



155
1993

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

EL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE MEXICO
FRENTE A LA LEGISLACION LABORAL EN SU
TRANSFORMACION POLITICO-ECONOMICA
(1985-1992)

T E S I S

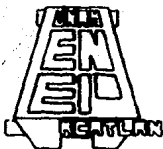
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
DELIA LIBERATO CONTRERAS

ASESOR:
LIC. ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ

ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES,

Por el apoyo y confianza que siempre me brindaron,
por sus sacrificios para darme una carrera.
A ellos gracias porque sé que mis triunfos son sus triunfos.

A MIS HERMANOS,

Por servirme de guía y apoyo a lo largo de mi
vida.

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLAN",

Por haberme formado profesionalmente y
por las oportunidades que día a día
sigue brindando a la juventud mexicana
de ser dignos representantes de nuestra
profesión.

A MI ASESOR, LIC. ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ,

Quien con sus enseñanzas, conocimientos y experiencia contribuyó a la realización de este trabajo.

A LOS MIEMBROS DEL JURADO,

Sus comentarios y correcciones, ya que éstos contribuyeron para enriquecer el contenido de esta tesis.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS.

Que me han acompañado a lo largo de mi carrera y en el desempeño de mis labores profesionales, a todos ellos gracias por la confianza y ayuda incondicional que siempre me han brindado.

INDICE

Pág.

INTRODUCCION

CAPITULO I

RELACION DEL DERECHO LABORAL CON EL ESTADO Y CON LAS CLASES SOCIALES

1.1 RELACION DEL DERECHO LABORAL CON EL ESTADO Y CON LAS CLASES SOCIALES	2
1.1.1 Hans Kelsen	3
1.1.2 Nicos Poulantzas	5
1.1.3 Mario de la Cueva	7
1.1.4 Jaime Escamilla	9
1.1.5 Octavio Lozaga de la Cueva	14
1.1.6 Eduardo Larrañaga	16
1.1.7 Mónica Claire Gambrill	18
1.2 DERECHO COLECTIVO	
1.2.1 Antecedentes históricos de la asociación profesional	23
1.2.2 Sindicato	26
1.2.3 Contrato Colectivo de Trabajo	35
1.2.4 El derecho de huelga	43

CAPITULO II

TRANSFORMACIONES EN LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA EN MEXICO

2.1 REESTRUCTURACION ECONOMICA	53
2.2 RECONVERSION INDUSTRIAL PRODUCTIVA	54
2.3 RECONVERSION INDUSTRIAL SALVAJE	56
2.4 RESULTADOS EN LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA	58

CAPITULO III

TRANSFORMACIONES POLITICO-SOCIALES

3.1 DEL ESTADO SOCIAL CORPORATIVO AL ESTADO NEOLIBERAL	
3.1.1 Naturaleza de la relación Estado-Sociedad en México	63
3.1.2 Origen de la unión Estado-sindicatos	64
3.1.3 El Estado social corporativo	66
3.1.4 Hacia un Estado de corte neoliberal	68
3.2 CONFLICTOS LABORALES	
3.2.1 Ubicación de los trabajadores organizados	76
3.2.2 Conflictos laborales en la década de los 70's	82
3.2.3 Conflictos laborales en la década de los 80's	86
3.3 PROPUESTAS DE MODIFICACION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	97

CAPITULO IV

TRANSFORMACIONES DEL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA Y DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN TELMEX (1985-1992)

4.1 TRANSFORMACIONES DEL S.T.R.M. Y DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN TELMEX (1985-1992)	106
4.1.1 Casos concretos de modificación a los contratos colectivos de trabajo	107
4.1.2 Modificación de las relaciones laborales y del contrato colectivo de trabajo en TELMEX	116
4.1.3 Sismo de las relaciones Sindicato-empresa; inicio de las relaciones sobre la introducción de nuevas tecnologías	122
4.1.4 Revisión contractual de 1986	123
4.1.5 El programa integral de mejoramiento del servicio (PIMES)	131
4.1.6 Revisión contractual de 1988	135
4.1.7 Convenio de concertación y modificación del contrato colectivo de trabajo en 1989	146
4.1.8 Revisión contractual de 1990	150
4.1.9 Revisión contractual de 1992	154

CONCLUSIONES	156
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	166
--------------	-----

INTRODUCCION

La Constitución de 1917 es la máxima expresión legal en la República Mexicana, fruto de la lucha revolucionaria iniciada en 1910. Constitución manufacturada por los grupos vencedores que, para completar su victoria armada con la derrota ideológica sobre los principales grupos sociales que les eran opuestos, recogen algunas de sus principales manifestaciones programático-políticas. Es por ello que el cuerpo normativo constitucional abraza para su tiempo uno de los preceptos jurídicos más avanzados con el artículo 123.

No obstante, la reglamentación del artículo 123 se realizó casi quince años después, tras un paulatino proceso de desmovilización de la sociedad, de los trabajadores industriales y de servicios en particular, seguido del fortalecimiento del Poder Ejecutivo. La primera reglamentación de este artículo fue realizada a principios de los 30's, casi inmediatamente después de la conformación del Partido Nacional Revolucionario (PNR) y de la crisis estructural capitalista a nivel mundial del 29.(1) Tanto la Ley Federal del Trabajo (LFT) como el PNR se constituyeron en pilares de un Estado y de un régimen políticos que se consolidan durante el gobierno cardenista.(2)

La reglamentación del artículo 123 fue al mismo tiempo

(1) Luis Javier Garrido, *El Partido de la Revolución institucionalizada. Medio siglo de poder político en México. La formación del nuevo Estado (1928-1943)*, Siglo XXI/SEP, México, 1986, pp. 98-102.

(2) Manuel Casacho. *El futuro inmediato, Siglo XXI*, México, 1980, sexta edición 1988, pp. 18-19 y 23-25.

conformada por un régimen político presidencialista aún en formación como parte constitutiva del mismo. Desde el principio la LFT quedó estructuralmente relacionada con un régimen político que, al consolidarse, la volvió esencialmente dependiente o subordinada a él.

La LFT fue reformada a principios de los años 70's, también a poco de haberse iniciado una profunda crisis económica a nivel mundial y paralelamente a la reforma político-electoral en México. La entonces nueva LFT se vio influenciada, en su estructura e interpretación, por la readecuación de las funciones del Estado mexicano al estilo del Estado de Bienestar Keynesiano de los países occidentales.(3) Asimismo, las reformas a la LFT se dan en un contexto de afloramiento de las luchas de los trabajadores industriales y de servicios, del entonces reciente movimiento de 1968 y represión al mismo, de protestas de los industriales organizados, en particular los de Monterrey, al igual que de las clases medias y de campesinos, así como de la aparición en la escena política de grupos guerrilleros tanto urbanos como agrarios.(4)

Actualmente nos encontramos de nueva cuenta en una situación

(3) Claus Offe, *Democracia de competencia entre partidos y el Estado de Bienestar Keynesiano, Factores de estabilidad y de desorganización*, en **PARTIDOS POLITICOS Y NUEVOS MOVIMIENTOS SOCIALES**, Editorial Sistema, España, 1988, pp. 72-77.

(4) Enrique de la Garza Toledo y José I. Rhi Sausi, *Perspectivas del sindicalismo en México*, en **MEXICO PRESENTE Y FUTURO**, Ediciones de Cultura Popular, primera reimpresión 1985, pp. 223-241. Véase también a Víctor Manuel Durand Ponte, *Democracia y movimiento obrero*, en **MEXICO: EL RECLAMO DEMOCRATICO**, Siglo XXI, México, 1988, pp. 155-158.

de profundos cambios económicos, políticos y sociales que representan un parteaguas a nivel mundial. El mundo laboral y el derecho con él aparejado se han visto trastocados en todo el orbe con la implementación de la llamada tercera revolución tecnológica en los procesos productivos. Todo lo cual se está traduciendo en una transformación de las relaciones mundiales de producción, o bien, en una nueva división internacional del trabajo.(5) La aplicación de la tecnología digital, de la informática y la robótica en la producción ha dado pie a un proceso de fraccionamiento de los procesos de producción y a la relocalización de los mismos. Transformaciones productivas que son complementadas con cambios profundos en el modo de distribución o realización de las mercancías, con la llamada economía de mercado.

La modalidad más importante que está introduciendo la economía de mercado es la de imponer a las empresas una serie de transformaciones para producir por bloques especificados previamente por la demanda en el mercado.(6) Modificación en la relación producción-distribución que ha significado cambios radicales en las relaciones laborales y en el cuerpo de los derechos de los trabajadores que formaban parte de los contratos colectivos de trabajo (CCT).

(5) Joseph Grunwald, *Internacionalización de la industria: los vínculos entre México y Estados Unidos*, en REESTRUCTURACION INDUSTRIAL, *MANILABORAS EN LA FRONTERA MEXICO-ESTADOS UNIDOS*, Conafe, México, 1986, primera reimpresión 1990, pp. 65-67.

(6) Mónica Claire Sambrill, *Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana: regresión en las prestaciones sociales*, en REESTRUCTURACION INDUSTRIAL, *op. cit.*

En México el fenómeno anotado se puede analizar, por un lado, a partir del espectro de las industrias maquiladoras localizadas en el norte del país. Son estas industrias las que nos permiten percatarnos de cómo el proceso de fraccionamiento y relocalización de los procesos de producción, seguido de una economía de mercado, ha modificado radicalmente los derechos contractuales de los trabajadores.(7) Asimismo, el papel que se le asigna en el nuevo modelo de relaciones sociales de producción a los sindicatos, a las autoridades laborales y al Estado. Pero por otra parte, se le puede abordar ocupándonos del proceso de reconversión industrial llevado a cabo en las empresas más grandes y/o modernas ubicadas en las entidades tradicionalmente industriales como el Estado de México, el Distrito Federal, Guadalajara, Monterrey y Puebla.(8)

Uno de los supuestos metodológico-comparativos en este trabajo, es que lo que se ha venido imponiendo desde el interior de los procesos de producción en las industrias maquiladoras, por su posición en el proceso de globalización es, pese a diferencias importantes, lo que ahora parece irse imponiendo en el centro del país en materia de derechos contractuales. Una de tales diferencias es que los propietarios y representantes de las

(7) Mónica Claire Gambrill, *Ibidem*. Véase también a Jorge Héctor Carrillo Viveros, *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación: examen de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros*, U.N.A.M., Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, México, 1989, tesis de maestría en Estudios Latinoamericanos.

(8) Enrique de la Garza, *Desindustrialización y reconversión en México*, El Cotidiano, Nº 21, enero-febrero 1988, pp. 4-7.

industrias maquiladoras, así como las autoridades de los estados del norte, se encontraron con una situación ideal: no había un proletariado industrial, sino abundante fuerza de trabajo no urbana disponible. Este hecho permitió a los propietarios y autoridades imponer sus intereses sin mayor oposición obrera, desenvolviéndose cada vez más en un paraíso para el capital y en un infierno para los trabajadores.

En cambio, en las ciudades tradicionalmente industriales existe un proletariado industrial y de servicios que, no obstante las derrotas sufridas, se encuentra organizado y ha podido presentar algún obstáculo a los empresarios y al Estado. Como es el caso de los trabajadores en TELMEX.(9)

Las transformaciones anotadas son las que presionan para la modificación del papel de los sindicatos corporativos, del Estado y de las instituciones laborales. Esta situación nos lleva a plantearnos una serie de interrogantes sobre la función y naturaleza del derecho laboral. En particular, cómo es modificado éste y cómo modifica o sirve para legalizar una serie de imposiciones.

Una de las hipótesis de este escrito es que ya están presentes en lo fundamental las condiciones para que la actual

(9) Adolfo Gilly, *Nuestra caída en la modernidad*, Joan Boldó i Cleant, México, 1988, pp. 9-10, 67-76 y 77-84.

Ley Federal del Trabajo sea modificada profundamente en su composición escrita. Se pretende sostener que en la práctica se ha impuesto paulatinamente una nueva relación trabajo-capital-Estado de manera extralegal e incluso por la vía de la violencia. Nuevamente la legislación laboral, al igual que el partido oficial, vuelve a colocarse en el centro del torbellino de los cambios en la estructura económica y del régimen político, y en particular de un Estado que está hoy en proceso de reforma de sus funciones y ámbitos de acción.

Nuestra hipótesis de trabajo sugiere que si bien la LFT no ha sido modificada jurídico-formalmente, se está "realizando" su reforma tanto al nivel de su *interpretación* como de su *aplicación* por la autoridad laboral y la parte patronal. Cambios que han dejado su impronta, hasta ahora más patente, en las mutilaciones a los Contratos Colectivos de Trabajo. Lo que nos lleva a centrarnos no tanto en el derecho laboral formal, sino particularmente en los derechos contractuales.

Son las modificaciones a la legislación laboral en la práctica cotidiana, a partir de los CCT, una de las vertientes que sería de gran importancia poder precisar para averiguar cuáles podrían ser algunos lineamientos generales de la modificación jurídico-formal a la LFT. Suponiendo que son y/o serán reformas de fondo.

Para este trabajo pretendo crear un espacio intermedio entre la legislación laboral (la LFT y el artículo 123) y las obligaciones y prerrogativas concretas de los trabajadores (muchas de ellas no reglamentadas en los COT ni en la LFT), es decir, entre lo abstracto jurídico-formal y lo real-concreto. Considero que este espacio está habitado en buena medida por los COT, ámbito de lucha y de negociación entre las partes. Aquí me ocupo únicamente de las modificaciones a los derechos de los trabajadores en TELMEX en 1985-1990, en el proceso de reprivatización. Período que abarca desde el inicio de la negociación formal entre las partes de la introducción de nueva tecnología y las modificaciones que ésta provoca, hasta el momento de la privatización oficial de la empresa. Considerando que a partir de su privatización a finales de 1990 se abre otro período y que es objeto de un estudio aparte.

Propongo que el problema anotado sería fructífero abordarlo a partir del caso de TELMEX, por lo siguiente: Es una empresa que está inmersa tanto en el proceso de modificaciones de la estructura económica como de la estructura política y del derecho laboral, ocupando en los tres espacios un lugar importante:

- a) **Ambito económico:** es una de las empresas nacionales de mayor importancia y se ubica en el proceso de reprivatización de las paraestatales. Asimismo, Teléfonos de México es una empresa que está inmersa en el

supuesto tránsito neoliberal de una economía cuyo eje es la industria manufacturera a una basada en el sector servicios;

b) **Ambito político:** se ubica en un proceso de modificaciones a la estructura corporativista del Estado, en donde el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) tiene fama de ser "propositivo" y plantear un corporativismo productivista y participativo, y;

c) **Ambito jurídico-laboral:** al ser el STRM un sindicato que se ha visto obligado a aceptar cambios en su COT pero que ha luchado por mantener logros importantes y proponer soluciones alternativas.

Parto del siguiente supuesto. Las modificaciones al COT en Teléfonos de México, en particular a partir de 1985 a 1990, son de las más importantes y son indicadores que pueden seguirse como guía para analizar y vislumbrar cuáles podrían ser algunas de una nueva legislación laboral.

Las ideas centrales de este trabajo de tesis con las siguientes:

1) En un país como México, con un régimen presidencialista fuerte y con una sociedad civil débil, el derecho laboral

es en buena medida dependiente de la política gubernamental. El derecho laboral se constituye no en un espacio elaborado básicamente por los conflictos y acuerdos entre los trabajadores y la patronal, sino que tiende a ser un instrumento de control y de regulación de los conflictos laborales por parte del Estado. Por tanto, la legislación laboral (LFT) y los OOT parecen definirse en buena medida a partir de la inserción particular del Estado en la economía y en la sociedad.

2) La LFT se reformó a principios de los 70's teniendo como sustento básico la adopción de políticas sociales por parte del Estado, tomando la forma de Estado Benefactor o Social. Forma de Estado que se presenta como respuesta a la crisis económica y a los conflictos sociales, planteando una nueva relación entre Estado y economía y Estado y sociedad y, en nuestro caso, entre Estado y trabajadores. Sin embargo, con la crisis del Estado Social a finales de los 70's, aunada al enfrentamiento productivista de la crisis económica y a las derrotas obreras a principios de los 80's, modificando sustancialmente las relaciones laborales, la LFT tiende a sufrir modificaciones de fondo.

3) A partir de la década de los 80's, con la reestructuración económica y las derrotas de los obreros

industriales y de servicios se han acentuado la separación y las disonancias entre los diferentes niveles jurídico-laborales: el artículo 123 constitucional, la LFT y los CCT. De suerte que las modificaciones en los CCT están allanando el camino para una nueva legislación federal y una distinta interpretación del artículo 123.

- 4) Las prácticas obrero-patronales que se han impuesto en la historia recientemente del país parecen indicar un retiro del Estado, si bien no total, del ámbito productivo, presentándose como el actor central la figura jurídica "empresa", es decir, el capital.
- 5) La introducción de adelantos tecnológicos en la producción parecen estar siendo utilizados por el capital y por el Estado-patrón no sólo para recuperar su capacidad productiva sino que además para alterar el mundo laboral en su provecho, fortaleciendo su autoridad sobre los trabajadores. Modificaciones que se realizan ilegalmente, violando lo dispuesto en la LFT y a partir del desmantelamiento de los CCT para imponer en éstos prerrogativas del capital.
- 6) Los cambios en la estructura productiva alteran las funciones de los trabajadores y su situación en los lugares de trabajo, así como la relación entre los

obreros mismos, teniendo expresión en sus organizaciones sindicales y en su relación con la parte patronal. Cambios productivos y políticos que al ser de fondo están trastocando los diferentes ámbitos y relaciones laborales de modo drástico y que inicialmente han dejado su impronta en los CCT. Modificaciones que han de reflejarse posteriormente en la reglamentación jurídico-formal.

CAPITULO I

RELACION DEL DERECHO LABORAL CON EL ESTADO Y CON LAS CLASES SOCIALES

1.1 RELACION DEL DERECHO LABORAL CON EL ESTADO Y CON LAS CLASES SOCIALES

En las páginas que siguen se intenta vincular el tema de la reestructuración económica y la reconversión industrial, así como la situación del conflicto entre el proletariado industrial y de servicios con el capital y con el Estado, y la reforma del Estado con el problema de las *modificaciones al derecho laboral y a los derechos contractuales*. En este capítulo se plantean algunas interrogantes acerca de la esencia del derecho laboral, sus funciones económico-políticas y sus usos. Me pregunto si el derecho laboral tiene una lógica propia, a partir de la cual se modifica en su interrelación con la economía y la política, o bien, si son los cambios en la estructura económica y política los que determinan no sólo modificaciones en el derecho laboral sino tipo de modificaciones.

Para abordar esta problemática se hace referencia a algunos autores que se ocupan del tema, avanzando en las posiciones más abstractas a las más particulares y que se refieren a la situación de México. No se pretende hacer aquí un tratamiento exhaustivo y profundo del tema, ello sería tarea de una tesis aparte, sino elaborar una presentación indicativa al respecto para poder formarme una conclusión que me permita abordar mi objeto de estudio.

1.1.1 HANS KELSEN

Me ocuparé primero de uno de los autores más abstractos y que será muy útil para mi tema, ya que H. Kelsen construye su perspectiva del derecho a partir de tres premisas fundamentales acerca del hombre:

- a) El hombre es un ser egoísta;
- b) Sólo mediante las formas sociales de represión logra hacerse de éste un animal apto para reproducirse en sociedad, y
- c) Es posible controlar la conducta del hombre.

A partir de dichas premisas filosóficas, Kelsen otorga al derecho una función *técnica* especial, la del *control social* de este hombre egoísta. Pero no sólo eso, para el autor es el derecho el que al llevar a cabo tal función el que otorga sentido a las acciones humanas.

En el fondo, Kelsen plantea la siguiente tesis: la función del derecho es la de otorgar sentido a la acción del hombre egoísta mediante el control social de su conducta, es el derecho el que permite y crea al hombre social. Función que se ejerce a partir de la imposición de los juicios hipotéticos que

constituyan al derecho.

... Su especificidad consiste en estar constituido por normas, que son juicios hipotéticos que otorgan sentido a las acciones humanas. Se trata de un control de conductas por la vía de la acción de sentido.(1)

Una de las hipótesis centrales de Kelsen es que la característica del derecho moderno no es la de ser norma jurídica que iguala a los hombres desiguales, sino el ser *derecho subjetivo*. Derecho subjetivo cuya función sigue siendo la de controlar conductas, pues:

Para Kelsen el derecho es una técnica de control social, *siempre*. Pero esta técnica utiliza la forma del derecho subjetivo en la sociedad capitalista... abre el campo de la consideración del derecho como *discurso*; en efecto, en la técnica específica del derecho subjetivo, se muestra cómo el discurso jurídico *constituye* a los ciudadanos y *construye* la estructura política moderna...(2)

Esta idea supone que la sociedad tiene o se le da un sentido que debe acatar todo individuo. Entonces la cuestión pasa a ser ¿qué es tal *sentido* y quién o qué lo define e impone al conjunto de la sociedad?

En efecto, la pregunta que surge de inmediato es ¿quiénes o mediante qué instancia se otorga sentido a la acción del hombre egoísta? ¿quiénes o qué instancia es la que tiene o se atribuye un ser no egoísta, sino social en sí mismo? Kelsen es muy claro

(1) Oscar Correas, *Kelsen y los marxistas*, Alegatos, N.º 3, mayo-junio 1986, p. 40.

(2) *Ibidem*, p. 41.

al respecto: quienes cumplen la función de otorgar sentido a la acción del hombre egoísta son los que tienen el poder, los que ejercen el gobierno. Mismos que dictan el derecho en una sociedad dada. Por lo que uno puede concluir: para Kelsen el derecho es un medio o *técnica* de control social que se atribuyen los que tienen el poder y que imponen al conjunto de la sociedad. Por lo que su tesis del *derecho subjetivo* es en buena medida instrumentalista, es un instrumento de quienes detentan el poder para hacer a su imagen y semejanza y a partir de sus necesidades políticas a los ciudadanos de un país, a una sociedad.

Finalmente, para Kelsen la sociedad, a diferencia de Marx, es la unidad de economía y derecho, es decir, de estructura y superestructura, y no únicamente estructura o economía. Supone que la economía también debe comprenderse ideológicamente.

1.1.2 NICOS POULANTZAS

La respuesta de este autor es que la separación que hace el marxismo entre estructura y superestructura, entre economía y derecho, es fundamentalmente analítica. Considera que ver a las superestructuras como algo externo a y no constitutivo de las relaciones sociales, lleva a no poder explicar la acción material y *constitutiva* de las relaciones políticas y jurídicas al interior de las relaciones sociales de producción.(3) La

(3) Jaime Escabilla, *Marx y el derecho*, Alegatos, ND 3, mayo-agosto 1986, pp. 32-36.

consecuencia teórica de una postura de este estilo, señala Poulantzas, es no ver al derecho en su relativa autonomía, sino como producto de la voluntad de una clase. Concluye:

Al anularse la autonomía relativa y la especificidad propia del derecho su comprensión deviene en simple identidad con la causa de su origen: la estructura económica o la clase dominante... (4)

Para el marxismo, sigue Poulantzas, el derecho es un elemento con autonomía relativa que es constitutivo de las relaciones sociales de producción, es imposición y control social: De manera que la diferencia entre Kelsen y el marxismo, sería que para éste el derecho tendría cierta autonomía relativa con respecto al poder, o bien, a los detentadores coyunturales del mismo.

Mas, no obstante las diferencias entre ambas posturas, acordarían que el derecho moderno es un instrumento de control y/o de conformación de lo social, del hombre en la sociedad moderna. Aunque el marxismo parta de la premisa de que el hombre no es por naturaleza un ser egoísta, sino que Kelsen lo que hace es interpretar al hombre egoísta que tiende a prevalecer en la sociedad capitalista.

(4) *Ibidem*, p. 36.

1.1.3 MARIO DE LA CUEVA

En México, quien inicialmente más se dedicó a estudiar y a crear filosofía sobre el derecho laboral fue Mario de la Cueva. Su propuesta se constituye a partir de dos fundamentos, uno clasista y otro de tipo filosófico.

De la Cueva construye el fundamento filosófico de su concepción a partir de la idea central que tiene respecto a la naturaleza humana.⁽⁵⁾ De ella se desprenden sus postulados relativos a la dignidad humana, los nuevos derechos individuales y los derechos sociales de los trabajadores. Al lado de los cuales hay a su vez dos fundamentos que considera esenciales en el derecho del trabajo:

- a) el derecho del trabajo a satisfacer sus necesidades humanas, es el propósito y la razón última del derecho del trabajo, y
- b) la idea de justicia social como el acto de otorgar justicia al factor trabajo, fijando sus derechos frente al capital.

(5) Véase entre otros a Jaime Escanilla Hernández, *La naturaleza social e histórica del derecho del trabajo*, Alegatos, Nº 4, noviembre-diciembre 1986, pp. 38-44; *Naturaleza social e histórica del derecho del trabajo, según Mario de la Cueva*, en *op. cit.*, Nº 7, septiembre-diciembre 1987, pp. 22-29; y a Octavio Lozaga de la Cueva, *Sobre el surgimiento y evolución del derecho del trabajo*, en *op. cit.*, Nº 1939, pp. 38-47.

Su idea fundamental es que el alma y el fin de las normas del trabajo es el hombre trabajador.(6)

Ahora bien, De la Cueva hace una distinción entre liberalismo (o libertad económica) e individualismo (o respeto y libertad a la persona). Diferenciación que le permite señalar, por un lado, que al transformarse la situación que dio pie a los derechos individuales, también se transformaron éstos para posibilitar unos "nuevos". Y por el otro, que con la emergencia de la intervención estatal, las nociones que existían sobre el liberalismo dejaron de ser útiles para comprender los nuevos estatutos jurídicos. De lo que concluye: el liberalismo y el individualismo no van unidos.

Para De la Cueva la transformación de la situación y la emergencia de un Estado intervencionista dan por resultado una nueva concepción sobre el derecho del trabajo, caracterizada por:

- a) el paso de las relaciones individuales del trabajo al derecho colectivo y la reglamentación colectiva;
- b) la sustitución de la economía liberal por el intervencionismo estatal; y

(6) Jaime Escanillo Hernández, *Naturaleza del derecho del trabajo, según Mario de la Cueva*, en *op. cit.*, pp. 22-27.

c) el reconocimiento de la acción colectiva de los trabajadores a través de varias instituciones, como la asociación profesional, el CCT y la huelga.

El autor considera, finalmente, que en tanto que se transforman los derechos individuales del hombre y los derechos sociales del trabajador, que constituyen los derechos humanos, éstos también se modifican.

1.1.4 JAIME ESCAMILLA

De los autores que se ocupan de la obra del maestro De la Cueva, Jaime Escamilla es uno de los que hacen una serie de observaciones críticas muy sugerentes.

Crítica:... al individuo lo encontramos subjetivamente libre e igual ante el derecho, a la vez que social y objetivamente vinculado y sometido. En tal virtud consideramos que la dualidad hombre abstracto-hombre real como expresión de una condición histórico-social, de la sociedad moderna capitalista, es en este contexto una dualidad esencialmente irreconciliable. En nuestra opinión, el maestro De la Cueva trata de unificar filosóficamente esta dualidad; dualidad que resulta antitética en el espacio real de la sociedad moderna.(7)

Uno de los elementos que recalca Escamilla, es que en la teoría del autor se encuentran el concepto abstracto de derechos humanos y el concreto de hombre-real trabajador, superpuestos y unidos acriticamente. Esto a lo único que lleva no es sino a

(7) *Ibídem*, p. 27.

tratar de depurar filosóficamente las contradicciones reales e históricas entre ambos conceptos.

Con lo hasta aquí dicho, se puede concluir que lo que hace De la Gueva es expresar filosóficamente la versión oficial del régimen político sobre el derecho laboral. El autor considera que la esencia del derecho del trabajo en México es el hombre trabajador y que es un instrumento de la clase trabajadora. Lo que traducido en la práctica del derecho laboral en México nos permite señalar lo siguiente. El autor se refiere al hombre trabajador como algo abstracto, cuyos intereses están expresados en el derecho laboral. Por lo tanto, al estar sus intereses en tal derecho, para lograr su ejercicio no importaría que el régimen o las centrales obreras antidemocráticas y subordinadas al gobierno sustituyeran a la clase obrera.

No importaría, para De la Gueva, que la clase obrera esté sujeta a una serie de controles políticos que no le permitan expresar sus intereses, desarrollarlos y buscar llevarlos a la práctica. Lo que el autor planteaba, era un instrumento filosófico idóneo al régimen y a la élite de las centrales obreras corporativizadas para mantener su dominio ideológico y político sobre la clase obrera. No es gratuito que el discurso de De la Gueva, al surgir y fortalecerse con el período de crecimiento económico y con el Estado Social, ahora parece ser relegado con la crisis económica y el proceso de reestructuración

económica, pero fundamentalmente con la reforma del Estado.

Por lo demás, el autor hace referencia a una clase obrera inexistente en México, una clase obrera fuerte. Al contrario, la clase obrera en México se caracteriza por su debilidad política y social.

Ahora bien, en cuanto a su segundo fundamento, el autor porta una concepción clasista o instrumentalista respecto al derecho laboral.(8) El autor considera que el derecho laboral es *de y para la clase trabajadora*.(9) Por tanto, no ve al derecho laboral como un instrumento de control estatal y/o de la burguesía industrial, sino como un instrumento de defensa de la clase obrera ante la explotación. Será el único que sostenga esta postura de entre los autores aquí comentados.

Por su parte, Jaime Escamilla sugiere adoptar una perspectiva socio-histórica para poder comprender cuál es la naturaleza del derecho del trabajo. Su tesis es que el término *derecho del trabajo* supone que posee las características fundamentales del tipo histórico-estructural de derecho del que forma parte, es decir, que sus disposiciones no escapan a la estructura normativa moderna y a su lógica de funcionamiento. Lo cual no significa sino que son normas abstractas, formales y

(8) *Ibiden*. p. 28. Véase también a Octavio Loyzaga de la Cueva, *Sobre el surgimiento y evolución del derecho del trabajo*, en *op. cit.*, pp. 38-39.

(9) *Ibiden*. p. 28.

despojadas de contenido. Enfoque socio-histórico que tiene la siguiente implicación metodológica:

Al hacer referencia a la *naturaleza social e histórica* estamos señalando que se tratará de investigar cuáles son las conexiones reales existentes de la estructura lógica de las categorías jurídicas laborales y el tipo social e histórico del que forman parte, o en otras palabras, cuáles pueden ser los nexos de articulación y funcionalidad existentes entre la normatividad laboral y las relaciones sociales de producción de la sociedad capitalista. Para concretar la especificidad de este tipo de derecho, además, será necesario compararlo con la normatividad laboral del tipo histórico de sociedad que precede a la capitalista. (10)

Escamilla estima que lo característico del mundo moderno es su estar constituido sobre la base de la separación entre sociedad civil y Estado político. Un mundo moderno que postula como su particular forma real de unidad una de tipo abstracto o mediada por formas políticas y jurídicas. El autor considera que con la Revolución Francesa se da la necesidad histórica de la separación entre relaciones jurídicas y relaciones económico-sociales. De ello concluye:

Si retenemos en su justa dimensión el índice de necesidad histórica de esta separación y su necesaria forma de unidad abstracta o mediada, podemos comprender varias cuestiones cruciales:

- a) que el derecho moderno, formal, general y abstracto, no es el producto inmediato y mecánico de la voluntad de una clase;
- b) que la dimensión abstracta de las estructuras formales regulativas, permite que las relaciones jurídicas se encuentren necesariamente "autonomizadas" y a la vez funcionalizadas respecto a las relaciones sociales y económicas;
- c) que la nueva dogmática normativa formal contribuya de manera preponderante a promover, a nivel de

(10) Jaime Escamilla, *La naturaleza social e histórica del derecho del trabajo*, en *op. cit.*, p. 38.

- conciencia, un dominio con consenso; y
- d) que el Estado moderno en tanto ordenamiento jurídico fijado mediante normas abstractas pueda conducirse como modo "racional-legítimo" de dominación.(11)

Para el autor, es el proceso histórico del tipo de sociedad moderna al que da su especificidad al derecho moderno. Su tesis principal a este respecto y que me será muy útil para este trabajo es la siguiente:

La inestabilidad fundamental de las reivindicaciones obreras plasmadas en la legislación laboral, no es producto exclusivo de los progresos o retrocesos del movimiento obrero o de la correlación de fuerzas de ésta y el poder empresarial, sino de manera preponderante de los límites que el Estado prevé para la acumulación y valorización del capital en su conjunto.(12)

Hay que resaltar aquí cómo el autor pone en el centro de su fórmula a un Estado fuerte, interventor en la economía y en los conflictos sociales. Es el Estado el que determina el grado del conflicto, las vías de acuerdo y, principalmente, el que señala el hasta dónde de las reivindicaciones sociales. De modo que el derecho del trabajo es, como en los autores anteriores, un medio de control o regulación estatal sobre el conflicto. Si no véase su definición sobre la naturaleza social e histórica del derecho del trabajo:

El derecho del trabajo es el mecanismo objetivo y necesario, por lo tanto constitutivo, de una determinada forma histórica de organización social de la producción y explotación de clase, que legitimando las reivindicaciones de las luchas obrero-patronales

(11) *Ibídem*, p. 39.

(12) *Ibídem*, p. 42. El subrayado es nuestro.

las regula dentro de los límites de exigencias previsible de la acumulación y valorización constante del capital, promoviendo, dentro de un marco de dominación racional y consensual, la conservación y reproducción "pacífica" tanto de la sumisión ampliada del trabajo al capital como del sistema en su conjunto.(13)

1.1.5 OCTAVIO LOYZAGA DE LA CUEVA

Por su parte, este autor señala tajantemente que el derecho del trabajo no es el derecho de la clase trabajadora, no se ocupa de equilibrar los "factores de la producción" y menos persigue la justicia social. El autor señala categóricamente su posición. El fin primordial del derecho laboral es:

- a) fijar las bases conforme a las cuales se va a explotar la fuerza de trabajo;
- b) garantizar un uso racional de esta mercancía;
- c) fijar su precio mínimo;
- d) determinar las reglas conforme a las cuales se deben eliminar las controversias, es decir establecer al Estado como árbitro en los conflictos; y
- e) cuidar que éstos no desborden el marco jurídico

(13) *Ibídem*, p. 43. El subrayado es nuestro. Véase además a Octavio Loyzaga, *Sobre el surgimiento y evolución del derecho del trabajo*, en *op. cit.*, p. 39.

político.(14)

En otras palabras, el objetivo que se persigue con la reglamentación laboral es garantizar un uso productivo de la fuerza de trabajo a partir de las necesidades de acumulación de capital y mantener sus luchas dentro de los marcos tolerables del orden establecido. Pero ¿quiénes o qué determina esas funciones del derecho laboral? El Estado.

Ahora bien, si colocamos al derecho laboral en el ámbito del proceso productivo, su función es la de encauzar y normar las relaciones entre los factores productivos y otorgar a la disciplina laboral el carácter de orden, y, con ello, dar a la clase dominante los medios legales para obligar a los demás. Es decir, que en el fondo, con el derecho laboral, el Estado concede a la clase económicamente dominante la legitimidad del uso de la violencia para imponer sobre los trabajadores la disciplina necesaria para la producción. Un derecho laboral que se pone a la altura del derecho penal, en tanto que ambos buscan preservar el orden por medio de la sanción.(15)

Para el autor, el control disciplinario al interior del proceso de producción tiene un doble matiz:

(14) Octavio Lozaga de la Cueva, *Reformas a la legislación laboral: algunas propuestas*, El Cotidiano, N° 27, enero-febrero 1989, pp. 61-63.

(15) Octavio Lozaga de la Cueva, *Disciplina y represión laboral. Su esencia y su entorno*, Alegatos, N° 15-16, mayo-diciembre 1990, pp. 48-51.

- a) el represivo consiste en que gracias a la sanción se logra, en gran medida, la disciplina en el centro de trabajo; y
- b) el ideológico, cuyo objetivo es lograr el consenso de los trabajadores sin necesidad de recurrir a las medidas disciplinarias.

En suma: la tesis del autor es que el derecho laboral es un medio de control estatal sobre la clase obrera y de disciplina productiva en el proceso de trabajo.

1.1.6 EDUARDO LARRAÑAGA

Por su parte, Eduardo Larrañaga considera que el derecho genera realidades en el conjunto social y, asimismo, expresa desequilibrios en las relaciones de fuerzas establecidas. En otras palabras, es el medio a partir del cual el Estado legaliza su intromisión en determinada correlación de fuerzas para alterarla, en particular en casos de huelga y aplicación de la requisa.⁽¹⁶⁾ Pero a su vez, el derecho es ideología, busca el consenso. Esto lo lleva a conceptualizar al derecho como *dualidad de caracteres*, en tanto:

(16) Eduardo Larrañaga Salazar, *Política y derecho laboral en México*, en **EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO, REALIDAD Y ENCUBRIMIENTO**. UAN Azcapotzalco, México, 1991, p. 38.

- 1) *es un regulador represor de las relaciones sociales; y*
- 2) *es un cuerpo ideológico.*

Derecho que tiene como ámbito el espacio de los intereses antagónicos, aportando en ello desenlaces en la relación de fuerzas. Enfatiza:

Es justamente a través del derecho como la clase dominante posee los medios para obligar a los demás, legitimando de esta forma la dominación económica y política.

Con lo anterior deseamos destacar la naturaleza coactiva del derecho. Desde nuestro punto de vista, el registro sindical y la requisita administrativa tienen una connotación represiva. Y ello porque el poder sin coacción es imposible allí donde hay contradicciones... la norma represivo-laboral es fruto de la desigualdad (y la desigualdad es obra de la coerción). En otras palabras, la coerción se da para preservar la desigualdad... son normas que regulan violentamente el conflicto entre trabajo asalariado y capital, garantizando la disponibilidad de la mano de obra en condiciones benéficas para los propietarios de los medios de producción.(17)

En suma, la tesis del autor es que la función del derecho es otorgada por el Estado, mismo que determina su uso y su distribución en la sociedad. Es un medio de control político y de legitimación.(18) Pero, ¿Qué determina la función del Estado? Trataremos de ver esto más abajo.

(17) Eduardo Larrañaga Salazar, *Tópicos del derecho del trabajo*, Alegatos, Nº 12, mayo-agosto 1989, p. 35.

(18) No. de Lourdes Martínez Peña y Carlos Reynoso, *Los instrumentos jurídicos de la modernización. Primera aproximación*, en Alegatos, Nº 15-16, mayo-diciembre 1990, pp. 40-42.

1.1.7 MONICA CLAIRE GAMBRILL

Por último, Mónica Claire Gambrill hace un estudio muy interesante respecto a la función y usos del derecho laboral, y de la relación entre derechos contractuales y los cambios tanto productivos como políticos en Tijuana, Baja California. Claire analiza los OOT que se encuentran en la Junta Estatal de Conciliación y Arbitraje (JEGA) de Tijuana en el período de 1968 a 1983, encontrando que en ese período hubo una drástica caída de las prestaciones laborales y un cambio sustancial en el tipo de sindicatos presentes, en particular a partir de 1974-1975. Llama la atención varias cuestiones de este estudio, por un lado, cómo los procesos productivos se fueron modificando para responder a las necesidades del mercado, y, por el otro, cómo se fueron modificando el conjunto de relaciones industriales en esas empresas y, con ello los OOT.

En efecto, si en 1968-1969 encontramos al tradicional sindicato corporativo, con OOT que integraban prestaciones conforme a la LFT, así como con la figura del trabajador de planta y la restricción de los temporales, para 1970-1971 se va dando el giro hacia una economía donde el eje deja de ser la producción y lo va ocupando el mercado. Proceso que es seguido paralelamente por la introducción de una tecnología "flexible" que permite producir por bloques específicos demandados por el mercado externo. El resultado es que con ello desaparece en la

práctica la figura jurídica de la planta laboral: en una compañía el contrato colectivo regía en tanto hubiera pedidos provenientes del extranjero. (19) Para 1972-1973 se practica limitar el número de trabajadores de planta, no el de los temporales.

Su idea central es que es en 1974-1975 cuando se da una ruptura entre el antes y el después. En esos años se desplaza al sindicato corporativo por el sindicato de protección, dando paso a la caída de las prestaciones laborales y de las condiciones de trabajo. Resalta el hecho de que, en algunos casos, el contrato colectivo se suspende automáticamente cada vez que finaliza un pedido demandado por el mercado externo. Además, se vuelve causal de despido el que el trabajador reduzca el ritmo de trabajo y/o la calidad de producir, demostrados durante el período de prueba. (20) A partir de esos años crece el número de empresas y la proporción de las maquiladoras con sindicatos de protección. En 1980-1981 la vigencia de los OOT, se señala en alguno, ya no sería sólo durante el período demandado del extranjero sino que también el solicitado por compañías nacionales. (21)

(19) Mónica Claire Gaibrill, *Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana: regresión de las prestaciones sociales*, en REESTRUCTURACION INDUSTRIAL, MAQUILADORAS EN LA FRONTERA MEXICO-ESTADOS UNIDOS. Conafe, México, 1986, primera reimpresión 1990, p. 194.

(20) Mónica Claire Gaibrill, *op. cit.*, pp. 189-202 y 215-217.

(21) Mónica Claire Gaibrill, *op. cit.*, pp. 210-212.

Con lo anterior uno puede percatarse de lo siguiente: Las decisiones en estas empresas norteamericanas se toman en la matriz, donde se encuentran los que tienen el saber y el control sobre la producción y la productividad.(22) En México los representantes de las maquiladoras únicamente ejecutan lo previamente concebido. Los trabajadores, de igual manera, son reducidos a la ejecución de tareas, esperando con ello convertirlos en simple fuerza de trabajo sustituible en todo momento, no indispensable para la producción.

Por otra parte, mientras que el Estado pareciera ser desplazado de los procesos productivos, la violencia tiende a volver a manos de los propietarios y representantes de las empresas. El resultado es que los CCT, con el apoyo de los sindicatos de protección y de las autoridades laborales, no son sino los reglamentos de trabajo bajo otra etiqueta. Lo que tenemos enfrente de nosotros es un serio esfuerzo por "despolitizar" los procesos de producción, la producción y la distribución, así como las relaciones laborales.

En suma: las posturas antes comentadas sobre el ámbito del derecho y sus relaciones con el Estado y las clases sociales, encontramos que en general, salvo para Mario de la Oueva, conciben al derecho laboral como un medio de control en manos de quienes detentan el poder, o bien del gobierno o del Estado.

(22) María Patricia Fernández Kelly, *op. cit.*, pp. 130-133.

Coinciden asimismo en señalar que el derecho laboral no expresa fundamentalmente los intereses de los trabajadores ni es un instrumento de lucha de los mismos. Esto vale más en un país cuya sociedad es marcadamente débil con respecto al Estado.

En México, si bien la legislación laboral y los COT se conforman en parte como resultado de las luchas entre los trabajadores, el capital y el Estado, la correlación de fuerzas es desfavorable para los trabajadores industriales y del sector servicios. Es la posición del Estado la que determina en buena medida el resultado del conflicto y el contenido concreto del derecho laboral y de los COT. Más que definirse el derecho laboral como expresión de los derechos de los trabajadores en el capitalismo, pareciera ser el derecho del capital y del Estado sobre los trabajadores y su fuerza de trabajo en la producción, y el derecho del Estado sobre los trabajadores en el espacio social y político.

La mayoría de los autores citados se caracterizan por ver al derecho como algo impuesto desde arriba, por lo que pretendo asimismo acercarme a un análisis inverso, desde abajo, a partir de los conflictos en el proceso de producción. Aquí trataré de sostener, sin caer en la postura del maestro De la Cueva, que el derecho laboral no es sólo controlador y/o conformador de conductas en los trabajadores, sino que éste es también conformado por el comportamiento de los trabajadores, por sus

luchas con el capital y con el Estado. Esto es más claro si se ubica al nivel de los OOT.

Finalmente, al situar el análisis al nivel de los OOT hay que tener presentes las siguientes consideraciones.

Por un lado los OOT no expresan en su totalidad los derechos concretos de los trabajadores ni las formas en que son sometidos a la disciplina y autoridad del capital, en tanto que no todo queda escrito ni es negociado. Por el otro, los OOT expresan el *espíritu* que imprime el Estado al derecho laboral formalizado. Los OOT se presentan como un importante campo de resonancias entre lo formal y lo real, como espacio de diálogo entre el *deber ser* y el *ser*.

Ahora bien, teniendo presente que el análisis de los OOT no puede hacerse directamente, que difícilmente se les puede considerar como algo en sí mismo, en particular en un período de transformaciones económicas, políticas, sociales y legales. Para acercarse al estudio de los cambios concretos o prácticos en las relaciones obrero-patronales a partir de los OOT se necesita analizar también los cambios en la estructura económica, en las funciones del Estado y en la correlación de fuerzas entre los principales actores políticos, así como de las propuestas de una nueva reglamentación laboral. Esto será la materia de los siguientes capítulos.

1.2 DERECHO COLECTIVO

En este apartado, se va a tratar brevemente un marco jurídico en el que se comprenden las partes fundamentales que contempla la legislación mexicana, en lo referente al Derecho Colectivo y sus piedras angulares.

1.2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL

Según comenta Porras López, con el triunfo del maquinismo miles de trabajadores se reúnen alrededor de las máquinas y surge en esta forma, de un fenómeno técnico, una norma económica: La Ley de la Concentración. El nacimiento del capitalismo, sigue diciendo el autor, preside el nacimiento de la asociación obrera. Las primeras recibieron la indiferencia del Estado liberal, quien hasta cierto punto las toleraba y posteriormente fueron reprimidas por la influencia de la Revolución Francesa, para después ser reglamentadas ante el empuje de los trabajadores cuya conciencia de clase comenzó a manifestarse claramente, creando en efecto todo un sistema que regía el nacimiento, la actividad y el fin de las asociaciones de trabajadores. (23)

De los antecedentes históricos de tan relevante figura

(23) Citado por Francisco Ross Sáenz, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor, México 1986, p. 532.

jurídica se ha dicho mucho, pudiendo escribirse todo un tratado porque no se puede olvidar que la historia y el nacimiento de dicha asociación profesional es prácticamente la historia del derecho del trabajo. Por tal razón, hacer un estudio exhaustivo de los antecedentes rebasaría los límites de la presente tesis, por lo que me centraré en lo que considero de mayor importancia.

La mayoría de los autores coinciden al afirmar que el nacimiento de la asociación profesional surge en las postrimerías del siglo XIX, como respuesta de la aplicación práctica de diversas corrientes filosóficas y económicas que imperaban en aquellos tiempos.

Se puede mencionar que el industrialismo, al introducir tecnología en los medios de producción, ocasionó el desplazamiento de la mano de obra, con el resultado de la reducción de la demanda y en consecuencia las condiciones de vida de los trabajadores se redujeron a situaciones infrahumanas.

Hasta principios del siglo XIX surgen otras doctrinas que empiezan a oponerse al individualismo y liberalismo que reinaban en ese entonces. Dichas corrientes sociales consideraban que al afirmar la preponderancia del individuo por sobre todas las cosas, se ignoraba la existencia de los grupos sociales y era urgente combatir y aniquilar el culto al individuo y la exaltación del homo economicus, por lo que cobra vida una nueva

corriente social que empujó al movimiento obrero para dar paso a la formación de grupos organizados que con su actividad demostraron que imperaba el interés colectivo frente al interés individual : el surgimiento de una conciencia de clase que ayudara a la ideología de los grupos económicamente débiles.

La doctrina socialista con todo su contenido fue la que encontró un apoyo favorable para su desarrollo, al grado que para poder conservarse tuvo que transformarse, reglamentando la nueva corriente social dando paso al derecho del trabajo y, con él aparejado, a la asociación profesional.

Precisamente Mario de la Cueva con respecto a dicha institución nos señala: "La ciencia positiva prestó una ayuda importantísima al movimiento obrero, pues destruyó el mito social en que se apoyaba el individualismo y liberalismo; Augusto Comte el organismo sociológico, la Escuela Sociológica Francesa y las diversas corrientes asociacionistas contribuyeron a colocar las bases teóricas para el reconocimiento de la asociación profesional. Pero fue la ciencia alemana la que más eficazmente desarrolló estas ideas; Gierke, autor de la teoría de la realidad de las personas morales, es su más ilustre representante y tiene como precursores principales a los románticos de principios del siglo XIX, Adam Muller entre ellos; los grupos sociales tienen existencia social y el derecho no puede desconocerlos; el derecho debe reconocer su existencia, porque la función del orden

jurídico es regular todas las relaciones sociales; ha sido grave error la creencia de que en la vida social se dan únicamente relaciones patrimoniales, siendo así que existen también relaciones orgánicas; éstas últimas se presentan en los grupos sociales; es verdad que estas unidades sociológicas no tienen realidad ontológica pero poseen una indudable existencia social".(24)

Se puede decir que de esta manera surge la asociación profesional y va evolucionando hasta convertirse en lo que conocemos hoy día.

1.2.2 SINDICATO

CONCEPTO

"El concepto sindicato es de origen francés a pesar de que como afirman algunos historiadores, la expresión se halla en textos jurídicos de los griegos y romanos. La palabra sindicato proviene del latín *sindicus*, y ésta a su vez de la palabra griega *sindi...*os de *sin* con *dike* justicia y que por lo tanto, en su versión contextual implicaría justicia comunitaria y en atención a su concepto, idea de administración y atención de una comunidad".(25)

La Ley Chapellier utilizó el vocablo *syndic* refiriéndolo a las directivas de grupos profesionales, y durante el período abolicionista y prohibitivo evolucionó el vocablo al término

(24) Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tono II*, Ed. Porrúa, México, 1991, p. 280

(25) Juan García Abellán, *Introducción al Derecho Sindical*, Madrid, 1961, p. 47.

Sindicats, haciendo alusión a las organizaciones de resistencia clandestina organizada por los trabajadores.

Señalan la mayoría de los autores que la primera expresión formal en la que se usó la palabra sindicato fue en una de las federaciones parisienses denominada Chambre Syndicale Du Batiment de la Sainte Capelle en el año de 1810. Mario de la Cueva, citando a Maximo Leroy, afirma que en 1886 una asociación de zapateros tomó el nombre de Sindicato y dio a su Comité Administrativo el nombre de Cámara Sindical.

La primera conceptualización jurídica del Sindicato en el derecho positivo aparece en la Trade Unions Act Inglesa de fecha 29 de junio de 1871, la cual en su artículo 23 establece: "son sindicatos las asociaciones temporales o permanentes, surgidas para regular las relaciones entre trabajadores y empresarios y para imponer condiciones restrictivas en orden a cualquier profesión o actividad, condición es que si esta Ley no hubiere sido promulgada se tendrían por ilícitas porque tienden a limitar el comercio.

En Francia, al promulgarse la Ley Waldeck Rousseau en el año de 1884, se define al sindicato en función de su finalidad y al efecto establece: "Los sindicatos profesionales tienen exclusivamente por objeto los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas y están formados por personas que ejerzan

la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas."(26)

En nuestro sistema de derecho, con anterioridad a 1917, son muy contadas las legislaciones que se preocupan por tratar de definir lo que es la asociación profesional.

En la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, promulgada durante su gubernatura en el Estado de Veracruz, se daban un conjunto de definiciones sobre asociación profesional. En sus artículos primero, segundo y tercero se establece:

Artículo 1º Llámese asociación profesional a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad con un fin distinto al de distribuirse utilidades.

Artículo 2º Las asociaciones profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas que concurren al establecimiento de los fines o productos determinados, podrán constituirse libremente conforme al artículo 9º de la Constitución Mexicana.

Artículo 3º Llámese sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros o transformarse en

(26) Juan García Abellán. *Op. Cit.* p. 48.

obreros más hábiles y más capaces al desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia".

Al promulgarse la Constitución de 1917 en la fracción XVI del artículo 123 se reconoce en forma expresa el derecho para los trabajadores y patronos de coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales o cualesquiera otra forma posible de asociación de obreros y patronos.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, cuando en su artículo 232 definió al sindicato como "la asociación de trabajadores o de patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

La Ley de 1970 con una técnica mucho más depurada, define al sindicato como la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Concluyendo, se puede afirmar que el término ha evolucionado de ser un organismo exclusivamente de defensa y de patrimonio exclusivo de los trabajadores, a un organismo que lo pueden integrar ambas fuerzas productivas, para el estudio y mejoramiento de sus respectivos intereses comunes. Sin dejar de mencionar que hoy día ha tomado un giro radical, como se observará en los capítulos posteriores.

CLASIFICACION

El artículo 360 de la Ley actual establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- II. De empresa, los integrados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- III. Industriales, los constituidos por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- IV. Nacionales de Industria, los agrupados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más

entidades federativas, y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20".

Por su parte, el artículo 361 de la Ley en vigor consigna que los sindicatos de patronos pueden ser:

"I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades, y

II. Nacionales formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas".(27)

REQUISITOS

Para constituir un sindicato se requiere que se cumplan con determinados requisitos de fondo y de forma.

Requisitos de Fondo:

(27) Juan B. Client Beltrán. *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia*, México, 1987.

- a) La existencia de trabajadores o patronos.
- b) que tratándose de sindicato de trabajadores se constituya por lo menos con un número de 20 y de patronos con un mínimo de tres.
- c) que se constituya para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los requisitos de forma para constituir un sindicato de acuerdo con nuestra Ley vigente, son los siguientes:

- I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- III. Copia autorizada de los estatutos, y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos de referencia deberán exhibirse por duplicado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en caso de

competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el de competencia local respectivamente, serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos. Art. 365. (28)

PROCEDIMIENTO DE REGISTRO Y CANCELACION

Nuestra legislación laboral vigente en el artículo 365, en forma imperativa establece: "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado..."(29) De donde se desprende que se está delimitando la constitución y desarrollo de los sindicatos por razón de la materia, porque solamente los sindicatos legalmente registrados, son los que tienen personalidad jurídica propia para poder cumplir con los fines para los cuales se constituya.

Una vez que se le proporcionen a la autoridad los elementos necesarios, ya sea en forma directa o mediante la práctica de la investigación correspondiente, la autoridad emite la resolución respectiva concediendo o negando el registro según el caso. Si es de materia federal y se concede el registro, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe de enviar copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

(28) *Ley Federal del Trabajo, Art. 365.*

(29) *Op. Cit. Art. 365.*

El procedimiento de cancelación de una organización sindical se puede llevar a cabo, de acuerdo con la Ley vigente, en dos supuestos:

- a) En casos de disolución, y
- b) Por dejar de reunir los requisitos legales.

El primer supuesto se da a su vez en dos casos, o sea por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran y por transcurrir el término fijado en los estatutos.

El segundo supuesto es aquél que se presenta cuando dejan de reunirse los requisitos de fondo para la constitución del sindicato

OBLIGACIONES

Las obligaciones de los sindicatos las establece el artículo 377 y son:

- I. "Proporcionar los informes que le soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados,

dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos de las altas y bajas de sus miembros".(30)

Para finalizar con respecto a la asociación profesional, comentará que los sindicatos puedan formar Federaciones y Confederaciones y retirarse de ellas en cualquier tiempo, aun cuando exista pacto en contrario. Las Federaciones y Confederaciones deben de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

1.2.3 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Euquerio Guerrero en su obra Manual del Derecho del Trabajo expone:

... Inicialmente los patronos formulaban el reglamento de fábrica, al que debían someterse todos los obreros y que tácitamente aceptaban éstos cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la ley del grupo a la que todos debían someterse. Este instrumento se denominó contrato

(30) Ver. L.F.T. Art. 377.

colectivo de trabajo. (31)

Armando Porras López comenta al respecto:

...El contrato individual de trabajo favorece los engaños recíprocos y hace imposible la paz social. No hay medio de evitar la miseria y opresión de las clases trabajadoras sino organizándolas en fuertes y poderosas asociaciones y substituyendo el contrato individual de trabajo por un contrato colectivo. La anarquía que reina en las relaciones entre empresarios y obreros y la terrible situación de los asalariados son efectos necesarios del triple régimen de la concurrencia, del gran taller y del contrato individual. (32)

El contrato colectivo significa un evidente progreso para los trabajadores. Ante la imposibilidad del Estado de poder acudir en su ayuda en la satisfacción de todas sus necesidades, la asociación profesional provee indiscutiblemente en esos pactos el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Es, en suma, el contrato colectivo de trabajo una de las instituciones más importantes que contempla el derecho colectivo.

CONCEPTO Y DENOMINACION

Baltazar Gavazos Flores, en cuanto a la denominación, afirma:

"La doctrina alemana, representada por Nipperdey y por Kaskel, principalmente lo denominan tarifvertrag; es decir, contrato de tarifa; las corrientes jurídicas francesas lo conocen con el nombre de "Contrato Collectif ou Convention Collective de Travail", según Paul Pic, y en Sudamérica, de acuerdo con Unzain, se

(31) Ecuquerio Guerrero *Manual de Derecho del Trabajo*, México, 1971, p. 291.

(32) Porras López, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, 1971, p. 124.

usan como equivalentes los términos de contrato colectivo, convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifas".(33)

La exposición de motivos de la nueva Ley de 1970, en ocasión a la calificación de contrato colectivo, nos dice: "Al redactar el proyecto se analizó la conveniencia de cambiar el término contrato colectivo de trabajo por el de convención colectiva de trabajo, pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación, por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se consideró además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución".(34)

La Ley de 1970, en relación con la Ley de 1931, guarda una casi idéntica redacción en la definición de contrato colectivo, con la modalidad de que en la actual se incluye el área de aplicación del contrato colectivo hacia las empresas que la Ley anterior no contemplaba. Así tenemos que el artículo 386 de la Nueva Ley prescribe: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

(33) Citado por Francisco Ross Góñez, *Op. Cit.* p. 572.

(34) *Exposición de Motivos. Ley de 1970*

SU NATURALEZA Y CONTENIDO

La naturaleza esencial del contrato colectivo de trabajo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, es decir, a los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores, contenidas en el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

- En su origen es contractual.
- Tiene efectos jurídicos de Ley.
- Es extensivo a terceros.
- En teoría constituye el resultado de la negociación directa entre el capital y el trabajo.
- Contiene un cuerpo normativo, plasmado en cláusulas que versan sobre jornada, salarios, descansos y vacaciones, así como el incremento de las prestaciones derivadas de la relación laboral, concernientes a prima de antigüedad, participación de utilidades, fondo de ahorro, becas, capacitación y adiestramiento, etc.

REQUISITOS DE FORMA

- A) Que se trate de un sindicato legalmente constituido;
- B) El sindicato tiene que acreditar su interés profesional mediante el hecho de tener afiliados suyos prestando servicios en la empresa del caso, en número de dos o más según las ejecutorias en amparo directo N° 3942/43, Sindicato de Industrias Varias de Oaxaca, resuelto el 4 de noviembre de 1943 y amparo 46/1955, Wilfrido Jiménez, resuelto el 12 de marzo de 1956;
- C) Cuando ocurren varios sindicatos dentro de la misma empresa, se observarán las reglas señaladas en el artículo 388.
- D) Las disposiciones del artículo 390.

EXISTENCIA

Para que el contrato colectivo de trabajo tenga existencia nos remontamos a lo que señala el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente establece: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de trabajo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los

trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".(35)

Del artículo anterior se puede concluir la existencia de dos vías por las cuales puede nacer a la vida jurídica el contrato colectivo: La ordinaria de acuerdo con el procedimiento que se establece para los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y la extraordinaria o huelga.

TITULARIDAD

Aquí es importante señalar lo que estipula el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, que previene:

"Si dentro de una misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III. Si concurren sindicatos gremiales, y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".(36)

(35) Juan B. Climent Beltrán, *Op. Cit.* p. 253.

(36) *L.F.T. Véase Art. 388.*

DURACION Y REVISION

Del artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que el contrato colectivo de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado, indefinido, o para obra determinada, claro está que éstas son consideradas reglas generales de donde se derivan varias especies. Otro de los aspectos importantes es la revisión del contrato colectivo de trabajo, la cual puede ser voluntaria u obligatoria. La voluntaria se puede realizar en cualquier tiempo, siempre y cuando las partes estén de acuerdo en revisar su contrato; para la revisión obligatoria se tendrá que estar a lo dispuesto por los artículos 398, 399 y 399 Bis. (37)

TERMINACION

La terminación la establece el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo precepto establece: "El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII de este Título por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que

(37) L.F.T. Véase Arts. 397, 398, 399 y 399 Bis.

en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".(38)

REQUISITOS DE FONDO

Los requisitos de fondo del contrato se contienen en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, que consigna que el contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

(38) L.F.T. Véase Art. 401.

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se daba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes".(39)

1.2.4 EL DERECHO DE HUELGA

La historia del Derecho de Huelga es correlativa de la historia del derecho laboral. La huelga, primero fue ignorada, después prohibida y hasta considerada como delito, para posteriormente ser reglamentada. Por lo antes señalado es importante destacar que el derecho de huelga está consagrado en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional como un derecho social jurídicamente protegido por primera vez en el mundo, anticipándose a la Constitución Alemana de Weimar de 1919. De tan importante figura jurídica me ocuparé en este apartado, señalando y destacando sus principales características.

(39) L.F.T. Véase Art. 391.

CONCEPTO

El artículo 440 de la Ley vigente define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Este artículo establece que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición. Para tal efecto los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, según expresa el artículo 441. De dicho precepto se desprende, de acuerdo con lo expuesto por Mario de la Queva, que la coalición se institucionaliza en el sindicato para el ejercicio del derecho de huelga, quedando superadas las coaliciones con núcleos embrionarios del movimiento obrero. (40)

Del concepto jurídico de huelga se puede desprender la siguiente consideración: I. La huelga es una suspensión temporal del trabajo. De este elemento surgen dos situaciones importantes: que la huelga es un derecho positivo a suspender las actividades; y que la suspensión tiene que ser forzosamente temporal, esto es que no pueda ser indeterminada, porque ello implicaría el cierre definitivo de la empresa y como consecuencia la terminación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

(40) L.F.T. Véase Arts. 440-441.

REQUISITOS DE FONDO

1. El objeto. Este como requisito de fondo de la huelga tiene su fundamento constitucional en la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Magna y en el artículo 450 de su Ley Reglamentaria, cuando establecen: Fracción XVIII: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

Artículo 450: "La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis". (41)

(41) L.F.T. Art. 450.

De ambos preceptos se desprende con claridad que el objeto de huelga y su licitud están en función del establecimiento del equilibrio entre los factores de la producción del capital y del trabajo.

2. **La mayoría.** Este es el segundo requisito de fondo que se exige de acuerdo con nuestras leyes para la existencia de un movimiento huelguístico. La Ley no señala con precisión a qué tipo de mayoría se refiere, por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que debe entenderse mayoría absoluta, esto es, la mitad más uno de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa y que acudan al recuento.

REQUISITOS DE FORMA

Los requisitos de forma, que también son indispensables para declarar la existencia del movimiento huelguístico, se contienen en el artículo 920 de la Ley Laboral actual. En efecto, dicho precepto textualmente establece:

"El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de

Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;

- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado".(42)

CLASIFICACION

La huelga puede clasificarse de la siguiente manera:

- a) Huelga lícita;
 - b) Huelga existente;
 - c) Huelga inexistente; y
 - d) Huelga imputable al patrón o huelga justificada.
- a) Huelga lícita: Es cuando persigue el equilibrio entre los factores de la producción del capital y del trabajo, según así lo establece expresamente la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional; es decir que está en función del objeto de la huelga.

(42) L.F.T. Art. 920.

b) **Huelga ilícita:** De conformidad con el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. (43)

c) **Huelga existente:** De conformidad con el artículo 444 de la ley laboral actual, huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 (44); o sea aquellas que cubren los requisitos de fondo y de forma que ya se han comentado en los apartados anteriores.

d) **Huelga inexistente:** La huelga es inexistente, cuando le falta cualquiera de los requisitos de fondo o de forma como lo señala el artículo 459 de la ley laboral. (45)

e) **Huelga justificada:** Como lo señala el artículo 446 de la ley laboral, es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. El término justificado fue una de las innovaciones que introdujo

(43) L.F.T. Art. 445.

(44) L.F.T. Art. 444.

(45) L.F.T. Art. 459.

la Ley de 1970 en relación con la Ley de 1931 que establecía exclusivamente el término de "huelga imputable al patrón".

FASES DE LA HUELGA

Ciertos autores sostienen que las fases por las que atraviesa la huelga son cinco, a saber, y nosotros compartimos la misma idea:

- a) Nacimiento;
- b) La prehuelga;
- c) Suspensión de labores o huelga estallada;
- d) Incidente de calificación de la huelga; y
- e) Terminación de la huelga.

A) El nacimiento de la huelga. Implica el nacimiento de la coalición. Es el acuerdo mayoritario de los trabajadores hacia el ejercicio del derecho. Cuando hay sindicato, ya no se requiere el acto primario de la coalición, porque el sindicato por definición de la propia Ley es una coalición permanente.

B) La prehuelga. Es el período que se comprende a partir del momento en que el patrón recibe el emplazamiento, hasta el momento inmediato anterior al estallamiento. Todos los procesalistas afirman que el período de prehuelga tiene como

finalidad principal, lograr la conciliación entre las partes en conflicto.

- C) **Suspensión de las labores.** Después del período de pre huelga, a la hora y fecha señalada deben de suspenderse las labores, lo que da lugar a esta tercera fase. De conformidad con el artículo 443 de la Ley actual, la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. (46) Es importante señalar que debe de tenerse precaución en la forma de llevar a cabo el estallamiento, para no incurrir en actos violentos que ocasionen daños a las propiedades o a las personas, porque ello puede propiciar la declaración de ilicitud de la huelga.
- D) **Incidente de calificación de la huelga.** En esta fase, la huelga únicamente se puede calificar de existente o inexistente o de ilícita, en caso de que se reúnan los requisitos de fondo y de forma, o de lo contrario, si le falta alguno de ellos, o bien en cualquiera de los dos supuestos, si la mayoría de los trabajadores huelguistas realizan actos violentos en contra de las propiedades o de las personas. Cabe señalar en esta fase que si la Junta declara la existencia del movimiento de huelga, todas las autoridades laborales y civiles deberán prestar auxilio para que se respete el derecho de huelga. Por último, si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por

(46) L.F.T. Art. 443.

terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

E) Terminación de la huelga. La terminación de la huelga a la que podemos considerar la última fase o período, se establece en el artículo 469, en la forma siguiente:

"La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión". (47)

Hasta aquí se quiso, en este apartado, establecer un marco jurídico que nos dará pie para desarrollar los posteriores capítulos de la presente tesis, y muy concretamente perfilándonos al caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

(47) L.F.T. Art. 469.

CAPITULO II

TRANSFORMACIONES EN LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA EN MEXICO

2.1 REESTRUCTURACION ECONOMICA

La reestructuración de la estructura económica en México ha implicado una serie de cambios importantes, como la modernización tecnológica, el establecimiento de programas patronales y gubernamentales de productividad y de calidad de la producción e incremento de las exportaciones, así como la apertura de plantas maquiladoras en la frontera con Estados Unidos y el cierre de plantas industriales en el centro del país, debilitamiento de los Contratos Colectivos de Trabajo y una política de reconversión industrial.

A finales de los 60's hizo acto de presencia la reciente crisis estructural del capitalismo a nivel mundial. En el México de los 70's las respuestas a la crisis económica tuvieron como trasfondo un proceso de descapitalización de la estructura productiva, con crisis productiva en el campo, un proceso de desindustrialización en el sector secundario y el anuncio del agotamiento productivo de las empresas paraestatales, en particular en las del sector servicio como TELMEX. La respuesta productiva a la crisis se dio en México desde principios de los 80's bajo la forma de reestructuración económica y, para nuestro tema, como reconversión industrial y reestructuración del sector paraestatal.

2.2 RECONVERSION INDUSTRIAL PRODUCTIVA

El fenómeno de la reconversión industrial antes que ser generalizado ha anidado en un grupo reducido de grandes industrias, en particular en las más importantes de capital transnacional y en las empresas paraestatales.(1) Es precisamente en ese sector donde se localiza el conflicto entre el proceso de modernización productiva con las funciones de un Estado social, corporativo, paternalista, subsidiario y propietario, con un sindicalismo de tipo corporativo-patrimonialista, con una legislación laboral y unos OOT acordes con tal Estado y con tales sindicatos. Los elementos anotados se presentan como obstáculos a la modernización económica y política y, en particular, al elemento que se presenta como eje de la misma, el incremento de la productividad.

En el México de principios de los 80's, tras la caída del precio del petróleo y con la crisis de la deuda, queda al descubierto una crisis de productividad tal que, de no tener respuesta, amenazaba con extenderse a una crisis política.(2) Crisis cuyas magnitudes no se habían conocido antes en el país.

La amplitud de la crisis que estalla a principios de la

(1) Enrique de la Garza, *Desindustrialización y reconversión en México*, en *El Cotidiano*, N° 21, enero-febrero 1988, pp. 4-6.

(2) Miguel A. Rivera Ríos, *Las perspectivas de la economía y la reestructuración en el nuevo gobierno*, en *El Cotidiano*, N° 27, enero-febrero 1989, pp. 32-34.

década pasada se debió, a nivel interno y en parte, a que se fueron acumulando una serie de contradicciones económicas desde finales de los 60's, a las cuales no se les había dado respuesta. Una de las principales razones por las que no se enfrentaron dichas contradicciones, salvo con un proceso de descapitalización y de desindustrialización, aunado a la petrolización de la economía, se debió a la situación del país no industrializado y ser dependiente de la tecnología que se elabora en las naciones desarrolladas: la falta de dispositivos técnico-productivos.(3)

Fue fundamentalmente en 1981-1982 cuando se dio una respuesta productiva a la crisis, implicando cambios sustanciales en el patrón de acumulación que se venía sosteniendo. Pero no sólo eso, la respuesta productiva a la crisis también significó un giro en las funciones del Estado, en las políticas gubernamentales y en el tamaño del aparato burocrático. Para esas fechas la crisis mundial era tal que las metrópolis se ven obligadas a poner nuevas tecnologías como mercancías disponibles en el mercado internacional. No obstante, en México la asimilación de nueva tecnología y de formas de organización del trabajo han estado mediadas por una estructura industrial heterogénea. Del conjunto de las empresas industriales el 70% cuentan con tecnología obsoleta, el 25% con tecnología tradicional y sólo el 5% son empresas modernas. Y no sólo eso,

(3) Miguel A. Rivera Ríos, *Las perspectivas de la economía y la reestructuración en el nuevo gobierno*, en *El Cotidiano*, Nº 27, enero-febrero 1989, pp. 32-34.

buena parte de éstas últimas son de capital transnacional.(4) De manera que es sólo un porcentaje mínimo de industrias al que podía llevar adelante un proceso de reconversión productiva.

2.3 RECONVERSION INDUSTRIAL SALVAJE

La situación polarizada de la estructura productiva industrial ha provocado como contraparte de una reconversión industrial vía nueva tecnología, una reconversión salvaje que abarca el grueso de las empresas medianas y pequeñas que influyen en el modo de reconversión de las empresas grandes. Este tipo de reconversión industrial salvaje encuentra eco en los programas gubernamentales de ajuste y austeridad del gasto público, en la destrucción del gasto social, en la política de caída del salario real, aumento del desempleo y subempleo y, en particular, en el ajuste de la demanda efectiva. Todo lo cual tiene serias repercusiones en el nivel de vida de los trabajadores y en sus condiciones de trabajo.

En efecto, la política económica de Miguel de la Madrid se caracterizó por una severa reducción de la inversión bruta fija, teniendo por resultado la reducción de la capacidad productiva y de la generación de empleos y, del otro lado, un incremento de las ganancias. El problema fue que estas ganancias privadas, en

(4) Adrián Sotelo Valencia, *Reestructuración capitalista y cambio institucional*, pp. 42-44.

general, no se utilizaron para impulsar el aparato productivo sino que se dirigieron a la inversión especulativa y al extranjero.(5)

El resultado de la política económica del gobierno anterior fue la caída de la producción manufacturera y el descenso de la actividad económica en 1982-1986. Sus consecuencias se reflejaron en el rubro de las exportaciones y en la entrada de divisas, no obstante la baja en las importaciones. Pero esto no significaba, como en los años 70's, una agudización de la crisis, sino que era el reflejo de la readecuación a un proceso de reconversión productiva. Se alteraba el contenido de los productos que se exportaban, es decir, su componente salarial y el de la tecnología y las formas en que se producían.(6) Cambiaba asimismo la relación de la economía con el exterior, volviéndose más dependiente en todos los sentidos.(7)

En el fondo, la política gubernamental ha perseguido impulsar un nuevo modelo de acumulación capitalista, de orden privatista y transnacionalizante, altamente abierto al capital extranjero y dirigiendo su producción al mercado internacional, con una producción centrada en la elaboración de manufacturas.(8)

(5) Arturo Huerta, *El estancamiento del sector industrial*. El Cotidiano, Nº 19, septiembre-octubre 1987, pp. 290-291.

(6) Arturo Huerta, *El estancamiento del sector industrial*, p. 296.

(7) Arturo Huerta, *op. cit.* p. 296.

(8) José Antonio Rojas Nieto, *México: una industria en severa transición*, El Cotidiano, Nº 31, septiembre-octubre 1989, pp. 3-4.

Todo lo cual ha tenido como sustento cambios importantes en los circuitos financieros de control sobre el excedente. En ese mismo sentido, se han alterado las relaciones entre los tipos de empresas a partir del fortalecimiento del capital externo y de la formación de una nueva oligarquía industrial y financiera con grandes capitalistas nacionales. Pero principalmente, a partir de modificaciones sustanciales en las políticas de la alta burocracia y mediante reformas a las modalidades de intervención estatal en la economía. Mediante apoyos directos a la eficiencia de las empresas privadas, y mediante un proceso de desincorporación, liquidación y privatización de empresas públicas. Finalmente, se han modificado en la práctica las relaciones capital-trabajo.(9)

2.4 RESULTADOS EN LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA

El resultado de la reconversión industrial en 1981-1986 fue la polarización de la heterogénea estructura económica, en un sector tecnológicamente atrasado, con altos costos de producción y baja productividad. Y por el otro, un sector reducido de empresas que se moderniza con tecnologías de punta.(10) Pero siendo éste último en el que se localiza el 55% del personal

(9) Celso Garrido, *El nuevo patrón de acumulación y la viabilidad del crecimiento*, pp. 8-11.

(10) Enrique de la Garza, *Desindustrialización y reconversión en México*, pp. 4-6. Véase también de este autor, *La polarización del aparato productivo en México*, El Cotidiano, ME 46, marzo-abril 1992, pp. 5-8.

ocupado y el 65% de las remuneraciones, así como el 76% del valor agregado censal y el 81% de los activos fijos.(11) Sector donde se concentran también las transformaciones de las relaciones capital-trabajo y el proceso de desmantelamiento de los COT.

Sin embargo, el paso de un modelo de acumulación a otro, caracterizado por el paso de la producción dirigida al mercado interno a la producción destinada al mercado externo, sustentado en la caída del salario real y el aumento de la productividad por obrero e intensificación del ritmo de trabajo, provocó la contracción del mercado doméstico y el incremento de la inversión especulativa, con el consecuente despegue de la inflación. El producto de este proceso no deja de ser paradójico, se comprimen los salarios para atacar la inflación y el sacrificio impuesto a los asalariados sólo tiene por recompensa un incremento de los precios provocado por la creciente concentración de una riqueza que, antes que volverse productiva, es fundamentalmente especulativa. Contradicción que estalla en octubre de 1987 con la crisis de la Bolsa de Valores y con la emergencia del Pacto de Solidaridad y Estabilidad Económica.(12)

El Pacto atacó en apariencia el mismo problema, la inflación. Sin embargo, ya muchas cosas habían cambiado. El

(11) José Antonio Rojas Nieto, *Op. cit.* pp. 13-16. Véase además a Enrique de la Garza Toledo, *Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México*, en *LA MODERNIZACIÓN EN MÉXICO*, U.A.M. Xochimilco, México, 1990, pp. 322, 324 y 330-331.

(12) Celso Garrido M., *El nuevo patrón de acumulación y la visibilidad del crecimiento*. pp. 12-25.

Pacto surge para apoyar el proceso de reestructuración económica, pero ahora fomentando la inversión productiva. En efecto, el Pacto congeló los salarios reales para extender la modernización productiva de las empresas de punta a empresas que no eran competitivas y que requerían de subsidios para dar paso a su reestructuración, en particular con apoyos a la importación de implementos tecnológicos. La base siguió siendo la recesión del mercado interno. Lo que significó la expansión de una reconversión de tipo salvaje.

No obstante, el Pacto se impuso también por razones políticas. El paso de un modelo de acumulación a otro, sustentado en el sacrificio de los trabajadores, empezaba a generar una respuesta creciente por parte de éstos. De manera que el Pacto se presenta también como un programa económico ideado para posibilitar una transición ordenada. Transición no sólo hacia un nuevo modelo económico, sino también hacia un nuevo tipo de Estado y un diverso estilo de relaciones capital-trabajo.(13) El Pacto expresaba que el problema ya no era entonces sólo de transición económica, que sin dejar de ser neurálgico era en esos momentos el problema político el que se imponía como el más apremiante.

En efecto, cuando Carlos Salinas de Gortari asume el poder se ve obligado a profundizar el proceso de modernización

(13) Celso Garrido, *op. cit.* pp. 11-12.

productiva. Sin embargo, la nueva administración tenía sobre sí el apremiante de ser un gobierno en buena medida ilegítimo, como mostraron las elecciones de 1988 y las subsecuentes expresiones de oposición social. En parte, como respuesta de los trabajadores al tipo de reestructuración económica que se venía impulsando y que entonces se acentuaba.

Una válvula de escape a las tensiones en la política gubernamental fue la posibilidad de una nueva renegociación de la deuda externa.⁽¹⁴⁾ Ello abrió caminos al régimen para una mayor libertad en el manejo del gasto público, volviendo a usar las políticas de gasto social, ahora bajo la forma de Programa de Solidaridad. Programa que junto con la profundización del proceso de reestructuración de las paraestatales, pasando de las no prioritarias a las prioritarias, nos obliga a hablar de la reforma de Estado.

(14) Miguel A. Rivera Ríos, *op. cit.*, pp. 34-35 y 40.

CAPITULO III

TRANSFORMACIONES POLITICO-SOCIALES

3.1 DEL ESTADO SOCIAL CORPORATIVO AL ESTADO NEOLIBERAL

3.1.1 NATURALEZA DE LA RELACION ESTADO-SOCIEDAD EN MEXICO

A diferencia de países europeos como Francia, Italia e Inglaterra que se caracterizan por comportar sociedades civiles fuertes. En los que es a partir de los conflictos y acuerdos en la sociedad civil que se construyen, junto con las instancias estatales o gubernamentales, sus instituciones políticas. En naciones como la nuestra la sociedad civil se caracteriza por su debilidad organizativa y política.

En México, es el Estado quien funge como el principal artífice de las instituciones y de las políticas en general. La necesidad de crear determinada institución en respuesta a determinados conflictos en la sociedad no es, en lo fundamental, porque las clases sociales o algunas de ellas la impongan, es más bien una decisión gubernamental que busca frenar el desarrollo de esos conflictos y poder así controlarlos, regularlos. Aquí es conveniente citar la tesis del autor Ilán Bizberg quien enfatiza:

"... En términos generales, la necesidad de institucionalización no fue precisamente una respuesta, una solución del gobierno a un conflicto dado en el seno de la sociedad, sino que fue mucho más una decisión gubernamental, con el objeto de prevenir conflictos, y asegurarse del control político de un sector de la población. La orientación política a la constitución de las instituciones que determinan las reglas del juego y la movilización de los recursos sociales con los menores costos y el menor número posible de conflictos sociales, no proviene de la sociedad; no surge de los conflictos entre los distintos sectores sociales, sino de un agente externo

que se impone a la sociedad".(1)

En efecto, el alma de toda política estatal no es sólo crear una política determinada o apoyar un proceso económico, político o social, sino dirigirlo y orientarlo.(2)

3.1.2 ORIGEN DE LA UNION ESTADO-SINDICATOS

La base del papel crecientemente preponderante del Estado en México fue el impulso de la *no-participación* de la población, vía el control corporativo de los principales actores sociales. La desmovilización o despolitización de las organizaciones sociales se acentuó a partir de la II Guerra Mundial, junto con el cambio de eje en el proyecto de desarrollo económico, pasando de un planteamiento agrícola a uno industrial.(3) El desplazamiento de un proyecto de desarrollo a otro fue, al mismo tiempo, la adopción de un proyecto de nación distinto y de una diversa relación Estado-sociedad. Este giro, que se gesta durante el régimen cardenista, constituye la base político-económica concreta de la comunión Estado-sindicatos.(4) Pacto que desde un principio representó para el Estado el control de las demandas obreras y su apoyo electoral.

(1) Ilón Bizberg, *Estado y sindicalismo en México*, El Colegio de México, México, 1990, pp. 25-27.

(2) Ilón Bizberg, *Estado y sindicalismo en México*, pp. 33-34.

(3) Ilón Bizberg, *op. cit.*, pp. 42-44. Véase también a Enrique de la Garza y José I. Rhi Sausi, *Perspectivas del sindicalismo en México*, en *MEXICO PRESENTE Y FUTURO*, Ediciones de Cultura Popular, México, edición de 1985, pp. 225-228.

(4) Ilón Bizberg, *op. cit.*, pp. 112-113.

Por otra parte, la unión Estado-sindicatos significó, paralelamente a la desmovilización de la población y de los trabajadores, un creciente distanciamiento entre dirigencia sindical y base obrera. Con la derrota de la oposición a la cúpula cetemista en 1956-1962, las dirigencias de los sindicatos corporativizados fueron dependiendo cada vez más del apoyo estatal. Una vez establecida la separación entre dirigencia y base obrera, fue extirpado todo vestigio de juego democrático de la vida interna de los sindicatos. Quedó entonces delineado el carácter antidemocrático y autoritario de estas organizaciones, mismas que se consolidan con el desarrollo estabilizador.(5)

Los sindicatos corporativos nacen, crecen y se consolidan con el período de crecimiento económico que inicia en los 40's. Ello determinó que se convirtieran en organizaciones cuyo ámbito fundamental de acción no fuera el de los procesos productivos y los conflictos al interior de los mismos, sino principalmente el espacio de la circulación. En efecto, las cúpulas de los sindicatos estatizados se movían en el espacio de las políticas obreras y sociales gubernamentales.(6) Ámbitos delineados y dirigidos fundamentalmente por el Estado. Por ello, los COT "negociados" por estas centrales obreras expresan en general el "espíritu" estatal, lo "permitido" por el Estado.

(5) Enrique de la Garza, *Paraestatales y corporativismo*, El Cotidiano, Nº 28, marzo-abril 1989, pp. 3-4. Véase además a Claus Offe, *Democracia de competencia entre partidos y el Estado de Bienestar Keynesiano*, en *PARTIDOS POLITICOS Y NUEVOS MOVIMIENTOS SOCIALES*, Editorial Sistema, España, 1988, pp. 72-75.

(6) Enrique de la Garza y José I. Rhi Sausi, *Perspectiva del sindicalismo en México*, pp. 232-233.

3.1.3 EL ESTADO SOCIAL CORPORATIVO

En el México de finales de los 60's se empezaron a vislumbrar una serie de contradicciones no sólo en el desarrollo estabilizador sino en el modelo de crecimiento en sí, erosionando las bases de legitimidad del Estado y del sindicalismo corporativo ligado a éste. El Estado había basado su legitimidad política en su acción rectora del desarrollo económico y en la distribución de la riqueza.(7) Situación que, con la crisis económica, produjo una atmósfera de ilegitimidad política. El ambiente que se crea entonces se acentúa al ir perdiendo los dirigentes de las asociaciones oficiales el control sobre las bases obreras.

Por otra parte, el descontento de los trabajadores se agudizó con las luchas que sustentaron de la década de los 70's a principios de los 80's. En esos momentos el Estado parecía no tener más salidas, salvo y/o junto con la represiva, que la de retomar el papel de impulsor del desarrollo.

Pero la crisis económica de los 70's no sólo golpeó una de las bases de legitimidad política del Estado, sino que lo obligó a modificar sus funciones, sus áreas de acción y su tamaño para evitar un posible estallido social. Durante esa década el Estado se vio orillado a reforzar su papel de promotor de la economía y

(7) Ilán Bizberg, *op. cit.*, pp. 77-80.

a adoptar formas de Estado Benefactor.

En efecto, al empezar a quebrar una serie de empresas básicas, sin las cuales no era posible mantener el funcionamiento de la estructura productiva, la política económica del Estado fue la de absorber a una gran cantidad de ellas, las más generándole números rojos. En 1971 el Estado contaba con 322 entidades paraestatales, mismas que para 1976 aumenta a 845 y a 1,115 en 1982.(8) Empresas con trabajadores cuyos CGT les garantizaban prerrogativas económicas superiores a la media nacional. Por lo cual, el personal administrativo se incrementó sustancialmente. El resultado fue un creciente endeudamiento externo del Estado. Asimismo, para paliar la caída del nivel de vida de la población trabajadora y para frenar el descontento de los trabajadores que se habían movilizado, como veremos después, el Estado adoptó una política distributiva. Fue el período de crecimiento de los subsidios a la canasta básica, del auge de la política de vivienda para los trabajadores, el congelamiento de las rentas, del surgimiento de FONACOT, del Banco Obrero, entre otros, es decir, el crecimiento del salario indirecto para desactivar las luchas al interior de los procesos de producción y las luchas obrero-patronales en general. El efecto de la política distributiva fue delimitar en un marco economicista las demandas de los trabajadores sindicalizados. Esto también significó

(8) Marco Antonio González Gómez, *La reprivatización en México*, El Cotidiano, NR 45, enero-febrero 1992, pp. 36-37.

costos monetarios para el Estado.

Es este Estado incrementado con funciones que originalmente no le eran propias, sino que asume obligado por la crisis, el que estalla en 1982 bajo la forma de crisis fiscal.

3.1.4 HACIA UN ESTADO DE COORTE NEOLIBERAL

La reforma de las funciones y ámbitos del Estado benefactor inician con el régimen de Miguel de la Madrid. Dos de las principales vías para la reforma estatal fue acotar su papel, en particular sus políticas sociales y su carácter de propietario.(9)

La restructuración del sector paraestatal ha pasado por cuatro etapas. La primera se caracterizó por la venta de ocho empresas, destacando la de VAM y la de Renault. La segunda etapa inicia en febrero de 1985 con el anuncio de la desincorporación de 82 entidades más. De éstas se liquidan 31, se transfieren 7 a gobiernos estatales y se venden cuatro. La tercera principia con la declaración judicial de quiebra de Fundidora Monterrey en noviembre de 1986. Posteriormente, en diciembre de 1987 se agregan otras 36 entidades a la lista de desincorporaciones. Finalmente, en febrero de 1988 inicia una etapa totalmente

(9) Augusto Bolívar Espinoza, et. al., *El nacimiento del Estado Liberal social 1982-1992*, El Cotidiano, Nº 50, sep-oct 1992.

distinta. Se anuncia la privatización de varias empresas de DINA, significando el retiro total del Estado de la industria automotriz. Pero se daba con ello paso a la privatización de empresas hasta entonces consideradas prioritarias.(10) Este período se sigue hasta 1990 con la venta de TELMEX.

De una muestra de 87 empresas ubicadas según su origen, ya sea privado o público, Casar deduce que el 66% provengan del sector privado. De estas empresas, el 80% de las puestas en venta eran del sector privado y casi en un 60% de las declaradas en liquidación fueron creadas por el Estado. Empresas que analizadas por actividades y por etapas, nos muestran que en los dos primeros períodos el Estado se retira de la producción de electrodomésticos, de bebidas sin alcohol y de la industria automotriz. En la tercera abandona el área de farmacéutica, de petroquímica secundaria y de máquinas-herramientas. Finalmente, en la última etapa el Estado se retira de actividades que se consideraban prioritarias,(11) como lo son algunas de la industria petrolera y de la rama de telecomunicaciones. De cualquier manera, para 1989 habrían 402 empresas paraestatales, es decir, aún 80 más que en 1971. No obstante habría que considerar dos cuestiones. Una, que la composición de las compañías todavía

(10) Na. Anparo Casar, *La reestructuración de la participación del Estado en la industria mexicana*, El Cotidiano, NQ 23, mayo-junio 1988, pp. 29-32. Véase además a Mauricio de María y Campos, *La política de cambio estructura*, El Cotidiano, NQ 21, enero-febrero 1988, pp. 18-19.

(11) Na. Anparo Casar, *op. cit.*, pp. 33-34.

en posesión del Estado ha cambiado. Y esto a partir de la segunda consideración, que en el modelo de acumulación que se está imponiendo el eje de desarrollo parece girar sobre ramas productivas distintas a las que constituían el eje del anterior modelo.

Ahora bien, aunado al redimensionamiento y la reestructuración de las empresas paraestatales, los OOT existentes en éstas fueron anulados o "flexibilizados" de una sola vez o paulatinamente. Se anularon los OOT de los trabajadores de la Renault, de VAM, de la empresa Fundiciones de Hierro, de Mexicana de Aviación, de los trabajadores de Aeroméxico, y paulatinamente el del Sutin y el de Dina, entre otros. Por otra parte, se flexibilizaron los OOT en Fundidora Monterrey, en varias empresas textiles, en la rama de autopartes y de petroquímica secundaria, en ferrocarriles, así como en la Compañía de Luz y Fuerza y en Telmex, entre otras.(12) La flexibilización de los OOT ha sido una condición previa para la reestructuración y/o venta de estas empresas.

Cabe aquí precisar que la flexibilización de los OOT se ha centrado en un sector muy reducido de compañías, en particular en las empresas más grandes (salvo las del norte donde los contratos nacieron ya "modernizados") y en las paraestatales. De manera que es el Estado-patrón uno de los principales impulsores de la

(12) *Id. Aparo Casar, op. cit., pp. 28-38.*

reestructuración productiva y del desmantelamiento de los COT para adecuarlos a los requerimientos de la productividad y calidad.

Ahora bien, ¿Cuáles serían algunos de los puntos principales con los que entran en contradicción el redimensionamiento y reestructuración del sector paraestatal y los COT que regían en éste? ¿Qué es lo que ha venido imponiendo el Estado en los contratos de estas empresas? ¿Se podría deducir una nueva relación Estado-sindicatos, Estado-economía y Estado-política a partir de las modificaciones de los COT? ¿Qué nueva reglamentación laboral se podría vislumbrar a partir del análisis de los COT flexibilizados?

Los COT que prevalecían en las grandes empresas paraestatales se caracterizaron por situarse, como la mayoría de los contratos laborales, en el espacio de la circulación. Son contratos que se identifican por ser protectores del salario y del empleo, y en mucho menor medida por negociar el control de los trabajadores sobre el proceso de producción, la intensidad y productividad del trabajo. La no reglamentación del uso de la fuerza de trabajo en el espacio laboral, si bien dejó en manos del capital su determinación, de igual modo dio pie a una relación patrimonialista entre dirigencia sindical y base obrera que se enfrentaba a los dictados de la empresa. (13)

(13) Enrique de la Garza, *Paraestatales y corporativismo*, pp. 3-5.

A su vez, los sindicatos corporativos se relacionaban con la empresa y con el Estado a partir de su control político sobre los trabajadores, no de la productividad. Como acertadamente señala Raúl Trejo al afirmar que:

"... La relación corporativa ha servido no sólo para que el estado resuelva autoritariamente conflictos graves, sino también para que la conciliación se mantenga como forma de arreglo. La negociación, como es sabido, es mucho más frecuente que las acciones compulsivas. Corporativismo ha sido subordinación al Estado, aunque también espacio de influencia y negociación para los sindicatos..."(14)

Asimismo, la relación entre dirigentes y base obrera se establecía en torno al salario y el empleo, no en la capacitación de los trabajadores para incrementar su productividad y eficiencia y a partir de ello negociar con la empresa. Es decir, los CGT negociados por los sindicatos de las empresas paraestatales antes de abaratar los costos de producción vía mayor productividad, los incrementaban y se presentaron como obstáculo a la modernización productiva.

La crisis que se desencadenó en México a finales de 1981 fue a la par crisis de productividad y de la forma de Estado. La crisis de la forma estatal fue a su vez crisis de inserción del Estado en la economía y de su relación con la sociedad en el ámbito de lo político. No obstante, el Estado enfrenta como propietario de empresas tanto una crisis de forma de Estado como

(14) Raúl Trejo Delarbre, *Crónica del sindicalismo en México, Siglo XXI, México, 1990, pp. 398-399.*

una crisis económica. Es en esa esfera donde parece hacerse más patente una relación tirante entre Estado-sindicatos y donde sobresale el papel del Estado como agente modernizador de la producción. Ambos elementos entrando en contradicción con los sindicatos corporativistas y con el carácter patrimonialista de los mismos.

El contenido de los CCT negociados por los sindicatos que se ubican en el sector paraestatal han entrado en contradicción con el cambio del patrón de acumulación y con la redefinición de la función estatal en éste. (15) Con la política laboral de topes salariales que se impuso desde finales de los 70's y que se acentúa en los 80's, el espacio de la circulación en el que se movían los sindicatos corporativos fue cada vez más restringido, hasta ser anulado en diciembre de 1987 con el Pacto de Solidaridad y Estabilidad Económica. Esto golpeó fuertemente el lazo entre dirigencia sindical y trabajadores.

Por otra parte, con la introducción de nuevas tecnologías en las empresas y modernas formas de organización del trabajo, el vínculo patrimonialista entre dirigencia sindical y los trabajadores fue debilitada. Las gerencias de las paraestatales incrementaron su capacidad de imponer sus dictados con respecto a la forma y el ritmo en los que sería consumida la fuerza de trabajo en la producción. Los CCT flexibilizados expresan la

(15) Enrique de la Garza, *Paraestatales y corporativismo*, pp. 5-10.

necesidad capitalista de una fuerza de trabajo al servicio de la productividad y de no ingerencia del sindicato en el espacio laboral. (En este tipo de contratos los trabajadores sólo cuentan como fuerza de trabajo, sin que se establezcan interrelaciones entre producción y política). Lo que ahora se busca es eliminar los híbridos característicos del Estado social y delimitar los espacios de la economía y de la política.

El desmantelamiento de los COT ha sido progresivo y sistemático. En 1983-1985 se arguyó que la reestructuración productiva se haría respetando a las organizaciones y los derechos de los trabajadores consignados en la LFT. Pero una vez consolidada la derrota obrera de 1983 y avanzada la reconversión industrial, el capital y el Estado-patrón arrematieron contra los derechos de los trabajadores reglamentados en los COT. A partir de la segunda mitad de los 80's el capital empezó a demandar y a ir imponiendo en la práctica la cancelación de los COT, en particular de toda cláusula que significara ingerencia obrera o sindical en los procesos productivos. Esta postura es sancionada por el gobierno de Miguel de la Madrid en diciembre de 1987 con el Pacto.

El Pacto de Solidaridad significó elevar al nivel de política nacional no sólo la reestructuración productiva, sino el desmantelamiento de las cláusulas esenciales de los contratos colectivos. Tendencia coronada por Carlos Salinas de Gortari el

12 de mayo de 1990, cuando dispuso unilateralmente como dictado gubernamental que los trabajadores no han de tener otra obligación y función que incrementar la productividad y mantener un clima de paz en el espacio laboral.(16)

Se pretende entonces avanzar un poco más en la legitimación de una ilegítima política laboral, que desde inicios de los años 80 buscó a través del descenso de los salarios reales, de la transformación de los contratos colectivos -en especial la intervención sindical en los procesos de trabajo- y del no respeto a los derechos jurídicos de los trabajadores plasmados en la Ley Federal del Trabajo... una negociación colectiva sujeta a las necesidades de la productividad y de competitividad de la empresa, la no ingerencia del Estado en las relaciones obrero-patronales y la terminación del poder de las grandes centrales obreras y de sus líderes profesionales y vitalicios.(17)

Es decir, que si con el Estado social, mediante el incremento de la producción y la distribución de mercancías se intentó extirpar el conflicto del espacio productivo, actualmente se busca imponer ello con la fuerza como política gubernamental. La productividad se constituye en la política estatal básica y ésta es la que ahora se pretende gobierne los contratos colectivos de trabajo. Una de las premisas a partir de la cual el Estado pudo hacer esto fue la derrota patente de los obreros a principios de los 80's.

(16) Luis Méndez y José Luis Sosa, *Modernización productiva, transformación del Estado y derrota obrera*, El Cotidiano, Nº 37, septiembre-octubre 1990, pp. 47-50.

(17) Luis Méndez y José Othón Quiroz, *Organización obrera, Nuevos rumbos nuevas esperanzas?*, El Cotidiano, Nº 36, julio-agosto 1990, pp. 47-48.

3.2 CONFLICTOS LABORALES

3.2.1 UBICACION DE LOS TRABAJADORES ORGANIZADOS

En México el carácter de las luchas obreras está determinado, en general, por la condición heterogénea de la planta industrial, por la condición semiurbana o semiagraria de buena parte de la fuerza de trabajo fabril y del sector servicios, por la presencia de una débil fuerza social y un sindicalismo corporativo fortalecido por un Estado que finca una de las bases del sistema político en el control de las demandas y las luchas de los trabajadores industriales y del sector servicios. Actualmente este panorama se complica aún más para los trabajadores urbanos con el proceso de reconversión industrial y la política estatal adoptada desde el régimen anterior.

Desde los años centrales del porfiriato, pero fundamentalmente a partir de los 40's el país ha ido virando de una nación agrícola hacia una de tipo industrial. Esta situación se puede observar en los cambios en la composición de la población económicamente activa (PEA). Si por un lado la PEA agrícola no ha cesado de disminuir, pasando de poco más del 60% a un 25% para 1987. En cambio la PEA ubicada en el sector industrial ha tomado creciente importancia económica y social, pasando del 15.5% en 1940 a poco más del 20% en 1987.(18)

(18) Ilán Bizberg, *op. cit.*, pp. 83-85.

Lo anterior representa una constante migración de población rural a las ciudades, alimentando la reproducción de una clase obrera compuesta por trabajadores agrícolas de reciente incorporación al trabajo urbano, trabajadores semiurbanos y trabajadores urbanos. El resultado es una clase con características técnicas, culturales y políticas muy heterogéneas. Situación que se ha reflejado en el tipo de organizaciones urbanas, en sus demandas y en los contenidos y alcances de sus luchas.

Por otra parte, como evidencian los porcentajes anotados, el sector industrial no ha absorbido a toda la población que emigra a los centros urbanos. Incluso, se presenta la tendencia de que buena parte de los campesinos emigrantes no pasan directamente al sector industrial, sino que se integran al trabajo urbano al emplearse en primera instancia en el comercio o en el sector servicios, ocultando muchas veces un creciente subempleo.

Ahora bien, para precisar el concepto "luchas obreras", conviene anotar que no todos los trabajadores están en posibilidades de organizarse y de protagonizar conflictos de alguna importancia para el conjunto de los trabajadores. Para esto es necesario presentar un mapa, a *grosso modo*, de las empresas cuyas condiciones posibilitan material, formal y legalmente a los trabajadores a organizarse y dar pie a luchas obrero-patronales en la consecución de sus intereses.

Según datos del Censo Industrial de 1975, en la industria manufacturera y en la industria extractiva había un promedio de 14 personas ocupadas por establecimiento. Promedio que en 1985 ascendió a 18 trabajadores por unidad productiva.

Ahora bien, si desglosamos un poco más los datos, obtenemos la siguiente situación. Según el censo de 1975, si agrupamos a las empresas en base a su tamaño, entonces: el 81% son microindustrias que ocupan 2 ó 3 personas en promedio; el 10% constituido por pequeñas empresas, empleando a 12; en tanto que apenas un 9% son grandes empresas, en las que laboraban entre 38 y 823 obreros.

Para 1985 la composición de la estructura industrial se modifica, presentando este panorama. El 77% lo constituyen microindustrias, ocupando de 2 a 4 trabajadores; el 12% son pequeñas empresas con un promedio de 12 obreros; finalmente, el porcentaje de las grandes empresas asciende al 11%, en las que laboran entre 32 y 1,112 personas.(19) Por lo que la gran industria crece aún más, manteniéndose casi estancadas en tamaño las microindustrias y las pequeñas empresas.

Los datos arriba anotados adquieren suma importancia, en tanto que la LFT en su artículo 364 estipula que las autoridades laborales sólo reconocerán a un sindicato si éste cuenta con un

(19) Ilón Bizberg, *op. cit.*, pp. 84-86.

mínimo de 20 integrantes. La conclusión inmediata es que en México al menos el 80% de los obreros no están en condiciones de contar con una organización sindical propia. Los obreros con posibilidades reales y legales de organizarse y de ejercitar sus derechos colectivos son parte de los ubicados en las pequeñas y medianas empresas y los que laboran en la gran industria.

Bien. Una vez asentado lo anterior podemos pasar a las siguientes interrogantes: ¿qué productos se elaboran en estas unidades productivas y qué capital predomina en ellas?, y por otra parte ¿Cuáles son las prestaciones y los niveles salariales de los trabajadores en estas empresas?

Por lo que se refiere a las microindustrias, la mayoría son empresas familiares, con un capital invertido casi nulo y que en todo caso apenas cubre el salario mínimo a quienes confluyen en ella. Parte de estos establecimientos son talleres que elaboran desde productos paracederos, como alimentos o juguetes, hasta piezas para industrias importantes, como la automotriz. Por lo que respecta a las pequeñas empresas, son básicamente de capital nacional, manufacturando productos tradicionales, por ejemplo textiles. En ellas se paga a los empleados el salario mínimo y según su calificación. En las industrias contempladas en este párrafo las condiciones laborales son o inexistentes o apenas suficientes.

Por último, las medianas y grandes empresas están constituidas fundamentalmente por capital extranjero y estatal. Son las industrias en las que se concentra la producción de mercancías de consumo duradero (automotriz, minería, petróleo, metalúrgica, entre otras) y algunas de consumo no duradero (textiles, refrescos, alimentos enlatados, etc.). Son también las industrias en las que se concentran los principales implementos tecnológicos en el país y en las que se están dando las batallas de la reconversión industrial. Son las empresas más productivas, las que contribuyen con un alto porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB) y en el monto de las exportaciones. Constituyen el punto estratégico de la economía mexicana.(20) Pero no sólo eso.

En las industrias medianas y grandes es en donde se pagan los mejores salarios, en tanto que en ellas se emplea a buena parte de los trabajadores calificados y capacitados y con mayores niveles de educación. Pero también son unidades productivas que se rigen por Contratos Colectivos de Trabajo y donde los obreros están organizados y pugnan por mejores condiciones de trabajo y mayores prestaciones salariales, así como por democracia política.

(20) Ilán Bizberg, *op. cit.*, pp. 80. Véase también a Enrique de la Garza, *La crisis del sindicalismo en México, en ESTADO Y SINDICATOS. CRISIS DE UNA RELACION*, U.A.M. Xochimilco / Funcación Frerich, México, 1989, pp. 80-85.

En suma, es en las grandes industrias donde se lleva a cabo el grueso de la producción nacional. Son los espacios en los que se decide cómo producir. Además, es donde se concentra la mayor proporción de obreros, pero principalmente casi la totalidad de los trabajadores organizados. Es en estas industrias, por tanto, donde se decidían, hasta antes del Pacto y en alguna medida de los topes salariales, el salario. Las condiciones laborales, organizativas y políticas de los trabajadores urbanos.

Es en la lógica de estas empresas en la que se ubican, por su importancia económica y política, prácticamente la totalidad de las industrias del sector servicios de propiedad estatal (al menos hasta 1990), entre las que sobresalen la Ruta 100, el Metro, la Compañía de Luz y Teléfonos de México.(21) Sector central también por su significado político al constituir un pilar en el control sindical y en la política electoral del Estado. Por lo que la reconversión industrial de estas empresas, heterogéneas entre sí en cuanto a su composición técnica y su importancia socioeconómica, no puede ser sino diferencial.

En suma: el resultado de los conflictos laborales es crucial para los cambios económicos y políticos que se están llevando a cabo en el país, en particular desde principios de la década pasada.

(21) Enrique de la Garza, *desindustrialización y reconversión en México*, en *El Cotidiano*, No 21, enero-febrero de 1988, pp. 6-7.

3.2.2 CONFLICTOS LABORALES EN LA DÉCADA DE LOS 70'S

Los conflictos obreros de la década de los 70's estuvieron enmarcados por la crisis económica, en particular por los momentos álgidos que alcanza la misma en 1971-1972 y en 1976, así como por el proceso de descapitalización y de desindustrialización. Igualmente hicieron acto de presencia los conflictos sociales que se desataron con el movimiento estudiantil, obrero y campesino en 1968 en demanda de movilidad social y de movilidad y mayor libertad política bajo la demanda de democracia, obligando al régimen a una apertura política.

La respuesta del Estado a estas transformaciones consistió en una serie de políticas en apoyo a la modernización económica y de las relaciones políticas, en particular en el impulso de la "actualización" de los aparatos sindicales. El resultado fue una serie de luchas obreras en las principales industrias pugnando por democracia al interior de sus organizaciones, lo que se ha conocido como "insurgencia sindical".(22)

Sin embargo, el proceso de modernización económica y de cierta apertura y actualización de las estructuras políticas durante el gobierno de Luis Echeverría encontró, como ahora, una fuerte oposición por parte de fuerzas constitutivas del propio

(22) Manuel Canacho, *El futuro inmediato*, Siglo XXI, México, 1980, edición de 1988, pp. 62-71.

régimen. En el ámbito sindical, la muralla principal la encabezó una Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) temerosa de ser reemplazada de sus posiciones políticas. El conflicto se decidió al final del sexenio a favor de los sindicatos corporativos. Se volvieron a cerrar los canales de participación y de expresión a los sindicatos que pugnaban por mayor libertad y democracia interna. Lo paradójico es que con estas acciones los sindicatos "insurgentes" no sólo pulsaban por democracia sindical sino que al mismo tiempo impulsaban la modernización organizativa y una mayor productividad. Esto era más o menos claro para Luis Echeverría. Es una postura sindical semejante a la que hoy abandera el Sindicato de Telefonistas como sindicalismo productivista, y de lo cual hablaremos más adelante.

A partir de la segunda mitad de los 70's y durante la administración de José López Portillo se prosiguió con la posición adoptada al final del sexenio de Echeverría. Se atacó de frente a los movimientos obreros y a los sindicatos contrarios al sindicalismo oficial. Fue desarticulado el grupo de organizaciones obreras nucleadas alrededor de Tendencia Democrática (TD), encabezada por Rafael Galván con los trabajadores electricistas (STERM), así como por el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y el Movimiento Sindical Ferrocarrilero (MSF). Y por otro lado, al movimiento coordinado por la Unión de Obreros Independientes (UOI) en las principales industrias automotrices, así como los sindicatos que

confluían en el Frente Auténtico del Trabajo (FAT). Por otra parte, se desplazaba el terreno de la modernización política de los procesos productivos al ámbito electoral con la reforma política.

Los movimientos que se realizan a finales de los 70's ya no eran sino resabios de los de principios de la década. Eran acciones obreras que se enfrentaban directamente al Estado al cuestionar la política gubernamental de topes salariales y el cierre a la participación y al registro de las organizaciones obreras no corporativizadas.

Una de las cuestiones que podrían ejemplificar claramente la postura gubernamental hacia los sindicatos no oficiales fueron las reformas a la LFT que entraron en vigor a partir del 12 de mayo de 1980. De estas reformas la más importante la constituye el artículo 923. Según este artículo:

No se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente. (23)

Con esta reforma se trataba de poner una pasada lápida sobre

(23) *Ley Federal del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1990.

los trabajadores que osaban enfrentarse al sindicalismo de Estado. A partir de entonces, sólo los dirigentes de estos sindicatos, como "titulares" de los COT, eran los que "legalmente" podían declarar un movimiento de huelga y ejercer los derechos colectivos de los trabajadores. Es decir, era una declaración de nulidad del derecho de huelga y del ejercicio de tales derechos por parte de los trabajadores. Se instrumentaba a partir de reformas "legales" la vuelta a un rígido control sobre las demandas y luchas obreras. Para ello se otorgaba a las Juntas de Conciliación, y en particular a la Junta Federal y a su Presidente, funcionario directo del Ejecutivo, poderes para calificar la existencia y legalidad o no de un movimiento. De manera que el Estado se daba asimismo medios legales para reprimir los movimientos que se oponían a sus políticas.

Por ese entonces Juan Ortega Arenas, asesor jurídico de la Unión de Obreros Independientes (UOI), denunciaba con justeza que con tales reformas se eliminaba el derecho de libre asociación, pues para que existiera una organización sindical ahora hacía falta el registro de la misma. Registro que sólo la autoridad laboral estaba "legalmente" facultada a otorgar. (24)

De esta manera, para finales de la década estaban prácticamente anulados los principales bastiones de las luchas de

(24) Guillermo Correa, *Crece la pugna COT-UOI, por las reformas laborales*, en Proceso, Nº 180, abril 14 de 1980.

los trabajadores industriales y de las principales empresas del sector paraestatal.

3.2.3 CONFLICTOS LABORALES EN LA DÉCADA DE LOS 80'S

Con el nuevo grupo político que asume el gobierno en 1982 no únicamente inicia otro sexenio, se da una ruptura en la forma de hacer política desde el poder. El último representante de un régimen de corte "populista" fue José López Portillo, quien parece haber sellado tal período llorando su retirada. El nuevo grupo político está encabezado por gente con estudios de posgrado en el extranjero, en particular en la Universidad de Harvard, con especialización en áreas más bien técnicas, especialmente en economía. Es un grupo que, a diferencia de los anteriores, se ha esforzado por establecer continuidades de un sexenio a otro antes de buscar acentuar *originalidades* en la manera de gobernar.

La administración de Miguel de la Madrid recibió en 1982 a un México sumido en la crisis, sin los recursos que apenas unos años atrás ofrecía el petróleo, con una deuda externa con muchas cifras en dólares que cerraba las posibilidades de nuevos préstamos y que se incrementa sustancialmente con la devaluación del peso, con una crisis de productividad y de inversión y con una creciente inflación. Son una serie de problemas que se habían ido relegando y que entonces confluyeron. Ante tal situación el anterior grupo gobernante se encontraba

incapacitado.

El nuevo régimen propuso como salida a la crisis la reestructuración de la estructura productiva y, con ello, al implicar la paulatina transformación de las relaciones sociales de producción, necesarios cambios en la estructura política. En efecto, para José María Calderón en el fondo:

La crisis en México sería un resultante de la contradicción entre las necesidades de "racionalidad económica" del capitalismo y las urgencias de bienestar económico y social de las masas. O, si se quiere, aún más enfáticamente, la crisis sería un resultado del choque entre las necesidades de innovación del capitalismo como hecho económico y tecnológico y las necesidades de legitimación del sistema político y de sus manifestaciones de capacidad de dirección sobre la sociedad.(25)

Para ello la estrategia fue pagar la deuda externa y realizar una serie de reformas legales para abrir la economía al capital y a empresas extranjeras.(26) Además se agudizaron y extendieron las medidas de austeridad económica, empezando por la readición corregida y aumentada de los topes salariales y con las modificaciones ahora sistemáticas a los COT. situación que tensó la relación del Estado con los sindicatos corporativos (27) y dio pie a manifestaciones de protesta de los obreros en general.

(25) Enrique de la Garza y José Rhi Sausi, *Perspectivas del Sindicalismo en México*, pp. 224-226.

(26) José María Calderón Rodríguez, *op. cit.*, pp. 87-89.

(27) Enrique de la Garza Toledo, *Reconversión industrial y cambio en el patrón de las relaciones laborales*, en *LA MODERNIZACIÓN EN MÉXICO*, U.A.N. Xochimilco, México, 1990, pp. 349-351.

En efecto, en junio de 1983 el sindicalismo oficial, buscando recuperar su carácter de interlocutor ante el Estado y de proteger sus posiciones políticas, y representantes del sindicalismo "independiente" como el Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (STUNAM), protagonizaron un *verano de banderas rojinegras* que nunca antes había alcanzado en el país el nivel cuantitativo de entonces.

No obstante, no participaron en la ola huelguística los grandes sindicatos nacionales.(28) Por un lado, las organizaciones obreras ubicadas en la industria manufacturera fueron duramente golpeadas en la década pasada, como vimos anteriormente. Situación que podría simbolizarse con una Unión de Obreros Independientes (UOI) diezmada, cuyo espacio principal de acción era la industria automotriz. Pero por otra parte, sindicatos como el de electricistas (ya derrotado el grupo de Tendencia Democrática) y el de telefonistas, que antes que ubicarse en un conflicto con el Estado estaban inmersos en una serie de discusiones respecto a qué acciones tomar y cómo comportarse ante la introducción de nuevas tecnologías en ambas empresas.

(28) Enrique de la Garza, *Perspectivas del sindicalismo en México*, pp. 223-224. Véase también a José Othón Quiroz I. *Reestructuración capitalista, clase obrera y movimientos sociales en México: un recorrido histórico*, U.A.M. Azcapotzalco, México, 1988, pp. 6-11.

Las huelgas de junio, en su mayoría en la zona metropolitana, se realizaron directamente contra las políticas adoptadas por el gobierno como salida a la crisis económica. No obstante, fue una pugna establecida en base a una correlación de fuerzas marcadamente desfavorable para los trabajadores. Los trabajadores en paro no únicamente eran organizaciones pequeñas sino que estaban fracturados entre independientes y oficiales. Los oficiales, al ver la postura del régimen ante el conflicto pronto dieron pasos atrás, dejando solos a los independientes.

Por primera vez en la historia política reciente del país dos sindicatos deciden levantar la huelga y el gobierno no acepta, obligándolos a continuar en paro. Uno de ellos fue el STUNAM, que responde con movilizaciones. Al final los trabajadores universitarios terminan con el ánimo sensiblemente menguado, desarticulados, aceptando la derrota. El gobierno decide aceptar levantar la huelga. En cambio, el paro del SUTIN se alargó más tiempo.(29) El enfrentamiento del gobierno con este sindicato fue más frontal y represivo. Quedó claro entonces que:

... La reducción del salario real ocupa un lugar tan importante en la política del Estado actual que luchar por su recuperación se vuelve un cuestionamiento del poder en el sentido político y económico más amplios. Esta notable y rígida politización de las luchas

(29) Enrique de la Garza, *op. cit.*, pp. 235-237. Véase también a Raúl Trejo Delarbre, *Pobrezas del sindicalismo. Acercamiento a un panorama pesimista del movimiento obrero y sus posibilidades*, en MEXICO: EL RECLAMO DEMOCRÁTICO. HOMENAJE A CARLOS PEREYRA, Siglo XXI, México, 1988, pp. 145-149, También a Víctor Manuel Durand Ponte, *Democracia y movimiento obrero*, en *op. cit.*, pp. 158-160.

reivindicativas empuja a los trabajadores y a sus organizaciones, quiéranlo o no, a la arena política. Aunque la politización del sindicato mexicano es producto de la revolución mexicana, lo que aparece como inédito es la gran sobredeterminación actual de la política sobre los conflictos laborales, aún los más insignificantes".(30)

En suma: de estas jornadas ni el sindicalismo oficial ni el independiente sacaron provecho alguno. En todo caso salieron mejor librados los primeros que, a partir de entonces adoptaron una actitud más moderada en sus relaciones con el gobierno de Miguel de la Madrid. Lo cierto es que a partir de entonces fue clara la correlación de fuerzas existentes entre sindicatos y Estado, y la posición gubernamental hacia los conflictos obreros. A partir de entonces, como señala Trejo Dalabre, la acción sindical pareció soportar una especie de "disgustada resignación".(31)

Lo que importa señalar es que esta derrota obrera representa la última de las más serias que el Estado ha infringido a los trabajadores y la radicalización del proceso de reconversión industrial, con el subsecuente y sistemático desmantelamiento de los derechos contractuales. Al parecer no se vislumbraban en el horizonte serios obstáculos para ello.

El sindicalismo obrero sólo volvió a tomar cierta importancia en torno a la demanda de la moratoria al pago de la

(30) Enrique de la Garza, *op. cit.*, pp. 237.

(31) Raúl Trejo Dalabre, *Crónica del sindicalismo en México*, pp. 26-28.

deuda y después de los sismos de septiembre de 1985. Sus demandas de moratoria y de mayores incrementos salariales ante una elevada inflación se mantenían en la tónica del enfrentamiento a las políticas gubernamentales de salida a la crisis económica.

En efecto, en 1985 y en 1986 el 76% de los conflictos obrero-patronales registrados demandaban, entre otras cosas, aumento salarial. Situación que pareció llegar a su punto máximo cuando en 1987 de los 15,831 conflictos el 97% eran por el mismo motivo.(32) Los conflictos más significativos en ese año son quizás los siguientes. A principios de año el Congreso del Trabajo (CT) emplaza a una serie de huelgas conjuntas, respondiendo a su llamado el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM). Fue un intento infructuoso de presión al gobierno. El movimiento no logra darse, incluso el SME y el STRM sufren una requisa más.

Las luchas de los trabajadores de 1984 a 1987 estuvieron marcadas por el aislamiento, por su falta de solidaridad y de una instancia coordinadora efectiva. Fueron movimientos completamente desarticulados. Para coronar el proceso de derrotas obreras en diciembre de 1987 el gobierno impone un Pacto

(32) Luis Méndez, *En busca de un pasado que no volverá: lucha obrera en el 87*, El Cotidiano, N° 22, marzo-abril 1988, pp. 80-81.

Económico de Solidaridad y Estabilidad Económica (PESE).(33)
Pacto con el que queda anulada la institución de la negociación tripartita, desplazando a las cúpulas corporativas del terreno de la elaboración de las políticas laborales.(34)

Entre los conflictos suscitados de 1988 está el emplazamiento a huelga del SME por mejoras al clausulado de su CCT.(35) Lo único que obtiene el Comité Ejecutivo encabezado por Jorge Tapia fue una derrota aplastante en las negociaciones, desbrozando el camino para su destitución. Sobresale asimismo la movilización magisterial en los estados de Oaxaca y de Chiapas por un 100% de aumento salarial, reinstalación de despedidos y libertad a los maestros detenidos como presos políticos. Repudia de igual modo el Pacto y el hecho de que a sus salarios les resten sin su consentimiento cuotas sindicales para financiar la campaña del entonces candidato a la presidencia. A estos movimientos se suman varios más, la mayoría colocando entre sus demandas un aumento salarial que diera al traste con el PESE.(36)

En enero los sindicatos de la Ford, de General Motors, de la

(33) Luis Méndez, *En busca de un pasado que no volverá*, pp. 84.

(34) Luis Méndez, *De derrotas, violencia y algo más*. El Cotidiano, Nº 27, enero-febrero 1989, p. 42.

(35) Nos ocuparemos de conflictos particulares más adelante. Aquí sólo nos interesa presentar un panorama general de cómo se fue modificando la correlación de fuerzas políticas en el pasado inmediato del país.

(36) Luis Méndez, *¡Ni una lucha aislada más! Acción obrera y Pacto de Solidaridad*. El Cotidiano, Nº 23, mayo-junio 1988, pp. 86-88. Véase también el artículo de Luis Méndez y José Othón Quiroz. *Respuesta obrera y acuerdos concertados*. El Cotidiano, Nº 49, julio-agosto 1992, pp. 95-96.

Volkswagen y de Nissan firman un acuerdo de unidad para apoyarse en sus entonces próximas revisiones salariales. El acuerdo no tiene efecto alguno, cada sindicato termina negociando por separado.

Se podría concluir que uno de los hechos sobresalientes de ese año no es tanto que las luchas de los trabajadores no hayan logrado que se diera marcha atrás a la política gubernamental de reestructuración económica ni al PESE. Al contrario, el Pacto no sólo resultó ser un instrumento efectivo contra la inflación, sino para congelar la respuesta obrera e impulsar una paulatina desarticulación de la estructura corporativa. Con el Pacto el gobierno logró cancelar en buena medida dos espacios tradicionales de la respuesta obrera, la fábrica y el sindicato.(37) En otras palabras, el PESE se presentó como un medio adecuado para avanzar hacia una "modernización" económica y política sin "bruscas rupturas políticas".

La actual administración pública no solamente ha retomado la política laboral del sexenio pasado, en particular el multicitado Pacto, sino que la ha completado con su política de acuerdos concertados. El objetivo de estos acuerdos ha sido también congelar la respuesta obrera.(38) No obstante, en el fondo lo

(37) Luis Méndez y Miguel Ángel Rosero, *Fin de un sexenio... y de una alianza?: Lucha obrera en 1988*, El Cotidiano, N° 28, marzo-abril 1989, pp. 53-55.

(38) Luis Méndez y José Othón Quiroz, *Respuesta obrera y acuerdos concertados*, pp. 94-95.

que se persigue es imponer el no conflicto en las unidades productivas para incrementar los niveles de productividad.

La desmovilización obrera ha sido progresiva desde el sexenio anterior y se ha acentuado a partir de 1988. En efecto, los emplazamientos a huelga disminuyeron de 1982 a 1989 en 58%, de 16,930 conflictos a 6,806. Las causas de éstos fueron 73% por revisión salarial o contractual, 27% por reajustes salariales, por solidaridad o conflictos con el Estado. Por su parte, las huelgas estalladas disminuyeron, siendo en los últimos 10 años más pretexto empresarial para iniciar, continuar o consolidar sus procesos de reconversión que un instrumento idóneo de lucha obrera. Como causas de huelga el 90% fueron por revisión salarial o contractual. El número de huelguistas también decreció. Finalmente, la huelga ha constituido paulatinamente más una forma de lucha de los sindicatos oficiales. En efecto, de las huelgas suscitadas en el período señalado el 51% fueron realizadas por sindicatos de la OTM, 15% de la CROC y apenas el 15% por organizaciones obreras "independientes". No obstante, comparado el uso de la huelga con años anteriores, la OTM pierde en 1982-89 el 70% de la capacidad para utilizarla y los independientes el 78%. Lo cual refleja el escaso peso de la respuesta obrera ante la embestida del capital en los 80's.(39)

(39) Luis Méndez y José Luis Sosa, *Modernización productiva, transformación del Estado y derrota obrera*, pp. 50-52.

Por último, después de una serie de continuas derrotas obreras, a partir de 1983, y en particular de difíciles negociaciones de los CGT y de un sistemático desmantelamiento de los mismos, a mediados de 1989 el SME y el STRM proponen se conforme una nueva federación. La tesis de quienes impulsan su creación, principalmente Francisco Hernández Juárez, secretario general del STRM, es que se debe aceptar la política de concertación gubernamental como fórmula adecuada de resolución de los conflictos laborales y para incrementar la productividad. Para ello se lanza una convocatoria a asistir a la Asamblea Nacional Constituyente de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBIS). A ella asisten los sindicatos nacionales de telefonistas, el de electricistas y el de trabajadores de la educación, el de pilotos, el de sobrecargos y el de tranviarios.

Los principios de sus organizadores son las tesis de la política laboral del gobierno, *concertación y productividad*. Parten de los siguientes supuestos:

- 1) Que es ociosa la oposición sindical al cambio productivo y tecnológico.
- 2) Que la concertación es el mecanismo principal para construir un nuevo pacto social;

- 3) Que se debe asumir la productividad como espacio de concertación política;
- 4) Que se debe partir de la situación de debilidad obrera frente a la modernización y participar en la propuesta gubernamental;
- 5) Que la clase obrera puede y debe apropiarse del avance tecnológico; y
- 6) Que los sindicatos necesitan hacer de la productividad un espacio de negociación, un campo de nuevas reivindicaciones. (40)

Lo que significa, como se ha significado para los telefonistas, aceptar una serie de modificaciones importantes a sus derechos contractuales. En suma: la base de esta propuesta es aceptar la derrota obrera y el principio de concertación y productividad gubernamental como las ideas rectoras de la reelaboración de las relaciones laborales. Es en el fondo una especie de barredora de los últimos obstáculos para la modificación formal de la legislación laboral.

Cabe referirnos ahora a algunas de las propuestas concretas de modificación de la LFT.

(40) Luis Méndez, *Organización obrera, Nuevos rumbos ¿nuevas esperanzas?* pp. 51-55.

3.3 PROPUESTAS DE MODIFICACION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Una de las ideas centrales de este trabajo es que no obstante que existen las condiciones tecnológico-productivas y una clase obrera desarticulada, derrotada como fuerza social, así como relaciones laborales y derechos contractuales que no tienen ya mucho que ver con la LFT, ésta no ha sido reformada. Una de las explicaciones posibles a tal situación quizás la podríamos encontrar en una de las características básicas del sistema presidencialista mexicano, la *casi total subordinación del Poder Legislativo al Ejecutivo*. Situación que es mucho más marcada en el derecho laboral, en tanto que el control de las luchas y de las demandas de los trabajadores urbanos han constituido uno de los pilares fundamentales de la estabilidad política y del crecimiento económico en el país.

El Estado mexicano se había caracterizado por desempeñar funciones híbridas, como los son su papel económico-político como su desempeño político-económico. Ambitos de acción que el actual grupo gobernante se esfuerza por delinear en espacios autónomos, en política y en economía. Pareciera ser que el objetivo de fondo del régimen de Miguel de la Madrid y de Carlos Salinas es reducir la intervención del Estado en la Economía pero paralelamente a una mayor rectoría sobre la misma. En suma, la propuesta del actual grupo en el poder es pasar de un *Estado interventor y propietario, que politizaba la actividad económica,*

a un Estado rector de la economía.

Pero por otra parte, la actividad político-económica del Estado tiene que ver con su carácter corporativo. Es aquí donde habita el principal problema a resolver, y de cuya resolución depende la profundidad de las reformas a la LFT. En efecto, si el Estado tiene un proyecto de salida a la crisis económica no es muy claro que tenga un planteamiento de modificación de las estructuras políticas.(41)

El actual gobierno del Estado se encuentra con el problema de que para poder llevar adelante su proyecto de reestructuración o de modernización económica, necesita primero asegurar su permanencia en el poder y, después, que tal permanencia sea con estabilidad política. La cuestión es que para ello la clase política necesita mantener mayoría en las constantes elecciones políticas en sus diferentes niveles. Es ésta una de las razones por la que los sindicatos corporativos han tenido la fuerza suficiente para mantenerse en sus posiciones de poder.(42)

Los sindicatos corporativos cumplen las funciones de apoyar Estado en el control de las demandas obreras y en la regulación de sus luchas, así como lograr que los trabajadores acepten las

(41) José María Calderón Rodríguez, *La ruptura del colaboracionismo de clases y las perspectivas de la democracia*, pp. 88-89 y 93.

(42) Graciela Bensusan, *Instituciones en crisis: el mundo del trabajo en transformación, en ESTADO Y SINDICATOS, CRISIS DE UNA RELACION*, U.A.N. Xochimilco/Fundación Frederick, México, 1989, pp. 48-49 y 57.

políticas económicas de las diferentes administraciones. Pero por otra parte, el sector obrero del PRI es el sector que más votos aporta. Tan es así que pese a los resultados de los comicios de 1988, los sindicatos corporativos han contribuido a que en las subsecuentes elecciones la balanza se incline, aunque no como antes, nuevamente a favor del partido oficial. El problema es que estos sindicatos centran su discurso en las promesas de respeto y cumplimiento de la LFT. Por ello la ley laboral no se ha tocado aún, pese al desmantelamiento de los CGT. Aunque el gobierno abrió en el escenario político un espacio de discusión para modificar la legislación laboral.

En el primer discurso que realizó como presidente Carlos Salinas dejó clara su intención de adecuar la LFT a los objetivos centrales del Plan Nacional de Desarrollo, productividad y competitividad económica. Para ello, en abril de 1989 el gobierno anunció la creación en la Cámara de Diputados, de una Comisión que se encargaría de fomentar la participación de representantes de los distintos sectores sociales para discutir un proyecto de ley que modifique la actual legislación laboral.(43) Sin embargo, ese hecho creó un espacio oficial de debate entre empresarios, sindicatos corporativos e independientes y el propio gobierno, así como de los partidos políticos.

(43) Graciela Bensusan, *Instituciones en crisis: el mundo del trabajo en transformación*, pp. 45-46. Véase también a Luis Méndez y José Othón Quiroz, *En busca de una nueva legislación laboral*, en *El Cotidiano*, No 50, septiembre-octubre 1992, pp. 70-72.

El resultado de las discusiones cerradas y públicas entre los diferentes grupos se concretaron en varias propuestas de modificación a la LFT. Por lo que se refiere al sector empresarial, el proyecto presentado por la Corporación Patronal de la República Mexicana (COPARMEEX) combina flexibilización de las relaciones laborales en las empresas y la readición del esquema de negociación tripartita. No obstante, plantean que en este esquema de negociación el gobierno tendría una intervención mínima, pero manteniendo su papel de árbitro en los conflictos laborales, principalmente en lo que se refiere al otorgamiento del registro a las organizaciones sindicales y a la calificación de existencia o inexistencia, y de legal o ilegalidad de las huelgas.

Por su parte, los sindicatos de empresas paraestatales más significativos no propusieron nada alternativo, rechazando toda modificación a la ley laboral. En cambio, en el interior de los sindicatos independientes se dibujan dos posiciones. Para unos, es necesario introducir reformas que limiten las atribuciones de las autoridades laborales en lo relativo al control y al manejo de las organizaciones sindicales, es decir, en cuestiones como el registro de las mismas y en la calificación de las huelgas. Finalmente, consideran que la productividad debe ser reglamentada bilateralmente. Para otros, como es el caso de Francisco Hernández Juárez, secretario general del STRM, es preciso introducir un nuevo capítulo en la LFT relativo a la

modernización productiva, mismo que habrá de elaborarse de manera concertada.

En suma: los sindicatos independientes aceptan que se debe reformar la LFT, pero mientras que para unos debe ser entre capital-trabajo, para los otros (que representan la *semioposición o sindicatos semioficiales*), adoptando una posición cercana a la de la COPARMEX y a la del propio gobierno, se debe realizar una reforma concertada entre sindicatos, empresarios y gobierno. La diferencia es que mientras que para los primeros las reformas deben ser más de carácter político-organizacional, para los segundos son principalmente referidas a las relaciones laborales.

Ahora bien, teniendo en cuenta que las propuestas de reforma o de no reforma a la ley Federal del Trabajo, son eminentemente de carácter político, la que se imponga no será necesariamente la más "apegada a derecho" ni la más "conveniente" sino que se determinará a partir de la correlación de fuerzas que se establezcan al momento de decidir.

Después de este discurso presidencial, Carlos Salinas sólo vuelve a ocuparse del problema hasta 1990. El 19 de mayo, en su mensaje a los trabajadores, les presentó una propuesta de *proyecto de nuevo sindicalismo*, con lo cual delineaba los vértices para la reforma de la LFT. Su tesis es que se precisa desterrar los conflictos laborales del interior de los procesos

de producción, así como las disputas intergremiales y la politización de las relaciones laborales.(44)

Finalmente, la última propuesta de reforma a la LFT para el período que nos ocupa se da el 27 de mayo de 1990, con motivo de la firma del Pacto. Esa ocasión el régimen impone un Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la necesidad de mantener la paz social. Se vuelve a imprimir el binomio mayor productividad-evitar los conflictos en cualquier nivel y ámbito social, partiendo de la necesaria estabilidad de las relaciones capital-trabajo.(45) El objetivo es que, bajo la rectoría y coordinación gubernamental, se lleven a cabo convenios de productividad específicos por empresa, independientemente de lo acordado en los CCT y de lo estipulado en la LFT.(46)

De cualquier manera, el instrumento gubernamental y empresarial que hasta ahora se ha utilizado con eficacia es el de cierto uso político de la reconversión industrial. Con el proceso real de la reconversión industrial o so pretexto de ella se han impulsado importantes modificaciones en la organización de trabajo y en las relaciones laborales, así como en las prestaciones económicas y sociales de los trabajadores y en sus

(44) *La Jornada*, 2 de mayo de 1990.

(45) *La Jornada*, 28 de mayo de 1990.

(46) Rosa Albina Garavito, *Sin pacto laboral para la productividad*. El Cotidiano, N2 38, noviembre-diciembre 1990, pp. 3-5.

derechos colectivos y de carácter más propiamente políticos.(47) Sin embargo, lo más sobresaliente ha sido la imposición de un cambio en las concepciones y acciones de los trabajadores, pasando de posturas ofensivas por mejoras en las cláusulas de sus COT y de respeto a la LFT, a una actitud de mera defensa del empleo.

En las relaciones laborales que se van estableciendo en la práctica uno puede abrir las páginas de un nuevo modelo contractual que si bien inacabado, hoy más que estar en gestación está en proceso de maduración. Algunas de las características del nuevo modelo son:

- 1) La tendencia a impedir cualquier intervención de los sindicatos en la implementación de los cambios tecnológicos;
- 2) Emplear exclusivamente la fuerza de trabajo cuyas calificaciones requiera el proceso de producción y sólo por el tiempo indispensable en esos momentos;
- 3) Que la fuerza de trabajo acepte tener un uso flexible, es decir, que sea polivalente y que pueda ser ubicada por la gerencia en los diferentes departamentos de la empresa;

(47) Enrique de la Garza, *Reconversión Industrial y cambio en el patrón de las relaciones laborales en México*, pp. 315-317.

- 4) Que el salario sea flexible, o en otras palabras, que sea a partir de la productividad individual, y con una duración fijada por la empresa y a partir de la situación económica concreta de ésta.(48)

Lo cierto es hasta ahora no ha habido tal relación entre productividad y salario.

Veamos ahora algunas de las modificaciones concretas de COT y el proceso de modificación del COT en TELMEX.

(48) Enrique de la Garza, *op. cit.*, pp. 332-335.

CAPITULO IV

TRANSFORMACIONES DEL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA Y DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN TELMEX (1985-1992)

4.1 TRANSFORMACIONES DEL S.T.R.M. Y DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN TELMEX (1985-1992)

INTRODUCCION

En las páginas que preceden a este capítulo se ha presentado un análisis somero de las transformaciones en la estructura económica, localizando las principales empresas donde se lleva a cabo el proceso de reconversión industrial, y del papel que ha jugado en ello el Estado. De igual manera, se ha hecho referencia a algunas de las modificaciones en la estructura productiva y en la correlación de fuerzas en el ámbito laboral. Por último, al inicio se hizo referencia a la relación que guarda el derecho, y en particular el derecho laboral, con el Estado, con las clases sociales y con la economía. Elementos que confluyen para permitirnos tener una idea más clara de las razones por las que han sufrido modificaciones de importancia los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT).

Ahora es preciso citar algunos casos representativos de conflictos capital-trabajo en los que los CCT hayan sido anulados o modificados. Marco que nos servirá de contexto para ubicar el proceso de modificaciones al CCT en TELMEX de 1985 a 1990 principalmente. Alteraciones, innovaciones y anulaciones en el clausulado de los CCT que, como veremos, tienen por núcleo:

- 1) *La participación o no del sindicato* en la implementación de nuevas tecnologías;
- 2) Flexibilización en el *uso* de la fuerza de trabajo;
- 3) Flexibilización en el *costo* de la fuerza de trabajo;
- 4) Otorgamiento de partes importantes de la materia de trabajo tradicionalmente "propiedad" del sindicato a empresas subcontratistas.

4.1.1 CASOS CONCRETOS DE MODIFICACION A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los Contratos Colectivos de Trabajo que han sido sometidos a un proceso de *flexibilización* o que han sido anulados se ubican, por un lado, principalmente en la gran industria y en las empresas paraestatales que aún en la década de los 70's e inicios de los 80's crecían a partir del mercado interno. Pero por otra parte, nos encontramos con los CCT de las empresas modernas ubicadas en el norte del país, mismos que han sido flexibles desde que entra en funciones la empresa o a partir de la segunda mitad de los 70's.(1)

(1) Mónica Claire Gaubril, *Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana: regresión en las prestaciones sociales*, en REESTRUCTURACION INDUSTRIAL, MAQUILADORAS EN LA FRONTERA MEXICO-ESTADOS UNIDOS. Conafe, México, 1986, reimpresión 1990, pp. 215-219.

Los CCT de las empresas de los estados norteros se caracterizan por estar constituidos por pocas cláusulas, y por ser éstas formuladas de manera muy simple. Son contratos que tienen por objetivo establecer relaciones laborales idóneas para el incremento de la productividad y la calidad. En ellos es casi nula la intervención del sindicato, en contraparte de una centralización de las decisiones en manos de la gerencia y trabajadores de confianza.

Es muy ilustrativo al respecto que en la empresa ROA Víctor los mínimos de productividad por departamento, por línea y por puesto sean fijados *unilateralmente* por la empresa. Mínimos que si no se cumplen por alguno o algunos de los trabajadores se les rescinde el contrato. Dicha empresa impuso desde el principio un CCT en el que se dan atribuciones "legales" para reducir la jornada laboral so pretexto de reducciones en los pedidos a surtir, impactando el monto salarial. Se faculta de igual manera para ajustar los turnos y horarios, y la rotación de turnos de los trabajadores, a partir de las necesidades de producción a cubrir. Según el CCT de esta empresa, los trabajadores están obligados a laborar por encima de la jornada legal, los días festivos e incluso los que tradicionalmente han sido días de descanso semanal. Además, la empresa se da poderes mediante el clausulado contractual para mover a sus empleados al interior de la producción. (2) Contratos en los que la empresa se cuida de

(2) Enrique de la Garza. *Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México*, en LA MODERNIZACIÓN EN MÉXICO, U.A.H. Xochimilco, México, 1990, pp. 335-337 y 353-354.

precisar la no intromisión de los sindicatos en el uso de la fuerza de trabajo.

Un caso semejante al anterior es el de la planta de la Ford en Hermosillo. En el CCT de esta empresa, mediante la cláusula 42 la gerencia se da la libertad de emplear al número de eventuales que considere conveniente. El sindicato no interviene en las contrataciones. Del otro lado, los trabajadores quedan obligados a laborar el tiempo extra y los días festivos, es decir, cuando se los requiera la empresa. Todo esto sobre la base de un salario por hora. En suma: el CCT se vuelve una herramienta de la empresa para programar y controlar un uso productivista y efficientista de la fuerza de trabajo, sin contar al trabajador con seguridad en el empleo ni prestaciones sociales.

Por otra parte, según la cláusula 9 del CCT de esta compañía, la estrategia ideada para dar salida a los conflictos en el trabajo consiste en lo siguiente. En una primera instancia las desavenencias se buscará sean superadas al nivel de los Círculos de Control de Calidad (CCQ), y en caso de que no se logra se involucra entonces al supervisor. Y si aún entonces no se dirimen las diferencias, sólo entonces se contempla la intervención del sindicato.(3)

(3) Enrique de la Garza, *Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México*, pp. 352-354.

Ahora bien, cuando se comparan el tipo de COT de los estados del norte y los de las empresas que se desarrollan con el proceso de sustitución de importaciones, no es difícil percatarse de que el proceso de reconversión industrial de éstas últimas ha implicado una serie de modificaciones en sus COT, de suerte que pareciera que éstos se van asemejando a los de las empresas norteamericanas. Sin embargo, la diferencia básica entre ambos procesos es que si en el norte las compañías no se enfrentaron a una fuerza de trabajo organizada, del otro lado si había organizaciones obreras. Organizaciones que por débiles que fueran presentaron algún obstáculo a las pretensiones de flexibilizadoras del capital y lograron defender unos cuantos de los intereses obreros. Es el caso de DINA, cuyo COT en 1982 establecía que el número de eventuales no podía rebasar el 14% del total, modificándose para 1986 al 25%. La cuestión es que había logrado mantener la cláusula 19 de su COT, según la cual se "impedía" a la empresa reducir el número de personal sindicalizado sin previa negociación con el sindicato.(4)

Una historia distinta es la que se ha desarrollado en la automotriz Volkswagen. En esta industria la gerencia logró darse, desde mucho antes de que principiara el proceso de reconversión industrial, un COT con una fuerza laboral flexible y que el sindicato no presentara obstáculo alguno para la introducción de nuevas tecnologías y la modificación de la

(4) Enrique de la Garza, *Ibídem*, pp. 357-358.

organización del trabajo. En la revisión contractual de 1962 se estipuló que la contratación de eventuales y el uso de empresas subcontratistas por fuera del contrato era prerrogativa de la empresa. Además, se preveía que en necesidad de ajustes de personal se realizarían en base a la LFT y sólo se avisaría al sindicato de tal acción.

Por otra parte, desde el OCT de 1972 en la Volkswagen no aparece restricción alguna a la intensidad del trabajo, ni se habla de negociación bilateral para fijar estándares de productividad, calidad y eficiencia.(5)

El sindicato de la V.W., no obstante haber protagonizado constantes conflictos durante la década de los 70's, y en los 80's con motivo de la modernización tecnológica de la empresa, se ha caracterizado por ser un sindicato de la circulación. En efecto, es una organización que se ocupa más por exigir mejoras salariales y mayores prestaciones económicas que en inmiscuirse en la determinación del uso de la fuerza de trabajo. Deja en libertad a la empresa para que determine unilateralmente los costos de productividad y el diseño de la organización del trabajo, pero a cambio de que se les pague bien. Es por ello que las últimas revisiones contractuales se han centrado en la modificación de las prestaciones económicas.

(5) Enrique de la Garza, *Ibid.* pp. 348-349.

Todo pareciera indicar que cuando el capital y/o el Estado se proponen flexibilizar las relaciones laborales de una empresa, no importa mucho si el sindicato da más importancia a las prestaciones económicas o a las condiciones de trabajo, al final han terminado por imponerse. En efecto, a diferencia del sindicato de la V.W., la sección 47 del sindicato de AHMSA se ha caracterizado por ser combativa y por dar prioridad al problema del uso de la fuerza laboral en el proceso de producción y al de las condiciones de trabajo. Sin embargo, en la revisión contratual de marzo de 1989 se le impuso al sindicato "aceptar" que el trabajo que realiza la empresa es *eventual* y con ello también los trabajadores. Además, fueron derogadas las cláusulas que reconocían como materia de trabajo de los obreros las tareas de reparación y mantenimiento de la maquinaria y de las instalaciones. Ahora estas funciones han sido otorgadas a empresas particulares. Esto lo que significó es el despido masivo de los trabajadores.(6) De cualquier manera, en AHMSA las modificaciones del CCT se centran en la limitación o anulación de la participación del sindicato en el proceso de producción, no tanto en las prestaciones económicas.

Uno de los casos más ejemplificadores de flexibilización de los CCT, con medios extralegales o ilegales por parte de la empresa y/o autoridades laborales, fue la que se realizó en la

(6) Luis Méndez, *Episodios de Lucha obrera*, El Cotidiano, N2 29, mayo-junio 1989, pp. 65-66. Para un análisis más detallado del conflicto laboral en AHMSA, véase a Ilán Bizberg, *La acción obrera en Las Truchas*, El Colegio de México, México, 1982.

Cervecería Modelo de finales de 1989 a finales de marzo de 1990. El 5 de diciembre el sindicato emplaza a huelga. La demanda principal era que se modificaran las condiciones de la cláusula 67, que fueran 30 años de trabajo y no 35 para tener derecho a jubilación, y que la edad mínima no fuera tener 60 años, que la edad no fuera un requisito. Al no acceder la cervecería a su demanda los 5,200 trabajadores se fueron a huelga el 13 de febrero. De inmediato se unieron la empresa, las autoridades laborales y la OTM contra el movimiento.

Como nunca antes, a la solicitud de inexistencia de la huelga por parte de la compañía en 2 horas la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje hace llegar al sindicato notificación de tal demanda y el día 16 se le declara inexistente. El ardid utilizado por las autoridades fue que *la dirigencia no había contado con el aval de una asamblea para declarar la huelga*. La decisión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFOA) fue que los obreros tenían 24 horas para volver al trabajo.

De cara a esta situación el sindicato de trabajadores de la cervecería solicitó un amparo, mismo que se le concedió y como requisito tenían que depositar una fianza de mil millones de pesos en efectivo en tres días. Cantidad que se reúne mediante préstamos de organizaciones y personas del sindicato. Continúa la huelga, pero el 17 de marzo la JFOA ordena finalmente que la policía desaloje a los paristas. Al día siguiente, empresa, OTM

y autoridad laboral se reúnen para elaborar un convenio que modificaba el CCT y destituía a la dirigencia sindical para que la CTM nombrara otra sin consultar a los trabajadores.(7) Era evidente que el objetivo de fondo era terminar con un sindicato representativo y con un CCT que sintetizaba los derechos laborales acumulados durante más de dos décadas. El conflicto siguió, pero ya estaba decidido. Por ello Luis Méndez concluye con certeza:

... Las leyes se cumplen, se interpretan, se transforman o simplemente se violan, cuando se apoyan en fuerzas políticas capaces de imponerse socialmente por consenso y/o represión.

En un contexto en el que se permite pasar por encima de los derechos laborales para destruir CCT y organizaciones obreras independientes, se llevaban a cabo las revisiones contractuales en TELMEX y en la Compañía de Luz y Fuerza del Centro.

En enero de 1988 el SME emplazó a huelga a la empresa solicitando la revisión del CCT. La principal demanda de los electricistas era que se quitara a la compañía el estigma de "en liquidación". Además se hacían propuestas de mejoras al clausulado contractual y se solicitaba un aumento salarial de 102%. El resultado de las negociaciones fue contrario al sindicato; sólo se les otorga un aumento del 25%, se reducen los años de trabajo como requisito para tener derecho a jubilación a

(7) Luis Méndez, *La Cervicería Modelo, Vergonzosa muestra de modernización laboral*. El Cotidiano, Nº 35, mayo-junio 1990, pp. 59-65.

28 y se les aumentan 10 días de aguinaldo. Pero la empresa siguió considerándose "en liquidación".(8) Este resultado influyó para que en las siguientes elecciones se cambiara al Comité Ejecutivo. Ya con la nueva dirigencia, con su tesis de mantener una lucha separada de las demás y siendo más "conciliadora", en marzo de 1989 se evitara la huelga con un 12% de aumento salarial y el compromiso de la Secretaría de Minas y Paraestatales, de presentar una iniciativa de ley que eliminaba tal estigma a la empresa.(9) Cuestión que en efecto se llevaría a cabo.

Con base en lo analizado anteriormente y a la luz de estos casos de flexibilización de OOT se podría llegar a algunas conclusiones. Por un lado, los sindicatos independientes más fuertes y representativos en México no han sido capaces de constituir una fuerza obrera que pueda frenar la *flexibilización* o embastida contra sus OOT. Por otra parte, la modificación de los OOT significa también una serie de cambios en la organización del trabajo y de las relaciones laborales. Asimismo, va creciendo la distancia entre las relaciones laborales que se van imponiendo en la práctica y las reglamentadas en la LFT. Finalmente, hay un divorcio progresivo entre los derechos reales y los derechos contractuales de los trabajadores y los

(8) Luis Méndez, *¡Mi una lucha aislada más! Acción obrera y Pacto de Solidaridad*, El Cotidiano, N.º 23, mayo-junio 1988, pp. 86-87.

(9) Luis Méndez, *Episodios de Lucha obrera*, pp. 68-69.

estipulados en la LFT. Lo que nos lleva a considerar que la reforma de la actual LFT es un hecho. Al parecer los artículos que siguen vigentes de la LFT se reducen a los que aún son útiles a las autoridades laborales para regular los conflictos capital-trabajo.

Estas cuestiones trataremos de verlas con más detalle a la luz del proceso de modificaciones al CCT de TELMEX y el STRM.

4.1.2 MODIFICACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN TELMEX

La empresa Teléfonos de México es y ha sido en la historia reciente del país una de las más importantes. Es una compañía que sobresale de entre las más relevantes por el papel que ocupa en el desarrollo económico que se está llevando a cabo; por lo que ha significado su venta en el proceso de desincorporación de paraestatales, siendo una empresa además de prioritaria, rentable y en expansión; por la rápida modernización tecnológica que ha llevado a cabo la empresa; asimismo, por el lugar estratégico que ha ocupado en la estructura corporativa un STRM semioficial, ahora con su tesis de sindicato corporativo productivista y "concertador"; en lo referente a la modificación de las relaciones laborales, por el tipo de flexibilización "negociada" del CCT que ha sostenido el STRM, entre otras razones.

Para darnos una idea más precisa de la importancia de TELMEX, cabe recordar que la venta del 20% de las acciones al Grupo Carso, encabezado por Carlos Slim, adquiriendo con ello este grupo el control administrativo de la empresa, reportó al gobierno la cantidad de 1,757.6 millones de dólares. Además, la colocación de títulos de la empresa en los mercados internacionales significó 1,791.6 millones y la venta de los títulos "L" en el mercado interno 375 millones de dólares. Capital que sumado nos da una cifra de 3,923.4 millones de dólares y que representa el 45.6% del capital de la compañía.⁽¹⁰⁾ Es la empresa que más capital ha reportado al gobierno, más incluso que la venta del propio Banamex.

TELMEX es una de las compañías que desde principios de la década pasada fue transformándose tanto en su componente técnico-productivo como en la organización del trabajo. Con el trastocamiento del trabajo se modificaron las relaciones laborales, lo que se fue reflejando de algún modo en la flexibilización del COT y de las relaciones entre el STRM y la empresa. De manera que cuando TELMEX es una de las unidades económicas más modernas es reprivatizada.

Desde finales de los 60's TELMEX ha crecido con tasas superiores a las de la economía nacional. No obstante, se hizo

(10) Marco Antonio González Gómez, *La reprivatización en México*, El Cotidiano, No 45, enero-febrero 1992, pp. 37-39.

patente en 1981 que su productividad tendía a decrecer. Dos elementos eran los principales frenos a su productividad, el hombre y la herramienta. En efecto, su base técnica se había agotado y los trabajadores lograron conquistar una considerable capacidad de resistencia en la producción.⁽¹¹⁾ En este último, el factor humano, lo que impedirá a la empresa incrementar su productividad a partir de la tecnología existente. Era evidente para la empresa que para fracturar la resistencia de los trabajadores tenía que recurrir a la introducción de nuevas tecnologías y de modernas formas de organización del trabajo. De cualquier manera, la base primera para llevar adelante estas modificaciones era el resultado de la lucha entre gobierno y empresa contra los trabajadores urbanos. Estos sufren su última derrota importante en 1983. Y como en toda guerra el vencido está obligado a pactar las condiciones de su subordinación, así en este caso la derrota de los trabajadores urbanos se ha "legalizado" mediante una serie de modificaciones a los CCT y la desaparición de sindicatos independientes.

Para finales de los 70's a la empresa le era claro que los trabajadores tenían un importante control sobre los procesos de trabajo, que ha dado el agotamiento tecnológico se imponía la experiencia y habilidad de los trabajadores para detectar los daños y repararlos. En particular en el departamento de centrales

(11) Gerónimo Sánchez Deza, Enrique de la Garza y Jorge Sandoval, *La digitalización en TELNEX, una transformación global*, El Cotidiano, NR 21, enero-febrero 1988, pp. 64-65.

y en el de larga distancia. Por ello en 1979 la gerencia decidió llevar a cabo un análisis que le permitiera decidir cuál de las opciones tecnológicas, a partir de la situación concreta de la empresa, era la más idónea. En 1983, año de la derrota obrera, TELMEX decidía introducir tecnología digital. De suerte que para 1986 el 25% de las centrales de larga distancia estaban ya digitalizadas.

Conviene ahora indicar cómo está organizada la empresa. TELMEX puede dividirse a grandes rasgos en tres departamentos, además de su personal administrativo. El departamento de técnicos, que engloba a los trabajadores de las centrales, a los de larga distancia y a los de construcción. Estos empleados realizan una serie de labores en la que es importante su habilidad y destreza en el trabajo, ganando así un importante margen de control sobre el mismo. La introducción de tecnología en este departamento transforma la labor en sí, la habilidad y la destreza requeridas y la materia de trabajo. Con la digitalización del ámbito laboral su trabajo calificado es desvalorizado y en gran medida sustituido por computadoras y equipos electrónicos nuevos. El trabajo técnico se ve reducido a una serie de maniobras repetitivas, como es el caso de los técnicos de centrales y los de larga distancia. Pues los técnicos de construcción ven desaparecer su materia de trabajo al

decidir la empresa otorgarla a compañías subcontratistas. (12)

En el departamento de redes y conmutadores también ha sido modificado el ejercicio laboral. Los de redes, que se dedican a dar mantenimiento a las líneas y a instalar aparatos, por un lado, ahora su trabajo tiende a ser codificado mediante la introducción de la fibra óptica. Por otra parte, ya en lugar de reparar los aparatos éstos son sustituidos. En el caso de los trabajadores de conmutadores, su materia de trabajo tiende a ser asignada a subcontratistas.

Finalmente, está el departamento de tráfico, donde laboran las operadoras. Las operadoras son las que mayormente ven alterado su trabajo, en tanto que dejan de laborar con tarjetas y cables para hacerlo mediante computadora, perdiendo el control sobre su actividad.

En suma: la introducción de tecnología digital golpea lo que se había detectado como obstáculos al incremento de la productividad. De una parte la limitación tecnológica, de la otra la resistencia de los trabajadores, en particular de los trabajadores técnicos.

(12) Enrique de la Garza Toledo, *Requisa en TELNEX*, El Cotidiano Nº 2, septiembre-octubre 1984, pp. 10-11. Véase además a Gerardo Sánchez Daza et. al., *La digitalización en TELNEX, una transformación global*, pp. 65-67.

El cambio de la correlación de fuerzas a nivel nacional entre capital-trabajo y al interior de la empresa se refleja en cierta manera en las posturas del STRM. De 1977 a 1980 se registran 11 huelgas. En marzo de 1978 el sindicato se va a huelga demandando aumento salarial y mejores prestaciones económicas, en plena política gubernamental de austeridad económica y de topes salariales. Al siguiente año se registra otra huelga, ahora por violaciones al OCT. Y un mes después huelga demandando revisión salarial. Dos movimientos de huelga en dos meses que alertan a la empresa. Al año siguiente el STRM se va a huelga en rechazo a la propuesta de la empresa de aumento salarial y de mejora en las prestaciones económicas.(13)

A partir de 1981-1982 el sindicato se repliega hacia los problemas del ámbito laboral que se le imponen con la introducción de nuevas tecnologías y modernas formas de organización del trabajo. Es una de las razones por las que los telefonistas no participan en la jornada obrera de junio del 83.

No obstante, en 1984 el STRM amparándose en la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución Mexicana emplaza a la empresa a huelga en demanda de aumento salarial.(14) Como en 1983 el gobierno volvía a hacer patente su posición ante los

(13) Raúl Trejo Delarbre, *Crónica del sindicalismo en México, Siglo XXI*, México, 1990, pp. 326-336.

(14) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Secretaría de Gobernación, México, 1985.

trabajadores, esta ocasión haciendo uso de la requisa de manera anticipada.(15) Incluso, aun cuando el STRM se desiste del emplazamiento las autoridades no levantaron la requisa.(16) De alguna manera el conflicto se suscita no porque la empresa estuviera imposibilitada para conceder el aumento salarial, sino que era una defensa gubernamental de su política laboral y económica. Al respecto, Enrique de la Garza sostiene:

"La restricción del espacio de la lucha salarial para el S.T.R.M. (como para el resto de los sindicatos en México) se compagina con la apertura en TELMEX de un período de reestructuración tecnológica que transformará la composición técnica de los obreros de la empresa, obligando a modificar tipos de demandas y formas de lucha por parte de los trabajadores. En este contexto la aplicación de la requisa anticipada por parte del gobierno en Telmex a raíz del presente conflicto tiene un doble significado. Por un lado, imponer la disciplina gubernamental a la política estatal de lucha a la crisis que pasa por la reducción del salario real de los trabajadores en general; y por el otro, la derrota y humillación del S.T.R.M., venciendo su capacidad de resistencia ante el cambio tecnológico que se encuentra en marcha".(17)

4.1.3 SISMO DE LAS RELACIONES SINDICATO-EMPRESA; INICIO DE LAS RELACIONES SOBRE LA INTRODUCCION DE NUEVAS TECNOLOGIAS

Con el terremoto de 1985 fue seriamente averiado un servicio telefónico ya de por sí deficiente.(18) Situación que es

(15) Ana María Conesa Ruiz, *La requisa: una figura jurídico-política*, en *EL DERECHO LABORAL EN MEXICO. REALIDAD Y ENCUBIMIENTO*, U.A.M. Azcapotzalco, México, 1991, pp. 48-55.

(16) Ana María Conesa Ruiz, *Requisa en TELMEX, el punto de vista legal*. *El Cotidiano*, ND 2, septiembre-octubre 1984, pp. 13-15.

(17) Enrique de la Garza, *op. cit.*, pp. 13.

(18) Seraán Sánchez Daza *et al.* *La digitalización en TELMEX, una transformación global*, p. 70. Véase también a Enrique de la Garza, *Sindicatos frente a la productividad: telefonistas y electricistas*, *El Cotidiano*, ND 41, mayo-junio 1991, p. 16.

aprovechada por la empresa para acelerar el proceso de digitalización del servicio y la *flexibilización* del CCT y del S.T.R.M. Un STRM que para entonces había pasado de pugnar en los 70's por mejorar el clausulado del CCT y por el respeto al mismo, así como por un mayor incremento salarial y mejores prestaciones económicas, a adoptar una posición entre negociadora y defensiva.

En efecto, el deterioro del servicio obligó a la empresa a presionar al sindicato para que no se pusiera obstáculo alguno a la introducción de nuevas tecnologías y a la modificación de la organización del trabajo. Esta situación por sí sola abrió un espacio de conflicto y negociación entre la empresa y el sindicato. Uno de los resultados de estas negociaciones sería la inclusión de una nueva cláusula en el CCT y la creación de una Comisión Mixta de Productividad, así como la imposición del Programa Inmediato de Mejoramiento del Servicio (PIMES).

4.1.4 REVISION CONTRACTUAL DE 1986

La revisión contractual de 1986 resultó ser muy importante, fue la primera vez que empresa y sindicato negociaban sobre la introducción de nuevas tecnologías e, implícitamente, el incremento de la productividad. Negociación impuesta a la empresa por la resistencia "espontánea" y "callada" de los trabajadores (ausentismo, desgano en el trabajo, daños al equipo, etc.) a un buen desempeño de sus labores con las nuevas

tecnologías y a partir de la modificación del ejercicio de su trabajo si antes no se llegaba a un acuerdo. Lo cual nos coloca al nivel de los Departamentos y en la relación trabajadores-empresa. Sin embargo, esta situación obligaba a un acuerdo a un nivel más amplio, el del CCT. A lo que correspondía no ya la relación trabajadores-empresa sino sindicato-empresa. La disputa en este último ámbito se centraba en la participación del sindicato en la introducción de las nuevas tecnologías y en la modificación de las relaciones laborales. Este era el principal problema a enfrentar.

Las negociaciones entre sindicato y empresa iniciaron a finales de febrero.⁽¹⁹⁾ Las demandas del sindicato eran de dos tipos. Las más importantes son las siguientes:

- 1) La ya citada, la que se refiere a la participación del sindicato en el proceso de introducción de la tecnología digital en la empresa;
- 2) Modificar la cláusula 137 para que la empresa reconociera la aparición de enfermedades profesionales relacionadas con la introducción de la tecnología digital;

(19) Sara Louera y Pilar Vázquez, *La modernización industrial avanza... ¿y los trabajadores? La revisión contractual en Ielaev*, El Cotidiano, Nº 11, mayo-junio 1986, pp. 60-62, Véase también a Beraín Sánchez Dasa, *et. al., op. cit.*, pp. 67-69.

- 3) Ante la creciente participación de compañías subcontratistas en Telmex con la modernización de la empresa, el sindicato demandaba modificar la cláusula 9 para que las nuevas tareas de la empresa se realizaran con trabajadores sindicalizados. Las otras demandas solicitaban incrementar las prestaciones económicas;
- 4) Que se modificaran los requisitos para poder jubilarse;
- 5) Que se les incrementara el monto de la prima vacacional.

Por lo que se refiere a la introducción de nuevas tecnologías y a la modificación de la organización del trabajo se acordó crear una nueva cláusula, la 193. De esta cláusula se derivan varios aspectos importantes. En principio, convinieron reglamentar

las nuevas labores y los aspectos que se deriven de la introducción de la nueva tecnología en la Planta Telefónica, y cuando éstas afecten a los Departamentos tanto técnicos como administrativos, ello dará lugar a su revisión de Convenio... (20)

Es decir, que según esto, la modificación de las relaciones laborales si bien llevaría a su reglamentación, esto se haría al nivel de los Convenios Departamentales. En otras palabras, se acordaba la reforma de los Convenios según fueran afectados de

(20) Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 1986, Véase la cláusula 193.

manera diferencial por la introducción de nuevas tecnologías, no en sí el CCT. De manera que este acuerdo englobaba únicamente la relación trabajadores-empresa y no sindicato-empresa.

Quizás la postura de la empresa de tratar con los trabajadores de cada departamento la modificación de las relaciones laborales y no con los trabajadores en su conjunto, que podría ser a través del sindicato y que significa una serie de cambios sustanciales en el CCT, se refleja en su negativa a reformar la cláusula 189. Esta cláusula quedó igual.

Empresa y Sindicato convienen en revisar los convenios de aquellos Departamentos en que se introduzcan modificaciones sustanciales de tipo administrativo o técnico.(21)

Volvamos a la cláusula 193. En ella encontramos que la relación sindicato-empresa quedaba contemplada en el acuerdo de formar:

una Comisión Mixta integrada por 5 representantes de la Empresa y 5 representantes por el Sindicato, la que se encargará de definir los aspectos derivados de la introducción de la nueva tecnología referentes a la Capacitación, Higiene y Seguridad y definir los parámetros de productividad. Estos aspectos serán determinados por la Comisión y serán reglamentados en los Convenios Departamentales afectados.(22)

Esta Comisión significaba el establecimiento de relaciones bilaterales en el tratamiento de los efectos de la introducción

(21) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre TELNEX y el STRN, 1906. Véase la cláusula 189.

(22) *Op. cit.*, Ver cláusula 193.

de tecnología digital (capacitación de la fuerza de trabajo, higiene laboral, condiciones de seguridad en el ejercicio del trabajo y establecer los indicadores para medir los niveles de productividad), mas no intervenir en el proceso de su introducción. Esta seguía siendo una prerrogativa exclusiva de la empresa. Además, los acuerdos a los que se llegara la Comisión Mixta no afectarían directamente al OCT, sino que serían utilizados para en todo caso enriquecer la reglamentación de los diferentes Convenios Departamentales. De cualquier manera, en tanto que la Comisión realizaba sus estudios los trabajadores quedaban obligados a laborar con la nueva tecnología y a desempeñar las labores que se deriven de ello. Lo cual hace sospechar que la empresa necesitaba llegar a un acuerdo para tratar de aligerar la resistencia "espontánea" de los trabajadores.

Una de las funciones básicas asignadas al S.T.R.M. era la de capacitar a los trabajadores para realizar las labores que surgieran de la puesta en marcha de la tecnología digital. Es por esta razón que la empresa se comprometía sólo a informar al STRM sobre la implementación de nuevas tecnologías.

"La Empresa informará y presentará los proyectos a futuro oportunamente al Sindicato cuando se vaya a introducir algún equipo que reúna las características que para la nueva tecnología se consignan, para que el Sindicato participe y proporcione al personal, que previa capacitación de acuerdo con la Comisión Mixta realizará y atenderá todas las labores que se deriven de dicha implementación".(23)

(23) *Ibidem.*

Finalmente, la compañía garantizaba que con el proceso de modernización tecnológica no se reduciría al personal sindicalizado, que todo lo contrario. Pensaba la empresa que la nueva tecnología permitiría expandir la planta telefónica.

Sin embargo, la empresa se negó a reconocer como enfermedades profesionales las que el sindicato presentó como derivadas de la introducción de las nuevas tecnologías. La cláusula 187 se mantuvo sin modificación alguna.

"La Empresa por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social, proporcionará a los trabajadores todas las prestaciones relativas a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que contiene la Ley del Seguro Social..."(24)

La empresa se negó también a modificar la cláusula 9. La demanda del STRM era que los nuevos servicios de TELMEX (como la telefonía celular) los llevaran a cabo los trabajadores sindicalizados. Pero esta cláusula quedó igual, que el COT:

regirá en todas las dependencias actuales y futuras de la Empresa dentro del territorio Nacional para todos los trabajos *ordinarios normales de mantenimiento, operación y ampliación de equipos en servicio*, para los cuales se cuente con los elementos mecánicos y de técnica necesarios. Empresa y Sindicato... reconozcan la necesidad imprescindible de incrementar la capacitación del personal, mejorar la eficiencia utilizando métodos modernos de administración y en general de hacer uso de la más alta tecnología en beneficio del público, con el fin de que los trabajos encomendados al personal sindicalizado se presten en condiciones de *competencia tanto en lo que se refiere a costo como calidad, oportunidad y garantías* con los trabajos que pudieran ser encomendados a terceros. Por

(24) *Op. cit.*, Véase la cláusula 137.

lo tanto, los trabajos de ampliación del sistema no comprendidos en el primer párrafo, se realizarán con el Sindicato, si se cumple con los principios antes enunciados y aplicando sistemas de competencia con las empresas contratistas para que la Empresa asegure en las obras la calidad, el costo, la oportunidad y las mayores garantías de los equipos, construcciones y materiales suministrados, en la forma más económica para el servicio público. Con estas bases la Empresa decidirá si realiza los trabajos con el Sindicato o utilizando a empresas contratistas. A este respecto la Empresa se obliga a dar a conocer al Sindicato, con una anticipación razonable, el programa de obras a realizarse en los diversos lugares del Territorio... (25)

Según esto, TELMEX divide sus trabajos en dos, los ordinarios normales, que son monopolio del sindicato, y los que se refieren a la ampliación del sistema, que pone a competencia entre el sindicato y empresas contratistas. Sin embargo, parece que la Empresa tiende a dar directamente estos trabajos a compañías contratistas y no al STRM, de manera que la competencia es entre compañías contratistas.

Ahora bien, por lo que se refiere al segundo tipo de demandas, el sindicato obtuvo algún logro en ambas. El STRM negoció con la empresa que todo trabajador con 25 años de servicio o más, y que tuviera 54 años de edad (en el OCT de 1984 eran 55 años) (26) para el caso de los hombres, y de 49 años en el de las mujeres (en el de 1984 era de 50), tenía derecho a jubilarse cuando lo solicitara. Además, que todo trabajador con

(25) *Op. cit.*, Véase la cláusula 9, El subrayado es nuestro.

(26) *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 1984*, Véase la cláusula 149.

35 años o más de servicios podía jubilarse con el 80% de su sueldo, sin límite de edad (27) (en el de 1984 se imponía el requisito de que el hombre tuviera al menos 50 años y la mujer 49).

Se logró también un incremento en la prima vacacional del 20%. Se señala en la cláusula 84 que:

La Empresa pagará a los trabajadores, por concepto de gasto de vacaciones, un equivalente al 120% sobre los salarios correspondientes al período de vacaciones y un sábado y un domingo por cada cinco días...(28)

Por último, se obtuvo un aumento salarial del 38%.

En suma: la empresa optó por dejar un tanto de lado su rigidez en cuanto a mejoras en el clausulado ubicado en el rubro de las prestaciones económicas. Sin embargo, la compañía se impuso en lo relativo a no permitir mayor participación del STRM en la introducción de nuevas tecnologías, en la organización del trabajo y el uso de la fuerza de trabajo. La única participación que se le permitió al sindicato en el campo de la productividad fue lo referente a la capacitación de los trabajadores para adecuarse a sus labores modificadas y el uso de las nuevas tecnologías y forma de organización del trabajo.

(27) CCT, 1984, Véase la cláusula 149.

(28) *Op. cit.*, Véase la cláusula 84. Véase además CCT, 1984.

4.1.5 EL PROGRAMA INTEGRAL DE MEJORAMIENTO DEL SERVICIO (PIMES)

A partir del sismo de 1985 el deterioro del servicio telefónico parecía agudizarse. La administración central de la empresa buscó superar los problemas con la introducción de nuevas tecnologías y con la modificación de la organización del trabajo a partir de 1983 sin consultar al sindicato. La empresa se enfrentó entonces a la oposición individual de los trabajadores en la producción, por lo que se vio obligada a tratar de integrarlos al proyecto de modernización y productividad, combinando la negociación de las modificaciones en las relaciones laborales y mejoras en prestaciones económicas. Sin embargo, el tiempo pasaba y el servicio no terminaba por reflejar una mejoría sustancial.

En vista de la situación se decide cambiar al director de la empresa y con ello la postura de negociación con el STRM y los trabajadores. El entonces nuevo director, Joaquín Muñoz Izquierdo, en agosto propone el PIMES. El objetivo del Programa era mejorar el servicio, acelerar la modernización de la planta e incrementar la productividad *sin la participación del sindicato.*(29)

(29) Pilar Vázquez Rubio, *Telnex, Por los caminos de la productividad*, El Cotidiano, Nº 38, noviembre-diciembre 1990, pp. 10-11.

Las premisas a partir de las cuales se elabora y se justificó el PIMES nacieron de una encuesta de opinión realizada por la empresa. Encuesta que fue precedida de una intensa propaganda de la tesis empresarial, según la cual, el mal servicio telefónico se debía sustancialmente a la actitud y negligencia de los trabajadores.(30) A partir de este estudio parcial, que además ocultaba el deterioro de las condiciones en las que llevaban a cabo su trabajo los telefonistas, en particular las operadoras. Lo obsoleto de gran parte de la tecnología y la no adaptación aún de la tecnología digital con el proceso en su conjunto y con las relaciones laborales. Dejando de lado el creciente subcontratismo y la participación de la administración de la empresa en el mal servicio. A partir de un estudio de este tipo la compañía no podía llegar a otra conclusión: la actitud de los trabajadores y las relaciones laborales establecidas, lo que incluía el tipo de relación con el STRM y el OCT, son la causa del mal servicio y de que no se pueda dar una solución satisfactoria por parte de la empresa.

La solución que presentaba la directiva de TELMEX era acelerar la modernización tecnológica de la empresa sin participación del sindicato, lo que implícitamente incluía la transformación de las relaciones laborales. El argumento de la dirección era que al intentarse mejorar el servicio mediante

(30) Pilar Vázquez Rubio, *Los telefonistas y el PIMES, ¿hablando se entiende la gente?*, El Cotidiano, Nº 20, noviembre-diciembre 1987, pp. 405-408.

acuerdos con el sindicato era una de las causas del mal servicio, cuestión que se señala de manera muy concreta; cuando se llega a un acuerdo los trabajadores se apegan a ello y no realizan las tareas sobre las que no se ha pactado. Como en 1985 el problema para la empresa seguía siendo la resistencia de los trabajadores en la labor. Por ello en el PIMES se remarca que el problema es la actitud de los trabajadores y es lo primero que debe ser transformado.

La refutación, oposición y contrapropuesta del sindicato al PIMES llevó la disputa a la Secretaría del Trabajo. El resultado de la pugna fue el acuerdo de formar una Comisión Mixta de Productividad (CMP). La estrategia del Comité Ejecutivo Nacional del sindicato fue formar una Comisión de Modernización (COM) (31) para auxiliar a los trabajadores que participaban en las comisiones mixtas (en las que subdividía la CMP). Otra de las funciones importantes de la COM fue elaborar una estrategia para negociar con la empresa, enfocándola básicamente hacia los convenios Departamentales.

Los objetivos formales de la CMP eran:

- 1) Incorporar el control de calidad en la negociación;

(31) Enrique de la Garza, *Sindicatos frente a la productividad*, p. 16. El autor precisa que la Comisión de Modernización estaba constituida por trabajadores electos por el CEN del sindicato y por un grupo de asesores externos.

2) Establecer formas de organización participativas;

3) Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Uno de los frutos de la CMP fue el haber elaborado una definición novedosa de productividad. La productividad era entendida como *incremento cualitativo y cuantitativo de la producción, el mejoramiento de la calidad de las condiciones de trabajo, de vida y de capacitación productiva del trabajo.*(32) Esta definición fue el cimiento de la propuesta del Modelo de Calidad de TELMEX.

El proceso hasta aquí descrito llevó al STRM a proyectar y a proponer un sindicalismo corporativo de diferente tipo, productivista y concertador antes que de confrontación. Esta postura se hizo oficial cuando la dirigencia sindical expresó en la XV Convención Ordinaria del sindicato: "El Estado mexicano moderno requiere de un sindicalismo en el que las direcciones de los trabajadores y los propios trabajadores estén al tanto de la productividad de las empresas..." Lo que se estaba proponiendo era un corporativismo antes que inmerso en la movilización social de movilización productiva, y antes que de confrontación propositivo.(33)

(32) Enrique de la Garza, *op. cit.*, p. 15-16.

(33) Véase a Enrique de la Garza, *op. cit.*, pp. 16-17.

4.1.6 REVISION CONTRACTUAL DE 1988

La revisión contractual de 1988 resultó ser expresión de la postura de la nueva directiva de TELMEX y de la política "concertadora" y "productivista" del STRM. Estos dos elementos parecían ser el antecedente de una vía libre a la flexibilización de la fuerza de trabajo y de las relaciones laborales.

En el COT de 1988 se dio un giro importante en las relaciones empresa-sindicato y empresa-trabajadores, y se modificaron sustancialmente los espacios de negociación (se podría decir que desaparecieron). La relación empresa-trabajadores registró un deslizamiento de la búsqueda de acuerdos bilaterales a remarcar la preponderancia de los intereses de la empresa en la modernización tecnológica y en la organización del trabajo.

Resulta significativo que desde 1983 la modificación de las relaciones laborales la empresa la viniera negociando con los trabajadores al nivel de los Convenios Departamentales. Es decir, que la empresa haya logrado encajonar a los telefonistas en una lógica de "negociación" que los dividía, en tanto que el grado de modernización se dio de manera diferenciada de un Departamento a otro y al interior de cada uno de ellos. Y que en 1988 la empresa consiguiera que se pasara de "definiciones de puesto" a "perfiles de puesto" y con ello, en buena medida, dejar

de lado los Convenios Departamentales.

La transformación de las relaciones empresa-trabajadores trastocó también la relación empresa-sindicato. El sindicato había tomado por estrategia apoyar a los trabajadores en la negociación por Departamentos, persiguiendo que los cambios en las relaciones laborales fueran negociados a partir de los Convenios Departamentales. Estrategia que intentó disolver la empresa en 1987 con el PIMES y que vuelve a intentar de manera más formal en 1988 con la imposición de los "perfiles de puesto".

Veamos en primera instancia las transformaciones de fondo al CCT de 1988. Si los trabajadores venían desempeñando los trabajos que correspondían a las "labores inherentes al puesto que ocupan", (34) es decir, a partir de la "definición de puesto". La cláusula 12 es modificada para que los trabajadores quedaran obligados a "desempeñar sus labores de acuerdo con lo establecido en el perfil del puesto que les corresponda según su categoría". (35) Lo que significaba la modificación de las relaciones laborales y de la organización del trabajo, pasando de constituir vinculaciones entre puestos a entre perfiles de puesto.

(34) CCT, 1986, Véase la cláusula 12.

(35) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (modificado conforme al Convenio de Concertación), 1988, Véase la cláusula 12.

Con el cambio de la "definición de puesto" a la "definición del perfil del puesto" se alteraba el contenido de la labor de los trabajadores o de la "materia de trabajo" y se dejaba de llevar a cabo la "modernización" de la organización del trabajo de manera "negociada". Mientras que en el CCT de 1986 los cambios en la organización del trabajo se negociaban de manera bilateral al nivel de los Convenios Departamentales.

Empresa y Sindicato convienen en revisar los convenios de aquellos Departamentos en los que se introduzcan modificaciones substanciales de tipo administrativo o técnico.(36)

Para 1988 fue eliminada la idea de negociar bilateralmente la modificación de la organización del trabajo. En tanto que con el nuevo CCT pasaba a ser atribución casi exclusiva de la empresa la definición de la materia de trabajo y de las condiciones en las que habría de realizarse a partir de la determinación de los perfiles de puesto.

La materia de trabajo y las condiciones de trabajo del personal sindicalizado se establecen en los perfiles de puesto, los que, con el tabulador general de salarios de la Empresa, forman parte integral de este Contrato.(37)

Significaba no sólo el reagrupamiento de los trabajadores por perfiles de puesto al interior de los Departamentos, sino además el paso de negociaciones por Convenios Departamentales a

(36) CCT, 1986, Véase cláusula 189.

(37) CCT, 1988, Véase cláusula 189.

un fortalecimiento de la autoridad de los empleados de confianza en la "modernización" de la organización del trabajo y de las relaciones laborales.

En efecto, el paso de la "definición de puesto" al "perfil de puesto" también trastocó la relación entre los trabajadores y sus "superiores". Para ello se incluyó en la cláusula 184 un nuevo párrafo, según el cual los trabajadores quedaban obligados a obedecer en todo a los empleados de confianza, quienes podrían sugerir su reacomodo, asignarles labores específicas e indicarles el modo de realizarlas.

Los trabajadores deberán acatar la asignación o distribución de que sean objeto por parte del personal de confianza responsable de sus Departamentos o Centros de Trabajo y desempeñar su labor bajo la supervisión del mismo, con la debida eficiencia, calidad y productividad.(38)

Lo que significaba una revaloración de los empleados de confianza, suponiendo una mayor calificación de éstos para llevar adelante los cambios necesarios para la modernización de la organización del trabajo y en la forma de ejecución del mismo.

El cuadro se completaba cuando la empresa se daba la atribución de poder mover a los trabajadores al interior de los Departamentos o Centrales o en el país. La movilidad de la fuerza de trabajo pasaba a ser negociada entre la empresa, el trabajador y el sindicato, a la acción de la empresa de informar

(38) CCT, 1988, Véase la cláusula 184.

a éstos últimos su decisión de mover a determinado trabajador cuando "lo requieran las necesidades del servicio".

Si en el CCT de 1986 el traslado de cualquier trabajador de una población a otra se hacía a partir de un acuerdo con el sindicato y el "interesado" (39) En el CCT de 1988 se señala que:

La movilización en forma temporal o permanente de los trabajadores entre Departamentos con actividades afines de la misma localidad y entre Centros de Trabajo de la misma población y sus zonas conurbadas, se hará según lo requieran las necesidades del servicio... Debiendo realizar sus labores de acuerdo con el perfil del puesto correspondiente a su categoría. En los casos en que el trabajador en cuestión no acepte su traslado temporal, el Sindicato proporcionará de inmediato al trabajador que en idénticas circunstancias deba salir y si no lo hiciera, la Empresa queda en libertad de asignar al trabajador sindicalizado que deba realizar sus labores. (40)

Es decir, que en última instancia la empresa es libre de señalar quién debe ser trasladado al lugar donde se requiera su labor.

Esta situación se refuerza en la cláusula 70. Si en 1986 la decisión de que un traslado temporal fuera permanente se tomaba mediante la negociación entre empresa y sindicato, previo consentimiento del trabajador. (41) Para 1988 el cambio de un traslado temporal a permanente pasaba a ser atribución de la empresa, previo "consentimiento" del trabajador.

(39) CCT, 1986, Ver cláusula 65.

(40) CCT, 1988, Ver cláusula 65.

(41) CCT, 1988, Ver cláusula 70.

Quando la Empresa resuelva que un traslado temporal deba convertirse en permanente, previo consentimiento del interesado, se estará a lo dispuesto en la Cláusula 71. El trabajador recibirá aviso con 15 días de anticipación...(42)

De esta manera, se dejaba fuera al sindicato y con ello un acuerdo bilateral.

Ahora bien, qué se quería decir con "consentimiento del interesado". Si en el CCT de 1986 era potestad del trabajador aceptar o no su traslado definitivo (43) en el CCT de 1988 la situación era distinta. En el nuevo contrato, en los casos de:

- 1) Disminución o desaparición de la materia de trabajo, o
- 2) Exceso de trabajadores en determinado Centro de Trabajo o Departamento.

La empresa se daba la facultad de trasladar de manera definitiva a los trabajadores implicados, limitándose a avisar al sindicato con 30 días de anticipación.

En todo caso, si el trabajador no aceptaba su traslado había dos alternativas:

(42) CCT, 1988, Consúltense la cláusula 70.

(43) CCT, 1986, Revisese la cláusula 71.

- a) El sindicato podía proponer a la empresa a otro trabajador con las características necesarias para desempeñar el puesto que se quería cubrir, o;
- b) Si no había propuesta por parte del sindicato, la empresa quedaba en toda libertad de designar al trabajador que debía ser trasladado.

De igual modo se presentaban dos "alternativas" al trabajador que se negaba a ser trasladado de manera definitiva:

- 1) Se le ofrecía ser reacomodado previa capacitación, o;
- 2) Si no era posible su reacomodo o su jubilación sería reajustado.(44)

En suma: el trabajador que se atrevía a oponerse a las disposiciones de la empresa en sus tareas de "modernización" de la organización del trabajo era probable que fuera reajustado, sin poder intervenir en ello el STRM. Esta afirmación se sostiene incluso considerando la cláusula 71 bis.

En efecto, en 1988 se crea una nueva cláusula, la 71 bis. Con ésta se buscaba poner un freno a un posible uso indebido de la facultad de la empresa de trasladar a los trabajadores.

(44) CCT, 1988. Véase la cláusula 71.

Quando la Empresa movilice temporal o definitivamente a los trabajadores, conforme a las necesidades del servicio, y haga uso indebido de esa facultad previa comprobación por parte del Sindicato, aquélla se obliga a regresar al trabajador movilizado indebidamente a su anterior Centro de Trabajo.(45)

Sin embargo, esta cláusula se refiere a los trabajadores que hayan sido trasladados a otro centro de trabajo, no a los que se nieguen a ser movilizados y menos a los que hubieran sido reajustados por tal motivo.

Pasando ahora al nivel de las relaciones empresa-trabajadores a las propiamente dichas empresa-sindicato, en el CCT de 1988 se pasaba de la fórmula "empresa y sindicato reglamentarán las nuevas labores y aspectos que se deriven de la introducción de la nueva tecnología"(46), a la de

Quando la empresa decida implementar los proyectos de modernización y/o nueva tecnología que juzgue conveniente, informará amplia y oportunamente sobre los mismos al Sindicato para efectos de difusión y capacitación del personal sindicalizado que sea requerido, quien deberá realizar y atender todas las funciones y labores inherentes que se deriven de dichos proyectos.(47)

De manera que la empresa ganaba la libertad de modernizar sus técnicas de producción y la organización del trabajo sin intervención del sindicato. Lo que implicaba a su vez la modificación de las relaciones laborales. Ahora el sindicato

(45) CCT, 1988, Cláusula 71 bis.

(46) CCT, 1986, Ver la cláusula 193.

(47) CCT, 1988, Véase la cláusula 193. El subrayado es nuestro.

pasaba de negociador a difundir los proyectos de modernización y a capacitar a la fuerza de trabajo necesaria para llevarlos a efecto. Incluso la empresa no informaría al sindicato de manera directa sobre los proyectos de modernización, sino por mediación de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Se especifica que las funciones de la Comisión Mixta eran las siguientes:

Vigilar que se cubran las necesidades de capacitación técnica, operativa y/o administrativa para la introducción de los proyectos y equipos que la Empresa haya definido. (48)

Por lo que a diferencia de la Comisión Mixta de 1986, la Comisión de 1988 se limitaba a vigilar que se cubrieran las necesidades de capacitación y dejaba de ser la que definía los parámetros de productividad. Esta tarea pasaba a ser, seguramente, atribución de la empresa.

Por último, se considera que si eran modificadas de manera importante las *condiciones de trabajo* con la implantación de los nuevos proyectos, entonces se revisarían los perfiles de puesto respectivos. Sin embargo, se eliminaba de esta cláusula el compromiso de la empresa de que no habría reducciones de personal.

En contraparte, la empresa cedía en una de las demandas

(48) *Op. cit.*, cláusula 193.

importantes de los trabajadores y el STRM al reconocer, por un lado, que existían una serie de efectos de la modernización tecnológica y de la reorganización del trabajo en la salud y en la seguridad de los trabajadores durante el desempeño de sus labores. Por otro lado, que la empresa tenía la obligación de tomar medidas preventivas al respecto. Para esto, empresa y sindicato acordaban adoptar la Fracción XV del artículo 123 Apartado "A".

Se observarán los preceptos legales sobre seguridad e higiene en las instalaciones de sus establecimientos y la adopción de medidas para la prevención de accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar éste de tal manera que se obtenga una mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.(49)

Sindicato y empresa acordaron reconocer a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene, cuya función sería la de coordinar a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en la prevención de los riesgos de trabajo y en el mejoramiento de las condiciones en que se realice éste. Por lo que la empresa se compromete a entregar a la Comisión el reporte de las Comisiones referente a las condiciones de trabajo que hayan detectado como generadoras de riesgos.

Finalmente, la empresa cedía también en reformar algunas cláusulas ubicadas en el rubro de las prestaciones económicas, y

(49) *Op. cit.*, cláusula 136.

aceptaba un aumento salarial del 25%. (50) Incrementar el monto del aguinaldo de 45 a 55 días de salario (51) y que el porcentaje de la prima vacacional fuera del 120 al 140% de salario. (52) Además, el trabajador con un mínimo de 25 años de servicio y que tuviera 53 años de edad (en el COE de 1986 eran 54 años), en el caso de los hombres, y de 48 en el de las mujeres (en el COE de 1986 eran 49 años) tenían derecho a jubilarse. Y todos los trabajadores que contaran con mínimo 33 años de servicio (en el COE de 1986 era de 35 años), sin límite de edad, podían jubilarse con el máximo porcentaje salarial, que es del 80%. (53)

En suma: con el COE de 1988 la empresa se autorizaba para llevar adelante la modernización tecnológica de TELMEX y la reorganización del trabajo sin mayor participación del sindicato ni de los trabajadores. Por lo que mientras que al personal de confianza se le otorgaba autoridad sobre los trabajadores, éstos perdían resistencia "legal" o contractual para oponerse a ser desplazados de un lugar a otro y que se modificara el contenido de su labor. Para lo cual la empresa cedía en algunas mejoras económicas. En general, la revisión de 1988 resultó favorable para la empresa, avanzando de manera sustancial en la flexibilización de la fuerza de trabajo y del COE. En cambio, el sindicato obtuvo *números rojos* en el rubro de relaciones

(50) *Op. cit.*, cláusula 103.

(51) *Op. cit.*, cláusula 46.

(52) *Op. cit.*, cláusula 84.

(53) *Op. cit.*, cláusula 149.

bilaterales.

Además, ese mismo año inició la reorganización administrativa de la compañía, conformándose ahora de cinco direcciones operativas y de ocho direcciones corporativas. Esto significaba un cambio del terreno en el que se movían los trabajadores, pues cada dirección se planteaba como relativamente autónoma. (54)

4.1.7 CONVENIO DE CONCERTACION Y MODIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN 1989

La revisión contractual analizada en el apartado anterior incluye el Convenio de Concertación de 1989, el cual sirvió de base para la revisión anticipada del CCT de TELMEX ese año. (55) Por lo cual, aquí sólo se harán algunos comentarios al respecto, señalando las cláusulas que fueron modificadas y las creadas en 1989 y que ya hemos citado.

Con el cambio de la directiva de TELMEX, y con ello de una postura "negociadora" a una de corte más unilateral, crecieron los enfrentamientos públicos y privados entre el STRM y la empresa. Pugna a la que le colocaron empresa y gobierno un

(54) Pilar Vázquez Rubio. *Telex. Por los caminos de la productividad*, pp. 13-14.

(55) Para evitar este problema traté de conseguir el CCT de 1988 sin las modificaciones que significó el Convenio de Concertación, pero no me fue posible localizarlo. No sé si exista el CCT de 1988 sin tales modificaciones.

grueso anillo de publicidad contraria al sindicato. Se daban los elementos para la escenificación de la obra que gobierno y empresa buscaban. Evidentemente se invitó al STRM para que representara el papel del malo, el flojo, el enemigo de los intereses del país centrados en el incremento de la productividad. Fue la Secretaría de Comunicaciones y Transportes la que hizo la tercera llamada al pedir a la empresa y al sindicato que trataran de dirimir sus problemas mediante un convenio de concertación (que era mucho más que un slogan del presidente en turno). Quien primero salió a escena fue, evidentemente, la empresa.

A mediados de marzo TELMEX solicitó al sindicato que se modificaran determinadas cláusulas del COT, en tanto que eran la causa del deterioro del servicio. Además, la empresa presentó al STRM la siguiente disyuntiva: o se lleva a cabo la modernización de la empresa o se aplicaban una serie de reajustes de personal.(56) La respuesta del STRM la misma que ya había dado antes, que no se oponía a la modernización, lo diferente ahora es que ya no decía que se hiciera de manera bilateral. Por su parte, para la empresa modernización no significaba solamente modernización tecnológica y de las formas de organización del trabajo, sino que incluía la organización de las relaciones

(56) Luis Héndez, *Episodios de lucha obrera*, pp. 63-64. Véase además a Pilar Vázquez Rubio, *Los telefonistas cruzaron el pantano: concertaron con Telnex*, *El Cotidiano*, N^o 31, septiembre-octubre 1989, pp. 59-60.

capital-trabajo, es decir, eliminar la ingerencia del sindicato en la producción, toda relación bilateral.

Las principales demandas de la empresa fueron las siguientes: que se sustituyeran las "definiciones de puesto" por "perfiles de puesto", pues ello implicaba la sustitución de 57 Convenios Departamentales por 134 categorías con sus respectivos perfiles de puesto. Asimismo, se demandaba modificar la cláusula 193, la que se refería a la movilidad de la fuerza de trabajo y se daba mayor autoridad y se otorgaban mayores atribuciones a los empleados de confianza, etc. Y no obstante la resistencia de los trabajadores y del STRM, no pudieron frenar las "reformas" o mutilaciones al CCT. Las mutilaciones más importantes ya las hemos señalado anteriormente.

Pero pese a las derrotas de los trabajadores de TELMEX, el secretario general del sindicato elaboró una nueva tesis: es factible "encauzar lo pactado en beneficio de la empresa y no en detrimento de los trabajadores".(57) Aunque la realidad ofreciera un discurso distinto. Consideraba que los Círculos de Control de Calidad (CCC) que empezaban a impulsar la empresa, podían ser retomados por los trabajadores para hacer propuestas productivas y conformar una nueva alternativa sindical, un sindicato de la producción y participativo en los procesos de

(57) Citado en Pilar Vázquez Rubio, *op. cit.*, p. 60.

trabajo. Que los COT podrían convertirse en células sindicales.(58)

El proceso de mutilaciones al COT en TELMEX fue una combinación de posturas negociadoras y posiciones intransigentes por parte de las diferentes directivas de la empresa. Fue un proceso de mutilaciones sin graves conflictos, alcanzando su punto más alto con el así llamado Convenio de Concertación o de imposiciones. Señala De la Garza que

Se produjo una evidente pérdida de poder del sindicato en los asuntos de bilateralidad referida a los cambios tecnológicos y de modernización en general, lo cual limita su capacidad de intervención en el proceso de trabajo ...el objetivo de la empresa no era disminuir las prestaciones económicas sino las regulaciones que implicaban bilateralidad en las decisiones de trabajo. Y la empresa cumplió sus objetivos. A cambio el empleo no parece especialmente afectado (aunque esto pudiera deberse más a la situación de Telmex como empresa en expansión que a la capacidad negociadora del sindicato).(59)

El resultado del proceso de reformas y mutilaciones al COT en Telmex, como en la mayoría de los procesos de flexibilización de los COT en México, era el nacimiento de un derecho del trabajo de nuevo tipo. En efecto, los COT pasaban a ser una combinación de derechos mínimos y obligaciones máximas para los trabajadores, como señala Néstor de Buen.(60) Al parecer se transita de una tutela gobernante de los trabajadores al centro productivo o

(58) Enrique de la Garza, *¿Quién ganó en Telmex?* pp. 56.

(59) Néstor de Buen. *El convenio de modernización Teléfonos de México*, El Cotidiano, ME 30, julio-agosto 1989, p. 61.

(60) *Ley Federal del Trabajo*, Véase el artículo 919.

unidad de producción. Lo cual no es totalmente contrapuesto a la LFT, pues según ésta:

La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento...(61)

Sea como fuere, el Convenio de Concertación fue firmado a mediados de abril, con Carlos Salinas como testigo de honor. En octubre el mismo presidente señalaba que se mantenían los Convenios y que se tomaba la decisión de reprivatizar TELMEX.(62) Por último, en octubre cambió la directiva de la empresa, volviéndose a apostar a la negociación con los trabajadores, sólo que esta vez sería una "negociación" totalmente cargada del lado de la directiva. Por lo antes dicho, se podría decir que las relaciones del Convenio fueron un claro antecedente necesario para la reprivatización de la empresa.

4.1.8 REVISIÓN CONTRACTUAL DE 1990

Aunque a finales de 1989 fue reemplazada la directiva de TELMEX por una de rostro más "concertador", en la revisión contractual de 1990 no se alteró en nada el CCT de 1988 (modificado conforme al convenio de concertación). La única

(61) *Ley Federal del Trabajo*, Véase el artículo 919.

(62) Pilar Vázquez Rubio, *Telmex. Por los caminos de la productividad*, pp. 13-14.

diferencia entre ambos contratos es la creación de las cláusulas 194 y 195. Es decir, se trataba de combinar concertación sin bilateralidad en la producción y en las relaciones laborales. A partir de 1987 con el PIMES, la hipótesis de la empresa no varió. Las diferentes directivas han sostenido que para modernizar a la compañía, hacerla eficiente y productiva se necesitaba dejar de lado toda relación de bilateralidad entre la empresa y el sindicato y los trabajadores. Esta situación necesariamente planteaba un tipo de relaciones laborales totalmente diferentes a las conocidas hasta 1986-1987 y, con ello, un CCT con contenidos diversos a los de tales años. De manera que la LFT es apenas el fantasma de un pasado que no volverá, que ya no es. Es como un dibujo en el viento.

En la cláusula 194 la empresa se obliga a apoyar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, financiando los programas que se acuerden en la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento (CONMAO) de la empresa. Su único "vínculo" o "compromiso" con el STRM es informarle trimestralmente cómo distribuirá el presupuesto para capacitación. (63)

La cláusula de nueva creación más importante es la 195. En ella se establece que, sin implicar cogestión en la toma de decisiones:

(63) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. De C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 1990, Véase la cláusula 194.

Empresa y Sindicato acuerdan establecer un programa para la permanente evolución y mejoramiento de la calidad y productividad en las diferentes áreas que la conforman, considerando que la productividad es consecuencia de la óptima articulación entre el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción, el mejoramiento de la calidad, de las condiciones de trabajo y de vida, así como de la capacitación productiva del propio trabajador.(64)

Se volvía a retomar el sentido de la definición de productividad que había sido elaborada por la Comisión Mixta de Productividad en 1987. Pero ahora se retomaba en un contexto totalmente distinto, en particular con un sindicato fuera de la producción.

Para instrumentar en la práctica la citada definición de productividad, empresa y sindicato acordaron crear una Comisión Mixta Nacional de Capacitación de Calidad y Productividad, conformada por 5 representantes del sindicato y 5 de la empresa. Esta Comisión tiene la tarea de estudiar el Sistema de Normas de Productividad. El establecimiento de tal Sistema era importante, en tanto que debería crear los parámetros y medidas que pudieran aplicarse en las diferentes áreas productivas, pues de esa manera se podrían establecer metas de mejoramiento de productividad y calidad en toda la empresa.

Por otra parte, la Comisión tenía por objetivo:

El diseño y establecimiento de una nueva filosofía de

(64) *Contrato Colectivo de Trabajo, 1990. Ver cláusula 195. El subrayado es nuestro.*

trabajo, a través de la cual se propicie la formación y desarrollo de una cultura laboral que enaltezca el sentimiento de pertenencia a la Empresa... (65)

Objetivo que tenía ya más que ver con la necesidad de la empresa de fomentar una cultura laboral, la cual era estipulada por Carlos Salinas el 19 de mayo. Se buscaba una cultura laboral que dejara de lado la confrontación para guardar culto al incremento de la productividad. Este objetivo ya no tenía que ver con la definición de productividad recordada, sino con una definición que en lugar de resaltar al trabajador revaloraba a la empresa.

La Comisión quedaba subordinada a la empresa, la cual podía requerirle informes y conclusiones cuando lo creyera conveniente o lo necesitara.

Finalmente, la empresa consideraba que para poder desarrollar el programa de productividad se debían promover diferentes formas de organización del trabajo, que tendrían como base general la participación de los trabajadores en la producción. Tal es el caso de los CCC.

Por lo que respecta a las prestaciones económicas, éstas apenas registraron una mejoría. Se acordó un incremento salarial de 15%. (66) y se reformó la cláusula 149 para que los

(65) *Op. cit.*, cláusula 195.

(66) *Op. cit.*, cláusula 103.

trabajadores con mínimo 31 años de servicio (en el CCT eran 33 años), sin límite de edad, se podrían jubilar con el máximo porcentaje de su salario. (67)

En suma: se eliminaba la bilateralidad en las relaciones laborales y se impulsaba una cultura laboral basada en la productividad. No obstante, aunque se consideraba que la productividad implicaba elevar la calidad de vida del trabajador, la empresa no parecía pensar que ello se conseguiría a partir de un mejor salario y mayores prestaciones económicas y sociales. El objetivo fundamental era capacitar al trabajador para incrementar su productividad y la calidad de su trabajo.

Para 1990 había ya un CCT totalmente flexibilizado, en una empresa moderna, lista para ser competitiva en el mercado y ser reprivatizada. A finales de año TELMEX era vendida.

4.1.9 REVISIÓN CONTRACTUAL DE 1992

El CCT de 1992 no presenta cambio importante alguno, excepto en la cláusula 194 en donde destaca que la Empresa contratará al Instituto Tecnológico de Teléfonos de México, S.C. (INTELMEEX) u otras instituciones de capacitación y enseñanza, informando al

(67) *Op. cit.*, cláusula 149. Véase además a Pilar Vázquez Rubio, *Los telefonistas sostienen su apuesta, Revisión contractual de 1990*, El Cotidiano, No 35, mayo-junio 1990, pp. 66-69.

Sindicato el objeto del contrato. Asimismo se señala en dicha cláusula que el INTELMEEX es una sociedad civil creada el 12 de septiembre de 1991 por decisión del Consejo de Administración de Teléfonos de México, S.A. de C.V., a efecto de cumplir con lo dispuesto en el Convenio de Calidad, Productividad y Capacitación para la Modernización de Teléfonos de México, S.A. de C.V. (68)

Nuevamente se hacía énfasis a la Productividad y se destaca el papel de la empresa para tomar decisiones y tiene la obligación para con el Sindicato de únicamente informarle.

(68) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 1992, Véase la cláusula 194.

CONCLUSIONES

En este trabajo de tesis hemos tratado de demostrar que ya están presentes en lo fundamental las condiciones para que la actual Ley Federal del Trabajo sea modificada profundamente en su composición escrita. Pero hemos encontrado que esto no se ha llevado a cabo por ser parte de una política gubernamental.

En efecto, en México la presencia de un régimen presidencialista fuerte y de una sociedad civil débil han dado lugar a un derecho laboral dependiente de la política gubernamental. El derecho laboral no es un espacio institucional que se conforma básicamente a partir de los conflictos y acuerdos entre los trabajadores y la patronal, sino que tiende a ser un instrumento estatal con el que se busca mantener la estabilidad política e impulsar el crecimiento económico. Por tanto, la legislación laboral (LFT) y los Contratos Colectivos de Trabajo (OCT) tienden a definirse en buena medida a partir de los objetivos generales del Estado y de la inserción particular de éste en la economía y en la sociedad.

Encontramos que el actual gobierno se enfrenta a una disyuntiva que no deja de ser paradójica, pues para poder llevar adelante su proyecto de modernización económica necesita primero asegurar su permanencia en el poder y que ésta sea con estabilidad política. La cuestión es que para ello la clase política requiere mantener mayoría en las constantes elecciones políticas en sus diferentes niveles. Es ésta una de las razones

por la que se ha mantenido la LFT, que es justamente una de las demandas de los sindicatos de empresas paraestatales que sirven de clientela electoral al régimen.

De cualquier manera, los artículos de la LFT que siguen vigentes son aquéllos que aún son útiles a las autoridades laborales y al capital para regular los conflictos capital-trabajo. Por lo que podríamos señalar que en México el derecho laboral, y en particular los OCT, son instrumentos de control con los que incluso se pretende conformar determinada conducta en los trabajadores, es decir, un medio de control y de disciplina productiva sobre la clase obrera en el proceso de trabajo.

Una de las principales conclusiones que podríamos señalar, es que consideramos que son los objetivos y la filosofía del Estado los que determinan en buena medida el contenido concreto del derecho laboral y de los OCT.

Por lo anterior, fue importante detenernos en la reforma del Estado. Y más precisamente, en la postura del Estado ante el corporativismo y la reestructuración de las empresas paraestatales. Es en estas empresas donde localizamos un mayor conflicto entre el proceso de modernización productiva y las funciones de un Estado Social, corporativo, paternalista, subsidiario y propietario, con un sindicalismo de tipo

corporativo-patrimonialista, con una legislación laboral y unos COT acordes con tal Estado y con tales sindicatos. Todo esto ha dado como resultado la modificación de las relaciones capital-trabajo. Aspectos que tratamos de estudiar en una de las empresas más importantes del país.

Por otra parte, se dibuja una política general hacia los obreros con la introducción de nuevas tecnologías en las empresas medianas y grandes y mediante modernas formas de organización del trabajo. Lo que ha dado pie al debilitamiento del vínculo patrimonialista entre dirigencia sindical y trabajadores. Las gerencias de las paraestatales incrementaron su capacidad de imponer sus dictados con respecto a la forma y el ritmo en los que sería consumida la fuerza de trabajo en la producción. Los COT flexibilizados expresan la necesidad capitalista de una fuerza de trabajo al servicio de la productividad y de no ingerencia del sindicato en el espacio laboral. En este tipo de contratos los trabajadores sólo cuentan como fuerza de trabajo, sin que se establezcan interrelaciones entre producción y política.

La nueva política obrera del gobierno fue presentada por el actual Presidente de la República el 19 de mayo de 1990 como un *proyecto de nuevo sindicalismo*, delineando los vértices para la reforma de la LFT. Su tesis es que se precisa desterrar los conflictos laborales del interior de los procesos de producción,

así como las disputas intergremiales y la politización de las relaciones laborales. Por lo que es obligación de los trabajadores incrementar la productividad y mantener un clima de paz en el espacio laboral.

La productividad es la que ha pasado a constituir la política estatal básica y ésta es la que ahora se pretende gobierne el *espíritu* de los contratos colectivos de trabajo.

Algunas de las características del nuevo modelo son, como ya hemos señalado:

- 1) La tendencia a impedir cualquier intervención de los sindicatos y de los trabajadores en la implementación de los cambios tecnológicos;
- 2) Emplear exclusivamente la fuerza de trabajo cuyas calificaciones requiera el proceso de producción y sólo por el tiempo indispensable en esos momentos;
- 3) Que los trabajadores acepten que su fuerza de trabajo tenga un uso flexible, es decir, que sea polivalente y que pueda ser ubicada por la gerencia en los diferentes departamentos de la empresa;
- 4) Que haya un salario más que flexible impuesto por el

gobierno a partir de los PACTOS, aunque se hable de una relación entre productividad y salario;

- 5) Que sean reducidas al mínimo las prestaciones sociales y económicas.

Del análisis de los CCT en TELMEX de 1984 a 1992 encontramos que es a partir de la revisión contractual de 1986 cuando, si bien la compañía acepta formalizar la *negociación* de la introducción de la nueva tecnología y los cambios que ello implicaba en el proceso de trabajo. El resultado fue que la compañía impuso su decisión de no permitir mayor participación del STRM en la introducción de nuevas tecnologías, en el diseño de la organización del trabajo y en el uso de la fuerza de trabajo. La única participación que se le permitió al sindicato en el campo de la productividad fue la referente a la capacitación de los trabajadores para adecuarse a sus labores modificadas y el uso de las nuevas tecnologías y forma de organización del trabajo.

Encontramos que a partir de 1987, con el PIMES, la política de la empresa fue mejorar el servicio, acelerar la modernización de la planta e incrementar la productividad *sin la participación del sindicato*. De manera que el sindicato trabajaría en modificar la *actitud de los trabajadores*. Y aunque el STRM logró que se organizara una Comisión Mixta de Productividad (CMP), la

cual elaboró una definición novedosa de productividad, según la cual la productividad debería ser entendida como *incremento cualitativo y cuantitativo de la producción, el mejoramiento de la calidad de las condiciones de trabajo, de vida y de capacitación productiva del trabajo*. No obstante, seguía avanzando la política de la empresa, la cual se concretizó con los Convenios de Concertación de 1989. Con estos Convenios se eliminaba toda negociación y relaciones bilaterales.

Para 1988 fue anulada la idea de negociar bilateralmente la modificación de la organización del trabajo. En tanto que con el nuevo COT pasaba a ser atribución casi exclusiva de la empresa la definición de la materia de trabajo y de las condiciones en las que habría de realizarse a partir de la determinación de los perfiles de puesto.

Los trabajadores quedaban obligados a obedecer en todo a los empleados de confianza, quienes podrían sugerir su reacomodo, asignarles labores específicas e indicarles el modo de realizarlas.

El cuadro se completaba cuando la empresa se daba la atribución de poder mover a los trabajadores al interior de los Departamentos o Centrales o en el país. La movilidad de la fuerza de trabajo pasaba de ser negociada entre la empresa, el trabajador y el sindicato, a la acción de la empresa de informar

a éstos últimos su decisión de mover a determinado trabajador cuando "lo requieran las necesidades del servicio".

En suma: con el CCT de 1988 la empresa se autorizaba para llevar adelante la modernización tecnológica de TELMEX y la reorganización del trabajo sin mayor participación del sindicato ni de los trabajadores. Por lo que mientras que al personal de confianza se le otorgaba autoridad sobre los trabajadores, éstos perdían resistencia "legal" o contractual para oponerse a ser desplazados de un lugar a otro y que se modificara el contenido de su labor. En contraparte, la empresa cedía en algunas mejoras económicas. En general, la revisión de 1988 resultó favorable para la empresa, avanzando de manera sustancial en la flexibilización de la fuerza de trabajo y del CCT. En cambio, el sindicato únicamente logró que la flexibilización del CCT se hiciera de un modo no drástico.

Para 1990, la única novedad del CCT fue la creación de las cláusulas 194 y 195. En la cláusula 194 la empresa se obligaba a apoyar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, reduciendo su "vínculo" o "compromiso" con el STRM a informarle trimestralmente cómo distribuiría el presupuesto para capacitación.

Fue más importante la cláusula que se creó en esa revisión, la 195. En ella se establece que Empresa y sindicato

establecerían un programa de calidad y productividad. No obstante, aunque se retomaban las letras de la definición de productividad que había sido elaborada por la Comisión Mixta de Productividad en 1987, se hacía en un contexto totalmente distinto, en particular con un sindicato fuera de la producción. Además, era retomada bajo el "espíritu" de impulsar una nueva filosofía del trabajo, una nueva cultura laboral vinculada al sentimiento de pertenencia a la empresa.

El objetivo de lograr una mayor productividad tenía ya más que ver con la necesidad de la empresa de fomentar una cultura laboral, la cual era estipulada por Carlos Salinas el 19 de mayo. Se buscaba una cultura laboral que dejara de lado la confrontación para guardar culto al incremento de la productividad. Este objetivo ya no tenía que ver con la definición de productividad recordada, sino con una definición que en lugar de resaltar al trabajador revaloraba a la empresa. Finalmente, la Comisión no era un organismo mixto sino que quedaba subordinada a la empresa, la cual podía requerirle informes y conclusiones cuando lo creyera conveniente o lo necesitara.

Se podría concluir que a partir de 1987 la hipótesis de la empresa no varió. Las diferentes directivas han sostenido que para modernizar a la compañía, hacerla eficiente y productiva se necesitaba dejar de lado toda relación de bilateralidad entre la

empresa y el sindicato y/o los trabajadores.

En suma, como ya señalamos, se eliminaba la bilateralidad en las relaciones laborales y se impulsaba una cultura laboral basada en la productividad. No obstante, aunque se consideraba que la productividad implicaba elevar la calidad de vida del trabajador, la empresa no parecía pensar que ello se conseguiría a partir de un mejor salario y mayores prestaciones económicas y sociales. El objetivo fundamental era capacitar al trabajador para incrementar su productividad y la calidad de su trabajo.

La revisión contractual de 1992 no registra cambio sustancial alguno, salvo mayores especificaciones en lo relativo a la relación de la empresa con las compañías contratistas y con su entorno económico. El parecer, lo fundamental ya se había impuesto en los años previos a la privatización.

BIBLIOGRAFIA

Bensusan, Graciela. *Instituciones en crisis: el mundo del trabajo en transformación, en ESTADO Y SINDICATOS. CRISIS DE UNA RELACION*, U.A.M. Xochimilco/Fundación Federich, México, 1989, pp. 45-61.

Bensusan S. *Estudio del marco jurídico*, UNAM, 1982.

Bizberg, Ilán. *Estado y sindicalismo en México*, El Colegio de México, México, 1990.

_____. *La acción obrera en Las Truchas*, El Colegio de México, México, 1982.

Bolívar Espinoza, Augusto *et. al.*, *El nacimiento del Estado liberal social 1982-1992*, El Cotidiano, Nº 50, septiembre-octubre 1992, pp. 4-12.

Buen, Néstor de. *El convenio de modernización en teléfonos de México*, El Cotidiano, Nº 30, julio-agosto 1989, pp. 59-61.

Calderón Rodríguez, José María. *La ruptura del colaboracionismo de clases y las perspectivas de la democracia*, en TESTIMONIOS DE LA CRISIS, V. 2, LA CRISIS DEL ESTADO DE BIENESTAR, Siglo XXI, México, 1988, pp. 85-128.

_____. *Para no olvidar 1988*, El Cotidiano, Nº 27, enero-febrero 1989, pp. 4-9.

Gamacho, Manuel. *El futuro inmediato*, Siglo XXI, México, 1980, sexta edición 1988.

Carrillo Viveros, Jorge Héctor. *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación: examen de Tijuana. Ciudad Juárez y Matamoros*, U.N.A.M., Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, México, 1989, tesis de maestría en Estudios Latinoamericanos.

Gasar, Ma. Amparo. *La reestructuración de la participación del Estado en la industria mexicana*. El Cotidiano, Nº 23, mayo-junio 1988, pp. 28-38.

Olaire Gambrill, Mónica. *Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana: regresión en las prestaciones sociales*, en REESTRUCTURACION INDUSTRIAL, Conafe, México, 1986, primera reimpression 1990.

Conesa Ruiz, Ana María. *La requisita: una figura jurídico-política, en EL DERECHO LABORAL EN MEXICO. REALIDAD Y ENCUBRIMIENTO*, U.A.M. Azcapotzalco, México, 1991, pp. 37-56.

_____. *Requisita en Telmex, el punto de vista legal*, El Cotidiano, Nº 2, septiembre-octubre 1984, pp. 13-16.

Correas, Oscar. *Kelsen y los marxistas*, Alegatos Nº 3, mayo-junio 1986, p. 40.

Oueva, Mario de la. *El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II*, Porrúa, México 1986, p. 280.

Durand Ponte, Víctor Manuel. *Democracia y movimiento obrero, en MEXICO: EL RECLAMO DEMOCRATICO*, Siglo XXI, México, 1988.

Escamilla, Jaime. *Marx y el derecho*, Alegatos Nº 3, mayo-agosto 1986, pp. 32-36.

_____. *Naturaleza del derecho del trabajo*, según Mario de la Oueva, Alegatos, Nº 7, sep-oct 1987, pp. 22-29.

_____. *La naturaleza social e histórica del derecho del trabajo*, Alegatos, Nº 4, noviembre-diciembre 1986.

Garavito Elías, Rosa Alvina. *Sin pacto laboral para la productividad*, El Cotidiano, Nº 38, noviembre-diciembre 1990, pp. 3-9.

García, Abellán. *Introducción al Derecho Sindical*, Madrid 1961, p. 47.

Garrido, Luis Javier. *El Partido de la Revolución Institucionalizada, Medio siglo de poder político en México. La formación del nuevo Estado (1928-1945)*, Siglo XXI/SEP, México, 1986, pp. 98-102.

Garrido N., Celso. *El nuevo patrón de acumulación y la viabilidad del crecimiento*, El Cotidiano, Nº 29, mayo-junio 1989, pp. 8-15.

Garza Toledo, Enrique de la. *Sindicatos frente a la productividad: telefonistas y electricistas*. El Cotidiano, Nº 41, mayo-junio 1991, pp. 14-20.

_____. *Desindustrialización y reconversión en México*, El Cotidiano, Nº 21, enero-febrero 1988.

_____. *¿Quién ganó en Telmex?*, El Cotidiano, Nº 32, noviembre-diciembre 1989, pp. 49-56.

_____. *La crisis del sindicalismo en México*, en ESTADO Y SINDICALISMO EN MEXICO. CRISIS DE UNA RELACION. U.A.M. Xochimilco/Fundación Fréderich, México, 1989, pp. 75-89.

_____. *La polarización del aparato productivo en México*, El Cotidiano, Nº 46, marzo-abril 1992, pp. 3-9.

_____. *Paraestatales y corporativismo*. El Cotidiano, Nº 28, marzo-abril 1989, pp. 3-12.

_____. *Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México*, en LA MODERNIZACION EN MEXICO, U.A.M. Xochimilco, México, 1990, pp. 315-362.

_____. *Requisa en Telmex*, El Cotidiano, Nº 2, septiembre-octubre 1984, pp. 1 y 9-13.

Garza Toledo, Enrique de la y José I. Rhi Sausi. *Perspectivas del sindicalismo en México*, en MEXICO PRESENTE Y FUTURO, Ediciones de Cultura Popular, México, primera reimpresión 1985.

Gilly, Adolfo. *Nuestra caída en la modernidad*, Joan Boldo Clement, México, 1988.

González Gómez, Marco Antonio, *La reprivatización en México*, El Cotidiano, Nº 45, enero-febrero 1992, pp. 36-40.

Guerrero, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*, México, 1971, p. 291.

Grunwald, Joseph. *Internacionalización de la industria: los vínculos entre México y Estados Unidos*, en REESTRUCTURACION INDUSTRIAL. MAQUILADORAS EN LA FRONTERA MEXICO-ESTADOS UNIDOS, Conafe, México, 1986, primera reimpresión 1990.

Huerta, Arturo. *El estancamiento del sector industrial*, El Cotidiano, Nº 19, septiembre-octubre 1987, pp. 290-299.

Larrañaga, Salazar, Eduardo. *Tópicos del derecho del trabajo*, Alegatos, Nº 12, mayo-agosto 1989, pp. 34-37.

_____. *Política y derecho laboral en México*, en EL DERECHO LABORAL EN MEXICO. REALIDAD Y ENCUBRIMIENTO, U.A.M. Azcapotzalco, México, 1991, pp. 15-35.

Lovera, Sara y Pilar Vázquez. *La modernización industrial avanza... ¿y los trabajadores? la revisión contractual en Telmex*, El Cotidiano, Nº 11, mayo-junio 1986, pp. 60-64.

Loyzaga de la Cueva, Octavio. *Reformas a la legislación laboral: algunas propuestas*, El Cotidiano, Nº 27, enero-febrero 1989, pp. 61-65.

_____. *Disciplina y represión laboral. Su esencia y su entorno*. Alegatos, Nº 15-16, mayo-diciembre 1990, pp. 48-55.

_____. *Sobre el surgimiento y evolución del derecho del trabajo*. op. cit., Nº 1989.

María y Campos, Mauricio de, *La política del cambio estructural*, El Cotidiano, Nº 21, enero-febrero 1988, pp. 16-19.

Martínez Peña, Ma. de Lourdes y Carlos Reynoso. *Los instrumentos jurídicos de la modernización. Primera aproximación*, Alegatos, Nº 15-16, mayo-diciembre 1990, pp. 40-47.

Méndez, Luis. *De derrotas, violencia y algo más*, El Cotidiano, Nº 27, enero-febrero 1989, pp. 41-46.

_____. *En busca de un pasado que no volverá: lucha obrera en el 87*. El Cotidiano, Nº 22, marzo-abril 1988, pp. 80-85.

_____. *Episodios de lucha obrera*. El Cotidiano, Nº 29, mayo-junio 1989, pp. 63-69.

_____. *¡Ni una lucha aislada más! Acción obrera y pacto de solidaridad*, El Cotidiano, Nº 23, mayo-junio 1988, pp. 64-91.

_____. *La Cervecería Modelo, Vergonzosa muestra de modernización laboral*. El Cotidiano, Nº 35, mayo-junio 1990, pp. 59-65.

_____ y José Luis Sosa. *Modernización productiva, transformación del Estado y derrota obrera*, El Cotidiano, Nº 37, septiembre-octubre 1990, pp. 46-56.

_____ y Miguel Angel Romero. *Fin de un sexenio... y de una alianza?: lucha obrera en 1988*, El Cotidiano, Nº 28, marzo-abril 1989, pp. 52-58.

_____ y José Othón Quiroz Trejo. *En busca de una nueva legislación laboral*, El Cotidiano, Nº 50, septiembre-octubre 1992, pp. 62-72.

_____. *Organización obrera. Nuevos rumbos ¿nuevas esperanzas?* El Cotidiano, Nº 36, julio-agosto 1990, pp. 47-56.

_____. *Respuesta obrera y acuerdos concertados*, El Cotidiano, Nº 49, julio-agosto 1992, pp. 94-105.

Offe, Olaus. *Democracia de competencia entre partidos y el Estado de Bienestar Keynesiano. Factores de estabilidad y de desorganización*, en PARTIDOS POLITICOS Y NUEVOS MOVIMIENTOS SOCIALES, Editorial Sistema, España, 1988.

Guiros T., José Othón. *Reestructuración capitalista, clase obrera y movimientos sociales en México: un recorrido histórico*, U.A.M. Azcapotzalco, México, 1988.

Ramos, E. *Nociones del derecho del trabajo y seguridad social*, 1990.

Rivera Ríos, Miguel A. *Las perspectivas de la economía y la reestructuración en el nuevo gobierno*, El Cotidiano, Nº 47, enero-febrero 1989, pp. 32-35 y 40.

Rojas Nieto, José Antonio. *México: una industria en severa transición*, El Cotidiano, Nº 31, septiembre-octubre 1989, pp. 3-16.

Ross Gámez., Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*, Gárdenas Editor, México 1986, pp. 532-572.

Sánchez Daza, G. *La digitalización en Telmex, una transformación global*, El Cotidiano, Nº 21, enero-febrero 1988, pp. 62-70.

Staelens, Patrick. *Los nuevos sujetos de la concertación social*, Alegatos, U.A.M. Azcapotzalco, Nº 15-16, mayo-diciembre 1990, pp. 35-39.

_____. *Derecho laboral mexicano y transnacionalización del capital*, Alegatos, Nº 4, noviembre-diciembre 1986, pp. 33-37.

Trejo Dalabre, Raúl. *Orónica del sindicalismo en México, Siglo XXI*, México, 1990.

_____. *Pobrezas del sindicalismo. Acercamiento a un panorama pesimista del movimiento obrero y sus posibilidades*, en MEXICO: EL RECLAMO DEMOCRATICO. Siglo XXI, México, 1988, pp. 143-154.

Vázquez Rubio, Pilar. *Los telefonistas: al filo de la navaja*, El Cotidiano, Nº 25, septiembre-octubre 1988, pp. 64-65.

_____. *Los telefonistas cruzaron el pantano: concertaron con Telmex*, El Cotidiano, Nº 31, septiembre-octubre 1989, pp. 59-60.

_____. *Los telefonistas sostienen su apuesta, Revisión contractual de 1990*, El Cotidiano, Nº 35, mayo-junio 1990, pp. 66-71.

_____. *Los telefonistas y el PIMES. ¿Hablando se entiende la gente?* El Cotidiano, Nº 20, noviembre-diciembre 1987, pp. 405-408.

_____. *Telmex. Por los caminos de la productividad*, El Cotidiano, Nº 38, noviembre-diciembre 1990.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, México, 1985.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 62ª edición, actualizada, 1990.

Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, por Juan B. Climent Beltrán, México, 3era. edición, 1987.

OTRAS FUENTES

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 1984.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 1986.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (modificado conforme al convenio de Concertación), 1988.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 1990.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 1992.