



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ACATLÁN

EL ESTADO DE INDEFENSIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO  
WAL-MART DE MÉXICO EN EL DISTRITO FEDERAL, ANTE LOS  
CONTRATOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA.

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA  
**ESTEBAN CONDE GARCÍA**

ASESOR: **DR. JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTÍZ**

JUNIO 2009



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# *Agradecimientos*

*A Claudia, Esteban y Diego esposa e  
hijos por su apoyo  
y motivación*

*A mi madre, Sra. Estela García por  
haber creído en mí  
y no perder la  
esperanza*

*Al Dr. Alfonso Laurus por su sabiduría  
y paciencia.*

# *Dedicatoria*

*A los trabajadores de Wal-Mart por su  
compañerismo y  
solidaridad.*

**EL ESTADO DE INDEFENSIÓN DE LOS TRABAJADORES  
DEL GRUPO WAL-MART DE MÉXICO EN EL DISTRITO FEDERAL  
ANTE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA**

Índice	Pagina
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPITULO I: ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y CAMBIOS DE RAZÓN SOCIAL</b>	
1.1. Antecedentes históricos	7
1.1.1. Sam Moore Walton	7
1.1.2. Cultura Wal-Mart	17
1.1.3. Internacionalización de Wal-Mart	27
1.2. Cambios de razón social	43
<b>CAPITULO II: DERECHOS HUMANOS LABORALES</b>	
2.1. Fundamentos	48
2.1.1. Concepto	49
2.1.2. Evolución	53
2.1.3. Características	68
2.1.4. Fundamentación jurídica	70
2.2. Responsabilidad de los servidores públicos respecto a la defensa de los derechos humanos laborales	81
2.2.1. Responsabilidad de los servidores públicos	82

2.3.	Funciones de los servidores públicos respecto a la defensa de los derechos humanos Laborales	85
2.4	Identificar y prevenir para defender a los derechos humanos laborales	99
2.4.1	¿Porqué identificar una violación a los derechos humanos laborales?	101
2.4.2	¿Cómo identificar una violación a los derechos humanos laborales?	103

### **CAPITULO III: LA SITUACION LABORAL EN MÉXICO**

3.1.	México, los estándares laborales y la economía global	115
3.1.1.	El contexto global	117
3.1.2.	El cambiante carácter del comercio	120
3.1.3.	Redes de producción integrales	122
3.1.4.	Estándares laborales	123
3.2.	El contexto económico de México	127
3.2.1.	El cambio en el modelo de desarrollo	127
3.2.2.	Algunos elementos generales sobre el neoliberalismo	130
3.2.3.	La necesidad de revisar la política económica	132
3.3.	Empleo y salarios en el México Contemporáneo	134
3.3.1.	La evolución reciente del empleo	134

3.3.2.	Un bajo nivel de desempleo no da cuenta del todo el problema ocupacional	135
3.3.3.	La estructura del empleo	137
3.3.4.	Precarización del trabajo	139
3.3.5	Ingresos deprimidos	141
3.3.6.	Dispersión de ingresos	143
3.3.7	El trabajo asalariado y la rama de actividades	144
3.4	Trabajo e ingresos en el México Metropolitano	146

#### **CAPITULO IV: CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCION PATRONAL EN MÉXICO**

4.1.	Concepto	159
4.1.1.	Concepto Específico	161
4.2.	El enfoque genético	164
4.3.	El enfoque estructural funcional	167
4.4.	El enfoque ideológico	173
4.5.	Consideraciones conceptuales	175
4.6	Análisis histórico	177
4.6.1.	Un producto de la Ley Federal del Trabajo	177
4.7.	Análisis institucional	191
4.8.	Marco Jurídico de los contratos de protección	196

4.8.1.	Contratos de protección	196
4.8.2.	Política gubernamental en la Ciudad de México frente a los contratos de protección	203

## **CAPITULO V: CONTRATACIÓN COLECTIVA Y CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL GRUPO WAL-MART DE MÉXICO**

5.1.	La Empresa	209
5.2.	Las Representaciones Sindicales en Wal-Mart	212
5.3.	Contratación Colectiva en Wal-Mart	215
5.4.	Código Antisidicial de Wal-Mart	218
5.5.	Ejemplo de un Contrato Colectivo de Protección Patronal de Wal-Mart	220

## **CAPITULO VI: ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES DEL GRUPO WAL-MART DE MÉXICO**

6.1.	Los mecanismos informales	233
6.1.1.	Caracterización	233
6.1.2.	La denuncia pública de la injusticia	234
6.1.3.	La no-cooperación	235
6.1.4.	La desobediencia civil	236
6.1.5.	Las organizaciones no gubernamentales	239

6.1.6.	El derecho alternativo	240
6.2.	Origen, objetivos y situación laboral de los trabajadores	242
6.2.1.	Origen	242
6.2.2.	Objetivos	245
6.2.3.	Condiciones de trabajo	248
6.3	Estrategia de lucha laboral.	250
6.4	Reacción de la empresa y represalias	251
6.5.	Avances de la Organización	253
6.6.	El papel de las autoridades	254

## **CAPITULO VII: CONCLUSIONES**

7.1.	Particulares	256
7.2.	Generales	279

<b>SIGLAS Y ACRONIMOS</b>	283
---------------------------	-----

<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	286
----------------------	-----

<b>ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS</b>	284
--------------------------------	-----

<b>ANEXOS</b>	
---------------	--

## INTRODUCCION

Es una realidad que ante la falta de empleo en el país, la apertura al capital extranjero y la autorización para unir a este con capital nacional a partir del TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte); empresas transnacionales como el Grupo Wal-Mart de México, aprovechando el desempleo en el país y las facilidades de inversión, haya decidido establecerse en territorio nacional a partir de la década de los noventa, como una oferta laboral y comercial altamente importante para la fuerza del trabajo y el consumidor.

Con dos objetivos fundamentales: uno, ajustarse a la normatividad laboral existente, a fin de otorgar a los trabajadores la mínimas prestaciones de ley (principalmente en materia de salarios) argumentando como justificación estar por encima de la competencia en este rubro; y dos, abarcar el mercado nacional en materia de satisfactores básicos para la población (como alimentos, vestido y una gran variedad de artículos y productos financieros). Lo anterior para garantizar las tazas de utilidad más altas. Capaz no sólo de cubrir al consumidor común, sino también al pequeño comerciante. Todo ello aunado a privilegios fiscales otorgados por el gobierno, más una cultura progresista, limpia y renovadora ante la sociedad, (al menos en apariencia).

Así, actualmente el Grupo Wal-Mart de México se ha convertido en una de las cadenas comerciales más importantes de nuestro país, con presencia en las 32 entidades federativas. Operando 1,027 unidades comerciales y 16 módulos bancarios en 172 ciudades.

De esta manera se ha constituido como la empresa privada más grande de México, habiéndose ya posesionado de más del 50% del mercado nacional y siendo considerada la mayor empleadora del país con una planta laboral de 157,432 trabajadores, de acuerdo a datos publicados hasta abril del 2008 por la empresa.

Pese a su gran crecimiento económico que de acuerdo a publicaciones de la misma empresa en el 2007, registro el 26% más de utilidades, en el año 2006, en relación al año 2005 donde se reportaron utilidades por más de 15,700 millones de dólares; los trabajadores de esta gran transnacional no comparten las utilidades y se encuentran entre los más desprotegidos del sector laboral de nuestro país; ya que están sujetos a los CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCION PATRONAL (CCPP) que los mantiene en un estado de indefensión jurídica, mientras no se constituya un verdadero sindicato que legalmente los represente. Ya que como se puede constatar los contratos de protección colectiva que están bajo el amparo de sindicatos como es: EL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE SUPERMERCADOS, CENTROS COMERCIALES SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, registrado en la Secretaria del Trabajo con el número 3256 de registro de organizaciones sindicales y ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal con el numero 10/5691. Organización Sindical que pertenece a la confederación de Trabajadores Mexicanos (C.T.M.), son titulares de 43 contratos de almacén y de dos contratos de oficinas administrativas del consorcio, entre otros sindicatos. Los cuales carecen de legitimación y representación real ya que se firman sin el conocimiento y consentimiento de los trabajadores, lo cual constituye solo una simulación con la complicidad de abogados patronos y autoridades laborales, y que algunos juristas especializados han denominado a los CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN PATRONAL como auténticos “fraudes a la ley”.

Además cabe señalar que celebrar contratos colectivos por almacén tiene un sinnúmero de inconvenientes para los trabajadores, inconvenientes de los que podríamos listar los siguientes:

- 1) No lo definen los trabajadores,
- 2) Los trabajadores tienen menos fuerza en la formulación y defensa de sus demandas, y
- 3) Los trabajadores se ven aislados en el supuesto de huelga y/o cualquier otra acción que intenten realizar.

De esta manera el presente trabajo se centrara en el estudio de los contratos de Protección Patronal de Wal-Mart de México en el Distrito Federal con todas las repercusiones laborales que esto significa para los trabajadores; así pues partimos en el primer capítulo con los antecedentes históricos de Wal-Mart de México, encontrando su origen en los Estados Unidos en el siglo pasado a través de su creador y fundador Sam Moore Walton hasta su muerte en 1992. Junto con la llegada de la empresa a México en la década de los noventa bajo la unión de capitales con el Grupo CIFRA y su posterior desarrollo, además de la forma como Wal-Mart de México ha cambiado de razón social en los últimos 18 años junto con sus fines y repercusiones en la planta de trabajo; para entender a fondo todo lo anterior se toca en el segundo capítulo como principio del estudio los Derechos Humanos Laborales DHL, para explicar de manera objetiva la relación que existe entre la operación y funcionamiento de la empresa y el papel de los trabajadores en esta transnacional, entendiéndose por DHL: “Todo lo que a hombres y mujeres dependientes del trabajo asalariado, les hace posible alcanzar el bienestar material, desarrollándose como individuos y como organización, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades”, así como su evolución, características, fundamentación jurídica y la responsabilidad de los servidores públicos, junto con la identificación y prevención para la defensa de los Derechos Humanos Laborales; de esta manera entramos al tercer capítulo donde se hace un estudio de la “Situación Laboral en México” en la era de la globalización junto con el impacto en las condiciones de trabajo, a fin de explicar y entender el papel de los trabajadores en el contexto de la economía mundial, particularmente en el empleo y salarios en el México contemporáneo y aterrizar en el estudio del trabajo e ingresos en el México metropolitano, específicamente en el Distrito Federal, de esta manera se entenderá como empresas transnacionales como Wal-Mart de México llegan a un mercado abonado por el modelo neoliberal adoptado por el Gobierno Mexicano que facilitara la incursión y dominio del capital extranjero en el sector económico de servicios que actualmente representa el 60% de la inversión directa en nuestro país, situándose por encima de la inversión manufacturera y otras; una vez conocidas las causas del establecimiento de la empresa transnacional se aborda el cuarto capítulo donde se presenta el estudio

de los contratos colectivos de protección patronal partiendo de su concepto y los diferentes enfoques (genético, estructural e ideológico), para llegar a un análisis histórico e institucional, junto con el fin de dichos contratos y por último su marco jurídico, en donde no sólo se profundiza en el estudio de estos contratos sino también se explica lo que es un “Sindicado de Protección”, lo que aquí se presenta es una revisión y una reelaboración de las definiciones que ya han sido presentadas con anterioridad, de cara a un conocimiento cada vez más amplio de los contratos de protección: así se presenta en el quinto capítulo la -contratación colectiva y condiciones generales de trabajo del Grupo Wal-Mart de México- pasando por la forma en como se constituye como persona moral, nombra administradores de personal los cuales son encomendados de celebrar la contratación colectiva de la empresa en la Ciudad de México, los registros de los contratos de protección de Wal-Mart ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, tipos de sindicatos para el efecto, inconvenientes para los trabajadores, los representantes sindicales de Wal-Mart: la forma como están hechos los contratos y el estudio de las condiciones de trabajo que imperan en la empresa de acuerdo a las facultades que emanan de dichos contratos, lo cual le permiten a la empresa un dominio total sobre los trabajadores, ya que de principio a fin en las Relaciones Laborales son unilaterales. Así también se presenta la transcripción de un “contrato de protección de Wal-Mart” como ejemplo de todo lo anterior y por último “el Código Antisindical de Wal-Mart”, como parte de sus políticas para contrarrestar todo brote de organizaciones por parte de los trabajadores: sin embargo pese a las políticas y precauciones tomadas por la empresa a este respecto, en el sexto capítulo se aborda la existencia de una “Organización de trabajadores del Grupo Wal-Mart de México”, en respuesta a las condiciones de trabajo en esta transnacional norteamericana, donde se toca desde su origen, objetivos, estrategia de lucha, reacción de la empresa, avances y el papel de las autoridades Federales y locales, como una muestra de que una probable solución no vendrá de las cúpulas del poder empresarial ó gubernamental, sino que de las bases de trabajadores ante la búsqueda de condiciones dignas de trabajo y bienestar social; por último en el séptimo capítulo se dan las conclusiones particulares y generales del presente trabajo. Todo lo anterior con el objetivo de

determinar los elementos jurídicos de manera clara y objetiva a fin de demostrar el estado de indefensión de los trabajadores del Grupo Wal-Mart de México ante los Contratos Colectivos de Protección Patronal.

# **CAPÍTULO I**

## **ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y CAMBIOS DE RAZÓN SOCIAL**

## 1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

### 1.1.1 Sam Moore Walton

Sam Moore Walton, presidente y fundador de Wal-Mart hasta su muerte en 1992, nació en el año de 1918 en Kingfisher, Oklahoma. Hijo de Thomas Gibson Walton y Nan Walton, fueron quienes desde un principio instruyeron en él y su hermano Bud lo que era el trabajar y proveer al hogar, ser contribuyentes y no sólo tomar las ganancias de los trabajos de sus padres<sup>1</sup> Cuando fue tiempo Walton decidió estudiar una carrera universitaria, esperando poder encontrar a la larga una mejor forma de ayudar a su familia. Entró a la Universidad de Missouri-Columbia, donde decidió estudiar la carrera de economía. Durante esta época, siguió trabajando para ayudarse y ayudar en la situación financiera familiar. Gracias a su gran carisma, liderazgo y calificaciones fue permanentemente elegido como presidente de su clase, así mismo formó parte de la fraternidad más grande de negocios del país, la llamada Alpha Kappa Psi. Al finalizar su carrera universitaria, aspiraba poder asistir a la escuela de negocios de Wharton pero rápidamente se dio cuenta que no le era costeable por lo que desistió definitivamente.<sup>2</sup>

En el año de 1940 firma un contrato para laborar en la tienda de ropa, J.C. Penny Company. Sólo tres días después de su graduación universitaria, toma el puesto de aprendiz de gerencia, por el que percibía un sueldo de alrededor de 75 dólares al mes. En este lugar trabajó hasta el año 42, cuando renuncia previendo que sería reclutado al servicio militar en la Segunda Guerra Mundial. Mientras esto sucedía trabajó en la planta de municiones Dupont, donde conocería a la que después sería su esposa, Helen Robson con quien contraería nupcias en el año 1943. Cuando llegó el momento de integrarse al ejército, Sam se une al cuerpo de inteligencia norteamericano, donde tuvo la responsabilidad de supervisión de la seguridad en las plantas de aeronaves, así como de los campos de prisioneros de

---

<sup>1</sup> Walton, Sam and Huey John (1992), "Sam Walton Made in America, my story" New York. NY; Doubleday., p1-9

<sup>2</sup> Ibid., p.27-29

guerra. De este modo, sirvió en el ejército estadounidense donde llegaría a alcanzar el rango de capitán del cuerpo de inteligencia.<sup>3</sup>

En el año 1945 tras dejar la carrera militar, decide que quiere tener su propio negocio. Piensa en una tienda donde existiera variedad de productos para variedad de gustos. Con la ayuda económica de 20,000 dólares que le presta su suegro, sumados a los 5,000 que había guardado en sus años al servicio del ejército, firma un contrato junto con su hermano Bud para abrir tiendas franquicia de la cadena Ben Franklin. La primera sucursal fue abierta en la ciudad de Newport. Poco a poco fue ganando adeptos logrando que al cabo de cinco años sufriera una gran transformación, pasando de una tienda más, a una de las más exitosas del país. El éxito se debió a esa preocupación constante por mantener los anaqueles del establecimiento bien surtidos y con gran variedad de productos. Otro punto que jugó a su favor de las preferencias, es que la tienda permanecía abierta por más tiempo que los competidores y la única en las fechas festivas. Tuvo la idea visionaria de la práctica del descuento constante, que lograba al comprar al mayoreo del proveedor que tenía los precios más bajos, lo que permitía tener los mejores precios en el mercado. Método que trabajo como resultado que de empezar a facturar 75,000 dólares en el primer año se llegara a la cifra de 250,000 al final del quinto año.<sup>4</sup>

Sabedor del éxito que se estaba teniendo Walton y su hermano Bud, deciden en 1949 rescindir su contrato de alquiler, buscando un local de mayores dimensiones y con mayores comodidades para los consumidores. Encuentra un edificio adecuado en una plaza en Bentonville, Arkansas. Ahí se da a la tarea de restaurar el edificio y lo llaman “Walton’s 5 & 10”, aún con la franquicia de las tiendas Ben Franklin. Durante esa misma década, el número de franquicias se llega a incrementar hasta alcanzar un total de nueve. Entre 1951 y 1962, los Walton intentaron con varios, otros tipos de negocios como K-Mart. El concepto de la empresa K-Mart era simple: mercadería de precio bajo con calidad y con énfasis en el auto-servicio. Esto los llevó a considerar un nuevo tipo de concepto: las

---

<sup>3</sup> Ibid., p35-40

<sup>4</sup> Ibid., p.40-42

Tiendas de Descuento. Para los hermanos era evidente que empezaba un cambio en los hábitos de compra de la sociedad norteamericana y estaban seguros de que un sistema de descuentos funcionaría también en las comunidades pequeñas y no sólo en los mercados metropolitanos.<sup>5</sup>

Sam Walton era un gran apasionado del contacto con los clientes y se dio cuenta que la mayoría de las tiendas en sus tiempos se organizaba alrededor de los mostradores, y los vendedores mostraban la mercadería sólo cuando esta les era solicitada por algún cliente. El nuevo paradigma que Walton pudo ver, fue el concepto nuevo de autoservicio que permitiría a los clientes comparar productos en los estantes, y los podían comprar más barato si así lo quería. Una tienda de descuento opera bajo un pequeño margen de ganancia, pero la idea central de este nuevo concepto se centraría en hacerlo con un volumen de ventas importante. Los precios reflejan los bajos costos. El comprador promedio gastaba más dinero en una tienda cuando el formato, por así decirlo, era autoservicio. Pero las tiendas de autoservicio y de descuento tendían a ser pequeñas, especializadas en un solo producto y situadas en las grandes ciudades y sus suburbios.<sup>6</sup>

Ante tal hecho, a Sam Walton le surge una nueva idea y es cuando se da a la tarea de viajar a Chicago con el fin de reunirse en la casa matriz, con los ejecutivos de Ben Franklin y proponerles la posibilidad de abrir una tienda de descuentos prototipo en una localidad pequeña. Idea en la que los ejecutivos no confiaron. El pensar en un gran local dentro de una población pequeña, no era algo viable para su modo de hacer negocios y no brindaron el apoyo que se esperaba. Paso que a la larga fuera fundamental y Sam agradecería, ya que en el año de 1962, abre su primera tienda Wal-Mart ya como el único dueño, dando principio al nacimiento de un imperio. En su mente siempre estuvo presente la idea de que los consumidores de entonces estaban habidos de tiendas de descuento con mercancía variada y un buen servicio por parte de sus empleados. Su primera tienda de descuentos fue la llamada “Wal-Mart Discount City”, y fue

---

<sup>5</sup> Ibid., p.43-46

<sup>6</sup> Schinwald, Josef “El caso San Walton y Wal-Mart”, Ganar opciones, asesoramiento y capacitación en negociación, comunicación y ventas. Disponible en <http://www.ganaropciones.com/walmart.htm> consultada el 8 de febrero de 2008

fundada en la ciudad de Rogers, Arkansas, teniendo un éxito abrumador basado en el nuevo esquema de tienda. De tal forma, que dos años después se inaugura en Harrison, Arkansas, la segunda tienda, dando pie para el segundo escalón del fenómeno Wal-Mart.<sup>7</sup>

El mismo año, la competencia no se hace esperar y basados en la idea de Wal-Mart, Sebastián S. Kresge lanza su centro comercial y comienza la cadena K-Mart. Dayton Hudson comenzó su cadena de tiendas de blancos. Una nueva moda se dejaba sentir dentro de los Estados Unidos de América. El vender productos de descuento en tiendas departamentales entraba con gran fuerza y era la nueva forma de hacer negocios. Siempre visionario y puntero en su ramo, Walton confía una vez más que el mayor descuento en los precios le daría la ventaja en la preferencia de los consumidores sobre sus nuevos competidores. Walton comenzaba una cruzada que duraría el resto de su vida; mantener los precios por debajo de los estándares de las demás tiendas departamentales. Al usar esta fórmula, era imprescindible que Wal-Mart creciera en ventas con un paso implacable sobre sus oponentes, siendo lo único que le permitiría tener ganancias, mantener los precios más bajos y la preferencia de los compradores.<sup>8</sup>

Sam Walton creía que las tiendas de grandes dimensiones podrían lograr el éxito en ciudades grandes como pequeñas, siempre y cuando, éstas ofrecieran algún incentivo a la gente. Y que mayor incentivo que el tener los mejores precios. Las comunidades rurales donde se establecía Wal-Mart podían aguantar sólo una tienda de grandes dimensiones, por lo que ninguna de las llamadas tiendas de descuento, comparables al concepto Wal-Mart podía establecerse en el mismo lugar. La ventaja clásica de ser el primero. Como se dice popularmente, el que pega primero, pega dos veces. Wal-Mart estaba ganando cierto poder monopólico sobre un mercado cuyo potencial sólo Walton había comprendido. Las tiendas Wal-Mart comenzaban a inundar una ciudad tras otra. Fórmula perfecta para el crecimiento de valor y ganancia superior: encontrar una pequeña ciudad donde no

---

<sup>7</sup> Huey, John (1998), "Sam Walton: Wal-Mart Brought Low Prices to Small Cities, but its Creator also Changed the way Big Business is Run", TIME, Diciembre, Vol. 152 # 53.,p32

<sup>8</sup> Ibid.,p32

existiera tienda departamental, ganar el mercado y no tener con quien compartirlo.<sup>9</sup>

Siempre visionario y adelantándose tanto a su época como a sus competidores, Sam Walton en el año de 1966, con alrededor de 20 tiendas abiertas, se da a la tarea de asistir a uno de los IBM de los Estados Unidos, situada en la ciudad de Nueva York, con la única finalidad de encontrar y emplear al tipo más inteligente de la institución, capaz de realizar el manejo computarizado de la operaciones. Una vez que lo encontró, lo llevó a Bentonville, Arkansas, donde en el año 1970 construye la sede de su primer centro de distribución y la sede de sus oficinas generales. Ahí le da la tarea de realizar el inventario total de las mercancías de las tiendas Wal-Mart. El sabía que la clave para mantener bajos costos y ganancias altas, era el control de inventario, ordenando los productos necesarios en la cantidad necesaria. Muy poco inventario significaría para la empresa pérdida de ventas, mientras que por otro lado, demasiado inventario significaba excesivo costo. El control de inventario, requería control de información. Wal-Mart empezaba a convertirse en el ícono del control de inventario justo a tiempo, que se tradujo en una sofisticación logística de la mercancía y una mayor eficiencia. Hoy en día, la base de datos de la compañía es la segunda más grande sólo después de la del Pentágono.<sup>10</sup>

Sin lugar a dudas, Wal-Mart se convertía en pionera en el uso de la tecnología a favor del servicio, una de las primeras cadenas que instalaba códigos de barras en las cajas registradoras conectadas a una computadora central. El nuevo centro computarizado permitiría observar la manera en que la gente compraba y recogía información de los clientes, así como su comportamiento de compra. Sam Walton, por lo tanto, convertía el flujo de las transacciones de productos en un conocimiento profundo y sistemático de las preferencias de los clientes, darle sensibilidad al precio, dándole margen de maniobra, según las tendencias que el consumidor proveyera y un comportamiento de compra según las variaciones. Se daba una nueva forma de hacer negocios, el uso de un

---

<sup>9</sup> Schinwalk, Josef. Op. Cit

<sup>10</sup> Huey, John (1998), Op.Cit, p.32

merchandising de precisión, mercadeo basado en los datos que le brinda el uso de esta nueva tecnología, reemplazando al ahora obsoleto merchandising basado en conjeturas.<sup>11</sup> Tipo de mercadeo donde la empresa se hace de productos basada en su sentido común, en juicios incompletos formados por ciertos indicios, sin tener bien claro los gustos y necesidades que el cliente mostraba.

En octubre de ese año, las acciones de Wal-Mart se hacen posesión pública. Empieza a tener participación y empieza a cotizar en la Bolsa de Valores de New York. El crecimiento del nuevo fenómeno fue inesperado, el éxito y las ganancias seguían incrementándose año tras año logrando que hacia finales de la década, ya se contaran con más de 270 tiendas alrededor de once estados de la Unión Americana. Las ventas de la empresa sufrieron un notable incremento; se pasó de una muy respetable suma de 44 millones de dólares en 1970 a 1,248 millones en 1979. Por primera vez Wal-Mart es tomada en cuenta por la revista Forbes. Revista especializada en el mundo de los negocios y las finanzas, que realiza hasta la actualidad una lista anual de las empresas más prósperas de Estados Unidos, y la ubica dentro de dicha lista, afirmación que se vio confirmada con el incremento del número de tiendas en los diez años siguientes, pasando hasta 1,402 establecimientos.<sup>12</sup>

Sin duda, era el momento exacto y oportuno para la experimentación dentro de nuevos formatos de tiendas. Basado en una nueva forma de venta mayorista, cuyo pionero había sido el comerciante californiano Sol Price con sus tiendas Price Club. Sam Walton crea dentro de su nuevo imperio los clubes de compras en los que se es necesario ser socio o miembro afiliado, mediante una cuota anual para poder ingresar al establecimiento y poder adquirir los productos. En 1983, se inaugura la primera tienda del formato Sam's Club, en Midwest City, Oklahoma. Una vez más, el nuevo rey de las tiendas de supermercado no se podía haber

---

<sup>11</sup> Schinwqald.JOsef. Op.Cit.

<sup>12</sup> Ortega, Bob (1998), "In Sam we trust: The Untold Story Of –Sam Walton and How Wal-Mart Is Devouring America" Ne York, NY, Times Books, p.97

equivocado, el éxito fue rotundo y siete años más tarde, ya existían alrededor de la nación norteamericana, 123 de este tipo de establecimientos.<sup>13</sup>

En este formato de tienda las mercancías se distinguen por ser ofrecidas al público en venta al por mayor, y los precios de venta se encuentran siempre por debajo de los precios que manejan las tiendas de autoservicio. La tienda se encuentra mayormente enfocada a tener como principal consumidor, a esos pequeños negocios que les conviene comprar grandes cantidades de algún producto para bajar los costos, lo que engloba su slogan “El gran negocio para su negocio”.<sup>14</sup> El éxito de la tienda depende de la venta de grandes cantidades de mercancía, para así poder compensar los bajos márgenes de ganancia y poder mantenerlos. Limita su mercancía, a los productos de mayor uso, tales como líneas completas de alimentos, así como una comida congelada, productos de aseo, neumáticos, baterías, equipos de oficina, ordenadores, línea blanca, videos, sin dejar de lado los gustos de particulares que buscan artículos para el hogar, electrónica, joyería y ropa.

Un hecho era, que aún con el éxito de las tiendas, muy pocas personas se habían tomado la molestia de hablar de Sam Walton, o no les interesaba. Hasta que en 1985, la revista Forbes determinó que con el 39% de las acciones del grupo Wal-Mart, se convertía en el hombre más rico de América. Con esta afirmación las miradas se centraban en él. Su carisma innato y el nuevo rol del que había sido objeto, motivó a miles de empleados a seguir creyendo en el centro comercial y sus bondades. Era claro reflejo del famoso sueño americano. Mientras la influencia del Wal-Mart crecía, su dueño empezaba a ser villanizado por sus contrincantes, en especial por los pequeños comerciantes de las pequeñas ciudades. Casos que hicieron eco en la prensa nacional, que atacaban a la empresa y al accionista mayoritario de acabar con la fuente de ingreso y de empleo de muchas personas.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Walton. Sam and Huey John (1992). Op. Cit., p.225

<sup>14</sup> Sam's Club, Disponible en [Hyyp://www.sams.comn.mx/acceso.asp](http://www.sams.comn.mx/acceso.asp) consultada el 10 de febrero de 2008  
On line

<sup>15</sup> Huey, John (1998). Op. Cit., p.33

Sin embargo, este hecho no fue impedimento para que Wal-Mart se extendiera. Surgió el tipo de tienda, Wal-Mart Supercenter, que ofrece 36 tipos de mercancías generales, distribuidas en un espacio de entre 30,480m<sup>2</sup> y 64,008m<sup>2</sup>, dependiendo de las necesidades de los consumidores, empleando entre 200 y 500 empleados dedicados y comprometidos a brindar un excelente servicio. Los Supercenters fueron diseñados con el fin de ahorrar a los consumidores tiempo y dinero. Se encuentran localizados en las grandes ciudades, tratando de ofrecer cada día, precios bajos y alta calidad de los productos, a través de un eficiente sistema de operaciones y un gran volumen de ventas. Teniendo como objetivo primordial el proveer a la familia de una compra conveniente para su economía, sin dejar de lado alta calidad. Es un establecimiento donde puedan encontrar de todo, debido a que éste combina una amplia gama de mercancías generales en un solo lugar. El primer establecimiento del tipo Wal-Mart Supercenter, se abrió en Washington en marzo de 1988. Para el año 2000, en Estado Unidos se contaban alrededor de 888 Supercenters, con un promedio de apertura de 7 nuevos establecimientos por mes. Para el 2005, se cuentan un total de 1,906 establecimientos de este tipo.<sup>16</sup>

El cuarto formato que posee el grupo Wal-Mart de tiendas de descuento, fue fundada a principios de los años 90, y lleva el nombre de Bud's Warehouse Outlet Stores, en honor a Bud Walton. Es una tienda que se distingue por ser especialista en la venta de mercancías de línea blanca, y usualmente opera como tienda de descuentos. Ofrece aproximadamente un 75% de productos nuevos, pero igual toma ventaja de los overstocks de algunos productores, cambios de modelo, cambio de empaque o alguna pequeña falla en la mercancía con el fin de ofrecer al consumidor, grandes ahorros. Entre algunos de los productos que se ofrecen aparte de la línea blanca, se puede encontrar a la venta comida, tabaco,

---

<sup>16</sup> Fishman, Charles(2006), "The Wal-Mart Effect", New York, NY The Penguin Press., p.150

ropa, productos de belleza y salud, muebles, electrónicos, productos deportivos, accesorios para autos, pintura, juguetes, libros, etc.<sup>17</sup>

Y la última filial del grupo Wal-Mart, son las conocidas tiendas Hypermart USA, tienda que procura combinar los comestibles y productos en general, todo igual, bajo un mismo techo y con el sello Wall-Mart de productos de descuento. El concepto de Hypermart es tomado bajo la base del competidor francés Carrefour. Hasta el momento se han abierto sólo cuatro locales bajo este concepto, que se encuentran localizados en Garland-Texas, Topeka-Kansas, Arlington-Texas, Kansas City-Missouri. Todas las tiendas se encuentran diseñadas bajo 20,000m<sup>2</sup> que cuentan con un minimall, banco, establecimientos de comida rápida y otros servicios. Las tiendas no han tenido el éxito total de las demás filiales, sin embargo, siguen funcionando ahora más apegadas bajo el sistema del Wal-Mart Supercenter.<sup>18</sup>

Sam Walton, siempre creyó que la clave de la popularidad del sello Wal-Mart debía radicar en la identidad local que se crea en cada tienda. Como parte de su filosofía, los clientes tienen que ser bienvenidos personalmente en cada tienda por los llamados People Greeters, personas contratadas exclusivamente para estar en la entrada de cada tienda, y dar la bienvenida a todos y cada uno de los clientes que entra a la misma. En su interior, la tienda debía ser un lugar que se distinguiera sobre los competidores por sus precios bajos y tener un buen servicio, gracias a un eficiente y sofisticado sistema de distribución y una cultura de empresa que es reforzado constantemente, bajo un sistema de formación y a manifestaciones rituales bien establecidas.<sup>19</sup> El arte de vender, va más allá de una simple transacción o trueque; comprar es una acción donde se busca saciar una necesidad mucho más importante que el simple adquirir productos, es una satisfacción que se da cada persona. En este sentido, Wall-Mart es sin duda el

---

<sup>17</sup> Wal-Mart Stores Inc, "Bud's Profitability Recycles Old Stores", Discount Stores News, Junio 7, 1993, Disponible en [http://www.findarticles.com/p/articles/mi\\_m3092/is\\_n11\\_v32/ai\\_1388096](http://www.findarticles.com/p/articles/mi_m3092/is_n11_v32/ai_1388096) Consultado el 7 de febrero de 2008 On line

<sup>18</sup> Wikipedia, "Hypermart USA", Articles LaCKING Sources, Enero 18, 2006. Disponible en [http://en.wikipedia.org/wiki/Hypermart\\_USA](http://en.wikipedia.org/wiki/Hypermart_USA) Consultada el 5 de febrero de 2008 On line

<sup>19</sup> Soderquist, Don, (2005) "The Wal-Mart way, the inside story of the succes of the world's largest company" Nashville, Ten. Nelson Busines. P.74-75

gran laberinto moderno de cualquiera ama de casa (o quien haga el súper en el hogar). Es la empresa que ha encontrado el secreto de lo que significa comprar y vender felicidad, a través de dos ideas que cambiaron el mundo: el autoservicio y el concepto de precios bajos siempre.<sup>20</sup>

En los Estados Unidos. Wal-Mart se ha convertido en la mayor cadena de distribución, que se traduce en un mayor número de empleos. Sólo en el año de 1995, la compañía creó alrededor de 85,000 nuevos empleos en los Estados Unidos. Actualmente, casi once años después, se estima que cuenta con más de 1.6 millones de empleados o asociados, como ellos los nombran, alrededor del mundo. En los Estados Unidos, alrededor de 3 millones de personas tienen trabajos que dependen directa o indirectamente de Wal-Mart.<sup>21</sup> Además del beneficio económico, Sam Walton deseaba que cada establecimiento reflejara sus valores a los consumidores y también que brindara apoyo a la comunidad. Como resultado, se crearon programas conjuntos con las localidades en las que se encontraban sus tiendas, que crecieron de acuerdo a las necesidades de cada región y se extendieron a todo lo largo de Estados Unidos.<sup>22</sup>

Wal-Mart bien podía empezar a ser vista más que un modelo a seguir para su propio sector. Los resultados arrojados habían superado eso, podría asumir la situación de la empresa prototipo del siglo XXI. Como lo afirmaría Nelson Lichtenstein, profesor de la Universidad de California, cuando escribió lo siguiente:

En cada época, una empresa prototipo parece figurar un nuevo conjunto innovador de estructuras económicas y de relaciones sociales. Al final del siglo XIX, la compañía de Ferrocarriles de Pensilvania se consideraba la referencia del mundo. A mediados del siglo XX, General Motors, era el símbolo de una gestión burocrática y perfeccionada y de una producción en gran serie aprovechando las nuevas tecnologías, y, estos últimos años, Microsoft parece ser el modelo de una economía del conocimiento posindustrial. A principios del siglo XXI, Wal-Mart surgió como el tipo de institución económica que transforma al mundo imponiendo un sistema de producción, distribución y empleo transnacional y sumamente integrado.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Castro Wright, Eduardo (2005), "¿Encontró lo que buscaba?" Líderes mexicanos, Marzo #85., p. 16

<sup>21</sup> Fishman, Charles (2006). Op. Cit., p.7

<sup>22</sup> Wal-Mart, Disponible en <http://www.ihe.ucsb.edu/walmart> Consultado el 12 de febrero de 2008. On line

<sup>23</sup> Lichtenstein, Nelson, "Wal-Mart: Template for 21st century capitalism?", Abril 12, 2004, Disponible en <http://www.ihe.ucsb.edu/walmart> consultada el 12 de febrero de 2008. On line

### 1.1.2. Cultura Wal-Mart.

Al pensar en qué radica la gran diferencia y éxito entre Wal-Mart y lo demás súper mercados, sin lugar a duda la primera respuesta que vendría a la mente, estaría relacionada a los precios bajos. Idea que no es del todo errónea. Si bien los precios son un atractivo para atraer clientela y hacer que consuma ahí, una empresa no puede basar su buen funcionamiento sólo en precios, y he aquí el componente que ha hecho que Wal-Mart se haya distinguido de sus demás competidores, fórmula que pocos han tomado en cuenta y que radica en el poder de la cultura organizacional.<sup>24</sup> Uno de los pilares principales del gigante minorista radica en haber creado una cultura organizacional donde todos compartan la misma visión, valores, propósitos y expectativas de éxito. Basándose en tres creencias básicas dentro de la regla que son: el respeto a los clientes, a los asociados y proveedores. Esforzándose por tratar a todas las personas de la forma en que uno quiera ser tratado y tratar de dar lo mejor de la empresa, para que todos salgan beneficiados. Donde la palabra clave se vuelve; respeto. Las creencias que la empresa tenga como valores, serán la esencia de esa cultura organizacional. La cual condicionará las acciones, comportamientos, percepciones e interpretaciones de los miembros de Wal-Mart.<sup>25</sup>

Mucha importancia ha tenido que estos valores se encuentren claramente articulados y atendidos por cada uno de los miembros de la organización, ya que éstos se han convertido en los ejes de la conducta que prevalece dentro de la empresa y se encuentran íntimamente ligados con los propósitos que ésta tiene. Los valores se pueden considerar como uno de los elementos más importantes de la organización, ya que sobre ellos se han fundamentado todos los cimientos de la estructura organizacional.<sup>26</sup> Estos valores son los que han permanecido por los años y han sido la esencia de la cultura y éxito que ha prevalecido en la compañía;

---

<sup>24</sup> Soderquist, Don(2005), Op.Cit., p.25-26

<sup>25</sup> Shein. Edgar.H.(1991), "Organizational Culture and Leadership, A dynamic view", San Francisco, Cal, Jossey-Bass Inc. Publishers., p.15-17

<sup>26</sup> Deal, T.E. y Kennedy, A.A.(2000) "Corporate Cultures: The rites and rituals of corporate life", New York, NY, Perseus Publishing, p.21

integridad, respeto, trabajo en equipo, comunicación, excelencia, responsabilidad y confianza.

La empresa pretende mantener en claro que dentro de una empresa exitosa, no es tolerable el quebranto de la integridad. Desde un principio se trata de inculcar a los trabajadores que el mentir, hacer trampa o robar, es totalmente incorrecto aún cuando todo se intente hacer en beneficio de la empresa, ya que se estarían perdiendo las bases que han dado éxito a la compañía. El respeto se debe dar hacia todos los empleados sin importar su rango, y siempre debe de ser respetados su punto de vista aunque sea contrario al de sus superiores. El trabajo en equipo es fundamental para el buen funcionamiento, una sola persona no puede hacer todo, debe existir una relación de co-necesidad, donde dependen los unos de los otros. En este sentido la comunicación se vuelve fundamental en todos los niveles dentro de la compañía. Es tan importante dar un punto de vista, como es necesario el escuchar el de los demás. La excelencia ha sido y seguirá siendo la búsqueda continua de la organización, es necesaria la innovación continua para poder pretender ser mejores día a día.

Desde un principio la compañía cree que al hablar de responsabilidad cada asociado debe tener bien claro que no hay nadie mas responsable de sus acciones mas que el mismo, y que esta será base de la confianza, confianza que es base en cualquiera relación ya sea personal y en esta caso laboral, todo el que trabaja en Wal-Mart debe estar comprometido a engendrar confianza en cada una de las personas con las que se labora.<sup>27</sup> Sin estos valores una empresa de las magnitudes de Wal-Mart hubiera sido considerada simplemente como un supermercado más, y no se hubiera alcanzado los niveles que en la actualidad posee. Como base de la filosofía y creencia que la compañía tenga para alcanzar el éxito, los valores proporcionarán dirección a los empleados y establecerán el guión preciso de comportamiento que los directivos precisan y los consumidores requieren.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Soderquist, Don(2005).Op.Cit.,p.29-30

<sup>28</sup> Ibid.,p.21

Los valores se vuelven parte esencial en la cultura. Con el tiempo se pueden hacer cambios en dirección, en la imagen de la tiendas, en la forma en la que se transporte la mercancía, el surtido de mercancía, el sistema en el que se hacen los negocios o incluso hasta en las estrategias, pero nunca se podrán cambiar los valores. Han sido la base de todo lo que se ha logrado y de la Wal-Mart Way que tanto pregona. Pero entonces, ¿Qué es la cultura Wal-Mart? Cuando uno observa diferentes naciones en el mundo, uno fácilmente puede ver que tan diferente actúan o piensan, de las demás naciones y del país al que uno pertenece. La clave para poder entender cualquier cultura, es descubrir la creencia dominante dentro de la sociedad. De la misma manera, las compañías y organizaciones tienen distintos modos de actuar dentro del mercado basados en sus creencias institucionales. Esa es la actitud que la distingue de todas las demás, que puede incluso crear cierta ventaja competitiva. La cultura es la personalidad que tiene la empresa, y que gobierna de cierto modo en que piensan los trabajadores, la forma en la que actúan e interactúan entre ellos, y la forma en la que realizan su trabajo. Cultura que ha logrado crear un sentido de identidad en el personal de la organización, haciendo que los empleados de Wal-Mart se sientan especiales, orgullosos de pertenecer a la empresa y con ganas de ser mejores día con día, todo por el bien de su empresa.<sup>29</sup> En pocas palabras la cultura puede determinar en mucho el futuro y éxito de la compañía.

Tanto los sistemas, como las estrategias y la infraestructura son extremadamente importantes, pero nunca estarán por encima de los individuos. Las personas son las que hacen la diferencia y que el funcionamiento sea el adecuado. Por más grande que una empresa sea, y que cuente con una infinidad de recursos, el secreto del éxito de Wal-Mart se ha basado en hacer que las personas que ahí laboran se sientan tan a gusto, que estén dispuestos a dar lo mejor por ella. Una organización que está basada en la diversidad, donde las diferencias en los colores, razas, sexos, edad, preferencias sexuales o religiones, son parte de su desempeño diario y que incluso se buscan enaltecer, para que sus asociados puedan sentirse orgullosos de dichas diferencias. Personas que quizás,

---

<sup>29</sup> Soderquist, Don (2005), Op.Cit., p.27

no sean iguales pero tienen los mismos derechos y valen dentro de la empresa por igual, personas que se pueden encontrar trabajando alejados los unos de los otros, tener distintas obligaciones, pero que tengan claro que están unidas por un mismo fin, hacer de la empresa la más exitosa.<sup>30</sup>

La actitud que mantengan los asociados será componente importante de la cultura organizacional de Wal-Mart. Las actitudes que muestran los líderes y la forma en la que tratan al personal que está a su cargo, tienen efecto en la forma en la que éstos lo realicen que determinará el éxito o fracaso de la organización. Los subordinados están constantemente al pendiente de lo que hacen sus superiores, desarrollando percepciones de ellos, y de la organización.<sup>31</sup> Para Luis Sanz de la Tajada, profesor de la Universidad Complutense de Madrid, la actitud dentro de los valores de la empresa forma el corazón de la cultura, y cree que ésta es implantada por los héroes o líderes de la organización.<sup>32</sup> Responsabilidad de líder que recayó en Sam Walton hasta el momento de su muerte, cuando la empresa perdió a su fundador y gran líder. Hasta ese momento se tenía la confianza que el líder sabía que hacer ante cualquier eventualidad que tuviera la empresa. Si un competidor se establecía enfrente de ellos, lo primero que se preguntaba y preguntaba a su gente era. ¿Qué podemos mejorar para satisfacer a nuestro consumidor?<sup>33</sup> Walton siempre veía a la competencia como algo sano y necesario que haría que la empresa luchara por mejorar día con día. Claro reflejo de la filosofía de la empresa, que demostraba a sus trabajadores esa necesidad por brindar un mejor servicio al cliente y ser los mejores.

El líder forma parte de la red cultural que sostiene a la empresa, y su ejemplo pone de manifiesto los valores que ésta persigue. Servirá como un punto de referencia al resto de los miembros de la organización, será visto como el ejemplo a seguir, los trabajadores aspiran a imitarlo o ser como él. El líder es considerado dentro de la estructura organizacional, como otro de los elementos de

---

<sup>30</sup> Ibid.,p.50

<sup>31</sup> Ibid.,p.28

<sup>32</sup> Sanz, de la Tajada, Luis. A.(1994), "Integración de la identidad y la imagen de la empresa. Desarrollo conceptual y aplicación práctica " Madrid, ESIEditorial.,p.33

<sup>33</sup> Deal, Terrence.E y Kennedy, Allan.A.(1985).Op.Cit.,p.37

gran importancia. El líder de la empresa, encarnado en Sam Walton personificará los valores y sintetizará la fuerza de la organización. Se convertirá en el gran motivador, realizará las cosas que todos los demás quisieran hacer. Se mostrará como el símbolo máximo de la organización, demostrará que el ideal del éxito puede ser alcanzado por la capacidad humana y será la inspiración para que todos los miembros de la organización tengan esas ganas de superación.<sup>34</sup>

En el momento de la muerte del líder absoluto, no faltó quien pensó que Wal-Mart había alcanzado su tope, y que la empresa caería en un estancamiento normal o empezaría un normal debacle durante la transición de la nueva generación de líderes. Sin embargo, las bases estructurales estaban bien cimentadas y los valores perdurarían. Los asociados (trabajadores) de Wal-Mart sentían tan suya la empresa, que no permitieron que la debacle sucediera. Supieron demostrar que Sam Walton no sólo había construido una gran empresa, había creado personas con una nueva mentalidad, un sistema de creencias, había creado toda una nueva cultura organizacional. Con lo que el nuevo líder, su hijo mayor y heredero de la presidencia, tomó las riendas de la compañía y junto a los asociados de Wal-Mart continuaron con el increíble crecimiento del imperio.<sup>35</sup>

Se dejó bien en claro que si algo se constituyó, como la gran fuerza que hizo posible que Wal-Mart pudiera sobreponerse de todos los retos, fue la cultura que se inculcó al interior de la empresa, con todos sus valores. Llegando a convertirla en una de las empresas más grandes del mundo. La cultura es muy importante en el éxito de cualquier organización. No se puede confundir y pensar que la cultura puede dejar de lado o ser más importante que el ser competente, pero la cultura le da vida a esa competencia, donde se basen todos sus planteamientos y actuaciones. Siendo importante tomar en cuenta que la cultura de la empresa en criterios de actuación, actitudes y comportamientos coherentes

---

<sup>34</sup> Deal, Terrence E y Kennedy, Allan.  
A. (1985). Op-Cit, p.37

<sup>35</sup> Ibid., p.36

en todas las áreas de actividad de la organización, dará lugar a la serie de principios que conforman la cultura empresarial.<sup>36</sup>

Los slogans, como las mascotas, pueden ser un fiel reflejo de los valores organizacionales, ya que tratarán de captar substancialmente lo que los empleados de la compañía creen.<sup>37</sup> En este caso, la mascota que es la carita amarilla siempre sonriente trata de reflejar el optimismo de los asociados y que cada una de las personas que trabajan ahí, es gente de trabajo que se siente feliz por pertenecer a Wal-Mart. Que trabajan bajo valores bien establecidos. Modelos que han servido para que la empresa sea la más exitosa y se logre mantener el primer lugar a nivel no sólo nacional si no mundial, por lo que no se puede permitir que se deterioren estos valores, ni como individuos, ni como empresas ya que el hacerlo se perderían las bases que llevaron al éxito.<sup>38</sup>

Otro de los puntos medulares para el éxito, y que hace que los trabajadores se sienten parte de la empresa Wal-Mart, es esa llamada cultura del respeto. Una cultura de respeto es aquella en la que la gente se centra en honrar el valor y la dignidad de todos los individuos, demostrando cortesía a los trabajadores, el hacerles saber que si se tienen altos mandos, es por que siempre existen posiciones jerárquicas, pero que esto no quiere decir que ellos sean mejores o valen más. Todos por igual hacen que la empresa se vuelva exitosa o un total fracaso, es tan necesario un directivo, del mismo modo que los es un obrero para que una empresa funcione adecuadamente<sup>39</sup> Wal-Mart comienza esa cultura de respeto llamando a quienes ahí laboran asociados, por que ellos no sólo trabajan ahí, si no que contribuyen y hacen posible el éxito de la empresa. Por que se brindan completamente a la empresa. No sólo ofrecen dos manos para laborar, sino que también, brindan nuevas ideas. El compartir las expectativas que la organización tiene, y tratarlos como compañeros, hace que los asociados se sientan a gusto y útiles. Sam Walton afirmaba que muchas de las nuevas ideas

---

<sup>36</sup> Sanz, de la Tajada, Luis. A. (1994), Op. Cit., p.33

<sup>37</sup> Deal, T.E. y Kennedy.A.A(2000),Op.Cit.,p.24

<sup>38</sup> Soderquist, Dom.(2005), Op. Cit., p.45

<sup>39</sup> Noreen, Tehrani,(2001)"Building a Culture of Respect" New York, NY, Taylor and Francis group.,p.3

que se ponían en práctica dentro de la compañía provenían de los asociados.<sup>40</sup> Cuando las personas se sienten valiosas y cuidadas se esforzarán por dar los mejores resultados a sus compañías. Así mismo sostenía que si bien el grupo de trabajo de Wal-Mart estaba formado por personas ordinarias, eran personas comunes que sabían valorarse los unos a los otros y sabían trabajar como uno mismo, lo que producía extraordinario resultados del que pocos se podían jactar.<sup>41</sup>

Si bien el asociado se puede sentir muy a gusto dentro de su empresa, no debe por eso faltarle cierta motivación extra y saber en constante comunicación con la empresa, y Wal-Mart pensó en esto también y creó el llamado Saturday Morning Meeting buscando tanto entretener a su gente como informarles de los alcances que la empresa está teniendo. Como esta reunión se ha buscado dar cierto dinamismo con actividades variadas, desde traer asociados para contar experiencia de otros lugares de trabajo, como brindar un reconocimiento a un asociado por su larga trayectoria dentro de la empresa, el tener invitados especiales puede ser una sorpresa que puede aparecer cualquier sábado, tener pláticas con músicos famosos, actores, escritores, deportistas, o una persona admirada por la comunidad, busca que los asociados quieran participar y no faltar a alguna de estas reuniones. Si bien la reuniones de los sábados por las mañanas son usadas para entretener y pasar un rato agradable con la comunidad de Wal-Mart, también es usada para hacer una autocrítica, sugerir puntos en donde se puede mejorar, ver dónde creen las bases de la empresa que se está fallando y tratar de solucionarlo en conjunto. La reunión de sábado por la mañana es el instrumento usado para tomar el pulso al buen o mal funcionamiento que está teniendo la organización.<sup>42</sup>

Sin duda algo que nunca se dejaría de lado dentro de la cultura Wal-Mart, y es el eje esencial de lo que busca la empresa, es el tratar de brindar satisfacción total al cliente, siempre haciéndoles saber que son las personas más importantes que hay para la empresa. Todo el que labora en Wal-Mart, siempre tiene muy en

---

<sup>40</sup> Walton, Sam an Huey John (1992), Op. Cit., p. 45-49

<sup>41</sup> Ibid., p. 45-49

<sup>42</sup> Wal-Mart, "The Saturday Morning Meeting" Walt-Mart Stores Disponible en <http://walmartstores.com/GlobalWMStoresWeb/> Consultada en 14 de febrero de 2008 On line

claro que el verdadero jefe es el consumidor y que la meta principal es satisfacer sus necesidades cada vez que están dentro de una de las tiendas del grupo. Al cliente se le debe recibir con una sonrisa y con la mayor disposición de ayudarlo. El cliente siempre debe sentirse bienvenido, sentirse en confianza, hacerlo sentir como si estuviera en familia, popularmente dicho, hacerlo sentir como en casa. La empresa tiene claro que si los precios son bajos, son siempre buscando que el cliente encuentre las mejores opciones, y que la existencia de la misma está basada en brindar satisfacción a la comunidad.<sup>43</sup> La empresa siempre estará preocupada por darle valor a todo lo que el cliente obtenga, cada vez que visite una de las tiendas del corporativo.

En la tercera creencia básica esta enfocada a los proveedores, la cultura Wal-Mart tiene muy claro cuánto del éxito de la empresa está claramente ligada a éstos y cuánto depende el uno del otro, cuán entrelazada se encuentra la historia del éxito del gigante minorista a sus proveedores, quienes han creado sus propias historias de éxito del gigante minorista a sus proveedores, quienes han creado sus propias historias de éxito a través de su trabajo con Wal-Mart. El gran número de establecimientos busca dar una gran oportunidad para que los proveedores puedan poner sus productos dentro de los Estados Unidos, como en el mundo. La cultura organizacional de Wal-Mart, trata de beneficiar desde los pequeños e independientes proveedores hasta las compañías de Fortune 500. Siempre basados en una política de equidad de oportunidades.<sup>44</sup>

Wal-Mart debe reconocer en sus proveedores piezas claves dentro de los canales de distribución, ya que estos son los encargados de llevar los productos a las tiendas para que el consumidor no tenga que recorrer grandes distancias para obtenerlo, y poder así satisfacer una necesidad. En consecuencia el beneficio de lugar, mencionado anteriormente, se da el llamado beneficio de tiempo que consiste en llevar dichos productos al cliente en el momento más adecuado. Productos que deben estar al alcance del consumidor en un momento anterior al

---

<sup>43</sup> Soderquist, Don(2005), Op. Cit.,p.32

<sup>44</sup> Deal, T.E. y Kennedy,A(2000),Op.Cit.,p.37

que se realizan las comparas.<sup>45</sup> Sin los proveedores, la empresa no podría tener un correcto funcionamiento lo que acarrearía pérdidas y la pérdida de posición como la empresa más grande y productiva en el mundo.

Como en todos los lugares y organizaciones, dentro de la cultura organizacional también deben existir ciertas normas, y dentro de la empresa más poderosa del mundo no podía ser la excepción. Las normas se encuentran dentro de manuales, se dan en los llamados Saturday Morning Meetings, y tratan de dar el orden necesario a la cultura de la organización. Una norma es un acuerdo que describirá como es que se deben hacer las cosas. El conjunto de normas que tiene la cultura organizacional de la empresa trata de asegurar la reproducción de comportamientos según la ideología dominante. Las normas serán comunicadas a todos y cada uno de los asociados de Wal-Mart desde el momento que entran a formar parte del grupo y el fin que persiguen.<sup>46</sup> Una de las normas más importantes, es que los gerentes tienen indicaciones precisas de que si descubren que algún sindicato quiera hablar con los asociados, o estos quieran ingresar a alguno, se le comunique inmediatamente a las oficinas principales, ¿y el por qué de esta medida?

Wal-Mart cuenta con el mayor número de trabajadores en los Estados Unidos, pero ninguno de ellos sindicalizado. Y dentro de su cultura organizacional se trata de explicar el por qué no están a favor de la sindicalización. Los ejecutivos de Wal-Mart afirman primeramente que los salarios que perciben los asociados son competitivos con aquellos que otras cadenas y por arriba del salario mínimo. Sus críticos si bien pueden estar de acuerdo con dichas afirmaciones, creen que siendo la compañía más grande del país Wal-Mart, posición anteriormente ocupada por la General Motors, tienen la responsabilidad de ser un modelo en salarios y en prestaciones. Como ejemplo ponen el caso del seguro médico, que los asociados de Wal-Mart por no estar sindicalizados, tienen que pagar con el sueldo que les brinda la empresa. Asegurando muchos de ellos, que les reduce

---

<sup>45</sup> Ibid.,p.,39-40

<sup>46</sup> Wal-Mart, "Mee tour suppliers" Wal-Mart Stores Disponible en <http://walmartstores.com/GlobalWMStoresWeb/navigate.do?catg=238> Consultada el 14 de febrero de 2008. On line

cuantiosamente su sueldo final. Ante esto, los directivos de Wal-Mart piensan que los sindicatos lo único que quieren es tomar millones de dólares en cuotas sindicales de sus miembros, y que sólo les meten ideas en la cabeza. Además, afirman que ellos podrían sindicalizar a sus asociados, sin embargo, estarían perdiendo uno de sus valores principales, al robar a los estadounidenses promedio su derecho de pagar menos por los productos básicos para vivir, y sólo por un grupo que quiere recibir cuota sindical.<sup>47</sup>

A su favor, algunos economistas argumentan que los bajos precios de Wal-Mart, han sido factor importante para que exista un adecuado control de la inflación de Estados Unidos. Sin embargo, Wal-Mart en esta búsqueda constante de brindar los precios más bajos, crea una tendencia, que es un hecho que beneficia en mucho a los consumidores, pero que por el otro lado, puede hacer que los asociados de la empresa sufran en el mismo proceso.<sup>48</sup> El qué hacer y de qué lado ponerse resulta entonces, un interesante dilema. Estar a favor de los derechos sindicales, o pensar como consumidor, y ver qué es lo que no conviene. Las dos parecen tener la razón, pero alguna afectará a la otra sin duda alguna. La cultura Wal-Mart entonces nos presenta estas paradojas que hasta ahora no han podido ser respondidas.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Greenhouse, Steve, "Sindicatos de Estados Unidos Plantean Fran Campaña para Mejorar Sueldo en la Anti-Sindical Wal-Mart" UFCW, 11 diciembre, 2004, Disponible en [http://www.ufew.org/español/asuntos\\_y\\_acciones/walmart/campafl\\_cio.cfm](http://www.ufew.org/español/asuntos_y_acciones/walmart/campafl_cio.cfm) Consultado el 15 de febrero de 2008. On line

<sup>48</sup> Wheeler, Steeven y Hirsh Evan (1999) "Los Canales de distribución" México, D.F. Editorial Norma., p.17

<sup>49</sup> Rochanal, Ronald "El carrito de la fortuna" Enero 24, 2005, Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2005/01/003n1sec.html> Consultada el 14 de febrero de 2008. On line

### 1.1.3 Internacionalización de Wal-Mart

Una nueva etapa y nuevos retos eran necesarios que se presentaran para una empresa del tamaño de Wal-Mart. La mente visionaria de Sam Walton y el gigante empresarial no se podían quedar atrás en la creciente moda de la globalización y quedarse estancada dentro de sus fronteras nacionales. Si el modelo había funcionado con resultados extraordinarios dentro del mercado de los Estados Unidos, ¿por qué no habría de funcionar en otros países? Se tenían que realizar distintas cosas país por país al que se quisiera expandir, pero los valores y creencias tenían que perdurar. Se tenía muy claro que tanto consumidores y nuevos asociados alrededor del mundo, iban a querer ser tratados con respeto y dignidad, recibir los mismos beneficios, ser parte del nuevo fenómeno. La expansión mundial era la siguiente meta.

Dicha expansión se empieza a dar cuando la empresa comenzó a tener presencia internacional al inaugurar la cadena Sam's Club en la zona de Polanco en la Ciudad de México. En la actualidad el gigante minorista tiene presencia en 15 países fuera de los Estados Unidos, operando alrededor de 2,250 establecimientos propios en 10 países y empleando internacionalmente a cerca de 450,000 asociados, en Alemania, Argentina, Brasil, Canadá, China, Corea del Sur, Japón, México, Puerto Rico y Reino Unido. Y teniendo presencia como socio comercial con el grupo CARHCO, La Fragua y Supermercados Unidos en Centro América, con tiendas en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua.<sup>50</sup>

La internacionalización de la empresa comenzó en el año de 1991, aunque fue hasta 1994 cuando se crea la división internacional de Wal-Mart como tal. Al empezar a realizar inversiones directas en el exterior, Wal-Mart comenzaba su proceso de transformación de una empresa nacional al de una empresa internacional. Antes de profundizar en el tema es necesario mencionar que una empresa transnacional puede ser vista como aquella empresa cuyo origen,

---

<sup>50</sup> Fortune, "Wall-Mart tekes o Central America" Fortune, Octubre 24 2005, Disponible en [http://money.enn.com/2005/09/20news/international/walmart\\_centem.dj/index.htm](http://money.enn.com/2005/09/20news/international/walmart_centem.dj/index.htm) Consultada el 13 de febrero de 2008. On line

dirección y propiedad, corresponde aun país y realiza actividades productivas a escala internacional.<sup>51</sup> A partir de las inversiones en el extranjero, Wal-Mart debe administrar bienes y esfuerzos a un nivel internacional, siempre dependiendo de las oportunidades que le brinde el mercado del país anfitrión. Lo que les obliga a hacer frente a consecuencias totalmente nuevas a lo que se encontraba acostumbrado a tratar en los Estados Unidos. Se ve en la obligación de adquirir tierras, de contratar personal local y de negociar con los gobiernos de los países en los que decide desarrollarse. Lo que compromete a la empresa a tener que negociar y brindar un beneficio para el país receptor y no ser rechazado por representar una fuerte competencia con la pequeñas, medianas o grandes empresas locales que seguramente se verán afectadas al tener que compartir el mercado con un nuevo competidor más del tamaño de Wal-Mart.

Con frecuencia, cuando la empresa ha adquirido una compañía o porcentaje de acciones de la misma en otro país, la empresa se ha encontrado con que los aspectos de la infraestructura del negocio en ese país, no están tan avanzados como con los que se cuentan en los Estado Unidos. Definitivamente algo que podía ser considerado como un gran problema o un obstáculo para el buen funcionamiento de la empresa. Pero ésta lo ha sabido tornar a su favor en distinto modos, primeramente no sólo ha logrado tornarlo como una oportunidad para mejorar el funcionamiento de la compañía adquirida, sino también para asistir a la industria entera en la reducción de los costos de la nueva cadena, brindando una reducción en los precios de los productos que se le brindará a los clientes de los nuevos mercados, y así poder continuar con la política de precio más bajo que los de la competencia.<sup>52</sup>

Como se mencionó anteriormente Wal-Mart International comienza operaciones, en la Ciudad de México en noviembre de 1991. Se desarrolló una relación laboral con CIFRA, la hasta ese entonces cadena minorista más importante de México. De nuevo, se tenía que superar nuevos retos y diferencias

---

<sup>51</sup> Barba Navaretti, Giorgio y J. Venables, Anthony(2004), "Multinational Firms in the World Economy" New Jersey Princeton University Press., p.,18

<sup>52</sup> Soderquist, Don, (2005) Op.Cit.,p.-182

de opinión. Los socios de CIFRA no podían creer que el formato de descuentos podía funcionar en el momento de obtener ganancias. Los socios mexicanos estaban muy convencidos que los clientes estaban demasiado acostumbrados a los precios regulares que se manejaban en el mercado, y que podían creer que la baja de precio podía ser reflejo de la baja calidad en los productos que ahí se venderían, además de que no veían el modo de obtener ganancias en dicho proceso.<sup>53</sup> Proceso de adjudicación de CIFRA 1994. Posteriormente una actualización del número de tiendas en México y su distribución.

Así, además de las enormes ventajas financieras y de operación que para Wal-Mart representó la asociación con el líder mexicano (Grupo CIFRA), la dramática devaluación del peso por la crisis de 1994-1995 le permitió a la empresa estadounidense adquirir a su socio mexicano a un precio muy conveniente. Y culminó con la absorción total, por parte del capital estadounidense, de la empresa en 1997. Lo cual significó para Wal-Mart una importante reestructuración a nivel corporativo y administrativo desde 1997.

Antes de la llegada de Wal-Mart, las tiendas Aurrerá ya eran consideradas líderes en el sector en términos de organización y uso de tecnología. La asociación con Wal-Mart reforzó y aumentó su supremacía. Además de las ventajas que supone para Wal-Mart su enorme tamaño (economías de escala), así como sus fuertes lazos con el exterior (a través de otras subsidiarias y de su red de proveedores globales), la empresa estadounidense introdujo importantes cambios en la organización y uso de nuevas tecnologías en el sector de autoservicios en México.

Paralelamente al importante flujo de bienes de consumo importados que nutren los estantes de Wal-Mart (gracias a las facilidades otorgadas por la política comercial mexicana), la empresa estadounidense estableció la operación de importantes centros de distribución en los que se centralizaban las funciones de abastecimiento de la tienda. Esto fue un cambio fundamental, pues anteriormente

---

<sup>53</sup> Moreno, Julio E.(2004), "Wal-Mart y la diplomacia económica en América Latina" Foreign Affaire en español, ITAM.,p.168

cada unidad de CIFRA operaba con relativa independencia y tanto los tiempos como los volúmenes de abastecimiento se determinaron al interior de cada unidad.

Para el eficiente funcionamiento en el abastecimiento de sus tiendas Wal-Mart introdujo en el mercado mexicano instrumentos electrónicos, que con la ayuda del código de barras, mantienen un estricto control de inventarios de cada artículo. Gracias a este sistema, cada unidad sabe con detalle el flujo de cada artículo dentro de sus estantes, y automáticamente genera pedidos a sus centros de distribución reduciendo con ello sus inventarios.

Para el año 2003 las empresas de autoservicio más importantes por su nivel de ventas fueron, en orden descendente: Wal-Mart de México, Organización Soriana, Controladora Comercial Mexicana y Grupo Gigante.

En cuanto a empleo Wal-Mart de México en el periodo 1992-2003, registró un incremento en más de 63 mil empleos, más del doble de los registrados por Soriana en el mismo periodo que fueron de poco más de 30 mil empleos.

Actualmente Wal-Mart de México es una de las cadenas comerciales más importantes de nuestro país, con presencia en las 32 entidades federativas. Opera 1,027 unidades comerciales y 16 módulos bancarios en 172 ciudades. Con una planta laboral de 157,432 trabajadores. (De acuerdo a la información publicada por la empresa en Abril del 2008 dentro de su "Informe Anual de Responsabilidad Social y Sustentabilidad" correspondiente al 2007).

El segundo país donde la empresa empieza a tener presencia internacional, es Puerto Rico, cuando en agosto del años 92 en la municipalidad de Fajardo abre su primer establecimiento del formato Sam's Club en Bayamón, teniendo una gran respuesta por parte de la comunidad isleña lo que hace posible que dos años más tarde, la compañía decida abrir dos locales más de este tipo, uno en las misma localidad y otro en Caguas. La acogida fue rápida, ya que los consumidores conocían al detallista a través de sus viajes a los Estados Unidos o por parientes que radican ahí y les han hablado de lo que es Wal-Mart. De cierta forma, la proximidad que tienen Puerto Rico a los Estados Unidos le tendieron un puente

cultural a Wal-Mart. Su primer Wal-Mart Supercenter se establece en 2001 en la localidad de Cayey. Ese mismo año, debido al gran éxito y a la poca competencia que le podían brindar los establecimientos locales, adquiere la más importante y grande del país, las tiendas departamentales Amigo, lo que le permitirá agregar 33 establecimientos más a su portafolio. Hasta enero de 2005 existían en Puerto Rico 54 unidades en la Isla, entre las que se encuentran 10 tiendas Wal-Mart, 3 Supercenter, 9 Sam's Club y 33 Supermercados Amigo. Brindando empleo directo a alrededor de 13,000 puertorriqueños y un aproximado de 3,500 empleos indirectos en transporte, mantenimiento y seguridad, entre otras. En la actualidad, Wal-Mart Puerto Rico compra localmente más del 83% de los productos típicos del supermercado a alrededor de 300 productores locales.<sup>54</sup>

El tercer país donde los planes de la empresa fueron dirigidos fue Canadá Wal-Mart Canadá fue fundado en el mes de marzo de 1994, con la adquisición de las tiendas Woolco Canadá, logrando hacerse de un portafolio de 122 locales comerciales que fueron transformadas en formato Wal-Mart. Se establecieron las oficinas generales división Canadá en la ciudad de Mississauga, Ontario. En la actualidad se cuentan en toda la nación canadiense, un número de 242 tiendas Wal-Mart, que junto con 6 Sam's Club, brindan empleo a más de 60,000 personas.<sup>55</sup> El semejante nivel de vida, así como las semejanzas entre ambas culturas, han permitido que la empresa no haya atravesado grandes contratiempos y se pudiera consolidar como el más grande minorista en el país.

En los más de once años de establecerse en la nación canadiense, uno de los problemas de gran importancia que se le han presentado al minorista número uno de Canadá, se da cuando en agosto de 2004 la unión de trabajadores de una de sus tiendas en Québec, fue autorizada por la empresa para negociar el contrato laboral de alrededor de 190 asociados de la empresa que creían que su trabajo era excesivo. Diez meses después, la empresa tuvo que cerrar sus puertas al público. El vocero de la empresa explicó que la unión de trabajadores requería que

---

<sup>54</sup> Stanley, Brunn D(2006)"Wal-MartWorld: The world's biggest corporation in the global economy" Los Angeles, CA, Routledge, p. 62-65

<sup>55</sup> Wal-Mart, "Company profile" Disponible en [http://walmart.crosscap.ca/wps-portal/storelocator/Canada-About\\_Walmart.isp](http://walmart.crosscap.ca/wps-portal/storelocator/Canada-About_Walmart.isp) . Consultada el 16 de febrero de 2008. On line.

se contratara a 30 personas más de sus agremiados para bajar la carga de trabajo de los 190 inconformes, algo que no era posible para una empresa que tiene un 3% de ganancia explicó, ya que esto incrementaría un 15% su nómina de pago.<sup>56</sup> Un punto más del por qué Wal-Mart no está a favor de la intervención de los sindicatos dentro de su empresa.

Los siguientes países en la conquista internacional del gigante minorista, son los países sudamericanos, Brasil y Argentina. En estos países sudamericanos empezaron a presentarse fenómenos poco conocidos para la empresa y fenómenos que ha tenido que irse adecuando para poder competir en dichas naciones. Los resultados que se han presentado han estado muy por debajo de sus primeros logros en el ámbito internacional. El lento crecimiento de la empresas en Brasil y las prolongadas pérdidas en Argentina han detenido o dejado para más adelante, los planes de expansión que tenían para Chile y otras partes de Latinoamérica. La demostrada planeación deficiente así como insolvencia para obtener beneficio basado en su cultura de mantener los precios más bajos del mercado, han obligado a Wal-Mart a hacerse de nuevas estrategias de mercado que han conducido a un tibio desempeño en Brasil desde su llegada en marzo de 1994, cuando el grupo adquiere 118 tiendas Bompreco y en diciembre de 1995 adquiere 140 tiendas Sonae.<sup>57</sup>

Trasplantando la estrategia corporativa que se había implantado en México, Wal-Mart entró al país amazónico como empresa en sociedad con un minorista local. La competencia desde un principio fue muy difícil, se tenía que enfrentar a grupos comerciales ya consolidados en el país y que manejaban el mismo sistema de descuentos, el Grupo Pao de Acúcar y la cadena francesa Carrefour. Se tuvo que enfrentar al sistema económico de un gobierno brasileño, que mantenía topes de precios sobre bienes de consumo aún con su acercamiento a políticas neoliberalistas. El camino como se esperaban en virtud a los éxitos anteriores. Sus propias campañas publicitarias empezaron a jugar incluso en su contra. En un principio trajo un explosivo arranque de operaciones: los estantes de mercancía en

---

<sup>56</sup> Fishman, Charles(2006),Op.Cit.,p.48

<sup>57</sup> Moreno, Julio E.(2004). Op.Cit.,p.173

descuento se quedaban completamente vacíos, haciendo que los establecimientos se quedaran con el déficit de existencia de 50%. El rumor de que existía un déficit en productos trajo a la empresa una fama de tener campañas de descuento que no eran verdaderas. Problema que se recrudeció cuando en su afán de tener mejores resultados administrativos, los gerentes brasileños de las tiendas bajaban los precios de los productos, cuando Wal-Mart se distingue por medir sus resultados en términos de volúmenes de ventas.<sup>58</sup>

En la búsqueda de mantener ese status como la empresa número uno, así como el mantenerse competitivo dentro de Brasil, la empresa se empezó a concentrar en el servicio al cliente y a la atmósfera de sus locales, se comenzaron a implementar las áreas de comida de muestra, áreas recreativas, zonas de cosmetología para clientas, etc. este tipo de promoción mercantil, junto con el trasplante del modelo de bodega, hicieron que los número en la nación amazónica comenzarán a ser redituables y crear cierto grado de optimismo en que las cosas podrían ir cambiando poco a poco. Desafortunadamente, a once años del inicio de operaciones corporativas, el crecimiento no ha sido el más mínimo al proyectado. El gigante estadounidense sólo ha podido posesionarse del sexto lugar entre los minoristas del país, lugar muy bajo para el nombre de la empresa.<sup>59</sup>

En su incursión en Argentina, los resultados han sido los peores en la historia del corporativo, aún cuando la empresa se ha cansado de negar dichas afirmaciones. Distintos factores han jugado en su contra, primero su competidor número uno en el mundo. La empresa Carrefour, llevaba muchos años ya establecida en Argentina, y había logrado adaptarse y conocer mejor al mercado. Carrefour lideraba ya el comercio argentino con un tercio del mercado, seguido por los supermercados Disco y Jumbo de Cencosud, que tenían 22% del mercado, y Supermercados Coto, con el 14.2%.<sup>60</sup> Wal-Mart llegaba al país en cuarto lugar y con una actitud muy confiada en la repercusión de la marca Wal-Mart. La corporación también falló en su visión del pueblo argentino, los veían como

---

<sup>58</sup> Ibid., p.174

<sup>59</sup> Ibid., p.174

<sup>60</sup> Bird Picó, María, "Wal-Mart sigue creciendo" Latinoamérica Shopping Centres Today, 15 diciembre 2005 Disponible en [http://www.iese.org/srch/setl.1205/cover\\_story\\_walmart.php?region](http://www.iese.org/srch/setl.1205/cover_story_walmart.php?region) Consultado el 16 de febrero de 2008 On line.

personas con alta capacidad adquisitiva, con una fama de enaltecer su cultura burguesa y que comprarían sin ningún problema. Seguros de su inversión allá, y de que su imagen de empresa más grande del mundo haría el trabajo, Wal-Mart abandonó el enfoque corporativo que había utilizado en sus demás experiencias, y decidió entrar en el mercado argentino por su propia cuenta. Abre su primer Sam's Club en agosto de 1995, en Avellaneda dentro del gran Buenos Aires, y en noviembre del mismo año, el primer Wal-Mart Super Center. Esta vez, no se basó en contratos de inversión conjunta con algún minorista local. Envió directamente a directivos a iniciar las operaciones, sin antes haber realizado un estudio de mercado adecuado, guiados por su punto de vista que les decía que el país argentino era el más próspero de América Latina, que contaban con un ingreso familiar promedio de 20,000 dólares anuales y una sólida clase media.<sup>61</sup>

El desempeño inicial, como incluso ya reconocen los altos mandos de Wal-Mart Argentina, se vio afectado por las normas culturales y empresariales locales. Como ejemplo, el modelo de mercadeo de paquete múltiple, que es el gran éxito de los Sam's Club, no funcionó en Argentina. Las familias y los pequeños negocios argentinos no compraron las mercancías en paquetes múltiples, lo que hizo que Wal-Mart se viera en la necesidad de vender los Sam's Club a Home Depot.<sup>62</sup> Aparte del hecho de no conocer al consumidor argentino, Wal-Mart falló en no acaparar buenas localizaciones dentro de la ciudad cuando entró en ese país en 1995. El error fue evidente cuando el gobierno argentino hizo más estrictas las regulaciones de planificación urbana que gobiernan la ubicación de retailers de formato grande.<sup>63</sup> En la actualidad Wal-Mart Argentina, cuenta con 11 Supercenters que brindan empleo a alrededor de 4,600 asociados.<sup>64</sup>

El siguiente paso que dio el grupo para la internacionalización se da en Asia, en la China cuando en el mismo años 1995 empieza operaciones y abre su primera tiendas Sam's Club en la ciudad de Shenzhen en 1996 provincia meridional

---

<sup>61</sup> Moreno, Julio E. (2004), Op.Cit.,p.175

<sup>62</sup> Ibid.,p.176

<sup>63</sup> Bird Picó, María, Op., Cit.

<sup>64</sup> Stanley, Brunn D. (2006), p.it.,p.45

de Guangdong.<sup>65</sup> En la actualidad, manejan un número de 47 unidades esparcidas por 22 ciudades chinas, entre las que destacan Shenzhen, Fuzhou, Dalian, Qingdao, Tianjin. Las operaciones del gigante minorista han estado distribuidas en 51 Wal-Mart Supercenters, 3 Sam's Club y 2 Neighborhood Markets. Brinda empleo a 25,000 asociados.<sup>66</sup> Por primera vez en la historia del gigante de Bentonville, tras grandes negociaciones y problemas con la dirigencia del Partido Comunista Chino, y dejando un tanto de lado su cultura organizacional, la empresa permitió en el año de 2004, la creación de sindicatos en las tiendas chinas.<sup>67</sup> Los asociados de Argentina y Brasil también cuentan con sindicato, sin embargo, cuando el gigante minorista llegó a estos países, ya estaban organizados en gremios y así fueron contratados.<sup>68</sup>

Pero dicha decisión no se da por nada, o porque vayan a cambiar las reglas a nivel mundial de Wal-Mart. Obedecen a la inminente apertura del mercado chino a las grandes cadenas de distribución occidentales, según lo estipulado en los protocolos de acceso a la Organización Mundial del Comercio (OMC). Wal-Mart compete con la francesa Carrefour y la alemana Metro. Sin dejar de lado que, para la empresa, China significa el mayor mercado del mundo. El mercado chino tiene una envergadura de negocio de 553,000 millones de dólares, básicamente en las grandes ciudades, donde vive una tercera parte de los 1,300 millones de habitantes chinos. Además, no se puede olvidar que hoy en día Wal-Mart realiza el 10% de las importaciones de China a Estados Unidos, lo que representa 12 mil millones de dólares, una suma que no se puede dejar de lado.<sup>69</sup>

La actitud de Wal-Mart en el mercado Chino sigue basada en su creencia de un buen trato hacia los clientes, precios bajos con los productos de mejor calidad, tratar de tener los mejores productos de los productores locales y mantener una creciente alza en la actividad económica del país. China sigue

---

<sup>65</sup> Bhatnagar, Parija, "Wal-Mart's Challenge in China" Fortune 12, 2006, Disponible en [http://money.cnn.com/2006/01/news/companies/walmart\\_china/index.htm](http://money.cnn.com/2006/01/news/companies/walmart_china/index.htm) Consultada el 16 de febrero de 2008. On line

<sup>66</sup> Schafer, Sara (2004) "Bienvenida a Wal-Mart", Newsweek en español, Diciembre #948., p.26

<sup>67</sup> Satanley, Brunn D (2006), Op., Cit., p.76-78

<sup>68</sup> "Sindicatos impulsan protestas de trabajadores de Wal-Mart" Reuters, Agosto 23 2005. Disponible en <http://www.reluta.org/compañias/wal-mart/protestas-trabajadores.htm> Consultada el 17 de febrero del 2008 On line

<sup>69</sup> Schafer, Sara (2004). Op. Cit., p.26

constituyendo para la empresa un gran mercado, las ganancias directas e indirectas han ido creciendo constantemente, se habla de alrededor de 1000 millones de dólares en 2001, alcanzando una suma de 18 mil millones de dólares en 2004, y se espera que las tendencias sigan a la alza.<sup>70</sup> Wal-Mart consiguió un éxito más, en su primera parada asiática no había parado los resultados en China han sido favorables

Su expansión por el mercado asiático no había parado con china, continuaba con su inicio de operaciones en Corea del Sur en 1998. A pesar de que el país asiático es del tamaño del estado americano de Florida, representaba para Wal-Mart entrar a una de las diez más grandes economías del mundo, la empresa estadounidense entró al mercado surcoreano comprando 4 tiendas del grupo Korea Makro. Desde su entrada al país asiático la tienda ha tenido una ganancia de alrededor de 800 mil millones de dólares convirtiéndolo en uno de los 10 primeros inversores dentro del país. Con esto números, el grupo estaba en posibilidad de afirmar que la inserción en el país coreano comenzaba a ser un éxito. En la actualidad, el grupo tiene una infraestructura de 16 tiendas, dándole trabajo alrededor de 3,700 asociados.<sup>71</sup>

El mismo año que su incursión en Corea del Sur, empezó la aventura europea adentrando a la compañía en el mercado alemán. Wal-Mart Alemania comenzó operaciones en el año 98. la compañía ingresaba así, al tercer mercado al menudeo del mundo, sólo atrás de Estado Unidos y Japón, y el de mayor importancia de Europa.<sup>72</sup> Wal-Mart comienza operaciones en país germano al comprar 21 tiendas del grupo Wetkauf. Un año después, se hicieron de los supermercados interspar's del consorcio Handles AG. Con estas operaciones la empresa norteamericana se logró consolidar como el cuarto más grande operador de supermercados en el país. Para el año 2001, la empresa crecía y contaba con un total de 50 establecimientos en el país.<sup>73</sup>

La empresa empezó a tener problemas en distintos aspectos, primeramente en los primeros cuatro años de expansión por el mercado alemán, el ejecutivo

---

<sup>70</sup> Soderquist, Don(2005) Op. Cit.,p.249

<sup>71</sup> Malone. Robert,"Wal-Mart takes over the

<sup>72</sup> Ibid.

<sup>73</sup> O'Brian, K."Wal-Mart: Angst in Europe" Bloomer Markets # 11 17 marzo,2000,Disponible en

encargado de las operaciones no tenía conocimiento alguno del idioma, se mostró un nulo conocimiento de las leyes laborales del país, y se encontraron con que Alemania era uno de los países de Europa y del mundo, con mayor fuerza en sus uniones de trabajadores. Obligando a la empresa a cambiar sus estatutos en ese sentido, y tener que pagar un porcentaje mayor de lo estipulado a sus asociados, lo que se tradujo en un alza en los precios, impactando en publicidad negativa, afirmando que los precios más bajos del mercado era mentira. La cultura alemana no se puede afirmar, es parecida a la estadounidense, encontrando un problema a la hora de implementar el concepto cultural de hacer sentir al cliente como en familia. Se tenían que cambiar muchos conceptos básicos de la cultura Wal-Mart.<sup>74</sup>

El grupo no mostraba el éxito que se imaginaban los ejecutivos, al llegar al competir a un mercado como el alemán, nunca se imaginaron que éste fuera tan complejo. Aún así, las operaciones continúan y se promedia un ingreso anual de 3,200 millones de dólares, una suma nada despreciable. Sin embargo, muy baja de lo que podía esperarse de una economía como la alemana. Aún así, Wal-Mart sigue en pleno crecimiento y en la actualidad cuenta con un número de 88 locales comerciales brindando empleo a 12,000 asociados. Los planes de expansión en el país babaro continúan. Wal-Mart Alemania, se encuentra construyendo una nueva planta de comida congelada en la ciudad de Bingen, creando alrededor de 150 empleos directos. Además, está en proceso de remodelación de sus tiendas, para brinda un mejor servicio a sus clientes.<sup>75</sup>

A pesar del trago amargo que podía significar el no poder afirmar que su primera incursión en el mercado europeo había sido exitosa, la empresa no podía desistir de su expansión. Por lo que al final de la década de los 90, en el año 1999 Wal-Mart decide adentrarse al mercado del Reino Unido. Se hace propietario del grupo ASDA, que se encontraba posesionado en el mercado como el segundo minorista del Reino Unido y empieza inmediatamente operaciones. Continuó

---

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> Wall-Mart,

“Germany Operations” Disponible en

<http://walmartstores.com/globalWMStoresWeb/navigate.do?catg=376> Consultada el 16 de febrero de 2008.

operaciones bajo el nombre que ya estaba en la cabeza de los consumidores pero con la estrategia de Wal-Mart, tener cada día precios más bajos que el de sus competidores, lo que desató una guerra de precios en todos los supermercados.<sup>76</sup> Permitiendo tener como resultado, que un mayor número de personas empezaron a comprar en el nuevo modelo ASDA. Empezó a ganarles terreno a sus competidores, provocando la necesidad de competir por parte de los establecimientos locales, haciendo que bajaran los precios de sus mercancías y vieran reducido su margen de ganancia. Todo esto repercutió en el cierre de establecimientos que no soportaron la competencia ante el gigante estadounidense.

ASDA bajo su nuevo formato, no se ha salvado de las problemáticas sindicales. Después de la adquisición de ASDA por parte de Wal-Mart en 1999, la compañía intentó restringir el papel del sindicato general GMB teniendo grandes problemáticas con el mismo. Tras cuatro años de arduas negociaciones, el nuevo acuerdo entre ASDA y GMB entró en efecto en el año 2004, que no incluía la negociación colectiva. Pero por ese afán de los directivos de poder mantener los precios bajos a costa de lo que sea, no respetaron dicho acuerdo, y en uno de sus locales de distribución sindicalizado de ASDA, ofrecieron a los trabajadores un nuevo paquete de relaciones y condiciones que incluían un aumento de salarios de un 10% siempre y cuando los trabajadores renunciaran a la representación colectiva en las relaciones con su grupo sindical. Ante la posibilidad de aumento, los trabajadores aceptaron dejar a un lado a su sindicato ASDA. Inmediatamente el grupo Wal-Mart olvidó el acuerdo que se tenía con el asociado y retiró el aumento de un 10% de los salarios, desatando el descontento de los trabajadores. Sin embargo, estos tuvieron que conformarse al ya no estar protegidos y no tener quien los defendiera.<sup>77</sup>

A pesar de las prácticas poco admirables, y quizá fuera de la ley por parte del grupo minorista. ASDA fue ranqueado como la empresa número 1 para trabajar en Inglaterra, según la revista Fortune, y fue votada como el tercer mejor

---

<sup>76</sup> Fishman, Charles(2006),Op. Cit.,p.235

<sup>77</sup> Zacune, JOe"Wal-Mart: reducción de costes a cualquier precio", Organic Consumers Association, 13 octubre 2005 Disponible en [http://www.organicconsumers.org/español/131005\\_walmart.htm](http://www.organicconsumers.org/español/131005_walmart.htm) Consultada el 17 de febrero de 2008. On line

lugar para trabajar en el Reino Unido, en una encuesta realizada por el Financial Times en el año 2003. Lo que ha brindado a la empresa la capacidad de hacerse con un mayor número de asociados y poder contar en la actualidad con un aproximado de 144,000 en un total de 315 establecimientos comerciales. Logrando que la empresa logre atender a un número aproximado a los 10.4 millones de clientes por semana.<sup>78</sup> Pudiendo consolidarse dentro de los tres minoristas más importantes del país y poder contar como su primer éxito en su incursión europea.

El siguiente escalón que se dio en el proceso de internacionalización, se da de nuevo en el continente asiático, cuando en mayo de 2002 la tienda minorista penetra el mercado japonés, adquiriendo el 6.1% de las acciones de las tiendas Seiyu. Seiyu estaba posesionado en el mercado japonés en la cuarta posición de las tiendas más grandes en Japón. Esperando poder alcanzar otro éxito asiático, en el mercado japonés, Wal-Mart adquiere en el años de 2005 el 53.34% de las acciones, convirtiendo a Seiyu en una subsidiaria más de la compañía norteamericana.<sup>79</sup> Desafortunadamente, el mercado japonés parecería no le sienta bien la forma de hacer negocios del supermercado, y no sólo de la empresa Wal-Mart, hasta su más cercano competidor el francés Carrefour anda en busca de comprador para sus almacenes, después de no poder imantar como ellos quisieran el mercado japonés.<sup>80</sup>

Para el año 2004 las tendencias de Wal-Mart no eran nada alentadoras, se hablaba de una perdida de 117 millones de dólares, las ventas se habían caído en un 5.7% y se pronosticó que para el siguiente año las ventas caerían en un 2% más y que se podría hablar de beneficios quizá hasta finales del año 2006.<sup>81</sup> ¿Pero a que se debe el poco éxito de Wal-Mart en Japón? Primero que nada se afirma que las tiendas Seiyu no han podido ofrecer los descuentos permanentes que hace Wal-Mart el supermercado de los Estados Unidos, debido a que no ha

---

<sup>78</sup> Malone, Robert(2006).Op. Cit.

<sup>79</sup> Fishman, Charles (2006), Op. Cit. P.214

<sup>80</sup> Rowley, Ian, "Japan isn't buying the Wal-Mart idea" Business Week on line 28 febrero 2005. Disponible en [http://www.businessweek.com/magazine/content/05\\_09/b3922073.htm](http://www.businessweek.com/magazine/content/05_09/b3922073.htm) Consultada el 17 de febrero de 2008 On line

<sup>81</sup> Ibid.

podido cortar costos lo suficientemente como para poder ofrecer los descuentos necesarios y menos con las pérdidas que se han estado presentando. Otro punto que pareciera que los analistas del centro comercial no tomaron en cuenta, es que la cultura americana dista mucho de parecerse a la japonesa, y es que el cliente japonés asocia precios bajos a baja calidad, se ven como productos baratos, y el cliente del Japón no aprueba ese tipo de mercancía.<sup>82</sup>

Aún así, la empresa esta convencida que las cosas se pueden revertir, se planea reducir los costos en un 6.1% ajustando las nóminas de pago, reducir costos de distribución y aumentar la publicidad a así poder ser mas competitivos dentro del mercado del país asiático. Para atender el problema de la creencia de la baja calidad en sus productos, las tiendas Seiyu están empiezan a agregar mercancías de mayor costo, con el fin de atender a aquellos clientes que relacionen la calidad con el precio. Para la empresa sin lugar a dudas el éxito en Japón, es de suma importancia, debido a que un equilibrio bien cimentado le estaría dando el éxito en un país que representa el segundo mercado más grande de la venta al por menor en el mundo. País que sería la llave para un mayor éxito internacional a futuro.<sup>83</sup>

El último paso que da el minorista más poderoso del mundo en su proceso de expansión mundial, se presenta en el año de 2005, cuando en septiembre se hace del 33.3% del grupo Central American Retail Holding Co. (CARHCO), la mayor empresa de comercio al detalle en Centroamérica; que opera por medio de las compañías Corporación de Supermercados Unidos (CSU) y Corporación de Compañías Agroindustriales (CCA) que opera en nacional centroamericanas como Costa Rica, Nicaragua y Honduras. Unión comercial que en conjunto, le brinda la oportunidad de manejar a Wal-Mart 363 supermercados, así como un sistema de suplencia de productos frescos vegetales, cárnicos y de marca privada, y generan empleo directo para aproximadamente 23,000 colaboradores. Las clausulas del contrato establecen que para finales del año 2006 la empresa norteamericana contará con el 51% de las acciones.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> Ibid.

<sup>83</sup> Satanley, Brunn D(2006). Op. Cit.p.126

<sup>84</sup> Ibid.p. 128

Las alianzas en Centroamérica se dan con el fin de buscar empresas ya consolidadas en el gusto de los consumidores y que cuenten con el conocimiento del mercado, pero que contaran con la ventaja del respaldo del gigante estadounidense. Los términos de las alianzas comerciales, brindan a Wal-Mart el lugar de accionista mayoritario. Sin embargo, con base en su estrategia de adentrarse poco a poco en el gusto centroamericano y tener mayor conocimiento de éste, las tiendas que cuenten con el nombre Wal-Mart se establecerán hasta dentro de algunos años. Como parte de la estrategia de expansión se tiene planeado que se ayudará al grupo La Fragua y Supermercados Unidos en un futuro al establecimiento de tiendas en Panamá, en la zona del Caribe y en países como Colombia, Perú y Ecuador.<sup>85</sup>

El grupo Wal-Mart se presenta en el mercado centroamericano como una nueva oportunidad para los productores locales para poder colocar sus productos en un centro de distribución que ya no sólo tiene alcances continentales, sino que tiene presencia en casi todos los continentes. Si bien, ésta puede ser una gran ventaja para los productores locales, dependiendo de su calidad de negociación en los precios del producto. Para el grupo de pequeños comercios locales que ya estaban establecidos en la región, no será del todo positivo. Tendrán que entrar a una competencia constante y encarnizada por la preferencia social, competencia que quizá no sea benéfica para sus ganancias. Y es que el competir contra un gigante de tamaño mundial no es tarea fácil, pero es una necesidad en el actual mundo globalizado de la competencia económica. Lo que si es cierto, es que los más beneficiados serán los consumidores, que podrán contar con productos de buena calidad un mejor precio y tendrán la oportunidad de escoger en dónde hacer sus compras.

La empresa más grande del mundo ha tenido un rápido crecimiento y desarrollo dentro de los Estados Unidos de Norteamérica y en su incursión intercontinental, mostrando grandes resultados en materia económica, gracias a su bien estructurada cultura empresarial que le ha permitido distinguirse de sus demás competidores, brindándole la oportunidad de hoy en día ser distinguida

---

<sup>85</sup> Ibid.,p.128

como la empresa más poderosa del orbe. Como toda empresa, ha tenido éxitos y fracasos. En su aventura expansionista, ha tenido que enfrentar contratiempos de índole social y cultural en muchos de los países donde se ha establecido, que han provocado que no todas sus experiencias internacionales hayan resultado con el éxito que se esperaba. Sin embargo, la cultura de la empresa no permite rendirse, por lo que la compañía trata día con día de superarse en cada país donde tiene presencia, para poder brindar el mejor servicio a su clientela, ganar su preferencia y poder alcanzar el lugar que le corresponde al gigante minorista.

Sin embargo, para que Wal-Mart haya alcanzado tal éxito a nivel internacional, ha dependido en gran medida de tres factores fundamentales:

- 1) Sacrificar a los trabajadores lo cual se ha traducido en bajos salarios y prestaciones raquíticas,
- 2) Sacrificar a los proveedores ya que la empresa les impone sus precios de compra, y
- 3) Sacrificar el mercado interno de país en el que se asienta, provocando la quiebra de miles de pequeños negocios.

## 1.2 CAMBIOS DE RAZON SOCIAL.

Antes de entrar en el tema de los cambios de razón social que ha tenido la empresa desde su llegada a México, es necesario saber legalmente que es esta empresa y cual es su objeto para el que fue constituida.

Para explicar lo anterior se tomara como base una de sus razones sociales utilizadas por la empresa; "OPERADORA WAL-MART" que es una SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE<sup>86</sup>, dicha sociedad tiene por objeto: 1.- El comercio y la industria en general, por cuenta propia y de terceros, en la República Mexicana y el extranjero, incluyendo de manera enunciativa pero no limitativa, el establecimiento, explotación y negocio de tiendas departamentales, almacenes, tiendas de menudeo y mayoreo, los denominados clubs de medio mayoreo y mayoreo, supermercados, actividades de preparación y servicio de comidas en cafeterías delicatessen en supercentro, estacionamientos y establecimientos conexos, así como el diseño, manufactura, industrialización, procesamiento, ingeniería de producto, compra, venta, importación, exportación, adquisición, ensamble y distribución de toda clase de mercancías, materiales y productos y la prestación de servicios de todo tipo, incluyendo servicios técnicos, de mantenimiento y reparación. 2.- Promover, organizar y administrar toda clase de sociedades mercantiles o civiles. 3.- adquirir interés o participación en otras sociedades mercantiles o civiles, formando parte en su constitución o adquiriendo acciones o participaciones en las ya constituidas, así como enajenar o traspasar tales acciones o participaciones. 4.- Proporcionar a las sociedades de que se accionista o socio, o con las que establezca una relación de negocios, administrativa, contable, mercantil o financiera. 5.- Girar en el ramo de comisiones y aceptar el desempeño de representaciones de toda clase, dentro o fuera de la República Mexicana, en operaciones y negociaciones de toda especie que tengan relación con, su objeto. 6.- Construir, instalar y operar por cuenta propia y ajena, fábricas, talleres, laboratorios, expendios y bodegas para el cumplimiento de las actividades propias de su objeto social. 7.- Construir, adquirir, enajenar bienes inmuebles y explotarlos, darlos y tomarlos en arrendamiento y en general realizar

---

<sup>86</sup> De acuerdo a la Escritura Pública 164,083, en la Ciudad de México el 7 de enero de 2002 en la Notaria número 31 del Lic. Alfonso González Alonso. Libro 4792

respecto a dichos bienes inmuebles, cualquier operación permitida por la ley. 8.- La adquisición, posesión, uso y disposición de patentes, certificados de invención, licencias, inventos, mejoras de procedimientos técnicos, marcas y nombres comerciales y todos los demás derechos de propiedad industrial o intelectual, propios o de terceras personas. 9.- Otorgar, girar, emitir, aceptar, endosar, certificar o por cualquier otro concepto suscribir, inclusive por aval, toda clase de títulos de crédito que estén permitidos por la ley. 10.- Adquirir, bajo cualquier título, toda clase de bienes sobre ellas, que sean necesarios o convenientes para el establecimiento de sus oficinas e instalaciones. 11.- Celebrar y/o llevar a cabo, en la República Mexicana o en el extranjero, por cuenta propia o de terceras personas, toda clase de actos (inclusive de dominio), contratos o convenio civiles, mercantiles, principales o de garantía, comerciales o de cualquier otra índole, que estén permitidos por la ley, pudiendo además constituirse en garante de obligaciones de terceros, bien sea como fiador, avalista, obligado solidarios o mancomunado o con cualquier otro carácter, inclusive otorgando garantías reales, ya sea mediante prenda, hipoteca o fideicomiso para garantizar tales obligaciones de terceros, siempre y cuando los terceros a que se refiere este inciso sean sociedades en las que la sociedad tenga participación directa o indirecta en el capital social.

Una vez que ya se conoce lo que es esta empresa y el objeto para el cual fue constituida; lo siguiente es determinar la manera en que a través del tiempo una razón social ha sustituido a otra, para después también ser sustituida hasta llegar a la época actual.

Por lo anterior se sigue tomando como base o ejemplo la razón social “Operadora Wal-Mart S.R.L. de C.V (Sociedad de Responsabilidad Limitada de Crédito Variable)<sup>87</sup>. Así se tiene que esta razón social cronológicamente ha cambiado de la siguiente manera<sup>88</sup>.

---

<sup>87</sup> Lo cual no significa que será la única ya que esta empresa esta dividida en formatos o giros comerciales constituyéndose en sociedades mercantiles como: Operadora Suburbia S.R.L. de C.V.; Operadora Superama S.A. de C.V. (Sociedad Anónima de Crédito Variable); Restaurantes Vips S.R.L.de C.V.; Operadora Sams Club S.R.L. de C.V.: El Portón S.A. de C.V. Por citar algunas, las cuales también han sustituido a otras razones sociales, mientras el giro comercial es el mismo.

<sup>88</sup>

Fecha de depósito	Razón Social
23 de Agosto del 2000	Tiendas Aurrera, S.R.L. de C.V. Sustituye a tiendas Aurrera, S.A. de C.V.
30 de Abril del 2001	Nueva Wal-Mart de México, S.R.L- de C.V. Sustituye a Tiendas Aurrera S.R.L. de C.V.
21 de junio del 2002	Operadora Wal-Mart S.R.L. de C.V. Sustituye a Nueva Wal-Mart de México, S.R.L. de C.V.

Observaciones:

- 1.- Para efectos del presente trabajo se toma la fecha de depósito del contrato colectivo de trabajo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal<sup>89</sup>.
- 2.- Se tiene la certeza que antes del año 2000 se realizaron otros cambios de razón social.
- 3.- De acuerdo a las revisiones de contrato colectivo de trabajo se tiene registro que en los años 2003, 2004, 2005,2006, 2007 y 2008 se conserva la razón social "Operadora Wal-Mart S.R.L. de C.V."
- 4.- Cabe aclarar que una razón social sustituya a otra y así sucesivamente, mientras el giro comercial se mantiene intacto.
- 5.- Se destaca el hecho que en las revisiones de contrato se mantienen las mismas condiciones de trabajo, es decir, los incrementos salariales y prestaciones en general no sufren modificación alguna, manteniendo a los trabajadores con las mínimas prestaciones de ley.

Por último, se determinan los efectos en los trabajadores y la empresa que provocan los cambios de razón social, los cuales representan tanto en las

---

<sup>89</sup> Sin dejar a un lado la fecha en que se constituye ante Notario Público, la cual es anterior a la fecha de depósito.

condiciones de trabajo, como en la operación y funcionamiento de la transnacional.

En los trabajadores dichos cambios de razón social tienen diversas implicaciones:

- 1) No permite ubicar el número de trabajadores por giro y por empresa. Con lo cual se torna complejo determinar la manera en como esta empresa cumple con las normatividad en los que refiere a derechos laborales.
- 2) Crea inestabilidad en el empleo.- Ya que la empresa tiene la facultad de cambiar al trabajador de un giro a otro dentro del grupo, lo cual implica un mayor riesgo en la conservación del empleo.
- 3) Atenta contra la antigüedad del trabajador.- Ya que en mucho casos el trabajador es dado de bajo en un giro, para después ser recontratado en otro, perdiendo los derechos por antigüedad; a pesar de laborar para el mismo grupo y en el mismo puesto.
- 4) Crea inseguridad e incertidumbre en el trabajador.- Ya que la empresa se maneja unilateralmente sin informar al trabajador de dichos cambios.
- 5) Desalienta la organización. Ya que los mantiene divididos dificultando la comunicación y con ello evita que se asocien en defensa de sus intereses.
- 6)

En lo que se refiere a la empresa los cambios de razón social tiene las siguientes implicaciones

- 1) Facilita su operación.- Ya que al cambiar de una sociedad mercantil a otra adquiere facultades que le permiten llevar a cabo su operación y funcionamiento de la manera mas adecuada en la búsqueda de resultados a corto y largo plazo.
- 2) Facilita los Contratos Colectivos de Protección Patronal por almacén. Pues le permite en cada razón social manejarse por tienda y con ello establecer este tipo de contratos con cierta independendencia respecto a otros giros de la empresa. Lo cual implica un mayor control en los trabajadores imponiendo sus planes de trabajo y con ello aumentar sus ganancias.

# **CAPÍTULO II**

## **DERECHOS HUMANOS LABORALES**

## **2.1 FUNDAMENTOS.**

Ante la llegada y establecimiento de las empresas trasnacionales como el grupo Wal-Mart de México que provocan un gran impacto en el mercado nacional y por su influencia en la vida de miles de trabajadores, se hace indispensable el estudio y análisis de los Derechos Humanos Laborales, para explicar de manera objetiva la relación que existe entre la operación y el funcionamiento de la empresa y el papel de los trabajadores en esta trasnacional; que al instalarse en territorio nacional debe ajustarse a la regulación jurídica emanada de las leyes de la nación, como también los ordenamientos internacionales en materia de trabajo .

De esta manera se sabrá de qué manera la empresa se ajusta a la regulación jurídica y las razones por las cuales lo hace, junto con los efectos en los trabajadores. Efectos que no solo se reflejan al interior en cuanto a las condiciones de trabajo, sino al exterior como parte de una familia y que en su conjunto forman una sociedad.

Es por ello que el estudio de los Derechos Humanos Laborales (DHL) es fundamental, ya que como se vera más adelante a detalle, la violación de los DHL representa la violación de los Derechos Humanos (DH). Que en su conjunto representan para el trabajador y su familia la garantía de una vida digna y decorosa.

### 2.1.1. Concepto.

Ante el totalitarismo y el abuso del poder en general, cada vez con mayor frecuencia, grupos de trabajadores, corrientes sindicales y miembros de organismos de la sociedad civil habla y lucha alrededor de derechos humanos laborales. Por Derechos Humanos Laborales que se ha abreviado (DHL), nos dice Rodrigo Olvera Briseño de acuerdo al Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL).

**“Todo lo que a hombres y mujeres dependientes del trabajo asalariado les hace posible alcanzar el bienestar material, desarrollarse como individuos y como organización, en condiciones de libertad y dignidad de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”**

Partiendo del concepto anterior se hace necesario a la vez para analizarlo con mayor profundidad, determinar lo que significa libertad, dignidad e igualdad con el objeto de fundamentar su utilización en la lucha y defensa de los Derechos Humanos Laborales.

Así Hernando Valencia Villa jurista nos dice:

**“Que la libertad es la facultad moral que distingue al ser humano de las demás especies vivientes y que consiste en la capacidad de elegir, mediante el uso de la razón, entre diversos medios y fines, para crear así los estilos de vida o cursos de acción, las relaciones intersubjetivas y las estructuras sociales que constituyen las culturas y la historia” y agrega “La libertad es la categoría central de la ética y la filosofía desde la Grecia y Roma, y esta en la raíz del moderno derecho internacional de los derechos humanos”.**

Como se pone de manifiesto en la norma fundamental, es decir, en el artículo primero de la Declaración Universal de 1948, que es del siguiente tenor: todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos- Esta –marca de nacimiento- es al mismo tiempo la condición moral común que compartimos todos los miembros de la humanidad y que nos hace parientes o prójimos, y la aspiración suprema que le da sentido y razón de ser a nuestra pequeña aventura individual pues se trata de la única fuerza que nos permite cambiar la vida o transformar el mundo y arrostrar la muerte. Todos los derechos humanos derivan entonces de la libertad en que nace y a que aspira todo individuo. Por esta razón, los derechos humanos también son llamados libertades fundamentales, libertades civiles o libertades públicas, según las diferentes

tradiciones jurídicas. Entre las innumerables elaboraciones conceptuales sobre la libertad que pueblan la historia de las ideas, merece citarse dos que resultan especialmente pertinentes para la teoría de los derechos humanos: la de Benjamín Constant (1767-1830) en el siglo XIX y la de Isaiah Berlín(1909-1997) en siglo XX primero. El jurista suizo-francés distingue entre la libertad de los antiguos o libertad política, que se resuelve en la participación en la actividad pública, y la libertad de los modernos o libertad civil, que se expresa en la autonomía de la vida privada. Y segundo el filósofo ruso-británico, por su parte, divide la libertad en negativa o –libertad de- y positiva o –libertad para-, y advierte que la primera corresponde a la concepción liberal mientras la segunda pertenece a la tradición socialista y comunista. Como dice el héroe de la primera y quizá la mayor novela moderna:- La libertad, Sancho, es uno de los mas preciosos dones que a los hombres dieron los cielos; con ella no pueden igualarse los tesoros que encierra la tierra ni el mar encubre; por la libertad así como por la honra se puede y debe aventurar la vida, y, por el contrario el cautiverio es el mayor mal que puede venir a los hombres. Respecto a la dignidad Humana, señala el jurista Hernando Valencia Villa:

**“Es el concepto central de la teoría y la practica de los derechos humanos. Consiste en el reconocimiento del carácter sagrado o inviolable del ser humano en tanto sujeto moral dotado de razón y destinado a la libertad”**

La dignidad es, al decir del filósofo alemán Ernest Bloch, el –andar erguido pues los humanos no somos animales de rebaño sino conciencias en libertad.

A pesar de la índole profana de cada individuo, toda persona es en cierta manera sagrada y como tal digna de respeto porque en ella palpita la humanidad, lo que se traduce en que hay cosas que deben hacerse a todos y cosas que no deben de hacerse a ninguno. Tal vez la mejor definición de dignidad se encuentra en la segunda versión del imperativo categórico del filósofo alemán Immanuel Kant: - Obvia de tal manera que la humanidad en ti y en los otros no sea nunca un medio sino siempre el fin mas elevado-.

Por ultimo nos dice el mismo jurista Valencia Villa, se entiende por Igualdad:

**“la virtud ética y política que exige tratar a todos los seres humanos con el mismo rasero por ser a la vez portadores de la misma dignidad eminente y titulares de los mismos derechos fundamentales”.**

Según el artículo primero de la Declaración Universal de 1948, que es el instrumento constitucional del sistema internacional de protección de la persona, - todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos -, lo que significa que por el solo hecho del nacimiento, es decir, de la incorporación a la comunidad de los vivientes, cada individuo debe de ser tratado como un fin en si mismo, en tanto sujeto moral o conciencia en libertad. Ello implica, a su vez, respetar de manera activa el principio de no discriminación y garantizar el acceso directo de todos a todos los derechos. El jurista estadounidense Ronald Dworkin llama –virtud soberana- a la igualdad y afirma:

**“Ningún gobierno es legítimo si no muestra igual preocupación por todos aquellos ciudadanos sobre quienes reivindica dominio y de quienes demanda lealtad. La igual preocupación es la virtud soberana de la comunidad política, sin la que el gobierno es tan solo tiranía, y cuando la riqueza de una nación esta muy desigualmente distribuida, como lo esta incluso la riqueza de las naciones mas prosperas, entonces la preocupación por la igualdad es sospechosa”. Y agrega “Puede distinguirse entre igualdad jurídica, que las normas internacionales y constitucionales reconocen a cada miembro de la especie humana por el solo hecho de serlo, y que debe ser asegurada por la justicia conmutativa o judicial; y la igualdad socio-económica, que resulta de las estructuras y relaciones materiales de cada sociedad en cada momento histórico, y que debe de ser garantizada mediante la justicia distributiva”.**

Una vez aclarados los elementos intrínsecos del concepto de Derechos Humanos Laborales, como son libertad, dignidad e igualdad, se considera necesario complementarlo con un elemento también de suma importancia para el cumplimiento de estos y que es la fraternidad. Entendiéndose esta:

**“Como el estado de armonía que se guarda entre las personas en su interrelación dentro de las relaciones humanas”.**

Y que se convierte en un elemento indispensable para que se cumplan la libertad, dignidad e igualdad. Concepto que se aporta para efectos del presente trabajo.

### **2.1.2 Evolución.**

Reconociendo que del concepto de Derechos Humanos Laborales ya citada ha ido ganando aceptación, es necesario proporcionar una fundamentación teórica de los mismos que convenza, por una parte al movimiento de trabajadores, y por otra al movimiento de Derechos Humanos. Dicha fundamentación nos permitirá mirar el horizonte y apuntar ya las posibilidades que ofrece para el planteamiento de una estrategia integral de promoción y Defensa de Derechos Humanos Laborales.

Para ello, ubicaremos, teórica e históricamente, a los Derechos Humanos en general, pasando a la clasificación tradicional que habla de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Y, dentro de estos, a los Derechos Humanos Laborales. Finalmente, se mostrara la necesidad de reconocer que en el mundo del trabajo se juegan Derechos Humanos, tanto los Derechos Humanos Laborales como los llamados Derechos Civiles y Políticos.

Algo debe de estar pasando para encontrarnos en la dramática situación de que un gobierno que impulsa su política laboral con base en la inestabilidad laboral, la precarización salarial y el corporativismo sindical, afectando de manera generalizada y sistemática a las grandes mayorías de la población, pueda ufanarse en foros nacionales e internacionales de estar comprometido con la defensa de los derechos humanos.

Entre los diversos factores que explican esta situación, se refiere a la impresión conceptual que existe acerca de los Derechos Humanos en general, y los Derechos Humanos Laborales en particular. Y como esta imprecisión ha facilitado que se desligue la situación entre los mundos del trabajo del creciente impulso social por la defensa y promoción de los Derechos Humanos y la Democracia en nuestro país.

Existen diversos intentos por conceptualizar los Derechos Humanos, sin que se haya logrado constituir una sola definición válida y aceptable para todos. Se cita aquí alguno de estos intentos:

- Para el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, “son las garantías que requieren un individuo para desarrollarse de manera integral y plena en la vida social como persona, como un ser dotado de sentido y racionalidad”. Los Derechos Humanos constituyen una suerte de conciencia moral de la humanidad y en consecuencia, no pueden ser abolidos válidamente por los estados en sus legislaciones internas.
- El Papa Juan Pablo II, en su encíclica *Centesimus Annus*, considera que: “Aparte de los derechos que el hombre adquiere con su propio trabajo, hay otros que no proceden de una obra realizada por el, sino de su dignidad esencia de persona”. Y también que: “la negación de la dignidad trascendente de la persona, imagen de Dios invisible y precisamente por esto sujeto natural de derechos que nadie puede violar: ni el individuo, el grupo, la clase social, ni la nación o el Estado. No puede hacerlo tampoco la mayoría de un cuerpo social, poniéndose en contra de la minoría, marginándola, oprimiéndola, explotándola o incluso intentando destruirla”.
- El catedrático don Eusebio Fernández, experto en el tema, afirma que: “solamente los derechos morales, o lo que equivale a decir, los derechos que tienen que ver más estrechamente con la idea de dignidad humana, pueden ser considerados como derechos humanos fundamentales”:

En lo que coinciden dichos derechos esfuerzos es en sus elementos más importantes: el hecho de que existen, se respetan y se reconocen por los valores y atributos que tiene la persona humana, como dignidad, sentido o racionalidad; y el que por esos atributos, la persona debe de gozar de sus derechos, teniendo la facultad de exigirlos y gozarlos efectivamente, frente a todos, particulares y autoridades. Atributos que forman también parte de los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras.

Por otro lado, tanto la doctrina como los textos legales, y el ciudadano de a pie, hacen referencia a los Derechos Humanos, usando como sinónimos, términos como garantías individuales, libertades públicas, derechos públicos subjetivos, derechos de la personalidad, derechos personalísimos, derechos

fundamentales, derechos naturales, derechos morales, derechos innatos, derechos inalienables, derechos iguales, e incluso otros.

Sin analizar en detalle las diferencias en los significados, teóricos y prácticos, existentes entre tales términos, conviene precisar que los Derechos Humanos tienen una estructura tridimensional –ética, jurídica y política-, por lo que diferenciaremos a los “Derechos Humanos” como aquellas exigencias a la vez, ético-jurídicas y ético-políticas, que tienden a concretarse en exigencias jurídicas-positivas. De esta manera, expresiones como garantías individuales, derechos fundamentales y libertades públicas (por citar algunas) las entendemos como Derechos Humanos, cuando han sido reconocidos por los ordenamientos jurídicos estatales que gozan, al menos en principio, de un sistema de garantías reconocidos por las normas jurídicas.

Esta distinción conlleva dos consecuencias:

- Referir los Derechos Humanos no solo al ámbito de acción del estado, específicamente el Gobierno, para inscribirlos en una lógica que abarque todos los actores de sociedad. De manera que debemos de considerar que no solo los agentes del estado son susceptibles de violar derechos humanos sino también, como efectivamente sucede en nuestro país, las corporaciones multinacionales y otros particulares situados en posición de poder, como son el patrón y el dirigente sindical, frente a los trabajadores.
- Trascender el estricto campo jurídico que reduce los Derechos Humanos a partir de una teoría de los derechos subjetivos, es decir, que la existencia y defensa de los Derechos Humanos no se ve limitada al reconocimiento dado por el estado, mediante instrumentos jurídicos. El mismo proceso histórico del reconocimiento de los Derechos Humanos, nos hace evidente la existencia de algunos de éstos que aún se encuentran en el ámbito de la exigencia del reconocimiento legal. Valga por citar un ejemplo, la exigencia desde la perspectiva de los Derechos Humanos, de voto libre y secreto en las elecciones sindicales Cabe aclarar que los DHL en nuestro país no están reconocidos por la Constitución.

Finalmente, otra de las razones de la ambigüedad en las que tradicionalmente se ha movido la doctrina de los derechos humanos, es el haber partido de las premisas metafísicas abstractas, sin una concreta especificación histórica y sin haber referencia a situaciones existenciales –reales de la persona-. Esto ha facilitado la existencia de definiciones de Derechos Humanos que, o bien no aporta ningún elemento nuevo que permita caracterizar tales derechos (“los derechos del hombre son los que le corresponden al hombre por el hecho de ser hombre”), o bien no especifican el contenido de tales derechos.

De forma alternativa, diversas organizaciones han intentado hacer una definición descriptiva de los Derechos Humanos, en que se considere su aspecto histórico, relacional y contextual. Por citar un ejemplo, mencionaremos la definición elaborada por el Instituto de Estudios Políticos para América Latina y África, que será la definición que servirá de base a nuestra propuesta:

“Los Derechos Humanos son aquellas exigencias de poder social cuya toma de conciencia en cada momento histórico por los individuos y grupos sociales, en cuanto que manifestación de los valores sociales fundamentales, supone la pretensión de garantizarlos bien por la vía institucional, bien a través de medios extraordinarios”.

La anterior definición de los Derechos Humanos nos remite a un proceso histórico, mediante el cual, la lucha de hombres y mujeres consigue con ciertas exigencias sociales sean reconocidas como valores de convivencia social fundamentales. De esta manera, hace explícita una característica fundamental de los Derechos Humanos, su reconocimiento histórico, que se abordará enseguida.

Hablar de Derechos Humanos implica conocer los contextos históricos, las luchas sociales, que posibilitaron su reconocimiento y, además, es necesario conocer los instrumentos legales con los que se garantiza institucionalmente su cumplimiento.

Tradicionalmente este proceso histórico es dividido en tres etapas, a las que se han denominado las Tres Generaciones de los Derechos Humanos:

Primera Generación, llamada de los derechos Civiles y Políticos, reconocidos a finales del siglo XVIII, define que para que se hagan efectivos se requiere de una actitud de respeto por parte del Estado y los funcionarios públicos, además de impulsar el libre goce que de ellos deben tener los ciudadanos y ciudadanas por el simple hecho de serlo. Entre ellos tenemos: el derecho a la vida, la integridad personal, a asociarse, a expresarse.

Segunda Generación, o de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), reconocidos a principios del siglo XX, para lo que contribuyeron de manera importante la Revolución Mexicana (1910) y la Rusa (1917). Establece que el goce de estos derechos requiere de una participación activa y positiva del Estado y los funcionarios públicos, a fin de satisfacer las necesidades socioeconómicas de la población.

Tercera Generación, conocida a su vez como la de los Derechos de los Pueblos o de la Solidaridad, contempla aquellos derechos reconocidos en la segunda mitad del siglo pasado. Se refiere a la preservación de la vida humana, de los recursos naturales, del equilibrio ecológico, de las culturas, etcétera. Requieren la participación conjunta de los pueblos y gobiernos, quienes en una actitud de vigilancia y respeto impulsaran mecanismos cuyo respaldo legal garantice tales derechos.

Es necesario aclarar el hecho de que los diferentes derechos que conforman los derechos humanos hayan sido reconocidos en diferentes contextos históricos, en un proceso de constante ampliación de sus contenidos, de ninguna manera significa que alguno de ellos sea mas importante que otro.

El ejercicio de todos estos derechos es indispensable para que los trabajadores vivan con dignidad, como se describe a lo largo de este trabajo. Es por ello que, actualmente, se reconoce que los Derechos Humanos son integrales e indivisibles: la falta de uno solo de ellos significa la violación de los Derechos Humanos de la persona o colectividad de que se trate.

<b>Derechos reconocidos</b>	<b>Contexto histórico</b>	<b>Primeros Instrumentos jurídicos</b>
<b>Primera generación</b>		
Vida Integridad física y moral Libertad y seguridad Personal Igualdad Libertad de pensamiento, creencia y expresión Inviolabilidad del domicilio Libertad de tránsito Acceso a la justicia Nacionalidad Elegir y ser elegido a cargos públicos asociación y manifestación	La burguesía cuestiona a la nobleza Surgimiento y desarrollo del capitalismo Liberalismo Revolución francesa (1789) Independencia de Estados Unidos (1776)	Declaración de los derechos del hombre y Ciudadano (1789) Declaración de Independencia de los Estados Unidos Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1996)
<b>Segunda generación</b>		
Propiedad individual y colectiva Seguridad económica Alimentación Trabajo Seguridad social Salud Vivienda Educación Acceso a la cultura	Los obreros exigen de forma más profunda sus derechos Socialismo, justicia social y bienestar común revolución mexicana (1910) Revolución Rusa (1917)	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) Declaración del pueblo Trabajador y Explotado (1917) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
<b>Tercera generación</b>		
A la paz Al desarrollo Autodeterminación de los Pueblos Medio ambiente Solidaridad	Guerra Fría, armamentismo Surgimiento de movimientos de Liberación Nacional Internacionalización de conflictos	Declaración Universal de los Derechos de los Pueblos (1976) Carta de los deberes y derechos de los Estados (1976)

Si, como se ha visto, existe ambigüedad en la concepción de los Derechos Humanos, mayor es aun la ambigüedad que rodea el reconocimiento y garantía de los llamados “Derechos Económicos, Sociales y Culturales” (DESC), entre de los que se encuentran los Derechos Humanos Laborales, y su comprensión como parte integral e indivisible de los Derechos Humanos. Su significado no es unívoco, siendo recogidas como tales derechos, tanto por los ordenamientos jurídicos como por la doctrina, derechos de naturaleza muy heterogénea.

En sentido objetivo pueden entenderse como el conjunto de normas a través de las cuales el Estado lleva a cabo su función equilibradora de las desigualdades sociales.

En su sentido subjetivo, podrían entenderse como las facultades de los individuos y de los grupos a participar de los beneficios de la vida social, lo que se traduce en determinados derechos y prestaciones, directas o indirectas, por parte de los poderes públicos.

Es preciso señalar que los textos de Derechos Humanos, tanto estatales como internacionales, no realizan una autentica clasificación sistemática de estos derechos, sino que se limitan tan solo a enumerarlos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 22, recoge el derecho de todo ser humano a la seguridad social y a la realización de los derechos económicos, sociales y culturales. Los artículos 23 y siguientes van enunciando los diversos derechos: El derecho al trabajo (Artículo 23.1). El derecho a la libre elección de trabajo (Artículo 23.1). El derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (Artículo 23.1).

El derecho a la protección contra el desempleo (Artículo 23.1). El derecho a un salario igual por un trabajo igual (Artículo 23.2). El derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana e integrada si es necesario, en otros medios de protección social (Artículo 23.3). El derecho a fundar sindicatos (Artículo 23.4). El derecho a sindicarse (Artículo 23.4). El derecho al descanso (Artículo 24). El derecho al ocio (Artículo 24). El derecho a

una limitación razonable del tiempo del trabajo (Artículo 24). El derecho a unas vacaciones pagadas (Artículo 24). El derecho a un nivel de vida adecuado (Artículo 25.1). El derecho a los seguros sociales o derecho a la seguridad social (Artículo 25.1). El derecho de los niños y las madres a cuidados especiales y a la protección social (Artículo 25.2). El derecho a la educación (Artículos 26.1, 26.2, y 26.3). El derecho a la cultura (Artículo 27.1). El derecho a la protección de la propiedad intelectual (Artículo 27.2).

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales reconoce los siguientes derechos: El derecho al trabajo (Artículo 6). El derecho al goce de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (Artículo 7). El derecho a la seguridad e higiene en el trabajo (Artículo 7). El derecho a un salario digno (Artículo 7). El derecho al descanso (Artículo 7). El derecho a la limitación de la jornada laboral (Artículo 7). El derecho a disfrutar de vacaciones periódicas pagadas (Artículo 7). El derecho a fundar sindicatos (Artículo 8). El derecho a la libre sindicalización (Artículo 8). El derecho a formar federaciones y confederaciones de sindicatos (Artículo 8). El derecho a la huelga (Artículo 8). El derecho a la seguridad social (Artículo 9). El derecho a un nivel de vida adecuado en cuanto a la alimentación, vestido, vivienda y a estar protegido contra el hambre (Artículo 11). El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental (Artículo 12). El derecho a la educación (Artículo 13). El derecho a participar en la vida cultural y a gozar de los beneficios de progreso científico y de sus obligaciones (Artículo 15).

A pesar de que estos derechos responden y son concreción del avance histórico de los valores de libertad, igualdad y fraternidad, de la tradición liberal, aun existen muchas personas que ponen en duda su garantía jurídica en comparación con la que gozan los derechos civiles y políticos. En los diversos sistemas judiciales occidentales, y a pesar de estar consagrados constitucionalmente, se niega que alguno de estos derechos (como el derecho al trabajo o el derecho a una vivienda digna) constituyan auténticos derechos fundamentales, reduciéndolos a puros principios programáticos que deben inspirar la legislación social. En otros casos, se hace depender su garantía del hecho de que las condiciones materiales y económicas del país así lo permitan.

De manera que tal teóricamente, y en la vida cotidiana de los ciudadanos, sigue sin asumirse que la vigencia de los DESC, es la superación, debida a un proceso histórico de ampliación de conciencia y lucha social, de la concepción que entendía a los Derechos Humanos únicamente como derechos individuales, para convertirse en un instrumento, a la vez utópico y práctico, para garantizar el efectivo respeto de la dignidad de las personas y los pueblos. A continuación, un cuadro que puede ilustrar las diferentes concepciones entre una perspectiva individualista y otra social:

<b>Derechos Individuales</b>	<b>Derechos sociales</b>
La persona reducida al ser humano en abstracto	La persona considerada como el ser humano, situado social e históricamente, en relación a necesidades concretas
Los Derechos Humanos entendidos como anteriores al Estado	Los Derechos Humanos entendidos con un origen histórico y social concreto
Entendidas como limitación a la arbitrariedad del Estado	Entendidos como exigencias de realización frente al Estado

Sin embargo, estas consideraciones no deben llevar a entender a los DESC como contrapuestos o ajenos a los derechos civiles y políticos. Por el contrario, están tan fuertemente tan interrelacionados con los derechos civiles y políticos, que al menos en cierto sentido, permiten hacerlos realidad. Solo cuando las personas puedan disponer de un trabajo de acuerdo a sus capacidades; cuando se les asegure un salario justo y equitativo; cuando se proteja la salud, a los menores, a las personas de la tercera edad, a la maternidad; al libre acceso a la cultura; a la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, entre otros, tendremos un verdadero derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, etc.

Así tomando en cuenta que, en términos generales, se reducen los Derechos Humanos a los llamados Derechos Civiles y Políticos, vemos necesario impulsar incluso desde el lenguaje a la conciencia de los DESC como auténticos Derechos Humanos; de igual jerarquía que el resto de los Derechos Humanos, por lo que su violación no debe de ser considerada como un aspecto menor frente al tema de los derechos civiles.

Nace entonces el concepto de los Derechos Humanos Laborales (DHL) referidos a: “todas aquellas exigencias individuales y colectivas cuya satisfacción garantice a las personas, en tanto trabajadoras, el respeto a su dignidad y su pleno desarrollo”. Como se menciona en la evolución histórica de los Derechos Humanos, es en los de la Segunda Generación que encontremos los derechos reclamados por los trabajadores, los cuales fueron reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, el cinco de febrero de 1917, aspecto fundamental para la historia de nuestro país surgido de la Revolución Mexicana que convirtió al Estado responsables de hacerlos efectivos.

Antes de este reconocimiento como derechos sociales, los derechos laborales eran parte de los civiles, considerados como Derecho Privado. Es decir, aquellos cuyo respeto sólo interesaba a los particulares y no a la sociedad. El gran logro de la Revolución fue que en el Artículo 123, se contemplara un amplio reconocimiento de derechos para los trabajadores y trabajadoras, y que su respeto interesara a toda la sociedad, quedando por encima de los derechos privados, entre ellos: la familia, la propiedad o los contratos relacionados con los bienes.

Expone Cuauhtémoc López: “son producto inacabado de la lucha y el trabajo – en todos los campos de la vida-, de todos los seres humanos que han existido, una síntesis histórica del pensamiento y las luchas sociales; la síntesis mas importante y mas condensada de toda la evolución humana”.

Dando esa dimensión a los derechos laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución a la cual más de 150 países, entre ellos México, reconocen autoridad y responsabilidad para hacer que entre ellos los derechos de los trabajadores se hagan efectivos, establece en el inciso a), apartado II de la Declaración relativa a sus fines y objetivos:

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

Las demandas planteadas por los trabajadores en toda su historia de lucha, los derechos reconocidos por la OIT y por nuestra propia Constitución Política, así como algunos derechos reclamados actualmente (eliminación del apartado B del Artículo 123; acceso a guardería para los hijos de todas las madres trabajadoras; permiso con goce de sueldos para atender a los hijos cuando se encuentren enfermos; participación de los trabajadores en la administración de las empresas; garantías democráticas de elección sindical, por ejemplo); significan una importante tarea para lograr su reconocimiento y es lo que se entiende y define como Derechos Humanos Laborales.

Mas allá de su reconocimiento legal, y tomando en cuenta que tal reconocimiento se a dado no solo en la Ley Federal del Trabajo o en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, sino en documentos estrictamente de Derechos Humanos como se menciona anteriormente, estas exigencias se articulan en torno a diez grandes ejes, diez derechos Humanos Laborales:

**EMPLEO ESTABLE.-** Este derecho implica la posibilidad de elegir libremente al trabajo, obtener empleo sin discriminación alguna, ser capacitados para realizarlo; garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo, protección contra el desempleo indemnización por despido injustificado y asenso con base en la antigüedad.

**SALARIO SUFICIENTE.-** Consiste en una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa, complementada si es necesario, por otros medios de protección social; a percibir salario igual por trabajo igual; y a garantizar a los trabajadores su subsistencia cuando se jubilen mediante un sistema de pensiones.

**CONDICIONES SATISFACORIAS DE TRABAJO.-** Comprende Horario de trabajo y descanso suficiente para recuperar la energía perdida; ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual; condiciones de trabajo seguras y saludables; así como indemnización por riesgos de trabajo.

**LIBERTAD SOCIAL.-** Significa la posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses de los trabajadores en un sindicato, sin

intervención de autoridades ni de patrones en la vida sindical; libertad para elegir libre y con garantías democráticas a los representantes; protección contra el Hostigamiento por causa de la afiliación o liderazgo sindical; y facultad para regular y organizar la vida interna del sindicato mediante estatutos.

**CONTRATACION COLECTIVA.-** Este derecho se entiende como la posibilidad de tomar en cuenta los intereses y voluntad de los trabajadores, así como las condiciones reales de la empresa, para la determinación bilateral en condiciones de trabajo. Implica que los trabajadores organizados como sindicato, negocien con el patrón mayores y mejores prestaciones que establece la ley como mínimas. Cuando existe la participación equitativa de las dos partes (trabajadores y empresa), es lo que se llama bilateralidad contractual.

**HUELGA.-** Acto legítimo de los trabajadores para ejercer los derechos de los trabajadores. Consiste en suspender labores de la empresa o centro de trabajo para presionar al patrón a fin de conseguir un reparto equitativo de las ganancias que permita a los trabajadores vivir y trabajar con dignidad, así como ejercer el derecho de contratación colectiva.

**DERECHOS A EQUIDAD DE GÉNERO.-** Estos derechos se refieren a la garantía que debe ofrecerse de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral, y las medidas tendientes a realizar efectivamente la equidad de género. Esto implica prohibiciones específicas (prohibición de la discriminación o de prácticas que favorezcan la discriminación y la violencia en contra de las personas por razón de género, como el hostigamiento sexual) y derechos que protejan algunas condiciones especiales en la realización del trabajo (garantías de protección de la maternidad). Aunque se hace énfasis especial a la discriminación por género, por la importancia y la gravedad de esta, el derecho a la equidad ha de entenderse en un sentido amplio, respecto de cualquier caso de discriminación, por cualquier otra razón en el ámbito laboral.

**PROTECCION AL TRABAJO DE MENORES.-** Es la prohibición del trabajo para menores de 14 años, salvo en condiciones especiales (ver

convención de Derechos del Niño ratificada por México ante la Organización de las Naciones Unidas). El Estado debe de garantizar protección y vigilancia para que el menor continúe sus estudios. Los mayores de 14 años y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6 horas.

**IRRENUNCIABILIDAD A DERECHOS ADQUIRIDOS.-** Significa que no se puede renunciar a ningún derecho adquirido aun cuando exista un documento firmado ante testigos o cualquier autoridad. Esto significa también la obligación del estado y del patrón de respetar siempre los derechos del trabajador.

**JUSTICIA LABORAL.-** Se refiere a que el Estado debe garantizar por los medios adecuados, que cuando se viole un derecho, los trabajadores pueden ser escuchados públicamente y con justicia, por un tribunal independiente e imparcial para que se determinen sus derechos y obligaciones de manera pronta, expedita y gratuita.

El orden en que se han mencionado los DHL reconocidos, de ninguna manera refleja un nivel de importancia: no obstante es necesario considerar que en algunos casos se requiere necesariamente que existan los otros, por ejemplo; no se puede reclamar el respeto a la libertad sindical si no se tiene empleo.

Todos aquellos cuentan con un menor o mayor grado de reconocimiento legal, todos ellos son indispensables para considerar que somos una sociedad respetuosa de los Derechos Humanos, todos ellos son sistemática y generalizadamente violados en nuestro país. Es necesario fijar posición sobre dos cuestiones: Los Derechos Humanos Laborales dependen de la Economía. El reconocimiento de los DHL en leyes secundarias les da legitimidad frente a la negativa constitucional con base en el Derecho Internacional.

Otro aspecto importante para entender la importancia de reafirmar los DHL es que, si bien es cierto que el “derecho al trabajo” es un derecho reconocido por las principales declaraciones internacionales actuales de Derechos Humanos, no menos cierto es que a sus necesarias concreciones se les niega el carácter de Derechos Humanos. De manera que violaciones a la

jornada del trabajo, la precariedad de los salarios, la antidemocracia en las organizaciones sindicales, el acoso sexual y laboral, la discriminación de género en materia de salario y condiciones de trabajo, así como la impunidad con que los órganos de justicia del Gobierno cubren a empresarios y líderes sindicales, son vistos como actos ilegales, en todo caso anticonstitucionales, pero de ninguna manera como violaciones a Derechos Humanos.

Ante lo cual se afirma que no es necesario impulsar la exigibilidad como Derechos Humanos de los 10 Derechos Humanos Laborales, independientemente de que estén o no reconocidos expresamente en los textos específicos de Derechos Humanos. Aun cuando no estén reconocidas expresamente, la integridad e indivisibilidad de los Derechos Humanos nos permite argumentar la calidad y exigencia como derechos humanos de los 10 Derechos Humanos Laborales.

Por citar algunos ejemplos:

El derecho de disfrutar de condiciones satisfactorias de trabajo esta reconocido en las principales declaraciones de Derechos Humanos, a través del reconocimiento de los genéricos derechos a la vida, a la salud, a la seguridad personal y a la integridad psicofísica y moral; independientemente de que exista el reconocimiento explícito de este derecho en alguno de ellos, como el artículo 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos o el Artículo 14 de la Declaración Americana de derechos del hombre.

El derecho a un salario digno es un derecho reconocido a través del reconocimiento de los genéricos derechos a la vida, a condiciones equitativas de trabajo (entre las cuales, obviamente, la existencia de un salario digno), a la igualdad de manera que no hay ninguna razón que justifique la discriminación salarial; independientemente de que se encuentre reconocido expresamente en algunas de las declaraciones internacionales, como el artículo 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos o el Artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales.

El derecho a la libre sindicalización esta reconocido en las principales declaraciones internacionales de Derechos Humanos a través del

reconocimiento del genérico derecho a la libertad, a la igualdad, a la libertad de asociación; independientemente de que se encuentre reconocido expresamente en algunas de ellas, como la Declaración Americana de Derechos Humanos que reconoce este derecho en el artículo 22, o la Declaración de los Derechos Fundamentales del trabajo de 1998 de la OIT.

### **2.1.3 Características.**

Los DHL como parte de los derechos humanos de las personas trabajadoras, han sido explicados desde distintas versiones por estudiosos del tema y las coincidencias fundamentales que nos sugieren son las siguientes:

**NACEN POR LA DIGNIDAD HUMANA**, lo que les da origen es la dignidad humana, indispensable a hombres y mujeres; no las leyes ni la voluntad del gobierno, de los patrones, ni de nadie. La lucha de los trabajadores en toda historia no ha sido para adquirirlos, sino conquistar su reconocimiento.

**SON INHERENTES**, es decir, inseparables de cada persona que depende del trabajo para vivir.

**SON DE HOMBRES Y MUJERES**, porque pertenecen a todas las personas que dependen del trabajo para vivir.

**SON IRRENUNCIABLES**, pues al ser parte del ser humano, no se le pregunto si lo aceptaba o no; lo que hace que tampoco pueda renunciar a ellos, transferirlos o prestarlos, y mucho menos permitir que le sean negados.

**SON INTEGRALES**, la suerte de un derecho humano laboral esta relacionada con la suerte de todos los demás derechos humanos, lo que significa que si uno es quebrantado, provoca también la violación de los demás; por ejemplo, si se vulnera el derecho al salario, se viola el derecho a la salud, a la alimentación, etcétera. Y si se goza, posibilita el disfrute de otros.

**SON INACABADOS**, así como la naturaleza, la vida humana o las formas de organizarla producción, constituyen un proceso dinámico con permanentes cambios, van surgiendo también nuevas necesidades y aspiraciones que los trabajadores van reclamados como parte de sus derechos humanos. No son algo acabado, por ejemplo: las garantías por maternidad de las mujeres trabajadoras en el siglo pasado prácticamente no existían; y como fueron establecidos en la Constitución a partir de 1917, sin cambios sustantivos acordes a los momentos actuales, todavía no llegan a hacerse efectivas, por lo que hoy los sindicatos y organizaciones de mujeres demandan, entre muchas

otras cosas, el respeto de garantías ya establecidas y el reconocimiento de otros derechos como el permiso con goce de sueldo para atender a los hijos cuando están enfermos.

SON SIEMPRE EXIGIBLES, los derechos humanos laborales duran todo el tiempo en que la persona depende del trabajo para vivir o desarrollarse, por eso, ningún momento es tarde para exigirlos o iniciar la lucha para hacerlos efectivos.

LOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS SON COMPLEMENTARIOS, el respeto a los derechos individuales posibilita el goce de los colectivos, por ejemplo, el derecho de asociación (Artículo 9 de la constitución), es un derecho individual que si es respetado, hace posible un derecho que solo ejerce colectivamente como es el derecho de huelga (contemplado en el artículo 123 Apartado A, fracciones XVII y VIII); el cual si es respetado, dará oportunidad a la defensa o conquista de mejoras en derechos adquiridos, como salarios y prestaciones.

SON LOS MINIMOS INDISPENSABLES, en su progresiva evolución, los DHL son mínimos que las personas necesitan para vivir con dignidad.

Ahora bien, una vez que identificamos o caracterizamos los DHL, será mas sencillo entender que, cuando nos referimos a ellos, estamos hablando de Derechos Humanos como una misma cosa. Sin embargo, en la lucha por su defensa, el aspecto laboral ha quedado olvidado o se le ha dado poca importancia a pesar de que en este campo los derechos humanos han sido gravemente violados. Incluso, se ha llegado a afirmar que la violación a los DHL es “menos grave”, frente a situaciones como la privación ilegal de libertad o un caso de tortura.

#### **2.1.4 Fundamentación Jurídica.**

Los derechos que se han mencionado como fundamentales de hombres y mujeres que viven del trabajo asalariado, están reconocidos en el sistema jurídico mexicano, en los diferentes instrumentos legales relacionados con los derechos laborales.

En los siguientes cuadros se presentan con detalle los instrumentos de Derecho Interno y de Derecho Internacional aplicables en México, que contienen la fundamentación jurídica de cada uno de los que llamamos Derechos Humanos Laborales.

**Derechos Humanos Laborales**

<b>Derechos Humanos Laborales</b>	<b>Constitución Política Mexicana</b>	<b>Declaración Universal de los Derechos Humanos</b>	<b>Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC)</b>	<b>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos</b>
<b>artículo</b>	<b>artículo</b>	<b>artículo</b>	<b>artículo</b>	<b>artículo</b>
Empleo Estable	1, 5, 123 A: XIII-XXII-XXV-XXVI-XXVII; B: VII Y IX	23.1 Y 23.2	2.1, 3, 6, 1, 6.2, 7 c)	3, 4, 1, 8.1, 8.2, 8.3
Salario Suficiente	123 A: VI-VII-IX a XII-XXIII-XXIV-XXVII-XXIX-XXX; B: IV-V-VI	23.2, 23.3, 25.1	7 a)-i)	
Condiciones Satisfactorias de Trabajo	123 A: I-IV-XII-XIV-XV-XXVII-XXIX; B: I-II-III-VIII-IX e)-IXf)	23.1 Y 24	6.2, 7, 9, 12.2 b) Y c)	
Libertad Sindical	6, 9, 123 A: XVI; B: X	23.4	23.4	19.1, 19.2, 21, 22, 25 b)
Huelga	123 A: XVII; B: X			
Contratación Colectiva	Falta su garantía constitucional			
Derechos de Equidad de Genero	123 A: V-XXIX; B: XI, a) Y c)	25.2	3, 7 I), 10.2	3, 14, 26
Protección del Trabajo de Menores	123 A: III		10.3	24.1
Irrenunciabilidad de Derechos Adquiridos	123 A: XXVII			
Justicia Laboral	1, 8, 14, 16, 17, 103, 107, 123 A: XX; B: XII y XIII	10		2.3, 14.1, 26

<b>Convención Americana de los Derechos Humanos (CADH)</b>	<b>Protocolo de San Salvador, adicional a la CADH</b>	<b>Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte</b>	<b>Convenios de la Organización Internacional del Trabajo</b>	<b>Convenio sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</b>
<b>artículo</b>	<b>artículo</b>	<b>artículo</b>	<b>artículo</b>	<b>artículo</b>
1, 6.2 y 24	7ª, 7b, 7c, 7d	1, 11.7, anexo Art 4, 7, 11	29, 34, 96, 105	1, 2, 11.1
	7 a)	11.8, 11.1	26, 63, 100, 131, 173	11.1 d)
11 y 24	7.7 c), 7 g), 7 h), 17 b), 18 a), 10, 11, 12	4.2 a), 11.1 a), l), g), j), k), anexo Art. 6, 9, 10	12, 13, 14, 17, 19, 30, 42, 43, 45, 46, 49, 52, 62, 90, 95, 99, 102, 106, 110, 115, 118, 120, 124, 140, 142, 153, 155, 161, 167, 170, 172	11.1 e), l)
13.1, 13.3 y 15	8, 8.1 a), 8.3	11.1 l), anexo Art. 1, 49 a)	11, 87, 135, 141	
	8.1 b)	11.1 l), l), anexo Art 2, 3, 49 c)		
	8.1 a)	11.1 l), Art. 2, 49 b), 4, 2 b) anexo		
	6.2, 9.2	11.1 m), 11.8, 49 h)	45, 168	5, 11.2, 12.2
19	7 f), 13, 16	11.1 b) anexo Art. 5. 49 e)	16, 58, 123	
	7 d)		173	
8.1, 10, 11, 14, 17, 24 y 25	9.2	4, 5, 27, 49		15.2, 2 c), f)

<b>Derechos Humanos Laborales</b>	<b>Convención Internacional sobre los Derechos de los Niños</b>	<b>Ley Federal del Trabajo</b>	<b>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado</b>	<b>En nuestro contrato colectivo o condiciones generales de trabajo</b>	<b>En Nuestros Estatutos Generales</b>
<b>artículo</b>	<b>artículo</b>	<b>artículo</b>	<b>artículo</b>	<b>artículo</b>	<b>artículo</b>
Empleo Estable		3, 4, 5, 7, 27, 46 a 48, 50, 51, 53, 132, 133, 153 a 161, 164, 537 a 539	3, 5, 6, 12, 43-III Y IV, 45, 46		
Salario Suficiente		5, 33, 82 a 116, 124 a 130, 132, 133	33, 34, 37, 41, 42		
Condiciones Satisfactorias de Trabajo		3, 5, 24, 56 a 81, 132, 136 a 162, 540 a 543	14, 16, 20, 39, 40, 43-II, 48, 88		
Libertad Sindical		132, 133, 354 a 385	67 a 86		
Huelga		4, 440 a 469, 920 a 938	92, 93, 94, 95, 96, 99, 109		
Contratación Colectiva		386 a 403	91		
Derechos de Equidad de Genero		132, 133, 164 a 172	28		
Protección del Trabajo de Menores	32	132, 133, 164 a 172	13		
Irrenunciabilidad de Derechos Adquiridos		132, 133, 164 a 172	10		
Justicia Laboral		540, 604, 600, 614, 616, 685, 686	112 a 114, 116, 118, 124, 124 A-B-C, 125 y 151		

Así por ejemplo si se requiere saber donde encontrar fundamentación legal de la Libertad Sindical en los términos en los que ha quedado definida hay que ubicarse en el primer cuadro, encontrar el renglón de “libertad sindical” y continuar leyéndolo. Así, se tendrá que este derecho esta garantizado en los artículos 6, 9,123 apartado A, fracción XVI y apartado B, fracción X; en los convenios 11, 87, 135 y 141 de la OIT; en los artículos 132, 133 y de 354 a 385 de la Ley Federal del Trabajo; del articulo 67 al 73 de la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado; el 23.4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los artículos 13.1, 13.3 y 15 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Es necesario señalar que estos diferentes instrumentos tienen también diferentes jerarquías. Es decir, que en caso de que se contradigan, hay un criterio para saber cual deberá aplicarse. En términos generales, todo instrumento que otorgue mayores beneficios deberá aplicarse, a menos que un instrumento de mayor jerarquía lo prohíba.

A fin de estar en posibilidad de utilizar estos instrumentos para la defensa de los Derechos Humanos Laborales, es importante tener en cuenta alguna de sus características:

Prevalece la Norma Fundamental.- Como en cualquier otro aspecto del Derecho, las leyes reglamentarias, contratos colectivos, reglamento interior, o cualquier acuerdo que se de entre patrón y trabajadores, debe subordinarse a la norma fundamental, es decir, a la Constitución Política y Convenios y Tratados Internacionales celebrados de acuerdo a ella.

De esta manera, si alguna clausula de un contrato de trabajo o algún estatuto sindical, esta en contra de lo que se dispone en la Ley Federal del Trabajo, resulta invalido e ilegal; es el caso de los contratos por tiempo determinado que se han hecho comunes en varias empresas, argumentando que se trata de un contrato para un “proyecto”, siendo que la producción continua después de concluido el plazo señalado en el contrato; en estos casos, la naturaleza del trabajo no justifica el contrato por tiempo determinado.

Así también si algún artículo de la Ley Federal del Trabajo viola algún derecho sancionado en la Constitución o Tratados ratificados por nuestro país, tendría que declararse inconstitucional. Es el peligro que se corre de aprobarse la reforma a la Ley Federal del Trabajo, negociada cupularmente por las Cámaras Empresariales, en el Congreso del Trabajo y la Secretaría del Trabajo, respecto por ejemplo el derecho de huelga.

Es de carácter tutelar.- tiene como finalidad, proteger a los trabajadores frente a la fuerza capital, para buscar un equilibrio entre ambos factores de producción.

Es derecho inconcluso.- la legislación tiene las mismas garantías. El dinamismo social y concretamente, la lucha de los trabajadores podrán hacer que sus contenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales y económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.

Se rige bajo el principio de la regla favorable al trabajador.- Significa que en caso de conflicto entre la ley, el contrato o la costumbre, debe de aplicarse la regla mas favorable a los trabajadores.

Es irrenunciable.- Los derechos adquiridos por los trabajadores son irrenunciables, por lo que es nulo cualquier acuerdo que implique renuncia.

Se debe aplicar bajo el principio de igualdad.- Los Derechos Laborales son inherentes a la dignidad de los trabajadores, por lo que debe reconocerse a todos por igual.

Sus normas son complementarias e integrales.- No jerarquiza unos derechos sobre otros, sino que concibe todos igualmente importantes en su aplicación.

## **Normas Fundamentales.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la ley suprema en el país, y en ella se establecen los derechos de todos los mexicanos, así como la forma en que el Estado debe organizarse para hacerlos efectivos, dando a las diferentes instancias de gobierno funciones determinadas.

También establece en su artículo 133 que “todos los tratados que estén de acuerdo con la misma (refiriéndose a la propia Constitución), celebrados por el Presidente de la República y aprobados por el senado, serán Ley Suprema de toda la Unión”. Es por eso, que los tratados internacionales aprobados por el senado son ley obligatoria en nuestro país. Incluso la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado expresamente en una jurisprudencia reciente que los Convenios Internacionales se encuentran por encima de cualquier ley reglamentaria, siendo inferiores únicamente respecto de la Constitución.

Así en materia laboral son aplicables como Ley Suprema, Además de la Constitución, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana de los Derechos Humanos, los convenios de Organización Internacional del Trabajo, la Convención de los Derechos del Niño y el convenio para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer. Estas normas deben de ser aplicadas aunque leyes reglamentarias pudieran negar esos derechos.

## **Leyes Reglamentarias.**

Las leyes reglamentarias son aquellas que desarrollan los contenidos que solo fueron enunciados en las normas fundamentales, pero sin poder contradecir los lineamientos básicos que en ellas se encuentran.

Es decir, para poder aplicar las normas fundamentales, tales como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los convenios de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos o la Declaración Universal de los Derechos Humanos, existen la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, la Ley de Amparo, etcétera.

La importancia de estas leyes es que, como su nombre lo indica, reglamentan la forma y procedimientos para poder hacer valer los derechos contenidos en las normas fundamentales, pues sin esa concreción se quedaría en el aire. Sin embargo, la experiencia nos ha demostrado que estas leyes también pueden ser desvirtuadas, con la intención de negar o reducir muchos derechos contemplados por las normas fundamentales, como los derechos de huelga o sindicalización. Sin embargo, son la referencia más directa al momento de reclamar un derecho. Si es negado algún derecho, contradiciendo lo que establece cualquier norma fundamental, puede invocarse la norma fundamental violada mediante un juicio de amparo.

## **Contratos Colectivos de Trabajo y condiciones generales de trabajo.**

Además de las normas fundamentales y reglamentarias, otra fuente de legislación laboral son las conquistas que las organizaciones sindicales van logrando incorporar en sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), las cuales tienen carácter de leyes.

La razón de ser de los CCT, es que las razones entre patronos y trabajadores no queden abandonadas al arbitrio del más fuerte, sino que adquieran una reglamentación consistente y minuciosa, no impuesta sino discutida bilateralmente. El contrato colectivo no solo es la mayor conquista alcanzada por la organización de los trabajadores, sino también expresión de solidaridad entre los miembros del sindicato.

Por la importancia que han llegado a adquirir, en los últimos años, los CCT se han convertido en objetivo a atacar por los patronos, contando, en la mayoría de los casos, con la colaboración de autoridades. Este ataque consiste en la eliminación de cláusulas importantes, la flexibilización de muchas de ellas (como ha sucedido a los trabajadores de la Ford y Volkswagen, a principios de los noventa), llegando incluso a acabar con todo el contrato (por ejemplo, cementos Tolteca en 1995, Ford en 1987, Aeroméxico en 1989). Siendo los CCT la mayor conquista de los trabajadores y la expresión concreta de los Derechos Humanos Laborales, especialmente la negociación colectiva e irrenunciabilidad de derechos adquiridos, resulta fundamental luchar por su respeto y promoción.

Los CCT pueden ser celebrados únicamente por los sindicatos de trabajadores que se ubican dentro del Apartado A del Artículo 123 Constitucional. Es decir, de aquellos cuyo patrón no es ni el Departamento del Distrito Federal (DDF) ni alguno de los poderes de la Unión: congreso de la Unión, Poder Judicial de la Federación y Presidencia de la República; los trabajadores cuyo patrón es el DDF o alguno de los Poderes de la Unión, llamados también burócratas, se rigen por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Estos últimos trabajadores en lugar de CCT se rigen por Condiciones Gerenciales de Trabajo, con grandes diferencias respecto a los trabajadores del Apartado A, pues si bien tiene algunos beneficios en materia de prestaciones económicas, ven reducidos sus derechos colectivos, por ejemplo: no pueden ejercer el derecho de huelga; solo puede haber un sindicato en cada dependencia, aunque la Suprema Corte de Justicia emitió en el 2001 una Jurisprudencia que declara que esta situación es inconstitucional; es mínima la posibilidad de participación de los trabajadores en el establecimiento de las condiciones generales de trabajo; y cuentan con mayores requisitos para ejercer el derecho de huelga. El que a los trabajadores burócratas se les trate de manera diferente que a los demás, constituye ya una violación al derecho de igualdad.

## **Reglamento Interior de trabajo.**

Los reglamentos interiores de trabajo son el conjunto de normas complementarias de los contratos colectivos, y tienen como finalidad crear normas para el desempeño de labores en una empresa o establecimiento.

Surgen también de la negociación entre el patrón y la organización de trabajadores. Una vez nacidos, acordados por ambas partes y registrados ante la autoridad laboral, adquieren carácter de Ley. Un aspecto importante que regulan es la imposición de castigos; si estos no se encuentran en el reglamento, cualquier castigo que imponga el patrón es ilegal.

## **2.2 Responsabilidad de los servidores públicos respecto de los Derechos Humanos Laborales.**

A quedado expuesto que corresponde al Estado, a través de sus funcionarios e instituciones publicas, la principal responsabilidad de la vigencia o violación de los Derechos Humanos Laborales.

Se tiene como objetivo que se conozcan las facultades y obligaciones de los servidores públicos y, en caso de que no cumplan con sus funciones, saber a que instancias acudir y así combatir la impunidad de los servidores públicos.

Para la defensa y denuncia de violación de Derechos Humanos Laborales lo que se presenta a continuación pretende ser un aporte práctico en cuanto que pueda orientar ante quien y contra quien denunciar.

### **2.2.1 Responsabilidad de los Servidores Públicos.**

La constitución de un estado democrático, prevee que todas las personas que lo integran puedan demandar a las autoridades el cumplimiento de sus funciones para el buen desarrollo de toda población. Es por ello que las leyes deben contener siempre indicaciones de las obligaciones de estas autoridades y los procedimientos por los cuales, las personas pueden exigir a ellas el cumplimiento de dichas obligaciones. De esta manera se establecen ámbitos de responsabilidad para cada una de las autoridades gubernamentales. Es importante conocer estos ámbitos de responsabilidad para hacer cumplir los Derechos Humanos Laborales.

Para que exista un verdadero Estado de Derecho y se dé cumplimiento cabal a los Derechos Humanos se requiere, entre otros elementos, que los funcionarios e instituciones públicas cumplan con las obligaciones impuestas por las leyes, haciendo única y exclusivamente aquello que la ley les ordena, absteniéndose de realizar cualquier otra cosa que no les este encomendada.

La violación que los funcionarios públicos cometan a las obligaciones que las leyes les imponen, o el exceso de sus funciones implica, a su vez, la violación a los derechos individuales, colectivos y sociales que la Constitución Política Mexicana y la Legislación Internacional garantiza a todas las personas y pueblos.

En México, la Constitución Política, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servicios Públicos, la Ley Federal del Trabajo, las leyes penales y la legislación internacional de los Derechos Humanos, contienen las disposiciones relativas a los tipos de responsabilidades en las que pueden incurrir los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, mismas que pueden ser de carácter civil, administrativo, político y penal; a continuación se describe brevemente cada tipo de responsabilidad.

1. Responsabilidad Administrativa. Es aquella en la que incurren los servidores públicos para realizar actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Las sanciones por cometer faltas administrativas consistirán en:

- I. Amonestación privada o pública;
  - II. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor de un año;
  - III. Destitución del empleo;
  - IV. Sanción económica, e
  - V. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público. Cuando no se causen daños y perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se impondrá de seis meses a un año de inhabilitación (artículo 13 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servicios Públicos).
2. Responsabilidad Política. Cuando en el ejercicio de sus funciones los servidores públicos incurren en actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho, las sanciones consistirán en la destitución del servidor público y en su inhabilitación para desempeñar funciones, empleos, cargos o comisiones de cualquier naturaleza en el servicio público.

No se procede el juicio político por la mera expresión de ideas.

3. Responsabilidad penal. La comisión de delitos por parte de cualquier servidor público será perseguida y sometida en los términos de la legislación penal.

En caso de ciertos funcionarios de alto nivel, debido a la importancia de sus cargos, será aplicable solo después de una “declaración de procedencia”. La Cámara de Diputados declarará por mayoría absoluta de sus miembros presentes en sesión si hay o no lugar a proceder contra el enjuiciado.

El Título Decimo del Código Penal Federal comprende los “delitos cometidos por servidores públicos”, entre ellos, tipifica el “enriquecimiento ilícito” a que se refiere el párrafo segundo del inciso III del artículo 109 Constitucional.

4. Responsabilidad civil. Los servidores públicos incurren en responsabilidad civil cuando en el ejercicio de sus funciones realizan actos ilícitos (actos contrarios a las leyes que protegen los derechos de

los trabajadores); la sanción consistirá en la reparación del daño. La reparación del daño debe consistir a elección del ofendido en el restablecimiento de la situación anterior, cuando ello sea posible, o en el pago de daños o perjuicios.

Cuando el daño se produzca a las personas y produzca la muerte, incapacidad total permanente, parcial permanente, total temporal o parcial temporal, el grado de la reparación se determinará atendiendo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. Para calcular la indemnización que corresponda se tomara como base el cuadro del salario mínimo diario mas alto que este en vigor en la región y se extenderá al numero de días que para cada una de las incapacidades mencionadas señala la Ley Federal del Trabajo. En caso de muerte la indemnización corresponderá a los herederos de la víctima.

Los créditos por indemnización cuando la muerte fuera un asalariado son intransferibles y se cubrirán preferentemente en una sola exhibición, salvo convenio entre las partes (Artículo 1915 Código Civil).

El Estado tiene la obligación de responder del pago de los daños y perjuicios causados por sus empleados y funcionarios con motivo de ejercicio de las atribuciones que les estén encomendadas, (Artículo 1927, del Código Civil).

### **2.3 Funciones de los Servidores Públicos respecto a la defensa de Derechos Humanos Laborales.**

Habiendo considerado los ámbitos de responsabilidad, conviene ahora explicitar con mayor detalle las funciones que deben desarrollar cada uno de los servidores públicos. De esta manera se puede tener una vista clara y completa de las diferentes instancias a las que puede acudir un trabajador o una trabajadora al sufrir una violación a sus Derechos Humanos Laborales, facilitando la construcción de una estrategia de defensa.

Se hará mención, pues, de las funciones que imponen las leyes a los servidores e instituciones publicas en materia de Derechos Humanos Laborales, y algunos ejemplos de cómo han sido violadas en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras en el país. También se hará referencia a sanciones y procedimientos que pueden hacerse valer en contra de las instituciones y funcionarios públicos que apartándose de sus obligaciones, afectan los Derechos Humanos Laborales.

Para facilitar la consulta de dichas funciones se presenta en tres cuadros que se refieren a instituciones y funcionarios de los tres Poderes de la Unión (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), y que tienen que ver con la defensa de los derechos humanos laborales. La primera columna se refiere a la autoridad; la segunda señala brevemente la función principal asignada por las leyes; en la tercera se encuentran los artículos y normas jurídicas que imponen esas funciones; y la cuarta presenta ejemplos de cómo las autoridades e instituciones publicas pueden incumplir sus obligaciones, muchas veces sin ser sancionadas ni responder por las consecuencias que están causando.

## Poder legislativo federal

	Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
<b>Congreso de la Unión</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expedir las leyes de trabajo que permitan la aplicación del artículo 123 y legislación internacional en materia laboral.</li> <li>2. Dar las bases al Poder Ejecutivo para pedir préstamos y pagar la deuda pública nacional, resguardando los derechos laborales garantizados.</li> <li>3. Definir los delitos y faltas contra la federación y fijar castigos que deban imponerse. (debe definir los que se cometen en contra de la vida, el trabajo y la organización de los trabajadores).</li> </ol>	<p>Constitución Política Mexicana (Art. 73 FR, VIII, X, XXI y XXX Y Ley Orgánica del Poder Legislativo).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La primera función ha sido violada al establecer en la Ley Federal del Trabajo disposiciones que niegan derechos establecidos en la Constitución y Convenios Internacionales. Por ejemplo: los artículos 6, 9 y 123 apartado A, fracción XVI y el Convenio 87 de la OIT, dan a los trabajadores el derecho de formar sindicatos para defender sus intereses; Y la Ley Federal del Trabajo impone condiciones que impiden formar sindicatos independientes.</li> <li>2. La segunda también se viola al permitir al poder ejecutivo contraer deudas con Gobiernos y Organismos financieros Internacionales bajo condiciones que violan los derechos laborales.</li> <li>3. La tercera función no se cumple, ya que hay conductas de los patrones y funcionarios e instituciones públicas y de líderes sindicales antidemocráticos que impunemente están causando deterioro en las condiciones de vida e integridad de los trabajadores y sus familias e imposibilitando la libre asociación sindical. Así como su negativa a garantizar legislativamente condiciones democráticas para los y las trabajadoras</li> </ol>
<b>Cámara de diputados</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprobar el presupuesto de la federación, previniendo que se cubra adecuadamente el costo de las funciones de capacitación, promoción del empleo y defensa de los trabajadores, administración de la justicia laboral, seguridad social y todas las encaminadas a hacer efectivos los derechos garantizados a los trabajadores y trabajadoras. Tareas que la Ley impone a cada uno de los tres poderes.</li> <li>2. Conocer de las acusaciones que se hagan a servidores públicos federales por violación a derechos laborales; habiendo integrado elementos, presentar la acusación a la Cámara de Senadores para que pronuncie sentencia.</li> </ol>	<p>Constitución Política Mexicana (artículos 74 Fracción IV, 110 y 111). Ley Orgánica del Poder Legislativo. Ley de la Administración Pública Federal (Artículo 40). Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Artículos 10 a 25 y 30).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Esta función se viola cuando al aprobar los presupuestos no se destinan los recursos necesarios para cumplir adecuadamente las obligaciones que imponen las leyes o no se verifica que los presupuestos se hayan destinado íntegramente y con eficacia al fin para el que fueron autorizados.</li> <li>2. La segunda función se viola cuando no se da trámite con prontitud y apego a la Ley, a las quejas y denuncias de los trabajadores que han sido afectados con la actuación de los servidores e instituciones públicas.</li> </ol>
<b>Diputados</b>	<p>Representar ante la Cámara de población, donde se encuentran quienes dependen del trabajo asalariado para vivir, defendiendo todo aquello que les beneficie. Tomando en cuenta los intereses que representa, promover y apoyar, iniciativas de Leyes o decretos.</p>	<p>Constitución Política Mexicana (Art. 51 y 71)</p>	<p>Esta responsabilidad se viola por parte de los diputados cuando una vez que resultan electos, abandonan los intereses de la población, que le dio su voto, y se convierten en fieles seguidores de los intereses de su partido político, del Gobierno o del capital privado nacional, o extranjero.</p>

	<b>Función</b>	<b>Ley que la establece</b>	<b>Su violación y consecuencias</b>
<b>Cámara de Senadores</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar la política exterior del Ejecutivo federal, con base en los informes anuales del presidente de la república, en aquello que afecte a los trabajadores, y, aprobar los Tratados Internacionales y Convenios diplomáticos que celebre.</li> <li>2. Conocer y dictar sentencias respecto de las acusaciones que haga la Cámara de Diputados a funcionarios públicos federales o del Distrito Federal, que hallan violado gravemente los derechos laborales.</li> <li>3. Aprobar el nombramiento de Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quienes serán la máxima autoridad para administrar Justicia Laboral.</li> </ol>	Constitución Política Mexicana (Art. 6, 9, 17, 76, Fracción I, VII y VIII, 89 Frac. 1, X, 110, 123). Ley Orgánica del Poder Legislativo	Se ha violado al aprobar políticas que lesionan los intereses de los trabajadores mexicanos y les niegan la protección constitucional, por ejemplo: la firma de Tratados de Libre Comercio, sin salvaguardar los derechos de los trabajadores mexicanos que están en su territorio, y que están siendo afectados con Leyes como la 187 en el estado de California.
<b>Senadores</b>	<p>Representar ante la Cámara, a la población entre los cuales se encuentran trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Iniciar Leyes o decretos que tiendan a defender los intereses de sus representados.</p>	Constitución Política Mexicana (Art. 56 y 71).	Esta función también se incumple cuando antes, durante o después de la elección los Senadores obedecen a compromisos contrarios a sus representados. Como ocurrió en 2001 con la <u>aprobación de la ley indígena.</u>

Cabe mencionar que en las Cámaras de Senadores existen comisiones del trabajo, de Derechos Humano y de asuntos internacionales, entre otras, que contribuyen a que la Cámara cumpla sus atribuciones institucionales y legales.

#### **Poder ejecutivo federal**

<b>Presidente de la República</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hacer que se cumplan las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo lo necesario en el aparato administrativo a su cargo para su exacta observancia, (entre ellas se encuentra el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y todas las demás Leyes que tienen que ver con los trabajadores).</li> <li>2. Nombrar y remover a los secretarios del estado, como al Secretario del Trabajo y Previsión Social.</li> <li>3. Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales con aprobación del senado (los Convenios de la OIT, la Convención Americana de Derechos Humanos y el Tratado de Libre Comercio con América del Norte, etc.).</li> <li>4. Facilitar al Poder Judicial los auxilios que necesite para el ejercicio de sus funciones.</li> <li>5. Presentar al Senado la tema para designación de Ministros de la Suprema Corte de Justicia.</li> <li>6. Convocar a reuniones a sus Secretarios de Estado, jefes Administrativos y demás funcionarios para definir o evaluar la política del Gobierno, así como acordar las funciones y proyectos.</li> <li>7. Establecer las políticas para lograr objetivos y prioridades de las dependencias y entidades paraestatales.</li> </ol>	<p>Art. 89-Y II, X, XII, XVIII de la Constitución. Art. 7, 9, 11 y 12 de la Ley Organice de la Administración Publica</p> <p>Art. 89-I II, X, XII, XVIII de la Constitución. Art. 7, 9, 11 y 12 de la Ley Orgánica de la Administración Publica</p>	<p>Con su política económica, el Presidente de la República esta violando, en perjuicio del pueblo mexicano, la fracción I del artículo 89 Constitucional, ya que esta impidiendo el cumplimiento de las Leyes y del artículo 123 constitucional, no existiendo un salario suficiente para que el trabajador y su familia vivan con dignidad.</p> <p>De diciembre de 2000 a diciembre de 2001 los trabajadores registrados en el IMSS disminuyeron. La población en edad de trabajar aumento 1.5 millones y esos empleos no se crearon, y se perdieron casi 600 mil empleos ya existentes.</p> <p>Con las medidas que ha adoptado, se priva de sus derechos a trabajadoras y trabajadoras.</p>
-----------------------------------	--	---	--

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vigilar la observancia y la aplicación del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.</li> <li>2. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción.</li> <li>3. Intervenir en los contratos de trabajo de nacionales que van a prestar sus servicios en el extranjero.</li> <li>4. Coordinar la formulación y promulgación de los Contratos Ley.</li> <li>5. Promover el incremento de la productividad del trabajo, y promover la capacitación y adiestramiento, realizar investigaciones y prestar asesoría y capacitación para incrementar la productividad.</li> <li>6. Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento.</li> <li>7. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje y las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales de jurisdicción federal.</li> <li>8. Llevar el registro de asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal.</li> <li>9. Promover la formación de sociedades cooperativas.</li> <li>10. Estudiar y ordenar medidas de seguridad e higiene industriales para protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.</li> <li>11. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.</li> <li>12. Establecer la política y coordinación de los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, e intervenir en asuntos del Seguro Social.</li> <li>13. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país y promover la cultura y recreación de los trabajadores y sus familias.</li> </ol>	<p>Artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.</p>	<p>Las funciones que atribuye la Ley a esta secretaria se violan cada vez que de manera directa o a través de alguna de sus direcciones, se tiene conocimiento de alguna violación a la Ley Federal del Trabajo o al artículo 123, y no se impone la autoridad que le atribuyen las leyes para sancionar a los responsables o restablecer en los afectados el goce de los derechos que les fueron vulnerados.</p> <p>También viola la Ley Orgánica cuando mediante la imposición de procedimientos y condiciones, impide el ejercicio de derechos laborales fundamentales como la libertad sindical, al imponer requisitos anticonstitucionales para conceder el registro sindical.</p> <p>Otra manera como la Secretaria del Trabajo falta a sus funciones es mediante la promoción o autorización de convenios de productividad con inequitativo reparto de los beneficios: incremento de cargas de trabajo y bajas compensaciones económicas para los trabajadores.</p>

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De acuerdo con el titular de la Secretaría, establecer políticas, normas, procedimientos para administración de recursos humanos, financieros y materiales de la secretaria.</li> <li>2. Emitir lineamientos para aplicación, modificación y revocación de sanciones administrativas al personal de la secretaria.</li> </ol>	<p>Artículo 8 Fracciones III y IX, del Reglamento interior de la STPS Artículo 16 Fracción II y XVII del Reglamento Interior de la STPS.</p>	<p>Hay violación de estas funciones cuando habiendo establecido una queja contra el personal de la secretaria, o no se abre una investigación o en caso de que proceda no se imponen sanciones.</p>
---	--	---

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formular y presentar para su aprobación, los proyectos de iniciativas de Ley, así como de los reglamentos, decretos, acuerdos, y demás disposiciones jurídicas de observancia general en las materias de competencia de la secretaria, incluyendo las relativas a convenciones de carácter internacional.</li> <li>2. Instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de normas del trabajo, de previsión social, contractuales de carácter laboral y las normas oficiales mexicanas; así como las de los Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral ratificados por México. En caso de violación, aplicar las sanciones correspondientes.</li> </ol>	<p>Artículo 16 Fracción II Y XVII del Reglamento Interior de la STPS</p>	<p>Estas funciones se incumplen cuando se elaboran proyectos de Leyes, reglamentos, acuerdos o decretos cuyo contenido viola los derechos humanos laborales y cuando no se inician procedimientos administrativos en contra de funcionarios que violan los derechos humanos laborales y por tanto no se aplica ninguna sanción.</p>
--	--	---

**Dirección Gral. De Capacitación y Productividad**

<b>Función</b>	<b>Ley que la establece</b>	<b>Su violación y consecuencias</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coordinar conjuntamente con la Dirección Nacional de Empleo y el Sistema Nacional de Empleo, capacitación y adiestramiento.</li> <li>2. Organizar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y adiestramiento de trabajadores y trabajadoras.</li> <li>3. Proponer ejecución de métodos y sistemas de evaluación de programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo, en materia de capacitación y productividad.</li> <li>4. Vincular los procesos de capacitación para el trabajo con los requerimientos de los trabajadores y las trabajadoras.</li> <li>5. Diseñar y establecer los criterios generales, requisitos y procedimientos que deban atender los patrones para acreditar el cumplimiento de las obligaciones que señala la Ley en materia de capacitación y adiestramiento.</li> <li>6. Promover la oportuna Constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en los centros de trabajo.</li> <li>7. Estudiar y expedir convocatorias, para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas de la actividad económica nacional que juzgue necesaria.</li> <li>8. Promover la realización de planes y programas de capacitación en las empresas, evaluarlos, aprobarlos y llevar los registros correspondientes.</li> <li>9. Establecer los lineamientos generales para la práctica de exámenes de suficiencia a los trabajadores y trabajadoras.</li> <li>10. Establecer los criterios y requisitos que deben atender las instituciones y personas físicas que deseen impartir capacitación y adiestramiento; supervisar su desempeño y revocar la autorización.</li> <li>11. Dictaminar sobre sanciones que deban imponerse por infracción al capítulo III, título cuarto de la LFT.</li> </ol>	<p>Artículo 20 del Reglamento Interior de la STPS</p>	<p>Estas funciones incumplan cuando no se sanciona a las empresas que no proporcionan capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, cuando se imponen programas de productividad sostenidas principalmente en el incremento de cargas de trabajo y en el reparto inequitativo de los beneficios que se obtienen.</p> <p>También cuando la capacitación que ofrece la STPS no responde a los requerimientos de los trabajadores y trabajadoras.</p>

**Dirección General de Empleo**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coordinar conjuntamente con la Dirección General de Capacitación y Productividad, el servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento;</li> <li>2. Apoyar la formulación de políticas, programas y líneas de acción para ampliar las oportunidades de empleo de la población tanto urbana como rural;</li> <li>3. Participar en estudios para determinar las causas del desempleo y subempleo de la mano de obra rural y urbana;</li> <li>4. Promover directa o indirectamente el aumento de las oportunidades de empleo;</li> <li>5. Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieren sus servicios, dirigiendo a los solicitantes mas adecuados por su preparación y aptitudes hacia los empleos que les resulten idóneos;</li> <li>6. Proponer la celebración de convenios de coordinación en materia de empleo y colocación de trabajadores, entre la Federación y las entidades federativas y el Distrito Federal y, en su caso, proveer su ejecución;</li> </ol>	<p>Artículo 19 del Reglamento Interior de la STPS</p>	<p>La cantidad creciente de desempleados en el país deja ver por sí sola, las hasta ahora ineficaces políticas de empleo implementadas por la STPS, bajo la responsabilidad del Presidente de la República, al no concordar la política económica con una política de empleo.</p> <p>El primer párrafo del artículo 123 esta siendo inaplicable, ya que el trabajo digno y socialmente útil se esta volviendo un derecho inalcanzable para mas mexicanos.</p> <p>En su plataforma electoral Fox prometió la creación de un millón 300 mil empleos formales por año, el dicho contrasta con los 620 mil 772 empleos perdidos en 2001.</p>
---	---	--

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
<p>7. Intervenir conjuntamente con la Coordinación General de Asuntos Internacionales, y en forma coordinada con las respectivas autoridades administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, y</p> <p>8. Diseñar e instrumentar programas para la formación y capacitación de empleados del Servicio Nacional de Empleo, capacitación y adiestramiento.</p>		
<p>1. Dirigir y coordinar la formulación, integración, operación y seguimiento de políticas y programas para asegurar la igualdad de oportunidades laborales y evitar la discriminación de los sectores de la población que requieran atención especial;</p> <p>2. Promover y coordinar la participación de la secretaria en los programas de carácter público y privado, dirigidos a la atención de sectores de la población que requieran atención especial en materia de trabajo y previsión social.</p> <p>3. Promover y difundir criterios que tiendan a evitar la discriminación laboral y lograr la igualdad de oportunidades en el trabajo.</p>	<p>Artículo 23 del Reglamento Interior de la STPS</p>	<p>Las funciones de esta dirección se violan. Ya que conociendo casos de discriminación laboral, no hace nada para asegurar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral.</p> <p>Por ejemplo, en la Delegación Atzacapotzalco, la delegada, en el mes de abril del 2002, emitió una circular, dirigida a los funcionarios públicos a su cargo, ordenando, la no contratación del personal eventual extraordinario en los casos específicos de estado de gravedad.</p>
<p>1. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados o Acuerdos Internacionales, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la secretaria en ejercicio de sus facultades.</p> <p>2. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.</p> <p>3. Programas, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los establecimientos y centros de trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral.</p> <p>4. Certificar por medio de los Inspectores Federales del Trabajo, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obreros patronales ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y de otras elecciones que requieran esa formalidad.</p> <p>5. Vigilar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.</p> <p>6. Señalar los plazos en que deben cumplirse las medidas de seguridad e higiene contenidas en las actas levantadas por los inspectores y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunica a las empresas el tiempo en que deberán llevar a cabo las medidas ordenadas.</p>	<p>Artículo 17 del Reglamento Interior de la STPS</p>	<p>En los hechos esta responsabilidad se incumple cuando, teniendo conocimiento de un hecho violatorio de derechos humanos laborales, no se llevan a cabo las acciones que la ley establece, o bien cuando los inspectores llegan a un arreglo con el patrón que incurre en violaciones; arreglo que no les pone fin ni sanciona a los responsables.</p> <p>Podría decirse que el incumplimiento de esta función es de las principales causas de impunidad de los responsables por violación de los derechos humanos laborales.</p>

**Dirección General de Registro de Asociaciones**

<b>Función</b>	<b>Ley que la establece</b>	<b>Su violación y consecuencias</b>
<p>1. Registrar las asociaciones de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes, en el ámbito de competencia Federal.</p> <p>2. Cancelar los registros otorgados a asociaciones de trabajadores o de patrones en los casos a que se refiere el artículo 269 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>3. Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones: de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos.</p> <p>4. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota en los registros a que se refieren las fracciones anteriores y avisar las credenciales correspondientes.</p> <p>5. Mantener permanentemente actualizada la información estadística de las asociaciones de trabajadores y de patrones, a partir de su registro, en lo que se refiere a: número de socios, ramas de industria, tipo de sindicato, entidades federativas y demás datos que se consideren necesarios.</p> <p>6. Preparar las convenciones para la elección de representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.</p> <p>Efectuar los demás actos que se requieren y que de dichas convenciones se deriven; así como solicitar previa aprobación del secretario, la publicación de las convocatorias y demás documentos que lo requieren en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>Artículo 18 del reglamento interior de la STPS.</p>	<p>Esta dirección es el instrumento por el cual se ha impedido en los últimos años el ejercicio de la libertad sindical, negando a las organizaciones independientes el registro de sus sindicatos, otorgando la toma de nota a comités electos de manera antidemocrática.</p> <p>El recurso de revisión se resuelve confirmando el otorgamiento de la toma de nota, argumentándola improcedencia (según argumentos del director del registro de asociaciones se reconoce el interés jurídico de los reclamantes, pero se declara improcedente su reclamación porque el único que puede reclamar es el Comité Ejecutivo, que es quien violó los Estatutos e impuso el fraude en las elecciones).</p>

**Del. Federal del Trabajo en cada entidad**

<p>1. Tendrá la representación de la secretaria y desempeñara las funciones que delegue el secretario.</p>	<p>Artículo 29 del Reglamento Interior de la STPS</p>	<p>Dado el centralismo que existe en el país, muchas veces las delegaciones estatales se convierten en meras oficinas de relaciones públicas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>
--	---	---

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
<p>7. Proponer el apoyo que las autoridades de las entidades federativas deben prestar a la inspección Federal del Trabajo en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y trabajadoras, y de seguridad e higiene.</p> <p>8. Proteger y vigilar de manera especial el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis; expedir las autorizaciones que señala la LFT: verificar que cuenten con sus certificados médicos de aptitud para el trabajo y ordenar los exámenes médicos periódicos a los que deben someterse.</p> <p>9. Vigilar el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia.</p> <p>10. Verificar los estallamientos y subsistencias de huelga de jurisdicción Federal;</p> <p>11. Remitir a la Dirección Gral. De Asuntos jurídicos, para los efectos legales procedentes, las actuaciones de las que se desprendan presuntas violaciones a la legislación laboral;</p> <p>12. Denunciar ante el Ministerio Público los hechos que se susciten con motivos de las diligencias inspectivas, cuando los mismos pueden configurar la existencia de un delito.</p>		
<p>1. Realizar los estudios e investigaciones relativos a seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, para proponer adecuaciones al marco regulatorio correspondiente.</p> <p>2. Promover en los centros de trabajo la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo;</p> <p>3. Promover la constitución y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.</p> <p>4. Promover cursos de capacitación para personal profesional y técnico en seguridad e higiene en el trabajo;</p> <p>5. Realizar las investigaciones y estudios necesarios a fin de que la secretaria pueda proponer al Ejecutivo Federal la adecuación periódica de las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes establecidas en la Ley Federal del Trabajo;</p> <p>6. Otorgar las autorizaciones que correspondan para el funcionamiento de recipientes sujetos a presión, generadores de vapor o calderas, de conformidad con las disposiciones respectivas.</p> <p>7. Promover la celebración de convenios o acuerdos de intercambio técnico y científico con instituciones nacionales, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en coordinación con las dependencias y unidades administrativas competentes;</p> <p>8. Promover en las empresas el desarrollo de los servicios preventivos de medicina y de seguridad e higiene en el trabajo; proporcionarles asesoría y promover la capacitación de los especialistas técnicos de dichos servicios.</p> <p>9. Elaborar, organizar, desarrollar y evaluar programas y campañas de seguridad e higiene en el trabajo, ergonomía, mejoramiento del medio ambiente laboral y de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo a nivel local, regional o nacional, con la participación de las dependencias, entidades y organismos que corresponda.</p>	<p>Artículo 22 del reglamento interior de la STPS.</p>	<p>Esta es otra de las funciones que mas se incumplen pues los trabajadores van acumulando afectaciones en su salud hasta que los síntomas se vuelven aparentes y muchas veces irremediables.</p> <p>No se han actualizado las tablas de enfermedades de trabajo y a muchos trabajadores y trabajadoras que sufren una afectación en su salud no se les reconoce la incapacidad por no ser de las reconocidas por la LFT.</p> <p>Por ejemplo en el caso de las maestras cuando se dictamina un embarazo de alto riesgo no se les otorga incapacidad, así como las enfermedades respiratorias contraídas por utilizar gis.</p>

	<b>Función</b>	<b>Ley que la establece</b>	<b>Su violación y consecuencias</b>
<b>Junta Federal de Conciliación y Arbitraje</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.</li> <li>2. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.</li> <li>3. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas.</li> <li>4. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial o la Junta Federal.</li> <li>5. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que halla dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.</li> </ol> <p>En las entidades federativas funcionaran Juntas Locales de Conciliación.</p>	<p>Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Artículo 604 Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Art. 1 Reglamentos Internos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p>	<p>Las funciones que la Ley le atribuye a la Junta se violan cada vez que tiene conocimiento de alguna violación a la LFT o al artículo 123 constitucional, y no sanciona a los responsables.</p> <p>Retrasa los procedimientos injustificadamente en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Se declara incompetente para conocer de asuntos sindicales, por ejemplo en las demandas de nulidad de elecciones, usando el mismo formato, solo cambiando datos y numero de expediente.</p> <p>El agrupamiento, evidentemente falso, es que las elecciones sindicales no representan un conflicto entre trabajadores y patrones o entre trabajo y capital, y viola los procedimientos para el caso de incompetencia que marca la LFT (la autoridad que se declare incompetente debe remitir el asunto a aquella que crea si sea competente) la junta ordena el archivo sin mas tramite.</p>
<b>Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.</li> <li>2. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.</li> <li>3. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo.</li> <li>4. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.</li> <li>5. Efectuar el registro de las condiciones generales del trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.</li> </ol>	<p>Artículo 124 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.</p>	<p>El tribunal viola las funciones que la ley le impone, cuando teniendo conocimiento de alguna violación al artículo 123 B constitucional o a la LFT, no sanciona a los responsables o retrasa los procedimientos injustificadamente en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>No reconociendo enfermedades de vías respiratorias, o estrés como enfermedades profesionales, específicamente en el caso de los y las maestras.</p>
<b>Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de trabajo.</li> <li>2. Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador.</li> <li>3. Cuidar de que la justicia que administran los Tribunales del Trabajo sea pronta y expedita.</li> <li>4. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.</li> <li>5. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato.</li> <li>6. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar sus resultados en actas autorizadas.</li> </ol>	<p>Artículo 1°. Capítulo I del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.</p>	<p>Uno de los reclamos mayores de los trabajadores es la negación de la justicia cuando sus derechos son afectados.</p> <p>Parte de las razones de que esto suceda, es la deficiente asesoría que obtienen de la procuraduría de la defensa del trabajo, lo cual a creado un clima de total desconfianza para solicitar apoyo. Por lo anterior, los trabajadores tienen que recurrir con abogados particulares.</p>

**Secretaría de Gobernación**

<b>Función</b>	<b>Ley que la establece</b>	<b>Su violación y consecuencias</b>
<p>1. Presentar ante el Congreso de la Unión las iniciativas de Ley o decreto del Ejecutivo;</p> <p>2. Publicar las leyes y decretos del Congreso de la Unión, de la Comisión Permanente y los Reglamentos que expida el Presidente de la República.</p> <p>3. Tramitar lo relacionado con los nombramientos, remociones, renunciaciones y licencias de los Secretarios de Estado, Jefes de Departamento Administrativo del Ejecutivo Federal y del Procurador General de la República;</p> <p>4. Conducir la política interior que compete al Ejecutivo y no se atribuya expresamente a otra dependencia;</p> <p>5. Vigilar el cumplimiento de los preceptos constitucionales por parte de las autoridades del país, especialmente en lo que se refiere a las garantías individuales y dictar las medidas administrativas necesarias para tal efecto;</p> <p>6. Conducir las relaciones del Gobierno Federal con el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado;</p> <p>7. Conducir, en el ámbito de su competencia, las relaciones políticas del Poder Ejecutivo con los partidos y agrupaciones políticas nacionales, con las organizaciones sociales, con las asociaciones religiosas y demás instituciones sociales;</p> <p>8. Fomentar el desarrollo político, contribuir al fortalecimiento de las instituciones democráticas; promover la activa participación ciudadana y favorecer las condiciones que permitan la construcción de acuerdos políticos y consensos sociales para que, en los términos de la constitución y de las leyes, se mantengan las condiciones de gobernabilidad democrática;</p> <p>9. Formular, normar, coordinar y vigilar las políticas de apoyo a la participación de la mujer en los diversos ámbitos del desarrollo, así como propiciar la coordinación interinstitucional para la realización de programas específicos;</p> <p>10. Compilar y sistematizar las Leyes, Tratados Internacionales, Reglamentos, Decretos, Acuerdos y disposiciones Federales, Estatales y Municipales, así como establecer el banco de datos correspondiente, con objeto de proporcionar información a través de los sistemas electrónicos de datos.</p>	<p>Artículo 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.</p>	<p>Una violación de la secretaria es omitir implementar una política adecuada en defensa de los derechos humanos en el trabajo.</p>

**Secretaría de Hacienda y Crédito Público**

<p>1. Proyectar y coordinar la planeación nacional del desarrollo y elaborar, con la participación de los grupos sociales interesados, el plan nacional correspondiente;</p> <p>2. Proyectar y calcular los ingresos de la federación, del Distrito Federal y de las entidades paraestatales, considerando las necesidades del gasto público federal, la utilización razonable del crédito público y la sanidad financiera de la Administración Pública Federal.</p> <p>3. Cobrar los impuestos, contribuciones de mejoras, derechos, productos y aprovechamientos federales en los términos de las Leyes aplicables y vigilar y asegurar el cumplimiento de las</p>	<p>Artículo 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.</p>	<p>Estas facultades son violadas cuando en el presupuesto destinado para el gasto público, no se consideran las necesidades más fundamentales de la población, lo cual repercute en el aumento de la pobreza y el desempleo registrados en los últimos años.</p>
--	---	--

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
<p>disposiciones fiscales;</p> <p>4. Proyectar y calcular los egresos del Gobierno Federal y de la Administración Pública paraestatal, haciéndolos compatibles con la disponibilidad de recursos y en atención a las necesidades y políticas del desarrollo nacional;</p> <p>5. Llevar a cabo los trámites y registros que requiera la vigilancia y evaluación del ejercicio del gasto público federal y de los presupuestos de egresos</p>		

<p>1. Inspeccionar el ejercicio del gasto público federal, y su congruencia en los presupuestos de egresos;</p> <p>2. Establecer las bases generales para la realización de auditorías en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como realizar las auditorías que se requieran a las dependencias y entidades en sustitución o apoyo de sus propios órganos de control;</p> <p>3. Vigilar el cumplimiento, por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de las disposiciones en materia de planeación, presupuestación, ingresos, financiamiento, inversión, deuda, patrimonio, fondos y valores;</p> <p>4. Designar y remover a los titulares de los órganos internos de control de las dependencias y entidades de la Administración pública Federal y de la Procuraduría General de la República, así como a los de las áreas de auditoría, quejas responsabilidades de tales órganos;</p> <p>5. Informar periódicamente al Ejecutivo Federal, sobre el resultado de la evaluación respecto de la gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de aquellas que hayan sido objeto de fiscalización, e informar a las autoridades competentes, cuando proceda del resultado de tales intervenciones y, en su caso, dictar las acciones que deban desarrollarse para corregir las irregularidades detectadas;</p> <p>6. Recibir y registrar las declaraciones patrimoniales que deban presentar los servidores públicos de la Administración pública federal</p> <p>7. Atender las quejas e inconformidades que presenten los particulares con motivo de convenios o contratos que celebren con las dependencias y entidades de la administración pública federal, salvo los casos en que otras leyes establezcan procedimientos de impugnación diferentes;</p> <p>8. Conocer e investigar las conductas de los servidores públicos, que puedan constituir responsabilidades administrativas; aplicar las sanciones que correspondan en los términos de ley, en su caso, presentar las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público.</p>	<p>Artículo 37 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal</p>	<p>Las facultades que la Ley le atribuye a la SECODAM se violan.</p> <p>En caso de que se negara a recibir alguna queja en contra de algún servidor público, o, cuando recibéndola no le da el seguimiento para que se aplique la sanción correspondiente, (en este caso se aplicaría una sanción administrativa).</p>
--	--	--

**Poder Judicial Federal**

**Suprema Corte de Justicia**

<b>Función</b>	<b>Ley que la establece</b>	<b>Su violación y consecuencias</b>
<p>1. Es responsable de administrar la Justicia Federal en México, y por lo tanto de la buena organización de los Tribunales Colegiados de Circuito y de los Juzgados de Distrito.</p> <p>2. Puede conocer de oficio o a petición fundada de un Tribunal Colegiado de Circuito, de los amparos en revisión, que por su interés y trascendencia así lo ameriten.</p>	<p>Artículo 107 de la Constitución Política Mexicana.</p>	<p>Cuando la Suprema corte incumple con su función, invalida los recursos legales que los trabajadores de este país tienen para defender sus derechos humanos laborales, haciéndose también corresponsable de la impunidad de los responsables de violarlos.</p>

**Tribunal Colegiado de Distrito**

<p>1. Conocer las demandas de amparo contra laudos resoluciones que pongan;</p> <p>2. Fin a los procedimientos laborales, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el;</p> <p>3. Que puedan ser modificados, donde se alegue violación de garantías.</p>	<p>Artículo 158 de la Ley de Amparo.</p>	<p>No obstante que existe Jurisprudencia de la Suprema Corte reconociendo que los conflictos derivados de una elección sindical tienen naturaleza laboral y que la junta tiene que admitir las demandas, aun las que se refieren a conflictos que no sean de su competencia, los Tribunales Colegiados utilizan los argumentos de falta de interés jurídico para evadir estudiar la ilegalidad de la actuación de la Junta.</p> <p>Cuando no se da trámite a un juicio de amparo con apego a la ley y a la justicia, se deja a los trabajadores, sin otro recurso por hacer valer dentro del derecho interno, quedando solo la posibilidad de plantear una denuncia internacional, pero causando retraso en la resolución del conflicto, gastos y molestias innecesarias a los afectados.</p>
--	--	---

**Juzgado de Distrito**

<p>1. Conocer las demandas de amparo que se presenten contra actos de Tribunales de Trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido.</p> <p>2. Contra actos en el procedimiento laboral que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación.</p> <p>3. Contra actos ejecutados dentro o fuera de juicio que afecten a personas extrañas a el, si no hay otro recurso que hacer valer.</p> <p>4. Contra Leyes o actos de autoridad federal o de los estados, que violen garantías o vulneren la soberanía de los propios estados.</p>	<p>Artículo 1 y 114 de la Ley de Amparo.</p>	<p>Cuando durante la tramitación del amparo ante el Juez de Distrito se violan garantías, la única posibilidad que queda es el planteamiento de un recurso de revisión ante el Tribunal Colegiado de Circuito lo cual provoca a los afectados gastos y molestias innecesarios.</p> <p>En los casos en que se interpone el amparo los Jueces de Distrito y posteriormente los Magistrados de los Tribunales Colegiados de Circuito, resuelven que no se estudian los argumentos de fondo, porque los trabajadores carecen de interés jurídico en el asunto y con y con ello negarse a estudiar la ilegalidad del caso planteado (por ejemplo la ilegalidad de la toma de nota).</p>
--	--	--

**Gobiernos de los Estados**

**Gobernador del Estado**

<b>Función</b>	<b>Ley que la establece</b>	<b>Su violación y consecuencias</b>
<p>1. Publicar y hacer cumplir las Leyes federales en materia laboral. Esto debe de hacerlo a través de sus diferentes instancias (Dirección Estatal del Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Inspección Estatal del Trabajo, por ejemplo).</p> <p>2. A través de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, conocer y resolver los conflictos que en materia local se le planteen.</p>	<p>Artículo 120 de la Constitución Política Mexicana.</p>	<p>Cuando no se atiende desde los Gobiernos Estatales esta responsabilidad, se deja a los trabajadores sin defensa ante la violación de los derechos humanos laborales y se incurre en responsabilidad por dicha violación.</p> <p>Lo mismo sucede ante la falta de promoción y protección de carácter preventivo que deben llevar a cabo los gobiernos, a fin de mejorar la situación de los trabajadores.</p>

Los contenidos señalados, sirven de consulta fundamental para:

- a) La capacitación de los trabajadores y trabajadoras en el uso y manejo de las instituciones publicas, en defensa de sus derechos.
- b) Solicitar la intervención de las instituciones gubernamentales para evitar la violación de Derechos Humanos Laborales.
- c) Tratándose de violaciones ya ocurridas, realizar acciones tendientes a restituir los derechos violados, la sanción de los responsables y la reparación del daño.
- d) Hacer llegar propuestas alternativas en materia política y legislación laboral a las instancias que corresponden.
- e) Fortalecer entre los trabajadores y la sociedad en general, una cultura de respeto de los Derechos Humanos Laborales, desde una clasificación de las responsabilidades de los servidores e instituciones públicas y una determinación con fundamentos a exigir su cumplimiento.

## **2.4 Identificar y Prevenir para defender los derechos humanos laborales.**

El primer paso para identificar la importancia que han adquirido, y mas aun hacer exigibles, los Derechos Humanos Laborales (DHL), es, sin duda, aclarar los factores que posibilitan o impiden su vigencia, lo que nos permite comprender el contenido y la trascendencia de los derechos de los y las trabajadoras y hacer del reconocimiento de situaciones violatorias, la base fundamental de una estrategia integral de Defensa de los Derechos Humanos Laborales.

El objetivo es aportar las herramientas necesarias para prevenir las violaciones a los Derechos Humanos Laborales, y que de igual manera sirvan para reaccionar ante las mismas. Es claro que el trabajo fundamental dentro del campo de los Derechos Humanos es sensibilizar a la sociedad para prevenir las violaciones a los derechos de cualquier grupo vulnerable; en ese sentido si no se intenta frenar las violaciones con las sanciones correspondientes, restituir los derechos violados, reparar el daño y principalmente prevenir mas violaciones, no se podría hablar de un trabajo realmente eficaz.

En este sentido con el actual estudio se pretende:

- a) Contribuir a la conciencia en los trabajadores y trabajadoras de la dimensión de las violaciones de las que son objeto, de manera que les lleve a reaccionar en su defensa cuando resulten directamente afectados en lo personal o como organización, o bien, a solidarizarse cuando sean otros los que resulten afectados.
- b) Colaborar a fin que las autoridades responsables de la vigencia de los Derechos Humanos Laborales, puedan implementar, con mayor operatividad y eficacia, medidas de tipo jurídico, político y administrativo, para la prevención y sanción de tales violaciones.
- c) Coadyuvar a los organismos, defensores y promotores de derechos humanos, especialmente de Derechos Humanos Laborales, para que

lleven a cabo una promoción, vigilancia y defensa de tales derechos con mayor operabilidad y eficacia.

- d) Participar activamente contra la impunidad con la que han actuado los responsables de las violaciones de los Derechos Humanos Laborales.

Y para lograrlo es fundamental tener un conocimiento completo, lo mas posible, de la situación de violación y de las acciones que se han emprendido al respecto por parte de las personas involucradas en la misma. Así se puede afirmar que son muchos y variados los factores que influyen en la violación de los derechos laborales, como variadas son las medidas a seguir para evitarla. Una identificación preventiva es la medida que se propone ahora.

### **2.4.1 ¿Por qué identificar una violación a los Derechos Humanos Laborales?**

Los principales obstáculos a los que nos enfrentamos al momento de hacer exigibles los Derechos Humanos Laborales es la reticencia de las instancias obligadas a sancionar las violaciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Debido a la nula concepción de los Derechos Humanos Laborales, como Derechos Humanos, quedamos obligados a una tarea de sensibilización a los funcionarios públicos en el sentido que los derechos económicos, sociales y culturales (fuente de los Derechos Humanos Laborales) reconocidos en la Constitución Mexicana, en leyes secundarias y en tratados y convenios internacionales, son derechos que deben hacerse efectivos en todo momento y el no cumplimiento de los mismos, por omisión, implica ya una violación a los Derechos Humanos.

Es el incumplimiento de las obligaciones del Estado, sean positivas o negativas, lo que nos hace identificar una violación de Derechos Humanos Laborales. Por eso, como se vera en el desarrollo de este apartado, el cumplimiento de las obligaciones tanto negativas como positivas se observaran, en la mayoría de los casos como una opción eficaz para el desarrollo integral de los Derechos Humanos.

En el caso de los Derechos Humanos Laborales, el derecho de libertad sindical, muestra la necesidad de que el Estado cumpla con su obligación positiva de garantizar las condiciones necesarias para que se respete este derecho. En un sentido práctico esta obligación se traduciría en la regulación legislativa del voto libre y secreto y mecanismos de participación democrática en las elecciones sindicales. Otro ejemplo claro lo podemos observar en el caso del derecho de justicia laboral. Lo que implica para el Estado el cumplimiento de su obligación de proveer a la población, sea en forma exclusiva, sea a través de forma de cobertura mixta que incluyan, además de un aporte estatal, regulaciones en la que ciertas personas privadas se vean afectadas a través de restricciones, limitaciones u obligaciones. El funcionamiento de los tribunales, que asegura el derecho de defensa en juicio a quienes no pueden pagar un abogado particular, que la justicia sea pronta y

expedita, etcétera. En este sentido cuando un juicio por despido injustificado se alarga por tiempo indefinido debido a la mala actuación de los agentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje o por la mala administración de la propia instancia, el Estado debería crear mecanismos que agilicen la administración de la justicia laboral, además de programas de capacitación y desarrollo de los Derechos Humanos Laborales para trabajadores y trabajadoras en general, ya que la afectación del derecho de Justicia Laboral atenta contra el derecho de Estabilidad en el empleo, con lo cual se confirma que la violación de un Derecho Humano Laboral tiene consecuencias sobre los demás derechos laborales.

En el caso de los Derechos Humanos Laborales la posibilidad de hacerse exigibles abren un abanico de posibilidades de acción importante, que debe analizarse con sumo cuidado. Las obligaciones positivas y negativas implican restricciones, limitaciones u obligaciones no solo para el Estado sino también para patrones y personas físicas y morales de capital privado, ya que tendrían poco sentido si fueran exigibles solo al estado cuando se ubica en su calidad de empleador. Las acciones, pues, han de dirigirse no solo a lograr el cumplimiento de las obligaciones del Estado, sino de todos los involucrados que aseguren realmente la realización y garantía de los Derechos Humanos Laborales.

Aunque la actuación del estado para proteger los Derechos Humanos Laborales, supone un cumplimiento progresivo de su obligación de respetar, proteger y garantizar, la prevención de diferentes violaciones radica en las formas en la que los y las trabajadoras identifiquen dichas violaciones e implementen estrategias para su denuncia, defensa y promoción, es decir los hagan exigibles, que alcancen todos los involucrados.

Esto se podrá lograr entre otras cosas si se tienen los elementos necesarios para identificar las formas en que son vulnerados los derechos laborales y que instrumentos jurídicos (para que sean cumplidos) y extra jurídicos (para que sean respetadas) pueden utilizar.

## 2.4.2 ¿Cómo identificar una violación de Derechos Humanos Laborales?

Elementos para identificar una violación de Derechos Humanos Laborales a fin de contribuir en el análisis de los hechos violatorios de los Derechos Humanos Laborales, que facilite una denuncia mas eficaz en cuanto a la sanción a los responsables y restitución de los derechos violados, se habla de algunos elementos que puedan ayudarnos a encontrar patrones de violación que se presentan con mayor frecuencia, así como aquellos que tienen mayor incidencia en la situación en la que viven los y las trabajadoras.

Un seguimiento efectivo de los casos en donde se presenta el mismo patrón de violación, pueden contribuir también a la elaboración de programas educativos y propuestas de políticas publicas que ataquen las causas generadoras de tales violaciones. La documentación de casos de violaciones a los Derechos Humanos Laborales tendrá diferentes formas de ser utilizados, la primera se observa con una eficacia importante es la creación de informes en donde la documentación detallada y documentada aclare la necesidad de hacer cambios legislativos o de crear mecanismos que subsanen la situación, así como la reparación del daño, que dependiendo del caso, como se explica de forma detallada de la manera siguiente. En ese sentido la investigación y documentación de casos de violaciones servirá para:

- Probar la existencia de abusos.
- Lograr que el estado asuma su responsabilidad.
- Obtener la aplicación de un mecanismo de reparación.
- Planificar una estrategia de prevención eficaz.

1. El primer elemento que debe identificarse es la violación que se va a documentar, ya que en muchas ocasiones resulta más difícil ubicar la acción u omisión violatoria de lo que parece a primera vista. En la mayoría de los caso el papel del Estado se presenta en una actitud de omisión y el papel de los individuos se hace mas evidente, lo que nos obliga a señalar la función de los individuos en la violación y visibilizar la relación de esta con la actitud de acción u omisión del Estado. Definir la naturaleza de la violación con la ayuda del

siguiente cuadro nos ayudara a realizar las preguntas adecuadas para obtener la mayor información posible.

### Violaciones más frecuentes a los DHL.

Derecho Humano Laboral	Formas frecuentes de violación
Empleo estable	Contrato a prueba, contrato temporal, subcontratación y convenio de reajuste de personal; Privación arbitraria del empleo sin indemnización completa, y Discriminación al momento de la contratación.
Salario suficiente	La pérdida del poder adquisitivo: convertido en freno de inflación mediante topes salariales; Los convenios de productividad que solo imponen mayores cargas de trabajo sin distribuir equitativamente los beneficios, y La no inscripción en el IMSS.
Condiciones satisfactorias de trabajo	Obligar a trabajar en condiciones insalubres o que pongan en riesgo la seguridad (falta de iluminación, ventilación, higiene, exceso de humedad, etc.); Jornada nocturna mayor de 7 horas; Negar la capacitación o dar una capacitación ineficaz, atribuirle al trabajador o trabajadora el costo de la capacitación (incluye tiempo), inexistencia de programas de capacitación, y No proporcionar vacaciones y descanso suficiente.
Libertad sindical	Obligar a trabajar en condiciones insalubres o que pongan en riesgo la seguridad (falta de iluminación, ventilación, higiene, exceso de humedad, etc.); Jornada nocturna mayor de 7 horas; Negar la capacitación o dar una capacitación ineficaz, atribuirle al trabajador o trabajadora el costo de la capacitación (incluye tiempo), inexistencia de programas de capacitación, y No proporcionar vacaciones y descanso suficiente.
Huelga	Declarar una huelga inexistente sin fundamento, sea por la empresa o la autoridad; Ruptura de huelga sin fundamento; Declarar una huelga ilícita sin fundamento; Retraso en los tiempos que establece la ley para resolver la existencia de la huelga; Alterar un recuento para declarar inexistente la huelga, y Aplicar la requisa.
Contratación colectiva	Negación a la contratación colectiva; Negación a la revisión del Contrato colectivo de Trabajo; Promoción, negociación y firma de revisiones de CCT que impliquen renuncia de derechos, sin consentimiento de los trabajadores y

Es importante para identificar una violación a los Derechos Humanos Laborales asegurar la responsabilidad de la misma por parte del patrón o del Estado. No podemos argüir una violación al Empleo Estable, por ejemplo, cuando el trabajador ha sido despedido por faltar mas de tres veces en 30 días a su trabajo si razón justificada, ya que la responsabilidad de la perdida del empleo seria el trabajador.

Derecho Humano Laboral	Formas frecuentes de violación
	trabajadoras; Disminución de prestaciones sociales mínimas por ley, y Negación de mejores prestaciones por parte de la empresa aun cuando haya soporte para darlas.
Derechos de equidad de genero	Ambiente de discriminación, desigualdad y segregación en el trabajo; Hostigamiento sexual; Aplicación de examen de gravidez para obtener el empleo o para mantenerlo; Negar el empleo a una mujer embarazada; Disminuirle prestaciones o imponerle sanciones debido a su embarazo, y Negarle el permiso para la lactancia y el acceso a la guardería.
Protección del trabajo de menores	Obligar a un o una menor a trabajar una jornada mayor de 6 horas extras, en lugares que perjudiquen su desarrollo; Negarles las vacaciones o darles menos de 18 días; Obligarles a trabajar días de descanso obligatorio, y Permitir que se les contrate sin permiso y vigilancia de la Procuraduría del Trabajo.
Irrenunciabilidad a derechos adquiridos	Cuando algún funcionario o dependencia de la secretaria de trabajo de la junta de conciliación propone, impulsa la firma, o registra un convenio de revisión de CCT, que implica mutilación de clausulas o disminución de derechos.
Justicia laboral	Cuando los integrantes de la Junta de Conciliación presionan al trabajador o trabajadora para que en la etapa de conciliación acepte cualquier cantidad como indemnización y renuncie a continuar su reclamación por el total que les corresponde; Si la junta no recibe o valora adecuadamente las pruebas que ofrece el o la trabajadora; Cuando la o el trabajador pierde el juicio por mala asesoría.

Aunque en los cuadros se hace referencia a algunos tipos de violaciones a los Derechos Humanos Laborales, es necesario recordar que la violación a cualquiera de estos derechos vulnera a otros derechos que también son de los trabajadores y trabajadoras, es decir; los civiles, políticos, económicos y derecho de los pueblos como al medio ambiente y al desarrollo. Verlo de esta manera nos permite hacer conciencia de la importancia de la integridad y el respeto a los Derechos Humanos y provoca una actitud mas activa para evitar la realización de estas conductas por parte del Estado, pero principalmente de los directamente afectados, así como las organizaciones defensoras de los Derechos Humanos.

Debemos identificar también en ese punto, si la situación es un incidente aislado o constituye un patrón de violación. Es decir, si se trata de formas de conducta comunes en el centro de trabajo, o por parte de alguna autoridad. Identificar el patrón de violación nos puede indicar la gravedad de la situación de violación de los Derechos Humanos Laborales, y el riesgo en que se pone a las personas que trabajan en el mismo centro de trabajo, pertenecen al mismo sindicato, o acuden ante una misma autoridad laboral. Por ejemplo:

- En un caso reciente en Matamoros, trabajadoras de la misma maquiladora se encontraban constantemente en el hospital del IMSS tratando a sus hijos recién nacidos de una enfermedad similar, encontraron que el uso del pegamento en su centro de trabajo estaba produciendo malformaciones congénitas. De esta manera visualizaron el uso de sustancias prohibidas en diferentes fábricas de la industria maquiladora automotriz, además de una afectación física por los métodos de trabajo, que afectaba a una gran parte de trabajadores y trabajadoras de esta industria.
- Los trabajadores del INAH, investigadores sin garantía de estabilidad laboral puesto en el INAH incumplió sus obligaciones como patrón y los condenaba a contratarse en condiciones temporales para diversos proyectos, evidenciaron en 2002 las practicas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que retrasaban los juicios y asumían una actitud de preferencia a la parte patronal, buscando el cansancio de los

trabajadores e impidiendo la realización del derecho de justicia laboral y de los demás Derechos Humanos Laborales.

- En la mayor parte de los sindicatos del país no se garantiza el respeto a la voluntad libre de los afiliados por medio de una vida asamblearia activa y con voto libre, directo y secreto. Esta violación de la libertad sindical no ha sido atendida por las instancias sindicales ni por el gobierno, a pesar de los esfuerzos de lo mismos sindicalizados y de otras organizaciones al respecto.

Cuando identificamos la presencia de un patrón de violación de los Derechos Humanos Laborales la Estrategia integral de Defensa de Derechos Humanos Laborales tiene que responder a la situación más amplia, así como a resolver las violaciones concretas. Se puede convertir así, también, en una posibilidad de sensibilizar a sectores de trabajadores que no reconocían esas violaciones, y reconociendo los problemas comunes, organizarse solidariamente para defenderse juntos.

2. El segundo elemento a identificar son los protagonistas, es decir, las personas que se ven involucradas en una violación a los Derechos Humanos Laborales, los cuales por lo general serán:

- a) Víctima.- Es el hombre o la mujer que dependen del trabajo asalariado para vivir, el grupo de trabajadores y trabajadoras o el sindicato afectado en sus Derechos Humanos por una acción u omisión del agente violador. Por una sola conducta pueden resultar víctimas, al mismo tiempo, el sindicato (como colectivo) y los trabajadores (en lo individual).

Veamos algunos ejemplos:

- Con la mutilación de cláusulas de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), se está afectando, al sindicato, su derecho de contratación colectiva y, al mismo tiempo, a los trabajadores y trabajadoras en particular se les priva de derechos que ya habían adquirido con dicho contrato.
- Con el despido injustificado se afecta a la persona que queda privada de su empleo.

- Con la aplicación de la cláusula de exclusión a un trabajador, se le afecta la libertad sindical, pero también se daña su estabilidad en el empleo.
  - Con programas de reestructuración productiva que provocan recorte de personal.
- b) Agente violador.- Es la persona individual (patrón o personal administrativo, funcionario público o líder sindical) o colectiva, que de manera directa realiza la acción violatoria en contra de la víctima. Para mayor claridad veamos un ejemplo en cada caso:
- Patrón: el dueño de una pastelería despide injustificadamente al amasador de la harina.
  - Personal administrativo: el gerente de relaciones laborales presiona a una trabajadora embarazada con mayores cargas de trabajo para obligarla a renunciar al empleo.
  - Funcionario público: un abogado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo recibe dinero del patrón por engañar al trabajador que esta defendiendo.
  - Líder sindical: el secretario general de un sindicato firma a espaldas de sus representados, un convenio con la empresa en el que se eliminan cláusulas importantes del contrato colectivo.
  - Empresa: la empresa cierra sus instalaciones arbitrariamente para acabar con el contrato colectivo.
  - Institución pública: el Tribunal Colegiado de Circuito lleva más de tres años sin resolver una demanda de amparo de una trabajadora.
  - Sindicato: el sindicato expulsa y solicita a la empresa que despida a cinco trabajadores que en la asamblea pidieron que la Comisión de Honor y Justicia abriera un proceso al secretario general por haber firmado un convenio que les obligaba a rotar turnos.

3) El tercer elemento a identificar es la naturaleza de la violación.- Se define dependiendo del ámbito en el cual se produce la violación. Aunque puede haber mas, atendiendo al campo de relaciones en el cual se realice, por ahora se hablara de los siguientes:

- Política-Laboral.- Es donde participan funcionarios y/o instituciones públicas relacionadas con el sector de los trabajadores. Un ejemplo es la promoción y firma de pactos económicos, en los cuales se imponen topes salariales y se liberan precios de productos básicos. Igualmente, a través de la presentación de iniciativas de reformas legislativas dañinas a los trabajadores, como es el caso de la Ley del Seguro Social aprobada en 1995.
- Patronal.- Se refiere a la actuación del patrón, a propósito de la relación laboral, tanto con los trabajadores en lo individual como sus organizaciones sindicales. Ejemplos:
  - El incremento de cargas de trabajo.
  - Imponer como obligatorio el rol de turnos y el trabajo de horas extras.
  - Aplicar sanciones a quien se afilie a un sindicato independiente.
  - Imponer sanciones a quienes voten por estallamiento de huelga.
  - Despedir a quien cuestione en la asamblea a los representantes sindicales charros.
- Administración de justicia.- Este campo abarca tanto a la función de autoridades administrativas como jurisdiccionales, a quienes compete la cuestión laboral. En este campo se pueden dar violaciones como las siguientes:
  - El retraso en la solución de los conflictos.
  - La presión a los trabajadores despedidos que demandan indemnización o reinstalación, para que acepten cualquier cantidad y renuncien al derecho reclamado.
  - La negativa a recibir pruebas.
  - La interpretación de la ley en caso de duda, a favor del patrón.
- Legislativo.- Tiene que ver con la actuación de los diputados y senadores en su función de creación o modificación de las leyes que afecten a los y las trabajadoras, como en su labor de fiscalización de la actuación de los funcionarios relacionados con el sector laboral y el uso de fondos públicos para el mismo. Por ejemplo:
  - La aprobación de leyes que son contrarios a los intereses de los trabajadores.

- La negativa a discutir y aprobar iniciativas presentadas por sindicatos, tales como la que propone establecer el voto secreto para los recuentos sindicales.
- La aprobación de actos del poder Ejecutivo que son contrarias a los intereses de los trabajadores y del pueblo en general, como son los compromisos adquiridos por las cuantiosas cantidades recibidas del Fondo Monetario Internacional (FMI), así como el destino que se dio a muchos prestamos.
- Organización sindical.- Este campo tiene que ver con la vida interna del sindicato y el desempeño de los representantes obreros. Nos referimos a actos como:
  - La no convocación a asambleas sindicales que establecen los estatutos.
  - La ampliación de la clausula de exclusión o de sanciones a los trabajadores, sin darles oportunidad de defenderse y presentar pruebas.
  - La realización de actos y compromisos que afecten intereses de la base, sin consultarlos.
  - Imponer por estatutos o por presión en los hechos, la afiliación obligatoria a algún partido político.
  - La negativa de informar a los trabajadores sobre asuntos de su interés.
  - La aplicación de represalias a trabajadores que piden cuentas de los fondos económicos del sindicato, o de la actuación de los representantes.

Algunas acciones u omisiones pueden generarse en más de un campo de violación. Por ejemplo: si la secretaria del trabajo promueve la firma de un convenio de productividad, donde se impone aumento en las cargas de trabajo sin un pago a los trabajadores, equitativo a los incrementos de producción alcanzados, y el secretario general, sin consultar a la base, firma de dicho convenio. En este caso la naturaleza de las violaciones será político-laboral, patronal y sindical. Con estos elementos podemos definir todos los ámbitos hacia los que tenemos que dirigir nuestra Estrategia Integral de defensa de los Derechos Humanos Laborales.

4) El cuarto elemento es la reacción y las medidas tomadas por las personas afectadas.- Es la respuesta de la víctima individual o colectiva que sufre violación en sus derechos laborales.

Como ya se mencionaba en el primer elemento a identificar las violaciones a los Derechos Humanos Laborales, en muchas ocasiones resulta mas difícil de lo que esperaba identificarlos desde una perspectiva objetiva de documentación, lo que nos hace reflexionar sobre las formas subjetivas en los que los trabajadores y trabajadoras identifican una violación a sus derechos laborales, así como lo que significara al momento de accionar frente a una situación específica.

La experiencia de acompañar trabajadores y trabajadoras en situaciones en los que han sido vulnerados sus Derechos Humanos Laborales ha permitido observar que los sujetos identifican en un primer momento que “algo” no anda bien, tienen un sentimiento de descontento frente a una acción u omisión en donde ellos se ven afectados y eso los lleva a reaccionar en diferentes sentidos. Algunos trabajadores y trabajadoras optan por compartir lo que sienten con los demás trabajadores y eso puede servir de parámetro para medir si es una violación a sus derechos laborales o es un mal entendido. Lo que se vuelve preocupante es que en la mayoría de los casos los trabajadores optan por guardar silencio y “aguantar” porque la situación se ha repetido tantas veces y con tantos compañeros que se convierte en “lo normal” de la vida laboral de los y las trabajadoras.

En otras ocasiones donde se ha asumido esa “normalidad” por parte de trabajadores y trabajadoras, ha sido el contacto y la conversación con otros compañeros y compañeras, lo que les ha permitido reconocer violaciones contra sus Derechos Humanos Laborales que no conocían, y decidirse a tomar acciones al respecto. Es por ello que alguno de los elementos fundamentales para una Estrategia Integral de Defensa de Derechos Humanos Laborales es la formación de grupos y organizaciones donde trabajadores y trabajadoras pueden compartir su situación laboral, e inicien procesos de reflexión y organización para decidir las condiciones en que quieren desarrollar su trabajo, luchando por hacerlas realizables.

Es pues, en el trabajo de defensa de los Derechos Humanos Laborales, fundamenta la actitud de la víctima, pues de ella depende del que pueda desatarse cualquier acción. Por ello es muy importante que cuente con un núcleo social (familiar, de amigos, compañeros de trabajo, etc.) que le facilite el poder reflexionar sobre la situación que vive y las medidas que puede tomar. Sin la colaboración de la víctima ni la autoridad responsable ni quien desee apoyarla solidariamente, para conocer los hechos con exactitud y el tipo de daños que le causaron; además de que algunas acciones jurídicas importantes no se pueden llevar a cabo si no lo hace directamente la parte afectada.

Algunas maneras como puede reaccionar la víctima:

- Guardar silencio para evitar mayores represalias.
- Comentarle con sus compañeros y pedir sugerencias de que hacer.
- Acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Acudir a pedir apoyo a un Centro de Derechos Humanos.
- Acudir con algún representante del sindicato para que le diga que hacer.
- Intentar golpear a la persona a través de la cual la empresa o patrón le informa que sus derechos han sido afectados.

Como estas pueden haber otras reacciones, las cuales van a reflejar el grado de información, el temperamento, la confianza en sus representantes, el ambiente en el cual se encuentra, así como la disposición del patrón, autoridades o sindicato y a quienes se identifica como violadores de Derechos Humanos Laborales o autoridades responsables. Lo mismo sucede cuando la víctima es un sindicato o grupo de trabajadores. Todo esto nos puede dar la idea del tipo de apoyo a proporcionar y que acciones emprender.

5) Finalmente, el quinto elemento lo constituyen las acciones tomadas por terceros, el Estado o Instituciones.- Autoridad responsable es la o el servidor o institución pública que, desempeñando la función legal de defender y/o hacer efectivos los Derechos Humanos Laborales, al tener conocimiento de la realización de una violación a los Derechos Humanos Laborales, procede investigar los hechos, encontrar los agentes violadores, imponer sanciones y la correspondiente restitución de derechos violados y reparación de daños

causados a la víctima. No todas las autoridades de trabajo se observan como “autoridades responsables”, solo las que por mandato legal ejercen la función de conocer de violaciones a los Derechos Humanos Laborales. Saber distinguir en un caso de violación de Derechos Humanos Laborales cual es la autoridad responsable, nos permitirá determinar el tipo de acciones legales que debemos intentar para que efectivamente cumpla su obligación de restituir el goce del derecho afectado. Los siguientes ejemplos pueden aclararlo un poco:

- Cuando la Secretaria del Trabajo y la Previsión social (STPS), tiene facultad de imponer sanciones a los patrones que no cumplan con el establecimiento de condiciones satisfactorias de trabajo, actúa como autoridad responsable; si no lo hace, se convierte en responsable de abuso laboral.
- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje retrasa la solución de un conflicto que se le plantea, se convierte en el responsable de negación de justicia laboral.
- Cuando se presenta una queja ante la contraloría de la Federación contra un secretario del trabajo que ha recibido dinero por contribuir a acabar con un CCT y no le da trámite es responsable de eliminación unilateral de cláusulas contractuales.

# **CAPITULO III**

## **LA SITUACION LABORAL EN MEXICO**

### **3.1 MÉXICO, LOS ESTÁNDARES LABORALES Y LA ECONOMÍA GLOBAL.**

En esta era de globalización, las condiciones de trabajo en México, cuidadosamente revisadas, están crecientemente definidas en el contexto de la economía mundial.

De hecho pocos países han estado tan cerca del epicentro de la globalización como lo ha estado México en la última década ni enfrentaran tan grandes retos en los años venideros. Poderosas fuerzas globales están transformando ciudades tan diversas y distantes como Oakland, Shanghái y Aguascalientes y uniendo sus mercados de trabajo en nuevas e importantes formas. Mucha de la literatura sobre globalización se basa en el movimiento de millones de dólares como de rayo entre fronteras y en los análisis de las instituciones de la economía global, el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) ya la Organización Mundial de Comercio (OMC). Sin embargo, lo que la literatura revisa superficialmente es el surgimiento de una nueva división internacional del trabajo y los cimientos de una integración económica más profunda, con implicaciones de más largo alcance. En este capítulo se explora la textura de la producción transnacional o lo que se podría denominar la globalización del piso.

Esta reconfiguración extensiva de la producción plantea una elección crítica: ¿Países como México se convertirán en plataformas de exportación, combinando el trabajo barato y la alta tecnología, o se transformaran en economías mas prosperas y desarrolladas con ganancias ampliamente compartidas entre la población? . La respuesta a esta pregunta es obviamente compleja y depende de la política y de la política económica, esta en el núcleo de proceso de desarrollo y en la naturaleza de la integración en la economía global. Argumento que el “comercio profundo” redefine los mercados de trabajo en las industrias básicas a una escala mundial. Los trabajadores de la electrónica en México, Malasia y los Estados Unidos no solo están produciendo (en ocasiones) las mismas partes, sino que también están trabajando para la misma empresa y están compitiendo por los mismos empleos. Como resultado de esta nueva integración, los derechos laborales internacionales imbricados

en los acuerdos de comercio son un paso modesto para asegurar trayectorias de crecimiento más robustas y ganancias sociales mas generalizadas tanto en las economías desarrolladas como en aquellas en desarrollo. Más que obstaculizar el comercio o servir de “proteccionismo clandestino”, los derechos laborales puede servir para crear mercados más robustos y condiciones de trabajo mejoradas.

### 3.1.1 El contexto global.

¿Qué entendemos exactamente por globalización? El concepto es vago, ambiguo, polémico y, no obstante, crítico para la comprensión de la naturaleza del trabajo hoy en día. Los teóricos sociales británicos Anthony Giddens y Will Hutton describen la globalización como:

**“La interacción de innovaciones tecnológicas extraordinarias combinadas con un alcance mundial impulsado por un capitalismo global que da al cambio actual su complejidad particular. Ahora tiene una velocidad, inevitabilidad y fuerza que no había tenido antes”.**

Hutton elabora después una visión un poco más oscura diciendo que la globalización es:

**“Un capitalismo que es mucho más duro, más móvil, más sin escrúpulos y más cierto de aquello que lo hace funcionar”.** Argumenta que: **Su objetivo principal es servir a los propietarios e inversionistas, y tiene una creencia firme, de echo ideológica, de que todos los “obstáculos a su capacidad para hacer eso, la reglamentación, los controles, los sindicatos, los impuestos, a propiedad pública, son injustificados y deberían ser eliminados”.**

Keohane y Nye escriben que:

**“La revolución informática está en el centro de la globalización económica y social; ha hecho posible la organización transnacional del trabajo y la expansión de los mercados, facilitando así una nueva división internacional del trabajo”.**

Citan de la riqueza de las Naciones, de Adam Smith, que:

**“La división del trabajo está limitada por la extensión del mercado”,**

y que por supuesto, el mercado ahora cubre el globo. Thomas Friedman, uno de los popularizadores más influyentes del concepto, pone el énfasis en la tecnología de la información, al enunciar que:

**“La globalización permite a cada uno de nosotros, donde quiera que vivamos, ir alrededor del mundo más lejos, más rápido, más profundamente y más barato que nunca antes”.** Friedman como muchos otros observadores de la globalización, argumenta que el: **“proceso es caso enteramente impulsado por la tecnología”**

Stiglitz define el fenómeno como:

**“La integración mas estrecha de las naciones y personas del mundo que nos ha sido traída por la enorme baja que en los costos de transporte y comunicación, y por la ruptura de las barreras artificiales a los flujos de bienes, servicios, capital, conocimiento, y (en un menor grado) de personas”.**

El tema de la desigualdad ha alimentado manifestaciones desde Seattle hasta Johannesburgo y ha creado un debate académico altamente cargado. Dollar y Kraaty, dos fuertes proponentes de la globalización, admiten que:

**“Nuestra investigación muestra que los países que crecen mas rápido que comercian mas, pueden con igual probabilidad tener una desigualdad creciente o decreciente”.**

La conference Board, una importante organización de negocios, mantiene que a pesar de las ganancias “la brecha de dólares entre el producto interno bruto (PIB) per cápita en los países mas ricos respecto de las economías mas pobres, creció entre 1973 y 1997). Galbraith ofrece una visión mas critica:

**“Los patrones sugieren fuertemente que las fuerzas de la globalización, incluyendo las altas tasas de intereses globales, las crisis de deuda y los choques de la liberalización, están asociados con una creciente desigualdad en las estructuras salariales”**

Faux afirma que:

**“En una economía que esta creciendo con base en su mercado interno, los salarios crecientes ayudan a todo mundo debido a que aumentan el poder de compra y la demanda del consumidor, lo cual es el mayor impulsor del crecimiento económico en una economía moderna”. En contraste, continua Faux, “En una economía cuyo crecimiento depende de los mercados externos, el aumentar salarios es un problema, ya que se añaden a la carga de competir internacionalmente”.**

Señala que las maneras en que las políticas anti laborales, con frecuencia promovidas por instituciones como el Fondo Monetario Internacional, y los cambios estructurales en las economías refuerzan la polarización de los ingresos. Rodrik apunta que en:

**“América Latina, la región que adopto la agenda de la globalización con el mayor entusiasmo durante los 90, ha sufrido una creciente desigualdad, una enorme volatilidad, y tasas de crecimiento**

**económico significativamente menores que a aquellas de las décadas posteriores a la segunda guerra mundial”<sup>90</sup>.**

---

<sup>90</sup> La situación del trabajo en México, Enrique de la Garza, Carlos Salas, 2003. Instituto de Estudios del Trabajo P. 15-19

### **3.1.2 El cambiante carácter del comercio.**

El rápido crecimiento en el comercio ha sido un rasgo central en la nueva globalización. El comercio mundial de mercancías creció hasta los 6.2 millones de millones de dólares en el 2000. Durante las últimas décadas el crecimiento en el comercio (8% al año) ha rebasado el crecimiento en el producto (6% al año). El cociente de exportaciones más importantes respecto del PIB mundial alcanzó el 30% en el 2000, en comparación con el 20% al inicio de la década de los noventa. Este salto de 10 puntos es mayor que el aumento combinado de las dos décadas anteriores.

El carácter del comercio ha cambiado en cuatro formas fundamentales. Primero, las corporaciones transnacionales son más importantes. Las Naciones Unidas estiman que las empresas transnacionales dan cuenta de una cuarta parte del PIB global en 1999, y actualmente dan cuenta de casi dos tercios del comercio mundial. En segundo lugar, la manufactura explica una parte mucho mayor de las exportaciones de los países en desarrollo: el 70% a fines de los noventa comparado con el 20% al inicio de los ochenta. En tercer lugar, los países en desarrollo ahora explican un porcentaje mucho mayor de las exportaciones manufactureras globales. Finalmente, las economías en desarrollo están exportando productos más sofisticados. Entre 1985-1998, las exportaciones de alta tecnología de las economías en desarrollo se incrementaron en 12 veces. Sus envíos de equipo de oficina y telecomunicaciones, por ejemplo, ahora representan una mayor promoción de sus exportaciones que la agricultura o la minería.

Así las empresas transnacionales aplicaron primero nuevas formas de organización del trabajo en economías en desarrollo y luego las pusieron en práctica en lugares de altos salarios, mostrando que tan profundamente integradas se han vuelto estas redes de producción.

Una clave para comprender la nueva división internacional del trabajo es el hecho de que en México y otras economías en desarrollo son capaces de exportar con elevados niveles de productividad y calidad. Es este fenómeno el que traduce los bajos salarios en bajos costos unitarios a niveles de clase mundial.

Dentro de las cadenas de producción globales, las economías en desarrollo se han vuelto un importante lugar donde experimentar con nuevas formas de organización del trabajo.

### 3.1.3 Redes de producción integrales.

Dos desarrollos estrechamente ligados subrayan la naturaleza crecientemente integrada de la producción global: la inversión extranjera directa (IED) y el comercio intrafirma en empresas transnacionales.

Las corporaciones transnacionales dan forma a los patrones del comercio global y actualmente están involucradas como compradoras o vendedoras en casi dos tercios de ese comercio. La mitad de ese comercio, esto es, un tercio del comercio global, es intrafirma. En otras palabras, una parte importante del comercio global es la manufactura y el ensamble de productos en redes de producción a nivel mundial.

Dentro de esas redes altamente integradas, hay presiones feroces para disminuir costos, lo que provoca fuertemente la amenaza o el movimiento real de la producción hacia áreas de menores salarios. El impulso para reducir los salarios en el mercado global ya no es un problema Norte-Sur solamente, sino una competencia entre economías con bajos salarios.

En este contexto china presenta un reto particularmente difícil para México:

**“En América latina, es mas probable que México enfrente la competencia de las exportaciones chinas que en otras economías en vista de la proporción relativamente alta de manufacturas en sus exportaciones”<sup>91</sup>.**

De acuerdo con el reporte de la ONU sobre el comercio y el desarrollo. En particular, tanto China como México dependen fuertemente del mercado de los EU para sus exportaciones. Sin embargo, China tiene salarios significativamente más bajos que México, aunque sus costos laborales unitarios están por arriba de los de México, pero no necesariamente por mucho tiempo.

---

<sup>91</sup> Ibid. P. 26

### **3.1.4 Estándares laborales.**

El movimiento global de la producción, digamos de los Estados Unidos a México o de México a China o de China a Vietnam, no está gobernado por la mano invisible del mercado sino por decisiones corporativas consistentes. Los ejecutivos de las transnacionales sopesan muchos factores en la decisión de donde colocar la producción: acceso a mercados, relaciones públicas con los gobiernos anfitriones, los incentivos para construir una planta, la estructura de impuestos, el clima laboral, la necesidad de lograr metas de calidad y productividad y la estrategia global de la empresa, entre otros elementos. Dentro de esta matriz, los bajos costos laborales continúan siendo una consideración central cuando es posible alcanzar alta productividad y calidad. Al punto en que pocos derechos laborales o aun la represión abierta se traduzcan en bajos costos unitarios, las empresas tienen la opción de darle la vuelta a los estándares más elevados y cosechar las recompensas de los niveles más bajos. Aquellas compañías que eligieron no seguir esta ruta están bajo la fiera presión de quienes si lo hicieron. Los trabajadores en países de altos salarios y los trabajadores en los países de bajos salarios pueden tener muchas diferencias profundas pero también tienen un interés común: buscar una vía superior para la competitividad y asegurar que compartan los beneficios que resultan. Más aun, la competencia de salarios es creciente entre trabajadores de distintos países de bajos salarios.

La estructura emergente de la producción internacional añade otra dimensión o a la determinación salarial: un grupo relativamente pequeño de corporaciones transnacionales operan redes de producción global altamente integradas. Estas redes logran resultados de clase mundial en plantas enlazadas dispersas en el globo donde el comercio consiste de partes estampadas en un país, maquinadas en otro y ensambladas en otro más. Las presiones a la baja de los salarios en un país se transmiten mediante la misma empresa a los trabajadores y sindicatos en otros países, muchas veces al momento en que los trabajadores comparten por los mismos empleos. El resultado pueden ser salarios que crecen lentamente o que decrecen, así como fuertes cargos sobre la negociación colectiva, factores que contribuyeron a la polarización del ingreso.

Las instituciones que gobiernan el comercio mundial dan poco reconocimiento y aun menos remedios a estas presiones que los trabajadores enfrentan. De hecho, la fórmula para volverse más competitivo globalmente es hacer que las condiciones del mercado sean más “flexibles”, palabra clave para hablar de menor protección a los trabajadores: este sendero rompe el vínculo entre competitividad mejorada y el bienestar del trabajador. De acuerdo al World Investment Report:

**“Entre 1991 y 2000, se introdujeron en los regímenes nacionales de IED un total de 1185 cambios en la reglamentación, de los cuales 1121 (95%) fueron en la dirección de crear un ambiente más favorable para la IED (inversión extranjera directa)”.**

Una paradoja clave de la economía global hoy en día es que las condiciones de trabajo en las extensas redes de producción global están gobernadas por sistemas de relaciones laborales con bases nacionales. El reto es como garantizar los derechos básicos de los trabajadores en este contexto, particularmente dadas las fuertes presiones para destruir estos derechos. Ha emergido un amplio consenso de que los cuatro estándares laborales básicos en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), libertad de asociación, no discriminación, y la prohibición del trabajo forzado y del trabajo infantil, definen un conjunto fundamental de derechos humanos en el lugar del trabajo que trasciende los niveles de desarrollo.

En la práctica, los salarios bajos continuarían siendo una fuente de ventajas comparativas para los países en desarrollo a pesar de la puesta en operación de estándares laborales fuertes. Muchos factores influyen la fijación de salarios desde la productividad global de la economía hasta el número de personas que buscan trabajo. Los derechos laborales garantizan que quienes están más directamente afectados, los trabajadores involucrados, tengan algo que decir en el proceso de fijación salarial. Los trabajadores no quieren colocarse fuera de un empleo por causa de los altos salarios pedidos, sino que desea garantizar su parte de las ganancias en productividad y poder lograr una vida decente. Mas aun, los estándares laborales internacionales requieren que todos los países jueguen con las mismas reglas, minimizando las presiones que permiten que la productividad crezca mientras caen las condiciones de vida. Los salarios altos no necesariamente dañan la

competitividad; pueden crear una fuerza de trabajo más estable y motivada e incrementar la competitividad.

Más que ahogar el comercio o penalizar a los países más bajos salarios, los estándares laborales ponen las bases para una economía global más sana y para un comercio más robusto. Los estándares laborales ofrecen tres beneficios: primero, como se ha visto, los estándares efectivos extienden los procesos democráticos al mundo del trabajo. Quienes están más directamente afectados por el cambio económico tienen una voz más fuerte en la dirección de ese cambio. Segundo, al poner las bases para un sistema más efectivo de negociación colectiva, los estándares orientan hacia un crecimiento más impulsado por la demanda. Si los trabajadores pueden compartir el crecimiento de la productividad, no se destruyen sino se crean nuevos consumidores y nuevos mercados. Este vínculo ha sido la vía al crecimiento económico y la entrada de los trabajadores a las clases medias en las economías industriales. Finalmente, al poner las bases para sindicatos independientes, los estándares añaden otro mecanismo para enfrentar la corrosiva polarización del ingreso que afecta a muchas sociedades. Este mecanismo permitiría cosechar importantes beneficios en las economías industriales avanzadas, al crear nuevas presiones para enfrentar las limitaciones de sus propios sistemas nacionales de relaciones laborales.

Mientras que hay un creciente consenso respecto al valor de estos derechos en abstracto, hay una fiera división en lo que concierne al respecto de estos derechos en la práctica, en lo particular en lo que respecta a las sanciones comerciales. Sin embargo, las sanciones representan la única ruta efectiva para garantizar que esos estándares sean respetados. Los castigos comerciales van al punto: crean poderosos incentivos para moverse hacia la vía alta y en la dirección de la armonización hacia arriba de las condiciones de trabajo en una escala global.

A pesar de la oleada de exportaciones manufactureras de los países en desarrollo, estas economías como grupo han recibido poco de los beneficios de este comercio. “Mientras que se ha expandido rápidamente la proporción de los países desarrollados en las exportaciones manufactureras, incluyendo las

exportaciones rápidamente crecientes de productos de alta tecnología”, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el comercio y el Desarrollo (UNCTAD) reportó que “el ingreso obtenido de tales actividades en esos países no parece compartir ese dinamismo”. El reporte encuentra que para los países en desarrollo “la proporción en el valor agregado está determinada por el costo del recurso menos escaso y más débil, el trabajo no calificado; y con el control de los activos productivos estratégicos aun más rígido en estos arreglos, las ganancias que sesgan altamente a favor de las corporaciones transnacionales”. Mas aun, el reporte concluye que “las economías de ingresos medios de América Latina y Asia son las más vulnerables a estas tendencias en el sistema de comercio”.

El problema principal para muchos países en la economía global puede ser un desarrollo equivocado. Los estándares por sí mismos difícilmente son la solución a este problema fundamental de la economía global. De hecho, para operar efectivamente en el largo plazo, deben estar inmersos en arreglos e instituciones más amplias que impulsen el desarrollo y el crecimiento global. Los derechos laborales básicos internacionales son un paso demasiado modesto. Habiendo dicho esto, proporcionan un nivel mínimo de protección para los trabajadores y los sindicatos que es importante y un poderoso símbolo de los valores democráticos y la dirección en la cual debe de ir la globalización. La sociedad en su conjunto, los trabajadores, las empresas y los gobiernos se benefician mediante un crecimiento más sano que puede tener lugar: los estándares mismos que representan poco más que un primer paso, pero un paso largamente esperado.

## **3.2 EL CONTEXTO ECONOMICO DE MÉXICO.**

### **3.2.1 El cambio en el modelo de desarrollo.**

A lo largo de los últimos 20 años la economía mexicana ha transitado por profundos cambios económicos. Estos cambios han afectado la vida cotidiana de mexicanos y mexicanas por igual. Las oportunidades de empleo, nuevas y tradicionales, proliferan en ciertas zonas y actividades al tiempo que escasean en muchas otras. Los niveles de vida promedio tienden a mantenerse estancados o en franco deterioro para amplios segmentos de la población, la satisfacción de las necesidades básicas esenciales se convierte en una aventura diaria que no siempre tiene resultados exitosos. La transición económica se inicia a partir de la crisis de la deuda externa en 1982. A partir de ese momento hay un giro radical en la conclusión de la política económica. Esto se deriva de la crisis profunda por la que atraviesa el modelo de crecimiento centrado en el mercado interno, implantado a partir del proyecto cardenista a fines de los años treinta. Este modelo estuvo cerrado al exterior, permitiendo solo la importación de mercancías mediante el pago de elevados aranceles y prohibiendo la importación de una amplia gama de productos. Sin embargo, esta protección a los productores nacionales no estuvo acompañada de un programa eficaz para reemplazar los insumos importados de los cuales dependía la industria nacional. Como resultado, la producción dependía también de la disponibilidad de divisas para comprar los insumos necesarios en el exterior. Las divisas fueron obtenidas por la vía el comercio internacional, en especial el de productos agropecuarios y de la industria extractiva. Hacia mediados de los años sesenta, la producción agrícola entro en crisis. El “boom” petrolero de la segunda mitad de los años setenta pospuso la crisis y facilito un acelerado endeudamiento externo. Al caer los precios internacionales del petróleo. La consecuente restricción en el acceso o divisas fue el detonador de la crisis de 1982.

El modo de desarrollo centrado en el mercado interno fue desmontado de manera paulatina por los conductores de la política económica del régimen de Miguel de la Madrid. El cambio en la estrategia de crecimiento económico llevo al abandono del papel central que había tenido el Estado en la conducción

de la economía durante casi cincuenta años. Surgió entonces una etapa de privatizaciones y reprivatizaciones, de cambio en las leyes, de abandono de los mecanismos de redistribución del ingreso. Adicionalmente se abre la economía al exterior, proceso marcado por el ingreso de México al GATT en el año de 1986.

Una menor participación directa del estado en las actividades económicas, un menor gasto social per cápita, aunados a la apertura del comercio internacional, tienen como efecto directo acentuar la tendencia a la polarización, tan característica en vías de desarrollo.

Desde el inicio del periodo presidencial de Carlos Salinas, el nuevo modelo volcado al exterior fue presentado como el mecanismo privilegiado que había de conducir al país al selecto grupo de países del Primer Mundo. Como parte de estos pasos decididos, en 1993 se firmo el Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte. La rebelión Zapatista, los asesinatos políticos y la crisis del peso fueron los hechos que marcaron en forma definitiva el año de 1994, señalado como un año de crisis económica y política.

A partir de entonces, el modelo muestra dificultades para mantener un crecimiento sostenido, compatible con la creación de empleos y con el aumento de los ingresos de los trabajadores. La crisis financiera desatada a finales de 1994 expresa los obstáculos que enfrenta un modelo que privilegia los mercados del exterior y abandona el mercado interno a su suerte. En estas condiciones, no es extraño el observable estancamiento en la distribución del ingreso. Ambos elementos empleo e ingreso, son fundamentales para garantizar el acceso de la población a los satisfactores básicos para la reproducción social. Si se acepta que desde el punto de vista social la eficacia de un modelo de desarrollo debe medirse a partir de la mejora en las condiciones de vida de las mayorías, entonces, para el grueso de la población, el modelo de economía centrada en el mercado externo no ha sido eficaz.

Una vez que la política económica volteo hacia el exterior cabe mencionar a la inversión extranjera directa, las cifras disponibles muestran que esta no se ha incrementado en forma sustantiva después de 1994, con la única excepción del año 2001, cuando alcanzo la cifra record de 24 mil millones de

dólares. Esto último fue el resultado de una inversión registrada en el sector de servicios financieros por un monto de 14 mil millones de dólares, destinados a la compra de bancos nacionales. La única inversión con una fuerte tendencia al crecimiento fue la destinada a las importaciones de activos fijos realizadas por industrias maquiladoras. Tomadas en conjunto, los volúmenes de inversión extranjera poco han contribuido a incrementar el número de puestos de trabajo, ya que una parte significativa de esta inversión se ha dirigido a la compra de empresas ya existentes, como la muestran los casos de los bancos y de las grandes cadenas de supermercados que proliferan en México.

### 3.2.2 Algunos elementos generales sobre el neoliberalismo.

La política económica de los últimos años esta marcada por un énfasis en dejar que los mercados operen sin obstáculos mayores, disminuyendo las regulaciones que los gobernaron en el pasado. Además, estos mercados se transforman en sitios donde la acción directa del Estado es cada vez menor. Los mercados abiertos incluyen comercio internacional y el mercado interno. Para lograr este objetivo, el Estado ha disminuido notablemente su participación directa en la economía.

Estas acciones son una expresión clara de la política económica que recibe el nombre de neoliberalismo, y para precisar que se entiende en este capítulo por ese término, recurriremos a las palabras de MacEwan<sup>92</sup>:

**“La política económica que se volvió dominante en casi todo el mundo hacia finales del siglo XX ha dado un papel creciente a procesos privados de toma de decisiones que no están sujetos a regulación alguna. Esta política exige la reducción del papel del gobierno en la provisión de bienestar social, en el manejo de la actividad económica en los niveles agregado y sectorial, en la regulación del comercio internacional. Las ideas que están en la base de esta política no son nuevas. Vienen directamente del liberalismo económico clásico que surgió en el siglo XIX y que proclamo “al mercado” como el instrumento adecuado de guía con el cual la gente debería organizar su vida económica. En tanto encarnación de estas viejas ideas, esta política económica en ascenso es conocida, en general como “neoliberalismo”.**

Una consecuencia de esa propiedad del equilibrio de mercados, según la teoría neoclásica, es que toda acción redistributiva del Estado beneficia a un grupo, pero siempre termina perjudicando a otro.

Derivado de la misma perspectiva teórica, hay otro argumento respecto de porque el Estado debe disminuir al máximo su intervención en la economía, y es el relacionado a que cualquier elemento ajeno a los mercados impide el alcance del equilibrio general. De forma análoga, toda institución o coalición sea de productores o de consumidores que afecte los precios, haciéndolos artificialmente altos o bajos, también hará difícil o imposible alcanzar el equilibrio.

---

<sup>92</sup> Ibid.p.48

Estos resultados de la teoría económica neoclásica están contruidos con base en una serie de supuestos que no se cumplen en la realidad de mercado alguno. De entrada los consumidores no disponen siempre del conocimiento suficiente de la satisfacción que obtienen del consumo de una canasta de mercancías, y por tanto no siempre están en posibilidades reales de poder elegir una alternativa. Los productores también están limitados en cuanto a sus posibilidades de poder optar entre diferentes técnicas de producción, para así maximizar su ganancia. Además, los productores raramente son tomadores de precios, mas bien son fijadores de precios. En estas condiciones es común que los mercados realmente existentes no alcancen el equilibrio, salvo en contadas ocasiones, y solo por breves momentos. De manera que el desequilibrio entre oferta y demanda es una situación normal en los mercados reales. Por lo tanto, la idea de que hay “fallas en los mercados” es una expresión equivocada, dado que en los mercados realmente existentes, el hecho de que estos no operen como lo predice la teoría económica neoclásica, es la regla y no la excepción. De los argumentos expuestos en los párrafos anteriores se desprende un resultado importante: si las ideas básicas del neoliberalismo solo existen en el terreno de la abstracción, en el reino de los supuestos teóricos, entonces la eficacia del modelo es simplemente una construcción ideológica, sin una base de sustento en la experiencia empírica. La implicación en que los argumentos que hablan del modelo neoliberal con el único camino posible están sustentadas solamente en un acto de fe, no muy distinto de la ideología de cualquier religión. Se trata entonces de argumentos de corte pragmático que buscan abonar el terreno para el predominio absoluto de la actividad económica privada, dejando un Estado pequeño que sirva únicamente para garantizar los derechos de propiedad y que proporcione infraestructura básica para el buen funcionamiento de las actividades económicas del sector privado.

### **3.2.3 La necesidad de revisar la política económica.**

Para complementar estos elementos analíticos se deben señalar que los principales beneficiarios del neoliberalismo no son todos los habitantes de aquellos países del planeta que han abrazado este tipo de políticas. Los principales beneficiarios han sido grandes grupos empresariales y las elites políticas de esos países.

Frente a esa situación problemática, se plantea la necesidad de reorientar la política económica de los países sometidos a la lógica del liberalismo económico de nuestros días. Como se ve, los resultados del modelo neoliberal en México no dejan duda alguna sobre la necesidad imperiosa de alterar el curso de la política económica.

Surge entonces la pregunta sobre la factibilidad de tales cambios. La objeción mas reiterada es que un mundo globalizado no tiene lugar para alternativas nacionales. La segunda objeción es que el camino del neoliberalismo es el único posible para garantizar el crecimiento de las naciones. Toda otra opción esta condenada al fracaso.

La primera idea esta basada en la noción de un mundo donde las opciones de política son impuestas desde el exterior, por la vía de las empresas multinacionales, los flujos de capitales financieros, las exhortaciones y presiones de los organismos financieros internacionales (Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional) y la presión o imposición incesante de los gobiernos de los países mas desarrollados. Sin embargo, la Unión Europea misma muestra que las decisiones de política económica internas de cada país no son dictadas desde afuera. De ahí que se pueda pensar todavía que los Estados-Nación tienen aún un papel central en la economía internacionalizada de nuestros días. Al igual que ocurriera con la derrota de los planteamientos Keynesianos que tuvieron auge después de la posguerra hasta la crisis del petróleo en 1973, el triunfo de las ideas del neoliberalismo se deben mas a cuestiones de cambio en correlaciones de fuerzas políticas y de corte ideológico que a una probada superioridad sobre otras opciones de política.

La segunda objeción tiene como sustento dos ideas no demostradas: la primera es que existe un modelo puro de neoliberalismo en el mundo, mismo que puede ser aplicado en cualquier país. La segunda idea es que el modelo neoliberal ha estimulado el crecimiento económico.

Las variantes prácticas del modelo neoliberal son muchos: unos han implicado regímenes autoritarios, mientras que otras han florecido en países con democracias formales. El dominio de la lógica de los mercados tiene también muchos niveles y matices. Incluso en lugares como Chile, hay reglamentaciones relativas a los capitales que ingresan en la Bolsa de Valores. En otros sitios, como Argentina, la falta de reglamentación en muchos mercados, y el seguimiento a ultranza de las recetas neoliberales, llevaron al país a la quiebra.

Respecto a la segunda idea, las evidencias disponibles muestran que el mayor crecimiento anual del PIB no ha ocurrido en aquellos países que han abrazado con mayor vehemencia el modelo de libre mercado. El crecimiento mundial promedio del PIB paso del 3.3% en la década de los ochenta a 2.7% anual durante los noventa. Las mayores tasas de crecimiento se observan en la zona Este-Pacífico de Asia, 7.9% durante los ochenta y 7.2% durante la década de los noventa.

De acuerdo con las cifras antes presentadas, queda por lo menos la duda del impulso que ofrecen las políticas de corte neoliberal para garantizar el bienestar de la población. Por otro lado, la visión de que los Estados nación desempeñan solo un papel menor en la así llamada economía globalizada, es un tema abierto a discusión. En cualquier caso, los Estados actuales de países con cierta importancia económica disponen todavía de ciertos márgenes de maniobra para tomar decisiones de política económica interna.

### **3.3 EMPLEO Y SALARIOS EN EL MÉXICO CONTEMPORANEO.**

#### **3.3.1 La evolución reciente del empleo.**

Durante el 2001 la economía mexicana atravesó por una recesión que impacto el nivel de empleo, en especial en las manufacturas. Según cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), entre diciembre del 2000 y diciembre del 2001 se perdieron 477 mil puestos de trabajo permanentes en el sector manufacturero en empresas que cotizan al IMSS. La baja en la demanda externa condujo al despido de más de 226 mil trabajadores de las empresas maquiladoras.

La tasa de la actividad de la población urbana, esto es, la proporción económicamente activa (PEA) en la población total de 12 y mas años de edad, cayo cerca del 1% mostrando un crecimiento en las cifras de los trabajadores desalentados, es decir, de los desempleados abiertos que abandonan la PEA. No obstante, la recesión económica y su consecuente pérdida de empleos no se expreso en niveles más altos del desempleo abierto.

### **3.3.2 Un bajo nivel de desempleo no da cuenta de todo el problema ocupacional.**

Comparada a otras economías de tamaño y nivel de desarrollo económico similar, la economía mexicana reporta índices de desempleo urbanos sorprendentemente bajos. No obstante, es un error interpretar este hecho como un indicativo de que el mercado de trabajo opera en forma eficiente. Un análisis más detallado de quienes son los desempleados muestra que, en su mayoría, son hombres y mujeres jóvenes con un nivel educativo que se ubica encima de la media nacional. Los índices de desempleo para los hombres son sistemáticamente más bajos que los que corresponden a las mujeres, al tiempo que solo un 20% de estos desempleados está integrado por jefes de familia. Por otra parte la duración media del desempleo es menor a un mes. En conjunto, estos hechos sugieren que el desempleo observado es fraccional en su mayoría; es decir, se trata de la clase de desempleo que ocurre mientras la gente se cambia de un puesto de trabajo a otro.

En una economía en la cual los ahorros de los trabajadores son prácticamente cero, y en donde, además, el gobierno no proporciona ningún tipo de ayuda a los desempleados en su conjunto, solo un número reducido de trabajadores pueden darse el lujo de permanecer desempleado por mucho tiempo. Por tanto, los trabajadores que recién ingresan al mercado de trabajo, así como los trabajadores que perdieron su empleo, se ven forzados a aceptar cualquier trabajo disponible, sin importar la paga, las condiciones de trabajo o la compatibilidad con su entrenamiento y habilidades.

De hecho, solo 12% de quienes permanecen desempleados por más de un trimestre decide retirarse de la población económicamente activa.

En este contexto, el bajo índice de desempleo en México enmascara un problema mucho más profundo que enfrenta una gran parte de la mano de obra mexicana: el de los empleos desprotegidos, con bajos ingresos y condiciones de trabajo inadecuadas.

Hay en México un significativo volumen de trabajo no asalariado. Dentro de este grupo de actividades predominan los empleos en las unidades

económicas muy pequeñas o micro negocios (se consideran en este rubro negocios con cinco trabajadores o menos), incluyendo los establecimientos unipersonales. En general, estos establecimientos tienen niveles muy reducidos de inversión y productividad, y los ingresos medios pagados tienden a ser bajos.

### **3.3.3 La estructura del empleo.**

Entre 1991 y el 2000, la fuerza de trabajo pasó de poco más de 30 millones de personas a casi 39 millones. Es notable el crecimiento de la manufactura, en especial en lo que respecta al empleo femenino, fenómeno que refleja el crecimiento de las actividades de maquila, así como la especialización de actividades de la confección, sectores que utilizan fuerza de trabajo femenina en forma intensiva. De cada 10 puestos de trabajo femenino, 3.7 se originaron en las actividades de servicios (incluido el trabajo domestico) mientras que 2.8 provinieron de la manufactura.

Destaca sobremanera de persistencia de un significado volumen de fuerza de trabajo ocupada en la agricultura. Dicha actividad continua siendo la que concentra el mayor numero de hombres entre todas las actividades económicas, compartido con la manufactura. Los sectores donde se concentra la mayor proporción de mujeres son el comercio y los servicios, en particular el servicio domestico. Además la participación de las mujeres en las actividades de manufactura también es significativa. Sectores como la industria textil, la fabricación de prendas de vestir, la industria alimenticia y las actividades de maquila en general, son sectores con fuerte presencia femenina que tuvieron un notable crecimiento durante los años noventa.

La Encuesta Nacional de Empleo, principal fuente de cifras aquí utilizadas, tiene una cobertura que distingue entre las áreas urbanas con más de 100 mil habitantes y el resto de las zonas urbanas del país. A las primeras se les conoce con el nombre de áreas mas urbanizadas. Por la mayor confiabilidad de las cifras para las áreas mas urbanizadas.

La proporción del trabajo asalariado dentro del total en las áreas más urbanizadas es del 74%. En esta relación se separa a los destajistas del resto de los asalariados debido a que el pago por pieza en la manufactura, o por comisión en el comercio y los servicios, es todavía una forma de pago muy utilizada, la cual posiblemente tienda a crecer conforme se vuelvan mas precarias las relaciones laborales.

Hay ligeras diferencias en cuanto a la proporción de trabajo asalariado entre hombres y mujeres. La proporción de mujeres asalariadas dentro del total de la fuerza de trabajo femenina es mayor que la correspondiente en el caso de los hombres: 76% de las mujeres son asalariadas, frente al 74% de los hombres, lo cual se explica por los fuertes niveles de asalariamiento de las mujeres en los sectores de manufactura y servicios.

Las ramas con mayor porcentaje de trabajo asalariado son la generación y distribución de energía eléctrica, la manufactura y los servicios.

Por otro lado, las ramas donde predomina el trabajo no asalariado son el comercio, los hoteles y los restaurantes (que incluyen la preparación y venta de alimentos en la vía pública). Se debe resaltar que el mayor volumen de trabajo por cuenta propia se concentra en el comercio y en los servicios no financieros o profesionales. En el caso en el trabajo en el comercio la proporción de mujeres asalariadas es del 49%, contra el 59% en el caso de los hombres que laboran en ese sector. Los hechos anteriores están muy vinculados con la presencia de micro unidades en los sectores de comercio y servicios, en especial con la fuerte presencia del trabajo por cuenta propia (la cual se considera como una unidad en un solo trabajador o trabajadora) en ese tipo de actividades.

Se observa que la industria de la transformación esta caracterizada por una predominancia de las empresas con 51 trabajadores o mas, mientras que en la construcción y el comercio predominan las micro unidades. En los servicios la fracción de unidades de menor tamaño es del 41% proporción menor que la correspondiente a las unidades de más de 50 trabajadores. Este hecho es consecuencia de la diversidad de actividades que están incluidas dentro del sector de servicios. La predominancia de uno u otro estrato de tamaño de unidad es un reflejo también de la proporción del trabajo asalariado dentro de cada sector.

### **3.3.4 Precarización del trabajo.**

A lo largo de la década de los noventa, los empleos en micro negocios han representado cerca de un 42% de la mano de obra urbana total, aunque el máximo se alcanzó en 1996, posiblemente como resultado de la gran crisis de 1994-1995. Durante 2001, su participación en el empleo total creció, y es muy probable que esta tendencia continúe en 2002. Estas pequeñas empresas tienen un promedio de apenas dos trabajadores por establecimiento. En su mayoría son dirigidos por trabajadores independientes, usando a menudo a empleados familiares sin pagarles un salario (en el caso de que utilicen trabajadores adicionales).

Un rasgo característico de la naturaleza precaria del empleo en México es la proporción de la mano de obra que trabaja jornadas o muy reducidas o demasiado extensas respecto del promedio. Estas jornadas son aquellas menores de 15 horas a la semana, así como la jornada de más de 48 horas semanales. Al incluir el número de personas que trabaja menos de 15 horas a la semana, las cifras totales del empleo dan una impresión exagerada de la capacidad de la economía para proporcionar los trabajos que estas personas necesitan. Esto es particularmente cierto en el caso de las mujeres quienes componen la mayoría de la mano de obra que trabaja pocas horas en el comercio y los servicios personales. Por otro lado, las jornadas semanales con una duración superior a las 48 horas son una prueba de los esfuerzos que muchas personas deben realizar para obtener ingresos suficientes para el mantenimiento del hogar.

Además de las anteriores, hay otra faceta de la precariedad del trabajo: el porcentaje de trabajadores que, si bien son asalariados, no tienen ningún acceso al cuidado médico, al Seguro Social y a otras prestaciones establecidas por la ley de trabajo actual.

De acuerdo con la ley del trabajo prevaleciente en México, los trabajadores asalariados tienen derecho a una serie de beneficios sociales, tales como cuidado médico, servicios de Seguridad Social (fondos de retiro incluidos), vacaciones pagadas y otros beneficios complementarios. La proporción de los empleados asalariados que no tienen acceso a alguno de

estos beneficios concedidos por la ley se ha incrementado en un corto plazo, en particular en la última década. La caída sistemática en la proporción de los trabajadores que no reciben los beneficios legales obligatorios se traduce en una precarización del empleo, al tiempo que muestra una estrategia consciente de la reducción de costos por parte de los empleadores más grandes.

Así, en cuanto a la evolución de los salarios, la reforma económica y los repetidos programas de estabilización de las últimas dos décadas han modificado la estructura salarial en detrimento de las condiciones de vida de amplios sectores de la población debido a la reducción del ingreso al trabajo y al aumento de la desigualdad de los ingresos entre trabajadores.

### **3.3.5 Ingresos deprimidos.**

La crisis de la deuda implicó, como es sabido, la reducción radical del salario. Por ejemplo, los salarios fijos por jurisdicción federal perdieron 30% de su valor real y el salario mínimo vio reducido su poder de compra a la mitad; incluso la industria maquiladora, que se desarrolló con éxito durante la década, vio reducirse el salario medio pagado en un 15% todo esto entre 1980 y 1990. La recuperación económica de los últimos años de los ochenta y de la primera mitad de los noventa trajo una mejoría en los salarios. Pero el colapso salarial, originado por la crisis de 1995 y su estancamiento en los años siguientes arroja un saldo de 20 años claramente negativo para los trabajadores. El salario real mínimo del 2000 representa tan solo una tercera parte del monto de 1980. Los salarios de jurisdicción federal en 2000 son equivalentes en términos reales a la mitad de los prevalecientes en 1980. Para el año 2000 los sueldos y los salarios pagados en las grandes plantas manufactureras habían caído a menos del 40% de su nivel en 1990. Las remuneraciones en la industria maquiladora muestran una reducción real de 7% entre estos años.

Este ciclo de alza, caída y estancamiento en los salarios, que caracterizó al periodo posterior a los años más difíciles de la crisis de la deuda, es compartido por la mayoría de los trabajadores, independientemente del tipo de ocupación. Así se muestra que el ingreso medio al trabajo de todos los ocupados -asalariados, cuenta propia, trabajadores domésticos, patrones, subcontratistas, etc.- tendió a crecer con relativa rapidez entre 1987 y 1990, y que continuó creciendo, aunque más lentamente, entre 1990 y 1994, pero que el ingreso al trabajo se desplomó con la crisis de 1995 y los años siguientes hasta 1999. Además también se muestra que el trabajo por cuenta propia no solo aumentó sus niveles absolutos de ingreso entre 1987 y 1990, sino también los mejoró en relación con los asalariados; pero solo hasta este año, después de él los asalariados cuentan con mejores ingresos relativos.

Además, se pueden identificar grupos con ingresos muy bajos y estancados: los trabajadores domésticos y los empleados de establecimientos de tamaño micro. Los ingresos de estos no llegan a la mitad de la media para todos los ocupados y tampoco muestran alguna mejoría relativa entre el inicio y

el final del periodo. Otro conjunto de trabajadores, con ingresos cercanos a la media, incluye a los que se desempeñan por cuenta propia, a los vendedores ambulantes y a los empleados de negocios que tienen entre uno y 15 empleados. Los mejor situados en todos estos son los autoempleados, pues sus ingresos son muy cercanos al ingreso medio. Entre 1987 y 1991, los autoempleados vieron caer sus ingresos absolutos y relativos, pero hacia finales de estos años se recuperaron para casi llegar a igualar el ingreso medio. Los ingresos relativos de los otros trabajadores terminaron el periodo con ingresos relativos prácticamente idénticos a los que prevalecían en 1987. La crisis afectó de manera desigual los ingresos de estos trabajadores; los que sufrieron menores reducciones fueron los vendedores ambulantes y los empleados de empresas micro-pequeñas.

### **3.3.6 Dispersión de ingresos.**

Una característica fundamental del comportamiento de los ingresos al trabajo y del salario durante los últimos 20 años es la tendencia a una mayor dispersión. Recurriendo a diversos métodos y datos, varios estudios coinciden en observar una creciente desigualdad, misma que puede mostrarse clara y sencillamente si se observa el coeficiente que resulta de dividir los ingresos al trabajo de los trabajadores con educación superior sobre los que solo cuentan con educación básica. Se indica que el ingreso relativo de los trabajadores con educación superior observó una tendencia ascendente durante un largo periodo. Sin embargo, se ve que la tendencia observa cambios importantes hacia finales de los noventa. En el caso de los hombres, puede percibirse que la tendencia creciente se interrumpe, e incluso se revierte, a partir de 1995; para las mujeres, la tendencia ascendente se suaviza notablemente a partir de 1996. Estos cambios en los ingresos relativos son el resultado de, más que una diferenciación entre ingresos que crecen de manera aceptable y otros que crecen mucho, una situación en la cual algunos salarios crecen muy poco y otros crecen enormemente. Esta creciente dispersión significa que la mejoría salarial de finales de los ochenta y principios de los noventa se localiza casi exclusivamente entre los trabajadores con educación superior. Se puede observar que el aumento en los ingresos de la población ocupada de sexo masculino y femenino se restringe a quienes contaban con educación superior, aunque con un aumento menor en el caso de las mujeres. Se sugiere que este patrón de comportamiento no es privativo de las posiciones asaláries, sino que aqueja también a actividades precarias, como el trabajo por cuenta propia.

### **3.3.7 El trabajo asalariado y la rama de actividad.**

Los ingresos al trabajo cambian, como es de esperar, de una actividad a otra. Si consideramos solo a los trabajadores asalariados en actividades de manufactura y de servicios, las diferencias en los ingresos medios entre ramas pueden llegar a significar la multiplicación por un factor de 3. Los ingresos son casi siempre bajos en actividades manufactureras, como prendas de vestir, y en restaurantes, hoteles y servicios varios. Los salarios son un tanto mejores, pero sin llegar a la media, en la manufactura de alimentos, de productos textiles, de cuero, de madera y de maquinaria y equipo, y en el comercio, la construcción y la administración pública. Actividades como la manufactura de productos químicos, de metálicos básicos, de maquinaria y equipo, de servicios como transporte y educación tienen salarios medios por encima del promedio de todas las ramas. Los mejores salarios, sin embargo, se pagan en la petroquímica, en el sector eléctrico, en las comunicaciones y en las finanzas.

Las diferencias salariales agregadas entre ramas se acentuaron durante la mayor parte de la década de los noventa. Efectivamente, entre 1991 y 1999 aumento en forma progresiva el coeficiente de variación de los salarios medios por rama, que es una medida de dispersión salarial.

La crisis de 1995 trajo consigo varios cambios importantes. Primero, el salario medio cayo en todas las ramas, excepto en comunicaciones, donde aumento de manera significativa (18.5%). Segundo, la dispersión salarial entre ramas, y medida por el coeficiente de variación, aumento, y la diferencia entre el salario máximo medio por rama y el mínimo aumento también. Tercero, la caída de los salarios medios fue mas acentuada en la manufactura que en los servicios, excepto por textiles y prendas de vestir que registraron la reducción salarial de menor importancia porcentual (-9.4 y -9.1%, respectivamente). Cuarto, las actividades que experimentaron las caídas mas grandes, en términos porcentuales fueron las de productos metálicos básicos (-35.5%), madera (-31.3%) y cuero (-29.4%).

Al considerar la década en su conjunto, puede observarse que la estructura de los salarios relativos por rama al inicio de los noventa es más o menos similar a las de finales de la década. Ramas significativas por el número

de trabajadores que incluyen, como alimentos, textil, prendas de vestir, maquinaria y equipo, y restaurantes, entre otras, mantuvieron la misma posición relativa en 1991 y 2000. Otras por supuesto, experimentaron cambios. Entre las que mejoraron de forma importante sus salarios relativos se cuentan, por ejemplo. Los servicios de educación, comunicación, gobierno, petroquímica y productos metálicos básicos. Entre las que perdieron terreno se cuentan cuero, electricidad, finanzas y servicios varios.

Los resultados muestran que la mejora en los salarios relativos por rama difícilmente se puede asociar al desempeño exportador o productivo. Ramas muy exitosas en la exportación, como prendas de vestir y maquinaria y equipo, mantuvieron constantes sus salarios relativos. Así, estos datos no apoyan otros estudios que, usando cifras con las más diversas fuentes, grado de agregación y periodo de cobertura, han encontrado que el cambio en los salarios tiende a reflejar el cambio en la productividad y competitividad en las ramas. Nuestro análisis tiende a reforzar, en cambio, la idea de que la exportación se funda en salarios bajos y no en el fortalecimiento de la competitividad “profunda” y las capacidades de los trabajadores.

### **3.4 TRABAJO E INGRESOS EN EL MÉXICO METROPOLITANO.**

#### **3.4.1 La ciudad de México.**

En las últimas décadas México ha enfrentado problemas económicos y laborales crecientes. En este contexto ha sido cada vez más difícil para gran parte de las familias lograr su manutención económica con el ingreso de un proveedor exclusivo. A mediados de los ochenta, 59% de los hogares con jefe varón y 46% de los encabezados por mujeres contaban con un solo perceptor de ingresos; una década después estas cifras habían disminuido a 48 y 36% respectivamente (datos de las encuestas de Ingresos y Gastos –ENIG). Las esposas, las hijas y las otras parientes mujeres han incrementado en forma importante su presencia en el mercado de trabajo del país en los últimos años, pero habría que tener en cuenta que todavía son los varones mexicanos (jefes, hijos, otros parientes) quienes en mayores proporciones realizan actividades extra domésticas y perciben ingresos. En el aumento de la participación económica femenina, la necesidad de complementar los ingresos familiares ha desempeñado un papel importante, pero también otros aspectos, con el aumento de la escolaridad en las mujeres y el descenso de la fecundidad en el país.

Las transformaciones en el trabajo que desempeñan los miembros de las familias son distintas en naturaleza e intensidad a lo largo del territorio nacional. Y para darnos cuenta de ellos se tomaran dos de las principales metrópolis de nuestro país como escenario –la ciudad de México y Monterrey– cuya comparación resulta de sumo interés por estar localizadas en regiones con dinámicas socioeconómicas y demográficas distintas y por contar con grupos económicos que han reaccionado de manera un tanto diferente a la nueva estrategia de acumulación de capital. Hacia finales de la década de 1990, 41% del valor bruto de la producción mexicana se generaba en estas dos áreas metropolitanas, y allí se concentraba 21% de la población del país. Es de interés darnos cuenta de los problemas que se enfrentan en sus mercados de trabajo, y a la vez indicar las diferencias que se observan en la participación económica de los miembros de sus hogares y en los niveles de remuneración. Ambos aspectos son cruciales para entender las vinculaciones entre el mundo

del trabajo y el de la familia en periodos de marcados cambios socioeconómicos.

Se presentara inicialmente algunas de las principales diferencias y similitudes en estas dos áreas urbanas en cuanto a su población, economía y mercados de trabajo. Enseguida se examinara la heterogeneidad laboral prevaleciente en cada uno de estas metrópolis y se atenderá la presencia relativa de los integrantes de las familias (jefes, cónyuges, hijos e hijas y otros parientes) en los distintos sectores de trabajadores asalariados y por cuenta propia. Por ultimo se centrara el estudio en los niveles de ingresos y en los factores asociados a los diferentes niveles de remuneración, como una forma de profundizar en las condiciones laborales vigentes hoy en día en las grandes ciudades mexicanas.

La ciudad de México y Monterrey: contrastes y similitudes en la producción económica y en los mercados de trabajo.

La Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey han sido tradicionalmente los principales centros de concentración de la actividad económica y de la población en el país. La capital y Monterrey son especialmente distintos en lo que toca a la naturaleza de su estructura productiva, la forma en la que han respondido a las recurrentes crisis económicas, la participación que han tenido en los procesos de reestructuración y liberación comercial, y las características de su fuerza de trabajo.

La Ciudad de México, con 17.9 millones de personas en 2000, se caracteriza por tener una estructura industrial y de servicios altamente diversificada y por concentrar a la administración pública federal y a la propia de la capital del país. Alrededor de 18% de la población mexicana todavía reside en esta área metropolitana, y allí se genera el 33% del valor bruto de la producción del país (29% del correspondiente a la industria, 36% del comercial y 45% del de servicios).

La crisis de los años ochenta afecto en forma especialmente severa a la ciudad de México. En este periodo, su aportación al PIB nacional así como el

valor de su producción y el empleo industrial experimentaron una importante contracción, en consecuencia, la actividad industrial –que era el motor principal de su crecimiento hasta principios de los ochenta- cedió el paso a los servicios, en especial a los financieros y sociales. Aunque la producción manufacturera en la Ciudad de México sigue siendo muy importante, es indudable que el dinamismo observado en su sector de servicios ha sido el que ha permitido una recuperación parcial de la economía capitalina en los años noventa.

Monterrey por su parte, con 3.2 millones de habitantes en 2000, presenta una estructura productiva especializada en la manufacturera, con una importante presencia de la industria de bienes de capital (allí se genera el 8% del valor bruto de la producción del país; 9% del correspondiente a la industrial, el 7% del comercial y 8% del de servicios. Esta metrópolis logró sortear mejor las consecuencias de la crisis de los ochenta. Aunque su participación en el producto nacional disminuyó durante esa década y comienzos de la siguiente, la actividad manufacturera se ha mantenido con un relevante peso en su estructura productiva y las grandes empresas también han mantenido una acentuada presencia en la ciudad.

En cuanto a la participación en los procesos de reestructuración económica y de integración a la economía mundial, los grupos empresariales regiomontanos han asumido especialmente activo y han sabido aprovechar sus ventajas comparativas para lograr mayor competitividad en los mercados internacionales. Lo anterior se ha logrado en importante medida mediante alianzas estratégicas con empresas norteamericanas y transnacionales, modernización tecnológica, incorporación de diversas técnicas de producción y administración flexible, captación de capital extranjero y mayor acceso a los mercados globales. Estos cambios han permitido contrarrestar hasta cierto punto en esta área urbana el impacto negativo inicial de la apertura comercial.

Las transformaciones económicas de las últimas dos décadas han ido acompañadas en estas dos ciudades –al igual que en el resto del país- de un importante aumento en la participación laboral de hombres y mujeres. Datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) para el año 2000 indican que la presencia de las mujeres adultas en el mercado de trabajo alcanzó en ese

año el 42 y 40% en la Ciudad de México y Monterrey, respectivamente. La participación económica de las y los jóvenes alcanza niveles mucho menores, pero es bastante diferencial entre las dos ciudades, y nos sugiere que en la Ciudad de México hay mucha mayor presencia relativa de jóvenes dedicados en forma exclusiva a la educación media (18.7 y 8.0% de los varones y mujeres de 12 a 17 años participan laboralmente en la capital en comparación con 24.7 y 12.9% en Monterrey).

Los datos referidos a la inserción de la mano de obra en los diferentes sectores de actividad durante la década de los noventa muestran diferencias y algunas similitudes que llaman la atención entre las dos metrópolis objeto de análisis. En primer lugar, la fuerza de trabajo en el sector secundario ha continuado perdiendo paulatinamente importancia relativa en la Ciudad de México mientras que han aumentado en Monterrey. De esta suerte, la vocación industrial de la metrópolis norteña se ha acentuado en los últimos años, y habría que añadir que son las mujeres quienes han logrado incrementar de forma más marcada su incorporación a la industria regional, aunque los varones siguen estando más representados en dicho sector de actividad (datos de la ENEU).

Como contraparte de lo observado en el sector secundario, el sector terciario ha incorporado más mano de obra en términos relativos en la Ciudad de México, aunque continúa siendo mayoritaria en el mercado de trabajo de ambas ciudades. Al interior del terciario es interesante observar lo siguiente: 1) Son los servicios distributivos (comercio, transporte y comunicaciones) los que más se han ampliado en la Ciudad de México, esto se debe en parte a la proliferación de grandes empresas capitalistas en estas actividades, pero también a la expansión de las pequeñas unidades comerciales y de servicios que en mucho responden a las estrategias de sobrevivencia de la población. 2) Los servicios sociales (que incluyen a la administración pública) perdieron importancia en ambas metrópolis, pero en forma más acentuada en la ciudad norteña, lo cual sugiere que el proceso de reestructuración reciente de estas actividades puede haber sido más acelerado en Monterrey. 3) Los servicios al productor (banca, otras instituciones financieras, servicios a la empresa) – sector estratégico en términos políticos y económicos – absorben una

proporción pequeña de mano de obra y solo se han expandido en forma lenta en ambas ciudades, seguramente debido a los cambios tecnológicos y a la reestructuración financiera presente en todos los rincones del país.

### **3.4.2 Niveles de ingreso de los trabajadores.**

¿Qué consecuencias tiene, en términos de condiciones laborales para los distintos tipos de trabajadores –jefes, cónyuges, hijos e hijas, la marcada heterogeneidad laboral<sup>93</sup> existente? ¿Quiénes han sido los mas beneficiados o perjudicados por las transformaciones de los mercados de trabajo en Ciudad de México y Monterrey?

Varios conceptos son generalmente utilizados para caracterizar las condiciones laborales. Algunos autores se refieren a empleos precarios, y otros utilizan los términos no estándar o atípico para referirse a las actividades laborales temporales, de tiempo parcial, que carecen de prestaciones laborales o que ofrecen muy bajos ingresos a los trabajadores. Otros más prefieren hablar de la calidad de los empleos para dar cabida a situaciones de mayor o menor deterioro laboral. Los indicadores empleados en cada uno de estos casos también pueden ser diversos (ingresos, duración de la jornada, existencia de prestaciones y contratos, características de los puestos de trabajo, entre otros), pero los niveles de remuneración forman casi siempre parte de los distintos esfuerzos por dar cuenta de las condiciones laborales y nos permiten ofrecer una primera aproximación a lo que ocurre en la Ciudad de México y Monterrey. Una ventaja en los niveles de ingreso es que permiten –a diferencia de otros indicadores – comparar a los trabajadores asalariados con los no asalariados.

No obstante, hay que estar conscientes de que las remuneraciones que repartan los trabajadores por cuenta propia pueden en ocasiones estar sobreestimadas porque pueden estar derivadas de la actividad del trabajador/a y de la de sus familiares no remunerados.

Desde los años ochenta los trabajadores Mexicanos han sufrido mermas considerables en sus niveles de ingresos relativos debido a las recurrentes crisis económicas y a las políticas de control salarial puestas en marcha. En los noventa, los mayores descensos en los ingresos de la fuerza de trabajo se observaron durante la crisis de 1995, y hacia finales de siglo ya se

---

<sup>93</sup> La coexistencia de trabajadores asalariados (públicos y privados) y no asalariados en grandes y pequeños establecimientos industriales, comerciales y de servicios en las Metrópolis objeto de atención.

registraba un aumento a este punto mas bajo, pero todavía no era el suficientemente importante como para igualar los niveles del inicio del decenio.

Información de la ENEU, 2000, sobre ingresos por hora para la Ciudad de México y Monterrey, muestra de inicio como los cambios estructurales y las políticas de contracción salarial han afectado en forma diferencial a los trabajadores de estos centros urbanos, y como persisten contrastes importantes entre la mano de obra con distinta inserción sectorial y condición de asalariados y por cuenta propia. Tres aspectos vale la pena destacar de los datos más generales. Primero, los ingresos por hora son sistemáticamente mas reducidos en la Ciudad de México, tanto para el total de la fuerza de trabajo como para los diferentes sectores de trabajadores (13 pesos por hora para el total en la ciudad de México en comparación con 15 pesos para Monterrey. Segundo, en términos sectoriales, los trabajadores mejor remunerados son aquellos que laboran en las ramas de los servicios sociales y el productor, y los menos privilegiados están en los servicios personales y en el comercio (se gana 20 y 24 pesos en los primeros, en comparación con 11 y 14 pesos en los últimos sectores, en la Ciudad de México y Monterrey, respectivamente). Tercero, en lo que respecta a la condición de asalariados y por cuenta propia, los mejores ingresos –como era de esperar- son los de los patrones y trabajadores por cuenta propia profesionales, y en los peores los de los asalariados en los micro negocios (27 y 43 pesos en los primeros, en comparación con 9 y 12 pesos en los últimos sectores, en la capital y la ciudad nortea, respectivamente).

Ahora bien, parte de estas diferencias de ingreso pueden deberse a las características socio demográficas de la mano de obra, tales como los niveles de escolaridad, la edad, la condición de hombre o mujer y la posición en la estructura de parentesco. Para deslindar que factores están por detrás de las desigualdades de ingreso señaladas, y entender mejor como los cambios macro-estructurales e institucionales inciden sobre la condición de vida de los trabajadores, es necesario llevar a cabo un análisis de regresión lineal. La utilización de regresiones lineales para profundizar en las diferencias de los ingresos tiene varias ventajas. Hace posible detectar las variaciones que tienen lugar en las remuneraciones de acuerdo con cada una de las características,

teniendo en cuenta el efecto de los demás, así como mostrar cuales de los factores involucrados son los que explican mayormente las diferencias en los ingresos.

Del conjunto de características consideradas, el nivel de escolaridad de los trabajadores es, sin lugar a dudas, el rasgo más importante en la explicación de sus niveles de ingreso. Este resultado, recurrente en diferentes contextos, muestra que en las principales áreas metropolitanas del país, como en muchos otros mercados de trabajo nacionales e internacionales, el tener más años de estudio incrementa las posibilidades de obtener un ingreso relativamente más alto. La edad de los trabajadores también se asocia con frecuencia a sus remuneraciones, esto es: a mayor edad mayores ingresos.

Otro resultado relevante es la confirmación de que las desigualdades en los ingresos que se derivan de la inserción sectorial de los trabajadores se mantienen (o incluso se hacen más nítidas) cuando se tienen en cuenta estadísticamente la edad, la escolaridad y los demás rasgos considerados. En comparación con los trabajadores del sector secundario, aquellos ocupados en los servicios sociales y en el productor están mejor remunerados, mientras que los trabajadores de los servicios distributivos y personales perciben ingresos menores. ¿Qué significan estos resultados en cuanto a la calidad de los empleos disponibles en las grandes metrópolis del país?

El análisis estadístico nos permite asimismo comprobar que los contrastes de los niveles de ingresos entre los trabajadores asalariados y por cuenta propia no se deben exclusivamente a las características socio demográficas de la mano de obra, a su inserción sectorial o al distinto dinamismo de las áreas metropolitanas. En efecto, la heterogeneidad laboral de la mano de obra es, en si misma, pertinente para explicar las diferencias de ingresos entre los trabajadores. Dicha heterogeneidad pone de manifiesto las distintas formas de organización de la producción de bienes y servicios que se basan en el empleo de la mano de obra asalariada en empleos de distintos tamaños, con recursos públicos o capital privado, o en trabajadores por cuenta propia. La magnitud y los signos positivos o negativos de los coeficientes de regresión, muestran que cuando utilizamos como grupo de comparación a los

asalariados privados en las empresas de mayor tamaño, sobresalen los siguientes aspectos:

- 1) Entre los asalariados, son los trabajadores públicos –que como es conocido se han reducido en forma considerable como resultado de las políticas neoliberales- los que presentan mayores niveles de ingreso. Las mejores remuneraciones pagadas en los empleos públicos sin duda han sido un factor importante que en ocasiones han justificado las políticas de ajuste económico orientadas a su reducción. En contraste, los trabajadores que laboran en las pequeñas unidades de producción y de prestación de servicios perciben muy bajos salarios, incluso inferiores a los trabajadores por cuenta propia no profesionales.
- 2) Los ingresos de los trabajadores por cuenta propia menos calificados son inferiores a los de los asalariados privados en los establecimientos de mayor tamaño. Esta situación contrasta con lo ocurrido al inicio de los noventa, cuando el control salarial en el país era tan acentuado que algunos tipos de trabajos por cuenta propia ofrecían una mejor alternativa como fuentes de ingreso que el trabajo asalariado. No obstante estas alternativas parecen haber llegado a su límite a principios del siglo XXI.
- 3) Los patrones (de los grandes y pequeños establecimientos) y los trabajadores por cuenta propia profesionales –sectores minoritarios- perciben salarios muy superiores a los asalariados en las empresas de mayor tamaño. Sin lugar a dudas, ellos son los mejor remunerados en el conjunto de fuerza de trabajo.

Por ultimo un resultado que adquiere mucha importancia en el contexto mexicano se refiere a las diferencias de ingresos entre las dos principales áreas metropolitanas del país: estas se mantienen aun después de tener en cuenta los rasgos sociodemográficos de la mano de obra, la heterogeneidad sectorial y la distinta composición de asalariados y por cuenta propia. Todo indica que la mayor afluencia de capitales y la modernización tecnológica y administrativa alcanzada en Monterrey no solo ha contribuido a un mayor dinamismo económico, sino también a niveles de ingresos relativos más elevados para sus trabajadores.

### **3.4.3 Síntesis.**

En la última década del siglo XX en el mercado de trabajo en México ha presentado diferencias significativas en muchas de sus dimensiones a lo largo del territorio nacional. En lo que respecta a las ciudades mayores, observamos en primer lugar, que la ciudad de México y la de Monterrey continúa diferenciándose en algunos aspectos clave, como la mayor presencia industrial en la metrópoli nortea, acompañada de mayor cantidad relativa de medianas y grandes empresas. En la capital del país se han expandido las grandes empresas capitalistas y los sectores de servicios, pero sigue llamando la atención el crecimiento de los micro negocios y la persistencia del autoempleo. A diferencia de los aspectos anteriores, una tendencia que unifica a las metrópolis objeto de atención es el descenso en el empleo público, un rasgo distintivo de las políticas de ajuste y del adelgazamiento del Estado mexicano.

El análisis de la ubicación de los miembros de las familias en los distintos sectores asalariados y por cuenta propia en las dos ciudades indico una representación importante de -hijos jóvenes de ambos sexos- en las medianas y grandes empresas. Este es un dato significativo para las luchas de los trabajadores por mantener la vigencia de sus derechos, ya que la mano de obra que no tiene responsabilidades familiares puede ser más vulnerable a las presiones por flexibilizar las condiciones de trabajo. Las esposas por su parte, están mas representadas en el sector publico –un tipo de empleo que posiblemente les ofrezca algunas ventajas relativas para el ejercicio conjunto de las tareas domesticas y extra domesticas, pero que desafortunadamente se esta viendo reducido de forma sistemática-. Por ultimo la mayor presencia relativa de los jefes de hogar entre los trabajadores por cuenta propia menos calificados es un indicador significativo de los problemas que se enfrentan en el mercado de trabajo en México, tanto si esto se interpreta como una búsqueda de alternativas de mejores ingresos o condiciones de trabajo, como si se considera un síntoma de la estrechez de oportunidades en el mercado asalariado.

El análisis de los niveles de ingreso en las dos metrópolis señalo aspectos adicionales de diferenciación entre los trabajadores. Habría que subrayar de inicio que las remuneraciones en estas ciudades –de la misma manera que ocurre en el conjunto del país- sufrieron altibajos en la última década, pero al final de la misma todavía no recuperaban los niveles alcanzados en otros momentos históricos. En este contexto de deterioro relativo de los ingresos, este capítulo muestra quienes son los mas afectados, lo cuales un resultado que debe ser tenido en cuenta en el diseño de políticas que busquen una mayor equidad en el mercado de trabajo en el país. Se confirmaron los hallazgos mas esperados de que los trabajadores con menor escolaridad, menor edad, y en los servicios personales y distributivos (comercio y transportes), reciben las peores remuneraciones relativas. Enseguida se preciso el monto en el cual los asalariados en los micro negocios esta en desventaja frente a los demás sectores, lo cual es un resultado significativo, pues esto ocurre en igualdad de condiciones en lo que respecta a edad, escolaridad y muchos otros aspectos, y demuestra que las diferencias en los ingresos no solo se deben a una distinta dotación de capital humano. Adicionalmente, se observaron diferencias entre varones y mujeres de distintas generaciones que merecen una consideración especial. En particular, hay que destacar que son los hijos, y sobre todo las hijas, quienes reciben los niveles de ingresos más bajos, en igualdad de condiciones sociodemográficas y económicas. De esta manera, queda claro que la mano de obra joven, y sobre todo la de las mujeres hijas de familia, desempeña un papel fundamental dentro de un modelo de acumulación que descansa en gran medida en los bajos salarios como un fuerte atractivo para las inversiones extranjeras en general, y para gran parte de las industrias maquiladoras en particular.

Por ultimo, en la ciudad de México –en comparación con Monterrey y teniendo en cuenta las diversas características mencionadas- se perciben menores remuneraciones. Esta situación de desventaja relativa de la Ciudad de México en términos de ingresos se suma a la perdida de dinamismo de su sector industrial y a la menor presencia relativa de los trabajadores asalariados en la capital mexicana. Se trata de resultados que dan cuenta fehaciente del impacto territorial las nuevas políticas sociales y económicas, y que debería ser

considerado como un insumo relevante para la planificación regional y el logro de una distribución más equitativa de los recursos en el territorio del país.

# **CAPÍTULO IV**

## **CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN PATRONAL EN MÉXICO**

#### 4.1 CONCEPTO.

En términos generales, se ha vuelto un lugar común identificar al contrato de protección como: “aquel contrato colectivo de trabajo simulado, suscrito a espaldas de los trabajadores y sin su conocimiento, en virtud de los arreglos y complicidades entre el patrón y un intermediario (dirigente, abogado, coyote) que es registrado y reconocido por las autoridades del trabajo y cuyos objetivos principales son, de una parte, evitar la posibilidad de que en la misma empresa se constituya y registre un sindicato verdadero, representativo de los trabajadores y, de otra parte, garantizar condiciones de ventaja para el patrón en las relaciones laborales, aumentando sus niveles de ganancia para el patrón en las relaciones laborales, aumentando sus niveles de ganancia por la vía de reducir sus salarios, las prestaciones y los derechos de sus trabajadores<sup>94</sup>”.

Más allá de esta definición, el presente trabajo tiene como objetivo profundizar en el concepto de contrato de protección y, al mismo tiempo explicar lo que es un sindicato de protección, en cuanto a que la celebración, mantenimiento y gestión de contratos de protección, es la razón fundamental del sindicato de protección. La propuesta conceptual que aquí se presenta constituye una revisión y una reelaboración de definiciones que ya han sido presentadas con anterioridad. No pretende ser, en forma alguna, una definición acabada, aunque sí suficiente, para entender el fenómeno al que se hace referencia, a la luz de observaciones y de análisis recientes pero, sobre todo, de cara a un conocimiento cada vez más amplio de los contratos de protección.

Como parte de la conceptualización misma, este trabajo establece también las coordenadas de localización de los contratos de protección dentro de un mapa general del sistema político y del sistema laboral mexicano en relación con los tipos principales en los que es posible clasificar al sindicalismo en México, a partir de categorías comparativas homogéneas y puntuales.

---

<sup>94</sup> Contratación Colectiva de Protección en México. Mario Xelhuantzi López Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) Coordinador y Autor Dr. José Alfonso Bouzas Ortiz p.99

La definición y la ubicación de los contratos de protección resultan indispensables en una coyuntura en la que algunas de las contradicciones internas del sindicalismo en México se están acentuando, y se presenta con ello, la posibilidad de emprender importantes cambios y avances orgánicos y políticos en su interior. Ocurre también en un momento en el que el sistema laboral mexicano exhibe síntomas de decadencia cada vez más fuertes y complejos, a través de manifestaciones aparentemente tan distintas pero al mismo tiempo tan interdependientes entre sí, como pudieran ser el crecimiento de los niveles de pobreza entre los trabajadores o el desplome en la competitividad de la economía mexicana.<sup>95</sup>

Por otra parte, en el plano internacional, el fenómeno mexicano de los contratos de protección comienza a ser crecientemente conocido, difundido y denunciado como uno de los expedientes más vergonzosos e inverosímiles de violación de los derechos humanos y laborales fundamentales que existen en el mundo, aún cuando se presentan todavía confusiones en cuanto a la características, los alcances y las consecuencias que los distinguen y que a la vez los diferencian de otros tipos de contratos en el universo del corporativismo laboral mexicano.

De no haber una definición puntual del contrato de protección, se corre el riesgo de generalizaciones inconvenientes, tanto en el análisis académico como en el político, que conduzcan a suponer, de manera equivocada, que todo el sindicalismo corporativo y los contratos colectivos en su interior son de protección, y que las opciones de cambio y de democratización no solo del sindicalismo, sino del sistema laboral mexicano en su conjunto son limitadas y escasas. Estas generalizaciones pueden resultar muy negativas, tanto para la toma de decisiones como para el diseño de políticas y estrategias laborales incluso en la definición de aliados, si de lo que se trata es de promover una democratización integral del mundo del trabajo en México.

---

<sup>95</sup> Según revelaciones del Foro Económico Mundial 2007, en los últimos siete años México retrocedió 28 lugares en el índice mundial de competitividad, véase “Baja Productividad culpa del outsourcing” en “Excelsior”, 30 de enero de 2007.

#### **4.1.1 Concepto Específico.**

##### **El contrato de protección.**

##### **¿Por qué es necesario un concepto específico?**

Hace casi treinta años, el célebre politólogo Giovanni Santori, planteó la necesidad de un mayor rigor conceptual en la Ciencia Política, el cual debía ser asumido en particular ante fenómenos como lo que él denominó el “ensanchamiento de la política<sup>96</sup>”, por un lado, pero también frente a lo que desde entonces identificó como una “creciente globalización de la política”. En su llamado a emprender tareas de reconceptualización como prioridad del análisis político y, en especial, del análisis político comparativo. Santori hacía notar que “el vocabulario de la política resulta en alta medida insuficiente”, por lo que considera necesario renovar el aparato conceptual o los aparatos conceptuales disponibles en las diferentes áreas del conocimiento y del análisis, para evitar el estiramiento de los mismos conceptos y para atajar generalizaciones sin control que, lejos de mejorar la comprensión de la realidad, la hiciera más difícil e imprecisa. Santori considerando que el estiramiento de conceptos estaba produciendo en realidad un vaciamiento de los mismos o a lo sumo, estaba proveyendo conceptos incapaces de explicar la realidad y de hacer frente a los enormes desafíos para dar cuenta de nuevos fenómenos, cada vez más complicados, específicos y demandantes en la política. Estirar el concepto no es sino una ampliación de su rango de cobertura, a costa de esfumar su contenido, su significado y su capacidad de explicar los fenómenos a los que se refieren.

Esta evocación de Santori es particularmente valiosa como prolegómeno para profundizar en el concepto de “contrato de protección”. Lograr una mayor precisión conceptual es condición indispensable para explicarlo, para clasificarlo y contextualizarlo, incluso para sugerir ciertas formas de medición que le den grados de intensidad, más allá de su valoración puramente cualitativa. No sólo se trata de

---

<sup>96</sup> Giovanni Santori, “El método de la comparación y la política comparada”, en la política. Lógica y método de las ciencias sociales, México, Fondo de Cultura Económico, 1984.

describir el fenómeno y anotar sus rangos principales, se trata de ver que el contrato de protección constituye sin duda el grado más extremo e intenso de algunas de las peores prácticas laborales y sindicales que existen en México y muy probablemente en todo el mundo. El contrato de protección constituye la expresión más acabada y excesiva del corporativismo mexicano, entendido esencialmente como el control que el gobierno y el patrón (al fin de cuentas, el Estado capitalista) ejercen sobre los trabajadores y sus sindicatos. Sin definirlo, no es posible compararlo ni valorarlo en relación con otras formas del corporativismo laboral como lo es, por ejemplo, el charrísimo sindical, y mucho menos es posible establecer los referentes que los diferencian de manera sustantiva del sindicalismo autónomo de bajo y medio nivel que, con enormes dificultades, se ha desarrollado en México en las últimas décadas.

¿Qué clase de concepto?

El concepto de contrato de protección constituye un prototipo de concepto de bajo nivel de abstracción, elaborado específicamente para dar cuenta de un fenómeno que se ha presentado y que se presenta en el sistema laboral en México.

En cuanto al concepto de bajo nivel de abstracción, “el de contrato de protección” que aquí se postula es eminentemente descriptivo, de intensidad máxima y extensión mínima. Permite la configuración de teorías de radio estrecho, que a su vez facilitan la formulación y elaboración de hipótesis y es, al mismo tiempo, un concepto empíricamente contrastable.

La definición que aquí se postula hace posible, en efecto, distinguir al contrato de protección de otros tipos de contratos, así como diferenciar los tipos de sindicalismo que cada uno de estos representa. Al mismo tiempo, la definición lo delimita y lo hace comparable con otros tipos de contratos análogos, que pudieran presentarse en los sistemas laborales de otros países, pues al final de cuentas, el contrato de protección no es sino una respuesta “típicamente capitalista” para frenar la organización y la acción de los trabajadores y para

emprender procesos continuos de reestructuración productiva y laboral sumamente agresivos y salvajes, en contra de los derechos básicos de los trabajadores y de la bilateralidad obrero-patronal más elemental, ensanchando de esta manera las ganancias del capital a costa de la precarización de los empleos y de la pauperización de los trabajadores.

El concepto que aquí se propone se integra por tres enfoques, semejantes a los que Michele Crozier propuso en 1961 para definir al sindicalismo<sup>97</sup>. Aún cuando en realidad los cuatro enfoques son importantes y convergentes y no se entienden cabalmente de manera aislada, aquí se presenta de acuerdo con la relevancia que han tenido y que tienen para entender su persistencia en un sistema laboral tan autoritario y atrasado como el mexicano.

---

<sup>97</sup> La propuesta de Crozier, se integra por: el punto de vista genético, el punto de vista estructural, el punto de vista funcional y el punto de vista ideológico. Véase Michel Crozier, "Sociología del Sindicalismo", en Geroges Friedman y Pierre Naville, Tratado de Sociología del Trabajo, volumen 2, México, Fondo de Cultura Económica.

## 4.2 EL ENFOQUE GENÉTICO.

Este enfoque busca responder a las preguntas ¿Cuándo, en que circunstancias y para qué fin o fines surgieron los contratos de protección?

Lo cierto es que ni los sindicatos ni los contratos de protección son un fenómeno reciente dentro del sistema laboral mexicano. Es muy posible que hayan surgido a la par del propio corporativismo, en la primera y segunda década del siglo XX. La oferta de proteger al patrón de la organización sindical auténtica y de las protestas y exigencias de sus trabajadores, utilizando la violencia y otros métodos gangsteriles, pudo haber sido el atractivo principal que las primeras organizaciones de este tipo tuvieron entre los patrones. En este sentido, el sindicato de protección antecede en mucho al contrato de protección. Originalmente, el sindicato de protección tuvo propósitos simples de represión pura y de coerción hacia los trabajadores. Esta fue su primera etapa histórica.

Es preciso recordar que en las primeras décadas del siglo XX, el sindicalismo mexicano no había despejado una de sus disyuntivas fundamentales: corporativismo o autonomía. La actividad sindical era intensa, constante y diversa, y estaba protagonizada predominantemente por las organizaciones de tendencia anarcosindicalista. Fue en esas décadas que la lucha por contratos colectivos de trabajo y por la negociación colectiva en general, despuntaron ya como los ejes de la propia acción colectiva y de la vida sindical. Las primeras grandes conquistas de los trabajadores, que genéricamente desembocaron de alguna u otra forma en el artículo 123 de la Constitución de 1917, no se dieron por generación espontánea, sino que provinieron de los aprendizajes y los logros de la incipiente contratación colectiva, de tal suerte que los patrones entendieron pronto los efectos y consecuencias de los contratos colectivos, y no tardaron en tratar de acotar y prevenirlos. Al ser socios y cómplices de la oligarquía económica, distinguidos integrantes de la oligarquía política se dispusieron a utilizar el aparato gubernamental con estos propósitos. La creación del “sindicalismo blanco” en Monterrey hacia 1919, fue el primer paso en esta dirección.

En la medida en que el gobierno fue creciendo progresivamente en sus facultades y funciones en materia laboral, y que se expandió la “sobre intervención” de las autoridades en este campo, aumentaron también la posibilidad y los recursos del sindicalismo de protección y su enfoque en la celebración de contratos colectivos de trabajo espurios. Esta etapa bien podía denominarse el tránsito del sindicato de protección al contrato de protección. Todo indica que la constitución de la Juntas de Conciliación y Arbitraje a finales de los años veinte fue un proceso estratégico en el crecimiento de la intervención gubernamental en materia laboral y un disparador del sindicalismo y los primeros contratos de protección. Esta hipótesis encuentra sustento en la constitución, en 1944, de la Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México (COCEM). En este sentido, de mediados de los cuarenta hasta principios de los ochenta se desarrollo una segunda etapa histórica del sindicalismo y de los contratos de protección. Ya en esta etapa, su objetivo central migró de la represión y de la coerción a la destrucción de la contratación colectiva.

El sindicalismo de protección del Estado de México fue sin duda el modelo más importante que los patronos habrían de seguir en adelante, en este afán por limitar y destruir la contratación colectiva. A diferencia del sindicalismo blanco de Monterrey, el sindicalismo de protección del Estado de México no permaneció como un sindicalismo regional, sino que por influencia de la oligarquía mexiquense en la política nacional, años después se convirtió también en un prototipo nacional. Esto ocurrió en los años setenta y alcanzó un momento clave con las reformas de 1980 al derecho procesal del trabajo, que tuvieron la característica de proyectar y difundir al sindicalismo de protección a escala nacional.

Las reformas al derecho procesal del trabajo en 1980 inauguraron una tercera etapa histórica en la evolución del sindicalismo de protección, que se ha extendido prácticamente por más de dos décadas. Esta etapa bien podría denominarse de auge, y se conjuntó, de una parte, con una intensificación sin precedentes de la intervención del gobierno en el mundo laboral y, de otra parte, con la reestructuración productiva. Los contratos de protección se convirtieron en

el instrumento ideal para imponer unilateralmente la flexibilización laboral a los trabajadores y para reducir cada vez más los costos de trabajo al capital, a través de la pauperización salarial, de la degradación de los empleos y de la precarización de las condiciones laborales. Con este fin el gobierno no se detuvo en promover y literalmente crear nuevas organizaciones “sindicales”, imponer dirigentes y dificultar el fortalecimiento del sindicalismo autónomo<sup>98</sup>.

En síntesis el enfoque genético muestra que, desde sus orígenes, el sindicalismo de protección surgió precisamente para proteger al patrón y repeler la acción de los sindicatos, en un principio mediante la violencia y la coerción. En la medida en que la lucha sindical hizo avanzar la negociación y la contratación colectivas, el sindicalismo de protección se enfocó en pervertir la contratación colectiva. A la represión y la violencia se sumaron los recursos cada vez más modernos del andamiaje institucional corporativo, que le dieron al sindicalismo y a los contratos de protección, legalidad y la cobertura política y administrativa del gobierno y en las relaciones formales con la empresa. En una tercera etapa, el sindicalismo de protección ha surgido estando del lado de los patrones, permitiendo la flexibilización laboral salvaje y unilateral y abaratando cada vez más los costos del trabajo. Estos son algunos de los aspectos conceptuales que el enfoque genético permite establecer.

---

<sup>98</sup> En los años noventa, el caos más importante en el sector privado fue tal vez la creación de la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores, alentada directamente desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y muy posiblemente desde la propia presidencia de la República. Poco más de una década después, las autoridades promovieron la constitución de una nueva federación en el sector público (Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos), es muy buena medida destinada a repeler el avance del sindicalismo autónomo en dicho sector.

### **4.3 ENFOQUE ESTRUCTURAL –FUNCIONAL.**

Este enfoque busca responder a las preguntas ¿Cómo se estructuran y funcionan el sindicalismo y los contratos de protección? ¿Qué tipo de estructuras institucionales los hacen posibles? ¿Cuáles son las funciones sustantivas del contrato de protección? ¿Qué papel desempeñan en el sistema laboral?

La premisa más importante en lo que se sustenta este enfoque propone que los tipos, formas, desarrollos, mecanismos y manifestaciones de la negociación colectiva en general y de la contratación colectiva en particular, constituyen un indicador básico para clasificar y entender al sindicalismo, y consecuentemente al sindicalismo de protección. La negociación colectiva y la celebración y administración de contratos colectivos de trabajo son funciones sustitutivas del sindicalismo, pero entendidas siempre en función de mantener y mejorar las condiciones de trabajadores. Los métodos de la negociación colectiva varían de país a otro, pero siempre consiguen nivelar las asimetrías entre capital y trabajo y empoderar a los trabajadores, que de manera individual o “cívica” difícilmente podrían igualar las ventajas económicas, políticas y sociales de los patrones. El tipo y grado de autonomía y de dinamismo de la negociación colectiva bien pueden ser considerados como indicadores mismos del desarrollo productivo y de la democracia.

Una parte de los estudios del sindicalismo en México han tomado como referencia analítica básica criterios como la democracia o la militancia, y en menor medida, la negociación colectiva. Esta debe ser evaluada y medida en su conjunto por parámetros como: evolución del lenguaje contractual, bilateralidad obrero-patronal, desarrollo de mejores prácticas laborales y obrero-patronales. Asimismo, es preciso considerar elementos como el bienestar de trabajadores (salarios, prestaciones y en síntesis, la distribución del ingreso) y los niveles de productividad y competitividad de las empresas. La propuesta aquí planteada sugiere la formulación de indicadores y de otras formas de medición, empíricamente contrastables, para cada uno de estos criterios, y abre la posibilidad de establecer una especie de -índice de desarrollo laboral- que los

integre y en el que, desde luego, jugarían tanto los criterios de los trabajadores como los de la empresa.

En una primera aproximación para integrar algunos de estos criterios de manera comparativa entre los diversos tipos de sindicalismo, lo primero que es preciso puntualizar es que el sindicalismo de protección constituye un tipo particular dentro del espectro estructural del corporativismo laboral mexicano. Tal y como se apuntó con anterioridad, la protección de los intereses del patrón es el objetivo principal de este tipo de sindicalismo, y a través del tiempo, el contrato de protección se convirtió en el instrumento más importante para conseguir dicho objetivo. Al igual que en sus orígenes remotos, en el sindicalismo de protección siguen existiendo prácticas de –gansterismo- y de intimidación a los trabajadores, que con frecuencia se utilizan como recurso o soporte para mantener los contratos de protección y, eventualmente, se utilizan también con un fin en si mismo o para propósitos de índole político o política partidista<sup>99</sup>.

Las estructuras del corporativismo del sistema político mexicano y la subsidencia laboral en particular, constituyen la piedra angular sobre las que se yerguen tanto los sindicatos como los contratos de protección. La sobre intervención del gobierno en el mundo del trabajo y por medio de este, el control que ejercen las autoridades sobre la vida laboral y sobre la vida sindical, son las propiedades principales del corporativismo.

La sobreintervención y el control del gobierno sobre los sindicatos e incluso sobre los patrones, han alcanzado manifestaciones difíciles de creer. En el sistema laboral mexicano, tal fue el caso, por ejemplo, de la imposición de los años noventa de un “bono de productividad” del 2% sobre el salario, como si la productividad se consiguiera por decreto y como si fuera lo mismo producir automóviles que zapatos. Por lo que respecta a los sindicatos y de los contratos

---

<sup>99</sup> Es posible testimoniar una gran cantidad de casos de este tipo. En 1996, un ex trabajador de la Sección Amarilla refirió haber sido golpeado y amenazado por sus “representantes sindicales” de la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores, para obligarlo a desistir de una denuncia en contra de la empresa por violación a sus derechos Laborales. Dicho en entrevista concedida a la Dra. María Xelhunzín López.

de protección, los mecanismos de intervención y de control determinantes han sido:

- 1) Las atribuciones legales y reglamentarias de la Secretaría del Trabajo Y previsión, concentradas prioritariamente en el control político de los actores productivos. Estas atribuciones han sido incrementales desde sus orígenes, pasando por el registro de asociaciones y la toma de nota. En las últimas décadas, estas atribuciones se han logrado mediante reformas al reglamento interior y evadiendo la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Es preciso insistir en que los criterios que han prevalecido en el desarrollo de la STPS (Secretaria del Trabajo y Previsión Social) prácticamente desde sus antecedentes remotos como Departamento del Trabajo, han sido políticos, no productivos. En cualquier circunstancia, el control político neutraliza e inhibe las posibilidades y alcances que un ámbito productivo podría tener la autoridad laboral en México.
- 2) La escasa o nula independencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y con ello, la politización de los conflictos, la corrupción, la discrecionalidad en el manejo e interpretación de la ley. Vale la pena recordar que el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tuvo una motivación inminentemente política a finales de los años veinte: formó parte del acuerdo existente entre los sonorenses y los laboristas (la CROM). A cambio de su incondicionalidad, el gobierno se comprometió favorecer a la CROM en las disputas y en los conflictos que enfrentaba con otras organizaciones sindicales.
- 3) La escasa o nula independencia y la ineficiencia del sistema de procuración de justicia laboral.
- 4) Una legislación laboral excesiva y confusa, en especial por lo que se refiere a la formación de sindicatos y a las atribuciones discrecionales de las autoridades del trabajo en la aplicación e interpretación de la propia ley y de la normatividad del trabajo.
- 5) La no existencia, tanto en las instituciones como en la ley, de mecanismos que impidan al gobierno y al patrón intervenir en la vida sindical.

Procedimientos de registro y recuentos viciados, ausencia de neutralidad. La neutralidad del patrón en los procesos de sindicalización deberá de ser un principio de ley. En general, los convenios 87 y 98 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) no están reforzados ni jurídica ni institucionalmente en México.

Una vez establecido que es la propia estructura corporativa lo que explica en buena medida la estructura de los sindicatos y de los contratos de protección, es necesario ir más a fondo en la definición estructural-funcional. En este sentido otros factores definitorios del contrato de protección son:

- 1) Proteger al patrón de los compromisos, responsabilidades y efectos derivados de la negociación colectiva y del contrato colectivo de trabajo, por mínimos que pudieran ser estos compromisos, responsabilidades y efectos. El contrato de protección funciona, en este sentido, como un instrumento que le permite a las empresas obtener mayores ganancias, directamente derivadas de la precarización laboral, en todos los sentidos y niveles, en especial de la pauperización salarial y de las condiciones de trabajo. En una dimensión social mas amplia, el contrato de protección impide la función reguladora de la negociación colectiva y con ello la distribución del ingreso.
- 2) El contrato de protección “simplifica” y minimiza la relación laboral, porque el patrón o su representante tratan y resuelven, directamente con intermediario, ya sea este un abogado o con quien se ostenta como dirigente de una organización sindical, los términos y características de la relación laboral en forma unilateral y autoritaria y de la manera más conveniente para los intereses del propio patrón y del intermediador de la relación, quien sin discusión alguna se beneficia de esta relación de manera económica y política. En este esquema el patrón, el abogado o representante sindical y la autoridad laboral suplantán la representación de los trabajadores y establecen condiciones de ventaja para la empresa y de desventaja y de sumisión para el trabajador, quebrantando uno de los principios de la negociación colectiva: -regular las asimetrías entre el capital

y el trabajo que inevitablemente se presentan en las relaciones individuales de trabajo-

- 3) La simulación de relaciones laborales, de la organización sindical y de la contratación colectiva misma. Formal y legalmente la empresa cumple con los requisitos de la legislación laboral mexicana, aunque sólo sea en el papel. Simula tener un sindicato, simula negociar colectivamente, simula tener un contrato colectivo de trabajo, aunque todo esto sea efectuado a espaldas de los trabajadores. Al final de cuenta se simula “El Estado de Derecho”.
- 4) Generar y mantener esquemas o prototipos de relaciones laborales unilaterales y en extremo autoritarias, en donde los trabajadores, en lo individual y en lo colectivo, se encuentran a merced del patrón. Esto trae consigo, inevitablemente, una institucionalización de la desigualdad social y política. El contrato de protección funciona como un instrumento que evita, anula y destruye los efectos tanto laborales como sociales de la negociación y de la contratación colectiva en las relaciones laborales y funcional también como una forma de poder del patrón sobre los trabajadores, que cancela toda bilateralidad obrero-patronal.

Las relaciones laborales son un factor clave de la regulación social en sentido amplio, de la regulación de los conflictos obrero-patronales, así como la base de políticas industriales. Dentro de las relaciones laborales, la negociación colectiva cumple funciones básicas como el establecimiento de normas y acuerdos, mutuamente convenidos, entre los actores productivos que dan certidumbre a la relación laboral.

En este contexto, el contrato colectivo de trabajo es un micro pacto social en el que se establecen no solo las bases de acuerdo entre trabajadores y patronos, así como los factores del conflicto laboral.

- 5) El contrato de protección se desempeña como un mecanismo muy efectivo de precarización laboral. En algún punto, siempre esta por debajo de los mínimos de la ley, ya sea en lo económico (salarios, prestaciones y beneficios como vacaciones, aguinaldo, Seguro social e INFONAVIT,

indemnizaciones, licencias por gravidez, estabilidad laboral, etc.), y en lo político y social: destruye derechos básicos de los trabajadores, reconocidos como fundamentales por la Organización Internacional del Trabajo: el derecho de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

- 6) En relación con lo anterior, el contrato de protección cumple la función de abaratar las referencias del mercado de trabajo y de competir deslealmente con los contratos colectivos verdaderos, que por el contrario tienden a estar por encima de los mínimos de ley en cuanto a beneficios económicos para los trabajadores y derechos laborales. El contrato de protección es un esquirolo en el mercado laboral; los trabajadores compiten entre sí por empleos escasos en condiciones de trabajo cada vez más degradadas.
- 7) El contrato de protección ha sido uno de los mecanismos principales en el país para la concentración del ingreso y de la riqueza. Constituye una verdadera maquinaria institucionalizada de inequidad, injusticia y empobrecimiento y de verdadera explotación para los trabajadores mexicanos. Aún cuando existen diversos factores que ayudan a entender el descenso dramático de los salarios en México a partir de los 80, el crecimiento del sindicalismo de protección en su tercera fase histórica, precisamente a partir de 1980 es uno de los factores que protagonizan este descenso.

#### **4.4 EL ENFOQUE IDEOLÓGICO.**

La interrogante principal que explora este último enfoque es ¿Cuál es la ideología de los sindicatos y de los contratos de protección?

Hipotéticamente, es posible suponer que en su primera fase esta ideología fue, al igual que en el resto del sindicalismo corporativo, el “llamado nacionalismo revolucionario”, en cuanto que este tipo de sindicalismo se utilizó para repeler y destruir a algunas de las corrientes más autónomas que existían en el movimiento obrero, las cuales eran calificadas como “exóticas” o “Extranjerizantes” a conveniencia de los grupos oligárquicos.

En su segunda fase, es probable que lo que predominó fue una ideología de corte regionalista y de “desarrollo económico” intenso y a cualquier costo, promovida por los grupos políticos y económicos dominantes en el Estado de México.

Sin embargo, es hasta su tercera etapa histórica que en torno de los sindicatos y los contratos de protección se logra construir una ideología propia, un discurso aparentemente modernizador y de ruptura con el sindicalismo corporativo tradicional no obstante que, paradójicamente, los sindicatos y los contratos de protección dependen por entero de las estructuras y prácticas corporativas.

En efecto, el discurso ideológico construido alrededor de los contratos de protección después de los años ochenta, parte de una diferenciación explícita del sindicalismo tradicional, “charro”; obsoleto; atrasado. Este sindicalismo “moderno” es aséptico políticamente, al margen de los partidos. El sindicato no es visto como un espacio de acción social y política, sino como un gestor intachable y proveedor de algunos servicios necesarios, para los trabajadores. Las asambleas son innecesarias, así como cualquier tipo de manifestación social de los trabajadores, es especial la manifestación del 1 de mayo. Al estar enclavado muy especialmente en segmentos de trabajadores jóvenes y de cuello blanco, el de protección trata de promover un pensamiento individualista, en donde el éxito no es colectivo sino depende del buen desempeño personal y de procurar una buena relación, de

obediencia y méritos, con los patrones y jefes. Muestra un profundo desprecio por los sindicatos tradicionales corruptos, de obreros y trabajadores con bajos niveles educativos, por lo que este tipo de sindicalismo destruye la conciencia y la identidad de clase, así como el sentido de solidaridad que caracterizan el sindicalismo, y la acción colectiva en la que históricamente ha basado sus éxitos y las grandes conquistas para los trabajadores en todo el mundo.

#### **4.5 CONSIDERACIONES CONCEPTUALES.**

Los contratos de protección son una construcción particular del sistema laboral mexicano que, lejos de desaparecer y a pesar de los supuestos avances democráticos que se han experimentado en el país durante los últimos años, se han consolidado y acentuado, constituyendo una verdadera contraofensiva democrática.

Los contratos de protección son un obstáculo para el avance de la democracia en México en general, pero en especial son un obstáculo para el desarrollo laboral, que es sin duda parte substancial del desarrollo productivo y económico. En un plano global, el sistema laboral mexicano es uno de los más atrasados en el mundo. Numerosas evidencias empíricas lo sustentan. Los bajos salarios, el elevado y creciente índice de migración a Estado Unidos. El decreciente nivel de competitividad constituyen parte de dichas evidencias.

Estos contratos son, sin duda el bastión más representativo y resistente del corporativismo laboral que ha predominado en México, el cual se caracteriza fundamentalmente por el control que desde el gobierno se ejerce o busca ejercerse sobre los sindicatos, sobre las relaciones laborales en su conjunto, así como por las enormes dificultades que en el país enfrenta el sindicalismo democrático para su propio desarrollo y para el desarrollo productivo y económico de México. Es por ello que eliminarlos del mundo laboral requiere no sólo de transformaciones del sistema laboral en particular, sino del sistema político en su conjunto.

La autonomía de los órganos laborales públicos es un gran tema a debate, hay posiciones desde el registro autónomo y jueces de lo laboral hasta tribunales laborales autónomos al estilo del Tribunal Fiscal de la Federación. Pero en general los sectores más progresistas dentro del mundo laboral coinciden en la necesidad de dar autonomía y sanear las instituciones públicas del trabajo y disminuir progresiva, pero significativamente, la intervención política y el control del gobierno

en el mundo del trabajo, y el pleno respeto a la democracia y la autonomía sindicales.

El incremento de los contratos de protección ayuda a explicar por qué se ha acentuado el deterioro salarial y el rezago en la competitividad de la economía mexicana, la precarización laboral, pero también la elevación de los niveles de corrupción.

Los sindicatos y los contratos de protección representan, en suma, la antítesis de empleos decentes para la inmensa mayoría de los trabajadores mexicanos, toda vez que los cuatro ejes que definen a estos son: acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y dialogo social.<sup>100</sup>

En materia de negociación de derechos laborales, de dialogo social y de seguridad en el empleo, los contratos de protección constituyen muy probablemente los mayores obstáculos de empleo decente para los trabajadores mexicanos.

---

<sup>100</sup> Definición de la Organización Internacional del Trabajo

## **4.6 ANALISIS HISTORICO.**

### **4.6.1 Un producto de la Ley Federal del Trabajo.**

En México, durante los años sesenta, los pocos sindicatos auténticos existentes como la Liga de Soldadores (LS). Frente Auténtico del Trabajo (FAT), sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM), Frente Sindical Independiente (FSI), que pretendían extender los principios de autonomía, libertad y democracia sindical se enfrentaban cotidianamente a un aparato jurídico laboral que impedía su crecimiento como corriente legítima de organización obrera.

Una de las practicas más frecuentes en el sindicalismo oficial, agrupado en esos años en el Congreso del Trabajo, consistía en establecer relaciones contractuales con los patrones sin que los trabajadores directamente aludidos por esos contratos conocieran las existencia de esos sindicatos, en el lenguaje cotidiano fueron identificados como –sindicatos fantasmas- es decir, sindicatos con existencia jurídica real, pero absolutamente desconocidos por los trabajadores, y en muchos casos ni siquiera se robaban las cuotas sindicales pues estas no eran recolectadas por nadie.

Cuando después de un largo proceso de organización sindical se lograba establecer una estructura propia, de los trabajadores, de manera independiente y con funcionamiento democrático se procedía a solicitar la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. En muchos casos los trabajadores se encontraba con que la demanda no procedía pues en la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) ya existía un sindicato en la empresa y un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) firmado y depositado, aunque los trabajadores no estuvieran enterados de ello.

En ese momento, en el que la presencia organizada de los trabajadores y trabajadoras se hacia visible para la empresa, empezaba la ofensiva patronal para destruir la organización auténtica: amenazas a la familia, golpizas, hostigamiento laboral, despidos injustificados, chantaje, compra de voluntades, secuestros

efectuados por la policía, y hasta asesinatos como el de Efraín Calderón Lara del Frente Sindical Independiente (FSI-FAT) en Yucatán.

Si dentro del plan de trabajo de organización, los trabajadores habían detectado la existencia del –Sindicato Fantasma- y el de un CCT depositado en la JCA, el procedimiento se concretaba a demandar la titularidad en la administración de ese contrato.

Luego de muchos meses de resistencia a los embates patronales, la burocracia y corrupción de la JCA y la Secretaría del Trabajo y Previsión social (STPS), si después de enfrentar recuentos a viva voz y de frente a los golpeadores del sindicato, la supervisión de la empresa y la autoridad laboral, los trabajadores ganaban, sólo obtenían el derecho a administrar el CCT ya existente: un documento que contenían pocos o ningún derecho, muchas responsabilidades y obligaciones para los trabajadores y trabajadoras. Era y es, partir de cero con ese contrato, enfrentando políticas oficiales restrictivas en materia de derechos y prestaciones como topes salariales y de prestaciones.

A esta experiencia se le empezó a llamar en el FAT (Frente Auténtico del Trabajo), contratos de protección: Contratos que protegían a las empresas contra la participación de los sindicatos auténticos.

Al paso del tiempo el concepto nacido del movimiento democrático de trabajadores, y aún con las dificultades propias de la imprecisión del término, pero con una carga social muy importante: **CONTRATOS DE PROTECCIÓN A LOS EMPRESARIOS.**

Poco a poco el concepto fue llamando la atención de estudiosos del movimiento obrero, de otros sindicatos que en su crecimiento se enfrentaban con este fenómeno, hasta que hubo un reconocimiento explícito de esta práctica por parte de los empresarios.

El fenómeno no es nuevo en México. No nace en los ochenta con las políticas neoliberales, ni nace con Arsenio Farel Cubillas en la STPS que otorgó

registros como franquicias a sus amigos y personeros<sup>101</sup>, no nacen en los 50 cuando las disidencias de la CTM conforman nuevas centrales sindicales cómo negocio propio.

Nacen cuando la legislación laboral convierte a los Sindicatos en “marcas registradas”, y a sus secretarios generales en representante jurídicos únicos, dando origen a una especie de “Sindicalismo imperial”, donde nada se mueve sin el consentimiento de “mi secretario general”, como sujeto jurídico único reconocido por el Estado y el único que puede estallar o no una huelga, en una forma de lucro; donde la paz laboral y “la no huelga” se convirtió en una mercancía muy codiciada por empresarios, convirtiendo a la organización sindical en una mercancía y en un mecanismo de control a través de Contratos de Protección al servicio del desarrollo económico de los empresarios.

Los contratos de protección se caracterizan por prestar ese servicio profesional de protección en contra de trabajadores independientes organizados. No necesariamente se comportan especialmente cómo fantasmas, pueden incluso ser revisados en tiempo y forma, para adecuarlos a las condiciones y circunstancias que la empresa necesite.

Los sindicatos de protección pueden, si así lo consideran necesario los empresarios o los dueños del registro sindical, realizar algún tipo de vida sindical, ya sea para justificar las cuotas sindicales que los dirigentes se embolsan o para pagar a sus operadores, golpeadores y coyotes<sup>102</sup>.

Los Contratos de Protección pueden ser administrados por sindicatos que presuntamente se oponen o critican esta forma de contratación, pero lo pueden usar, si es necesario, como bandera en su política de comunicación social: el Sindicato Metropolitano de Transporte Colectivo Metro<sup>103</sup>, Canal 40<sup>104</sup>, el diario La

---

<sup>101</sup> Así inició su imperio sindical Ramón Gamez

<sup>102</sup> Caso del Sindicato Progresista Justo Sierra de Ramón Gamez, en la empresa Zinc y sus derivados, S.A. donde el FAT recuperó el CCT para los trabajadores en 1997.

<sup>103</sup> Ver a detalle en López Loredo, Gustavo. Democracia y Corporativismo sindical. El caso de los trabajadores del metro 1970-1987 Tesis de Licenciatura ENAH-SEP.

Prensa en Oaxaca<sup>105</sup>. El caso más cínico puede ser el del Grupo Morelos que anuncia y vende contratos de protección por Internet<sup>106</sup>.

Antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo la tarea de los sindicatos no era fácil, ya que estaban implementadas las juntas Conciliación y Arbitraje como mecanismo de intervención en la vida sindical; el Departamento del Trabajo y la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo (SICT) y era frecuente la intervención del ejército o la policía para reprimir los movimientos.

A pesar de todo, la existencia de los sindicatos dependía únicamente de la voluntad soberana de los trabajadores tanto para conformarlos, como en elaboración de sus estatutos, al establecer sus formas de lucha, sus tiempo de negociación con las empresas, el estallamiento de las huelgas y sus motivos, pudiendo coexistir con sindicatos minoritarios en una misma empresa.

Después de 1917 cada presidente estableció su propia política laboral, algunos reprimieron como Carranza, otros aprovecharon el impulso sindical para ganar adeptos como De la Huerta, otros combinaron concesiones con represión como Obregón y otros reprimieron abiertamente al sindicalismo independiente como Calles lo hizo en contra de la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT).

Mientras los caudillos de la Revolución Mexicana se repartían el poder en el interior de la República, la presidencia se peleaba literalmente a muerte, organizando levantamientos armados y proclamando planes. Con la reelección de Obregón y su posterior asesinato el sistema de reparto del poder hizo crisis y el presidente en turno, Plutarco Elías Calles, lo resolvió institucionalizando el reparto del poder a través de una partida de Estado. Para desarrollar este proyecto Calles se valió de intelectuales que recorrieron Europa para copiar modelos de estructura

---

<sup>104</sup> El sindicato de la CTM estalló una huelga y la sostuvo en contubernio con TV Azteca para que este consorcio televisivo se apropiara del canal. Ver Gómez Leyva, Ciro. La infame historia del canal televisivo secuestrado.

<sup>105</sup> Federación de asociaciones de periodistas mexicanos A.C. Agresiones a la libertad de expresión en el continente americano en <http://www.fapermex.com/main/comunicacos.htm>

<sup>106</sup> <http://www.sindicatos.com.mx> y [www.chili.com.mx](http://www.chili.com.mx)

partidaria y mecanismos de gobernabilidad que le permitieron controlar a los grupos sociales más representativos: los sindicatos independientes y las organizaciones campesinas.

El resultado de estas pesquisas en Europa, fue la formación del Partido Nacional Revolucionario (PNR) y del sistema de Estado corporativo que controlara a los y las trabajadoras por medio del control estatal de los sindicatos y del nacimiento de esta figura que ahora llamamos Contratos de Protección.

La historia aquí contada destaca este proceso, la lucha de los sindicatos y su resistencia al autoritarismo estatal, la febril actividad de los operadores políticos que establecieron lo que en este trabajo se le llama. El contacto en Italia, y que ocuparon el puesto de Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, dos de ellos fueron antes embajadores en Italia: Manuel Y. de Negri y José Manuel Puig Casaunac; otro operador político fue el que impulsó la aprobación de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en la Cámara de Diputados, Aarón Sáenz, bajo la supervisión de Calles; el cuarto operador fue uno de los más cercanos colaboradores de Calles, Abelardo L. Rodríguez quien viajó de manera expresa a Europa para afinar el proyecto de LFT y después, como secretario del ramo, lo aplicó de manera implacable en contra de los sindicatos independientes; sobresale la acción de los operadores sindicales de Calles: primero Luis Napoleón Morones luego Vicente Lombardo Toledano y al final Fidel Velázquez; también menciono la cara de la resistencia: David Alfaro Siqueiros, Valentín Campa, Miguel Ángel "El Ratón" Velasco y sindicatos cercanos a la confederación Sindical Unitaria de México (CSUM); y por último destaca la participación de empresarios, entre ellos Eugenio Garza Sada, quien recién aprobada la LFT, depositó el primer Contrato de Protección, de la Cervecería Cuauhtémoc.

El Operativo Ley Federal del Trabajo.

13 de diciembre de 1927: El Senado anuncia que deja para el siguiente periodo legislativo la discusión de un proyecto de reglamentación al artículo 123 constitucional.

1 de julio de 1927: Álvaro Obregón, como candidato único, gana las elecciones presidenciales.

17 de julio de 1928: Es asesinado el presidente electo Álvaro Obregón. La figura de Morones, que tenía serias diferencias con el caudillo sonorenses, se asómbrese por la sospecha de ser el autor intelectual, aunque lejos de tener evidencias, esta situación es aprovechada por sus adversarios políticos para dejarlo fuera de la carrera presidencial.

De inmediato los comunistas convocan a la formación del Comité de Defensa Proletaria; participan sindicatos obreros y campesinos de Jalisco, Nayarit, Tamaulipas y Coahuila incluyendo la Liga Nacional Campesina (120 mil afiliados), para realizar un Congreso Obrero y Campesino.

21 de julio de 1928: Ante las dudas planteadas y la presión de los obregonistas, Morones y Celestino Gasca renuncian a sus cargos dentro del gobierno para “no ser un obstáculo en la investigación”.

28 de agosto de 1928: Emilio Portes Gil asume la Secretaría de Gobernación.

26 de septiembre de 1928: Portes Gil es declarado presidente provisional de la República por la Cámara de diputados.

3 de noviembre de 1928: Se publica la convocatoria para la Convención Obrero Patronal para discutir la reglamentación del artículo 123 constitucional.

15 de noviembre de 1928: Se inaugura la Convención obrero patronal en el Anfiteatro de la Escuela Nacional Preparatoria. Portes Gil, como Secretario de Gobernación asume la presidencia de debates de la Convención con el apoyo de Puig Casauranc; Secretario de Industria, Comercio y Trabajo.

Por la representación obrera aparecen entre otros Vicente Lombardo Toledano y Ricardo Treviño, David Alfaro Siqueiros, Manuel “el ratón” Velasco y Valentín Campa; por los empresarios Eugenio Garza Sada y Joel Rocha; como asesores del gobierno, Manuel Gómez Morín (Fundador del Partido Acción Nacional)

entonces colaboraba en el consejo del Banco de México y Maite R. Gómez (Secretario de Agricultura y Fomento).

19 de noviembre de 1928: Se discute la desaparición de los Códigos Estatales de Trabajo y retirar a los estados la injerencia en materia laboral. Siqueiros se opone, pues con ellos se perdían algunos aspectos avanzados de las legislaciones locales.

20 de noviembre de 1928: El tema central de la discusión fue el de la contratación: los empresarios pugnaron por la contratación individual, un sector de los trabajadores (Siqueiros y el bloque comunista) por la contratación Colectiva de Trabajo mientras que Lombardo Toledano insistió en la Contratación Sindical basada en la cláusula de exclusión.

21 de noviembre de 1928: Se discute sobre el arbitraje por parte del Estado: El debate fundamental se da otra vez entre Siqueiros y Lombardo Toledano.

Siqueiros: no intervención del Estado en los conflictos laborales y rechazo al arbitraje obligatorio.

Lombardo Toledano: “Los obreros tienen confianza en el gobierno, porque representa los intereses de la revolución. El arbitraje obligatorio es necesario.

26 de noviembre de 1928: Ante la inminente toma de posición de la presidencia el primero de Diciembre, Portes Gil deja la presidencia de debates en manos de Puig Casauranc.

28 de noviembre de 1928: El tema de la autonomía sindical está en el debate. Ante la propuesta de registro sindical Siqueiros argumenta en contra:

“El Estado no debe intervenir en la vida sindical,(...) El Estado no podrá decretar el desconocimiento o la disolución de los sindicatos (...) El régimen fachista da derecho al Estado para inmiscuirse en las cuestiones internas de las organizaciones. La causa de la división de los trabajadores ha sido la injerencia de las autoridades en la organización interior de los sindicatos. Permitir la

intervención del Estado en los asuntos internos de los sindicatos sería tanto como permitir la destrucción de ellos”.

1 de diciembre de 1928: Toma posesión de la presidencia de la República Portes Gil. Entre las primeras acciones que toma es la de nombrar a Puig Casaurac jefe del Departamento del Distrito Federal y nombra a Manuel De Negri en la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo.

3. de diciembre de 1928: El tema de discusión es la huelga. El proyecto violentaba el derecho de huelga, pues para no contradecir el texto del 123 que establecía sólo los criterios de licitud de las huelgas, el proyecto encontró el antídoto contra este derecho: el concepto de huelgas licitas pero “legalmente inexistente”. La delegación de la comunista acusó al recién nombrado presidente Portes Gil de ser un fascista criollo, este en represalia ordenó la aprensión de Valentín Campa y Siqueiros, pero los miembros de la convención de manera unánime se opusieron a ello y se nombró una comisión para que le pidiera al presidente respetara la función de la Convención obrero patronal y que después hiciera lo que quisiera... y así lo hizo después.

4. de diciembre de 1928: Se realiza la IX Convención de la CROM en el teatro Hidalgo. Se presenta Calles quien es aclamado y recibe una medalla al merito de la “Reconstrucción Nacional” Se aprovecha la ocasión para reclamar el maltrato de los cromistas por el asesinato de Obregón. La llegada de Portes Gil a la presidencia no deja tranquilo a Morones, pues este se había enfrentado a la CROM cuando fue Gobernador de Tamaulipas.

La CROM decide romper todo trato con el gobierno y retira a sus delegados de la Convención Obrero Patronal.

9 de diciembre de 1928: Lombardo Toledano propone disolución de PLM para integrarse plenamente al PNR. Su propuesta no fue atendida por los moronistas.

27 de enero de 1929: Como resultado del Congreso Obrero y Campesino convocado por el PCM se forma la CSUM, inicia una campaña nacional contra el

proyecto de ley. En los meses siguientes la CROM se desmorona, cientos de sindicatos se separan de la central. Algunos se integran a la CGT, otros forman nuevas federaciones como la federación de Sindicatos de Trabajadores del Distrito Federal, donde Fidel Velásquez queda de secretario del interior.

Al mismo tiempo se va conformando el bloque sindical que pretende llenar los espacios políticos que deja la CROM y exigen la apertura de espacios hasta ahora copados por esa central, llegando en algunos casos a la violencia física, como en las elecciones de representantes obreros en la JCA del siguiente año, en donde efectivamente la CROM pierde la mayoría de sus representantes, Fidel Velásquez es uno de los nuevos representantes.

4 de marzo de 1929: Se funda el PNR. De su congreso fundacional se nombra al Pascual Ortiz Rubio como primer candidato presidencial del nuevo partido. Se levanta en armas el general José Gonzalo Escobar, levantamiento que abarca los estados de Durango, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Sonora y Veracruz. Aunque los campesinos del LCN apoyaron al gobierno para acabar con la rebelión, en Durango, Zacatecas y La Laguna, se negaron a entregar sus armas después de ser derrotado el levantamiento, esto es usado como pretexto más para cuestionar la legalidad del PCM.

6 de junio de 1929: Se inicia la represión sangrienta al PCM; los comunistas resultan un hueso demasiado duro de roer y un protagonista importante en contra del proyecto de ley de Portes Gil. Un diputado desaforado, 46 militares asesinados, entre ellos a Guadalupe Rodríguez en Durango, decenas de detenidos y locales saqueados son el saldo de la represión.

21 de junio de 1929: Portes Gil y el arzobispo Leopoldo Ruiz firman el acuerdo para terminar el conflicto cristero. Aarón Sáenz juega un papel fundamental en la relación diplomática con el embajador norteamericano Morrow, para que Estados Unidos presionara al Vaticano para que a su vez obligara a los líderes cristeros de deponer las armas.

10 de julio de 1929: La Federación de Fidel Velázquez exige que se promulgue de inmediato la Ley Federal del Trabajo: “Bastante hemos esperado ya y no podemos seguir inactivos por más tiempo”.

14 de julio de 1929: De Negri responde al llamado de FTDF denunciando que “son los líderes provocadores los que no permiten la unificación del movimiento obrero”, mientras Portes Gil insiste en que a la brevedad será enviada a la Cámara de Diputados para su aprobación.

25 de julio de 1929: La Cámara de Diputados inicia un periodo extraordinario para discutir el Código Federal del Trabajo. La campaña gubernamental se sigue haciendo presente a través de algunos gremios. Hablan los ferrocarrileros: “los obreros de toda la República no aceptamos que el texto original del citado proyecto sea modificado fundamentalmente a no ser para mejorar en beneficio de la clase obrera”. La trampa funcionó. Algunas organizaciones hacen campaña a favor de la nueva ley.

26 de julio de 1929: Lombardo Toledano desecha las objeciones sobre la pérdida de derechos al cancelar los códigos estatales de trabajo y exige la federación de la legislación laboral.

30 de julio de 1929: La cámara de diputados retira a los estados la facultad de legislar en materia laboral.

15 de agosto de 1929: Los sindicatos opositores al proyecto de Ley Federal del Trabajo, ferrocarrileros, Artes Graficas, disidentes de la CROM entre otros, se reúnen en el Centro Cívico “Álvaro Obregón” y declaran un “No a la reforma del Estado por el Estado”. Siqueiros insiste “es fascista”, Lombardo declara que mientras el proletariado no conquiste el poder, la constitución de la república no podrá ser reformada para beneficio del proletariado, y aunque el código es un “desastre”, contiene, al menos, algunas conquistas del proletariado. Insiste en su propuesta de Contrato Sindical del Trabajo en contra de los Contratos Colectivos de Trabajo y remata “debemos estar satisfechos del resultado de nuestro trabajo”.

2 de septiembre de 1929: El ejecutivo manda a la Cámara de Diputados la propuesta de Ley Federal del Trabajo para su discusión y aprobación. De Negri ha cumplido su encomienda y regresa a sus actividades diplomáticas, ahora como embajador de Bélgica. Los sustituye Luis L. Leon que por ser colaborador cercano a Morones deja casi de inmediato el cargo al que será el operador político, quien, de manera rápida y sin conflictos sociales, puede imponer la nueva legislación: Aarón Sáenz.

Durante los meses siguientes el propio Calles viajó por Europa para observar, entre otros casos, los mecanismos de control implementados en Italia.

17 de noviembre de 1929: Los empresarios se organizan de manera nacional en la Confederación Patronal de la República Mexicana, (COPARMEX).

30 de abril de 1930: La CROM, la CGT, varios sindicatos de industria (electricista, artes gráficas y transporte), la Liga Nacional Campesina y algunas federaciones estatales presentan un frente común para defender los “derechos adquiridos por los trabajadores”. La estrategia de la CROM es la de posesionarse de nuevo, la CGT que se había mantenido al margen llega demasiado tarde y se deja llevar por el discurso de “las conquistas de los trabajadores” perdiendo de vista lo sustancial: la autonomía y la libertad sindical. Su presencia sólo ayuda a convalidar la nueva ley. Por lo pronto la CGT sufrirá sus primeras escisiones y quedaran marcados por la práctica cromista de todos los dirigentes adheridos a ella después de la crisis de la CROM.

4 de mayo de 1931: Sáenz convoca a los sindicatos a una reunión en el Castillo de Chapultepec para discutir la eminente discusión en la Cámara de Diputados el proyecto de ley. Por primera vez asisten los representantes de la CGT. El plan estaba armado, Lombardo asume una postura pretendidamente crítica exigiendo que para aprobar la ley, esta debe respetar los derechos adquiridos por los trabajadores. Ortiz Rubio convoca a los inconformes a que envíen sus objeciones a la Cámara de Diputados donde serán turnadas a las comisiones de trabajo. Y en efecto, en cada sesión parlamentaria se hace un recuento de los sindicatos

obreros y cámaras patronales que han mandado sus mociones de rechazo o apoyo al proyecto de ley. Sólo eso, una mención en la plenaria.

Aarón Sáenz reclama a Lombardo su inconsecuencia con el proyecto de ley que a penas unos meses atrás defendió con vehemencia:

“Esta ley respeta los principios que usted (como diputado) defendió en 1925, ahora usted la critica para quedar bien con otras organizaciones obreras”.

Calles como Jefe Máximo en su calidad de Secretario de Guerra y Marina asiste y supervisa personalmente las sesiones de las comisiones de trabajo, asesorado por Abelardo L. Rodríguez, su consejero en materia laboral y que ocupa en la nómina una subsecretaria en la Secretaria de Guerra y Marina.

20 de julio de 1931: La Cámara de Diputados aprueba casi sin discusión y en lo general la Ley Federal del Trabajo.

13 de agosto de 1931: Se aprueba la LFT de manera definitiva.

28 de agosto de 1931: La Ley Federal del Trabajo es publicada en el Diario Oficial y entra en vigencia en todo el país.

22 de enero de 1932: Abelardo L. Rodríguez es nombrado Secretario de Industria, Comercio y Trabajo y primer operador real de la recién aprobada Ley Federal del Trabajo, de inmediato niega registros sindicales, declara lícita la huelga tranviaria, pero también la declara ilegal: las huelgas son inoportunas y antipatrióticas en este momento en que se necesita la cooperación de todo mundo y especialmente de los trabajadores”, lo mismo hizo con la huelga ferrocarrilera. Eliminó prestaciones del CCT del Sindicato Mexicano de Electricistas para ajustarlas al Tope mínimo de la nueva ley.

4 de septiembre de 1932: Por presión de Calles y falta de apoyo en las cámaras, Pascual Ortiz Rubio renuncia a la presidencia de la república. El general Abelardo L. Rodríguez ocupa de manera interina la presidencia de la república hasta 1934.

## **Impactos y Consecuencias directas de la aplicación de la LFT**

La LFT establece en su artículo 13 transitorio, que los CCT existente, los reglamentos pactados, los contratos individuales y cualquier otro convenio que estableciera condición es mejores a los establecidos por la LFT pueden ser revisados, a la baja, para ser ajustados a los derechos mínimos de Ley. Una lluvia de demandas patronales inundaron las oficinas de la JCA.

La Ley reconoció a los sindicatos como personas privadas, pero estableció criterios de persona pública para regular su constitución, sus fines, su ámbito de competencia y los requisitos legales para su existencia. Con esto se el otorgó al Estado el derecho de inmiscuirse en la vida interna de los sindicatos, desde el otorgamiento de registro sindical hasta la obligación que tiene los sindicatos a proporcionar información que el Estado le Requiera. El propio CCT tendrá validez no cuando las partes lo pacten, sino hasta que esté depositado en la JCA correspondiente.

Uno de los impactos más difíciles de librar para los sindicatos auténticos, ahora que se tienen que registrar ante las juntas y tramitar demandas colectivas, es el carácter tripartita de la JCA, pues los representantes obreros pertenecen a sindicatos oficiales que podrían ser desplazados, convirtiéndoles en juez y parte de los conflictos.

Con la entrada en vigor de la LFT los sindicatos tuvieron que presentar documentación para acreditar su existencia, sin importar la voluntad soberana de los trabajadores, todo bajo los criterios de la LFT, requisitos sin los cuales no tendrán personalidad jurídica para negociar con los patrones sus condiciones de trabajo, lo mismo el comité ejecutivo.

Al mismo tiempo en que se niegan registros a los sindicatos auténticos o incómodos, se otorgan registros de sindicatos patronales, ocasión que aprovecha Eugenio Garza Sada y forma el primer Sindicato de Protección: la Unión de Trabajadores Cuauhtémoc y Famosa.

## **Conclusión.**

La existencia de los Contratos de Protección es producto de la legislación vigente en materia laboral, las reformas y adiciones sólo han servido para estrechar aún más el margen de acción de los sindicatos auténticos, como la reforma de 1980 donde cancela el derecho a las coaliciones a emplazar a huelga, fortaleciendo la figura del secretario general como representante único del sindicato. La LFT legalizó la pérdida de la libertad sindical, la intervención del Estado en la vida interna de los sindicatos y permitió la monetarización de la acción sindical al convertirla en monopolio del sindicato reconocido por el Estado; permitió la corrupción tanto en la venta de plazas que con la defensa de trabajadores deshonesto en los sindicatos: consolido la intromisión de los empresarios a través de los sindicatos blancos y la compra venta de contratos de protección.

#### 4.7 ANALISIS INSTITUCIONAL.

Una figura característica del viejo sistema de relaciones laborales mexicano los “contratos de protección al empleador” (CCPE), ha cobrado cierto protagonismo en el debate generado por los intentos de reformar el orden institucional y vuelve a ocuparnos hoy, cuando el evidente fracaso de un modelo de crecimiento hacia fuera basado en los bajos salarios y la degradación de las condiciones de empleo ha mostrado sus límites. Vale la pena decir que la preocupación por esta lacra del sistema sindical mexicano ya ha trascendido las fronteras, lo que es una de las ventajas de la globalización y la integración regional. Entenderemos en este punto por CCPE “los instrumentos acordados entre el secretario general de un sindicato sin vida real pero con registro ante la autoridad y el empleador, con el propósito de permitirle a éste eludir la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo”.

Para quienes buscaban condiciones institucionales capaces de permitir una profunda reestructuración del movimiento sindical mexicano, a tono con los drásticos cambios en el modelo económico y político, el fin de los CCPE se volvió un imperativo ineludible por lo menos desde mediados de la década de los noventa. Sin embargo, nada se logró hasta ahora al respecto al haber fracasado en los últimos veinte años los procedimientos de negociación tradicionales de la reforma laboral, en los que los beneficiarios de los “contratos de protección”, se trate de líderes sindicales, empresarios o abogados patronales adictos a este tipo de “negocios”, tuvieron invariablemente poder de veto y contrarrestaron cualquier propuesta destinada a dotar de autonomía, transparencia y democracia al sistema de representación sindical mexicano<sup>107</sup>.

Es importante entender, así sea en forma esquemática, el renovado papel de los viejos CCPE en esa equivocada estrategia competitiva y sus consecuencias. En el contexto de la doble transición económica y política por la que atravesó el país en las últimas dos décadas, la “Nueva Cultura Laboral” (1995) expresó precisamente la afinidad y la continuidad de la política laboral de

---

<sup>107</sup> En relación a los distintos episodios de la reforma laboral mexicana.

administraciones del PRI y del PAN. En este arreglo los “contratos de protección” siguieron viéndose como una solución pragmática a los problemas de gobernabilidad laboral en el contexto de globalización y apertura comercial, entre tanto el sector empresarial lograba difundir su propio “modelo sindical”: los sindicatos que vienen del norte, es decir, el “sindicalismo” promovido por los propios empresarios, o simplemente relaciones laborales individuales.

Por más de una década, desde que dos figuras políticas prominentes una del mundo sindical (el legendario dirigente de la CTM, Fidel Velásquez) y otra del mundo empresarial (el entonces presidente de la COPARMEX, posteriormente Secretario del Trabajo y más tarde Secretario de Gobernación en la administración del Presidente Fox y destacado dirigente del PAN en la actualidad, Carlo María Abascal), acordaron evitar cualquier cambio legal que pudiera afectar “la paz corporativa”, la NCL cumplió su propósito. El sindicalismo mexicano aceptó su creciente degradación y participó activamente en la generalización de una práctica que en el viejo modelo económico solamente tenía presencia marginal en sectores atrasados del mismo, de baja productividad, como era el caso del sector del vestido y de la construcción. Por el contrario la “nueva economía”. Por el contrario la “nueva economía” centrada en las franquicias comerciales, la industria maquiladora y los servicios privados de diverso tipo desarrollados a partir de fines de los años ochenta, encontraron en los “contratos de protección” una salida a los dilemas de un modelo laboral que otorga considerables poderes coactivos a las organizaciones sindicales en un país en que los empleadores han sido históricamente contrarios a admitir una auténtica interlocución sindical en las empresas. Se trate de la expansión de la industria maquiladora, la banca privatizada, las empresas de aviación o telefónicas y los subcontratistas que se hicieron cargo de las actividades descentralizadas de las grandes empresas públicas y privadas, todas aprovecharon en forma extensa este “fraude” a la ley que contribuyó a mantener a los bajos salarios como factor de atracción de las inversiones y de un estilo de “negocios” basado en redes políticas. Caracterizamos a esta práctica como “fraude a la ley” porque desvirtúa por completo el sentido de la contratación colectiva al convertirla en un instrumento de protección del

empleador contra una auténtica sindicalización y facilitar una flexibilidad laboral sin cortapisas, condiciones éstas del “modelo de negocios” resultante de las reformas económicas orientadas al mercado inspiradas en el Consenso de Washington.

Sin dejar de reconocer que debido a la pérdida de poder presidencial la autonomía sindical hoy es indiscutiblemente mayor, al menos considerando el tiempo transcurrido entre la consolidación del arreglo corporativo a fines de los años cuarenta y el comienzo de su declinación a mediados de los años ochenta, se cree que sino se acompaña de la devolución del poder legal de las dirigencias sindicales a las bases, este aparente avance no traerá una mayor representatividad sino más oportunidades para lucrar con dicho poder. En suma, se sostiene que par dotar al sistema de representación de nuevos atributos tales como la transparencia, la rendición de cuentas y la democracia interna en la vida sindical y cerrar el paso a los CCPE es necesario un nuevo marco institucional.

## **El fin de los CCPE: cambio de regulaciones y/o cambio de incentivos.**

Tomando en cuenta la experiencia de otros países puede decirse que existen por lo menos dos maneras de cerrar el paso a los CCPE: cerrar los resquicios legales desde donde se pueda manipular el proceso organizativo y/o eliminar los incentivos para recurrir a este tipo de prácticas. La primera vía sería la opción ideal para los sindicatos verdaderamente representativos, que pudieran tener la esperanza de ganar autonomía, capacidad de expansión y de negociación sin sacrificar poderes legales tan valiosos como las cláusulas de exclusión, el poder de imponer la negociación colectiva al empleador y un derecho de huelga sin cortapisas.

La alternativa de eliminar los incentivos a los CCPE pudiera en cambio interesar a los empleadores y a un gobierno con una visión gerencial de los problemas laborales. Un modelo sindical sin “diente”, en el que se recorten al máximo los poderes de agremiación, contratación colectiva y huelga, no generaría el menor incentivo para simular el ejercicio de derechos de forma tal que queden anulados en los hechos. ¿Por qué habrían de buscar los empresarios la firma de CCPE y pagar el costo que representa la complicidad si existieran suficientes obstáculos legales para detener la acción colectiva y, sobre todo, para imponer la flexibilidad laboral y limitar el ejercicio de huelga? Sin embargo, esta alternativa tampoco sería viable en el mediano plazo porque cualquier intento por recortar sin más los derechos colectivos podría generar una intensa movilización convocada por sindicatos independientes y otros sectores de la sociedad, incluyendo a los partidos políticos de oposición poco dispuestos a dejar que avance el desmantelamiento de derechos que siguen teniendo un alto valor simbólico.

Es posible entonces que cualquier intento de poner fin a los CCPE que se mueva en uno sólo de esos ejes no conduzca una y otra vez al estatus quo. En cambio, una vía intermedia podría tener mayores posibilidades porque sería tal vez una salida negociable. Se trataría de garantizar por una parte un proceso organizativo autónomo, transparente y sin intervenciones exógenas, acompañado de la devolución de los poderes sindicales hacia las bases, con la inclusión de

algunas restricciones legales que eliminen la radicalidad de ciertos derechos mientras por otra parte se abren espacios para la cooperación en la empresa y se dota de legitimidad a los procedimientos para resolver conflictos de intereses en este escenario. De esta forma, disminuirían los incentivos para la simulación pero no se anularían los derechos colectivos. El gobierno tendría una solución más institucionalizada que la que ofreció hasta ahora la NCL (Nueva Cultura Laboral), y ganaría al encontrar una manera de transitar hacia otro tipo de arreglo sindical más afín con la gobernabilidad democrática, la transparencia y el Estado de derecho evitando el riesgo de un incremento incontrolable de la conflictividad laboral.

Sin embargo, sería indispensable que desde la nueva administración 2006-2012, se dejaran de alentar las expectativas de sobrevivencia de la gerontocracia sindical y se enviaran señales adecuadas que dejen claro a los actores del mundo del trabajo que existe la decisión de gobierno de no permitir en adelante la transgresión de la legalidad laboral sin mucho menos los intereses ilegítimos que sostienen la corrupción y la simulación que hoy afecta al proceso de sindicalización y la negociación colectiva. Igualmente necesario es que las organizaciones sociales ajenas al arreglo corporativo y los partidos políticos que estén a favor de un nuevo equilibrio y formas de gobernabilidad democráticas en el mundo del trabajo, coloquen la reforma laboral en el lugar destacado de su agenda. En este sentido, habría que promover los acercamientos que lleven a la discusión abierta y equilibrada de los diferentes diagnósticos sobre orígenes, consecuencia y alternativas de solución a los problemas laborales del país, como es el caso de la extendida presencia de los CCPE. Lo que no puede hacerse más es dejar esta alternativa exclusivamente en manos de quienes más temen perder con el cambio y siguen obteniendo no pocos beneficios del viejo arreglo corporativo.

## **4.8 MARCO JURÍDICO DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN**

### **4.8.1 CONTRATOS DE PROTECCIÓN**

#### **¿A QUIENES PROTEGEN?**

Este tema es uno de los más polémicos del derecho colectivo del trabajo. Desde el propio subtítulo que plantea la disyuntiva de los contratos de protección como corrupción sindical o mal necesario, lo cual es perfectamente aplicable. Por eso conviene hacer un repaso sobre los puntos medulares desde este tipo de contratos, desde el articulado legal que los sustenta, para tratar de llegar a propuestas de solución en un tema que desde luego no agrada, pero que forma parte de la realidad laboral imperante.

En primer término, la Ley Federal del Trabajo (LFT) no distingue, desde el punto de vista práctico, entre contratos colectivos y contratos de protección. Simplemente menciona a los contratos colectivos de trabajo y especifica que no pueden pactarse en condiciones menos favorables de las que indica la propia ley. Además, la normatividad señala que cuando alguna disposición de un contrato colectivo contravenga la disposición legal, se entenderá que la cláusula en cuestión será nula de pleno derecho; por lo tanto, cabe insistir, no hay un concepto al que se denomine contrato colectivo de protección.

El contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos con uno o varios patrones con objeto de establecer las condiciones de acuerdo con los cuales debe prestarse el servicio. Aquí se parte de un primer supuesto, un instrumento donde se convienen las condiciones de trabajo. De acuerdo con esta definición, única y exclusivamente lo pueden celebrar los sindicatos y los patrones; por lo tanto, los propios trabajadores de manera individual quedan excluidos de la posibilidad de firmar contratos colectivos.

Además, la LFT en su artículo 387 establece la condición de celebrar el contrato, al señalar que “el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato

colectivo”. Y agrega: “si el patrón se niega a firmar el contrato, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga....”

Aquí encontramos una posibilidad desde el punto de vista legal: los trabajadores que el patrón emplee como miembros de un sindicato tienen la obligación de celebrar un contrato colectivo y, a su vez, si el patrón se niega a concertarlo, los trabajadores tienen la posibilidad de ejercer su derecho de huelga. Se observa aquí la posibilidad de que el patrón celebre un contrato colectivo a partir de su propia voluntad, o bajo la amenaza o presión de un estallamiento a huelga.

Así que cabe decir, de manera coloquial, que el patrón puede celebrar voluntariamente el contrato colectivo de trabajo o “voluntariamente a fuerza” a través del movimiento de huelga. De acuerdo con este precepto, el artículo 450 de la LFT, que se refiere al propósito de la huelga, establece que ésta tiene por objeto, precisamente, obtener del patrón o los trabajadores la celebración del contrato colectivo del trabajo. Luego entonces, la propia ley autoriza a los sindicatos a emplazar al patrón con un objeto concreto, que se llama celebración de un contrato colectivo de trabajo. Este camino es más rudo, pero a veces es el único para que el patrón firme un contrato colectivo.

### **EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA Y LA CALIFICACION.**

La LFT por otra parte no establece mayores requisitos para el emplazamiento a huelga; simplemente señala en su artículo 451 que para suspender los trabajos se requiera que la huelga un objeto de los señalados en el artículo previo (450), que se realice por parte de la mayoría de los trabajadores y que se cumpla con los requisitos establecidos por la ley, que son: presentar un emplazamiento a huelga por escrito, es decir, emplazar al patrón y apercibirlo de que en caso de que no satisfaga los requerimientos de los trabajadores estallará la huelga. Esto es básicamente lo que estipula la LFT, sin especificar mayores requisitos para calificar previamente la huelga.

Incluso el artículo 926 de la misma ley señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al recibir el emplazamiento a huelga formulado por algún sindicato, deberá celebrar una audiencia de conciliación en la que se cita a las partes, sin hacer ninguna justificación e injustificación de la huelga. Aquí se observa también que la propia autoridad laboral está impedida hasta cierto punto para hacer un pronunciamiento de derecho previo a un estallamiento de huelga; sin embargo, una vez que da inicio el paro de labores, los patrones pueden solicitar la declaración de inexistencia de la huelga. En caso de que su solicitud prospere, se fijará un término de 24 horas para que los trabajadores regresen a laborar, y si no lo hacen en los términos indicados, se darán por terminados los contratos individuales.

Sin embargo, también la Junta dictará las medidas necesarias para ello. Aquí encontramos una serie de supuestos normativos, según los cuales: se estalla la huelga, ésta surte efecto con la suspensión de labores y posteriormente interviene la junta de Conciliación y Arbitraje, a petición patronal o de terceras personas afectadas por la huelga. A partir de ahí se califica la huelga; este procedimiento tiene por objeto analizar si esta cumple con los requisitos de forma, de fondo y de mayoría. Si se declara existente, la huelga surte sus efectos legales y continuará hasta que el sindicato se someta al arbitraje y se determine jurídicamente, a través de un pronunciamiento de derecho, si es imputable o no al patrón.

En esas condiciones, para que se declare la inexistencia de la huelga se requiere, en primer término, que se hayan suspendido los trabajos; en segundo lugar, que la parte patronal o, en su defecto, terceros ajenos que hayan sido afectados con este movimiento, soliciten la inexistencia; esta solicitud de inexistencia deberá señalar – según un procedimiento previo- una audiencia incidental donde se ofrecieran pruebas. Después de varios días, semanas o meses, la Junta de Conciliación y Arbitraje calificará si la huelga es existente o inexistente.

Aquí encontramos un resquicio que permite el surgimiento de los contratos de protección, es decir, la propia LFT provoca la proliferación de estos contratos, ¿Por qué? Pues precisamente porque, por un lado, la ley permite emplazar a huelga para obtener un contrato colectivo de trabajo; pero por el otro, ofrece el antídoto con el artículo 923, donde señala que no se dará trámite estricto al emplazamiento a huelga cuando se formule fuera de lo que señala el artículo 920, o sea, cuando se presente por un sindicato que no ostente la titularidad del contrato (colectivo o de protección), por el administrador por ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo.

En este caso el presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de que no exista otro contrato depositado, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la información al promovente.

En resumen, la huelga es el mecanismo para obtener la celebración de un contrato colectivo del trabajo; el contrato colectivo únicamente lo puede celebrar un sindicato de acuerdo con las disposiciones normativas –primero se estalla la huelga y después se califica si la huelga es existente o inexistente-, sin embargo, el propio artículo 923 indica que si ya existe un contrato colectivo celebrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje no se le dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga. Entonces, encontramos un antídoto y, por otro lado, también una serie de normas que llevan a la proliferación de Contratos Colectivos de Protección.

### **ALGUNAS ESTADISTICAS.**

De 100 contratos colectivos de trabajo depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, 80% no sufren una revisión, lo cual implica que el 20 o 25% de los contratos colectivos de trabajo tienen una vida, tienen vigencia. Por lo tanto, es posible suponer que los demás contratos, al no tener emplazamientos a huelga por revisiones de contrato, corresponden a la modalidad de Contratos de Protección. De 10 emplazamientos a huelga que se presentan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sólo uno se firma, 0.5 puede llegar a estallar la huelga y

en los demás emplazamientos a huelga (básicamente 85 o 90%) por firma de contrato colectivo, los sindicatos se desisten.

Algo similar sucede en los juicios de titularidad donde un alto porcentaje (80 o 90%) de los sindicatos se desiste de los juicios planteados con ese propósito ¿Cuál es entonces la realidad? Pues que 80% de los trabajadores no están enterados de que existe un contrato colectivo en su centro de trabajo. En México sólo el 20% de los trabajadores conocen y revisan sus contratos colectivos. Son cifras gruesas, aproximadas, pero que reflejan la realidad. Más del 90% de los emplazamientos a huelga en realidad no tiene una justificación en cuanto a mayoría.

Esto demuestra que existe una gran corrupción, ya que gran parte de los emplazamientos a huelga por firma de contrato se desisten, y en casi todos está demostrado que sólo un mínimo porcentaje (alrededor del 10 a 20%) es autentico.

## **CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.**

Cabe señalar como primera conclusión, que la LFT no establece la exigencia de acreditar que los trabajadores que pretendan emplazar a huelga estén afiliados al sindicato que dice representarlo; tampoco señala la obligación de proporcionar los nombre de los trabajadores que están en servicio, y menos aún dispone que tales datos justifiquen con documentación idónea. Esto, debido a que de acuerdo con la LFT no existe la obligación salvo que lo indiquen los estatutos sindicales –de legitimar el emplazamiento a huelga. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sus tesis de jurisprudencia, ha señalado que cuando se solicite la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante la huelga, la autoridad no debe condicionar el emplazamiento a que el sindicato acredite que los trabajadores de la patronal son afiliados, sino atender lo que señalan los artículos 920 y 923. De alguna forma estamos en ese supuesto, ya que la LFT no establece ningún requisito para legitimar el emplazamiento de huelga antes de que esta estalle.

La segunda conclusión, es que, en las condiciones actuales, la huelga primero se estalla y después se califica, lo que provoca, en la mayoría de los

casos, la proliferación de contratos colectivos de protección y, desde luego, los perjuicios derivados de la suspensión de labores, tanto para el patrón, la sociedad y terceros, como para los propios trabajadores. El reto es respetar en forma estricta los derechos de los trabajadores y el derecho a huelga, pero, desde luego, sin deteriorar las fuentes de empleo y al sector productivo cuando no exista una justificación para esos movimientos.

Cabe reiterar que una gran proporción (de 80 a 90%) de los emplazamientos a huelga que se presentan en la Junta de Conciliación y Arbitraje no tienen una justificación real; no existe una mayoría de trabajadores que estén con el sindicato solicitando el contrato colectivo por lo que ese contrato deviene en un contrato de protección y, obviamente, el sindicato tampoco tiene una presencia real.

Ante esta problemática, ¿Qué se puede hacer? Los patrones aseguran que si no cuentan con un contrato colectivo de trabajo quedan expuestos a que cualquier sindicato los emplaza a huelga, por lo que el contrato de protección se convierte en una necesidad patronal para que subsista la fuente de empleo. Se presenta el juicio de titularidad del contrato colectivo y a través del recuento se establece si existe mayoría, y el patrón no tiene otra opción más que firmar, porque así lo establece la ley.

Ante esa disyuntiva, ¿Qué se puede hacer? Estamos de acuerdo que todos queremos el respeto a la libertad sindical, que no exista corrupción sindical, que no se presenten emplazamientos a huelga en forma indiscriminada y sin justificación, que los trabajadores tengan una representación real en el sindicato y sus derechos estén pactados en un contrato colectivo. ¿Que podemos hacer para lograrlo?

Podríamos plantear las siguientes opciones: que el contrato colectivo de trabajo sea celebrado por una coalición calificada de trabajadores, como sucede en otros países, y no por parte del sindicato. Otra propuesta es legitimar en el derecho de huelga y la firma del contrato con una previa acreditación de la

voluntad mayoritaria de los trabajadores. Una medida más para resolver esta problemática podría ser, como ocurre en la gran mayoría de las naciones civilizadas, que primero se califique la huelga, se verifique si cumple con los requisitos de forma, fondo y mayoría, y después estalle.

Una opción más, quizá menos drástica que las anteriores, sería que se acortarán los tiempos para calificar la huelga; es decir, no permitir que dure días, semanas o meses, sino que la huelga se reduzca a un procedimiento útil ultrasumario, de una sola calificación, donde en ese mismo incidente se resuelva por completo.

Para finalizar, se propone que se establezcan medidas drásticas para los sindicatos que se dediquen a coaccionar o chantajear a los patrones a través de emplazamientos de huelga o de los conflictos de titularidad de los contratos. Una sanción adecuada sería cancelarles el registro sindical en forma automática e indefinida.

#### **4.8.2 POLITICA GUBERNAMENTAL EN LA CIUDAD DE MEXICO FRENTE A LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN.**

Este es un tema sumamente polémico y de enorme relevancia en el contexto actual. En las siguientes líneas se expresa el punto de vista del Licenciado Carlos López Ruiz, a partir de la experiencia profesional de 20 años como funcionario en diversos cargos de la Junta Local De Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

##### **LAS POLITICAS PÚBLICAS Y EL AMBITO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN**

Se inicia con una pregunta: ¿existe una política gubernamental frente a los contratos de protección? Si escudriñamos el significado de –política gubernamental o política pública-, encontramos que se define como “aquello que el gobierno en el ejercicio legal y cotidiano de sus cometidos escoge hacer o no hacer”. Dicho de otro modo, es una decisión gubernamental que establece la forma como se debe dar solución a un problema de la comunidad, incluyendo dentro del planteamiento los medios para implementarla así como los tiempos y recursos con los cuales se debe llevar a cabo dicha política pública.

Sabemos que los contratos colectivos de protección son aquellos pactos colectivos que se firman a espaldas de los trabajadores, pero que guardan la formalidad y legalidad suficientes para que la autoridad laboral los reciba en depósito; contratos cuya finalidad puede ser proteger al patrón para prevenir una eventual extorsión o bien evitar, retardar o entorpecer la sindicalización de los trabajadores de una empresa. Siguiendo la anterior idea podemos concluir que no existe una política pública frente a la problemática que plantean los contratos de protección, al menos no desde el gobierno federal. Pese a que el ex presidente Vicente Fox asumió en sus compromisos de campaña la transparencia y el combate a esa práctica, la constriño e incluso en la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), propuesta que en sus inicios fue conocida como –Ley

Abascal- hoy referida como –iniciativa de los sectores- con la cual, por cierto, no estamos de acuerdo, por dos razones fundamentales:

1. Porque evade, o por lo menos omite, referirse a la reivindicación y a la seguridad laboral de la mayoría de los trabajadores de este país; es decir, aquellos que no tienen acceso a la seguridad social, ni mucho menos a la contratación colectiva.
2. Porque ataca directamente la estabilidad en el empleo y desnaturaliza los derechos colectivos de libre sindicalización y de huelga. De darse dicha reforma, debería ser integral y pasar por una consulta amplia entre todos los sectores involucrados en el ámbito nacional, que incluya a los trabajadores, los sindicatos obreros, asociaciones profesionales de patronos, funcionarios de los tribunales del trabajo de todo el país, colegios y barras de abogados litigantes en la materia, además de sociólogos y psicólogos del trabajo, economistas y demás profesionales relacionados con este ámbito.

Siguiendo el tema, vale la pena despejar otra interrogante de fondo: ¿se puede negar el depósito de contratos colectivos que se presume son de protección? Veamos: si los contratos colectivos al presentarse en depósito cubren de manera legal y formal con los requisitos para ello, es decir, que las partes firmantes cuentan con personalidad jurídica en términos de Ley, que el contrato contenga los requisitos que exigen los artículos 390 y 391 de la ley laboral y que en su clausulado no se encuentre renuncia de derechos de los trabajadores, la Juntas de Conciliación y Arbitraje, en estricto cumplimiento del derecho de petición (artículo 8 y 123 constitucionales, artículos 386 y 403 de la LFT), no pueden más que proceder al depósito sin prejuzgar la autenticidad del mismo, su legitimación y la mayoría en la representación sindical.

Lo anterior es de importancia fundamental para entender el problema en su verdadera dimensión, dado que bajo ninguna circunstancia, ni siquiera cobijados en la nobleza que puede tener la lucha por erradicar práctica alguna, se le puede restar la importancia debida a la aplicación estricta de la ley, y

menos en los tiempo actuales de crisis en el llamado Estado de Derecho. Por el contrario, se debe privilegiar y priorizar la aplicación plena de la ley y combatir todo intento de aplicación facciosa de la misma. A mayor abundamiento, si las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su carácter de tribunales de acuerdo con lo que establece el artículo 17 de la Constitución, deben gozar de autonomía e independencia para llevar a cabo su actividad jurisdiccional, y si cumplen con la ley al recibir en depósito los referidos contratos. En consecuencia, el no hacerlo puede implicar, por un lado, recibir la orden de depositar el contrato en cuestión por parte de los jueces y tribunales de amparo, y por otra, una responsabilidad de carácter administrativo para los funcionarios de las Juntas. Lo anterior no significa de modo alguno que esté de acuerdo con el fenómeno aludido; sólo se destaca el hecho de que es una práctica cuya atención y combate resultan complicados, pues revisten legalidad formal. Además, a partir de los razonamientos anteriores queda claro que para buscar solución a esta problemática es necesario ir más lejos y sumar esfuerzos de todos los sectores involucrados.

En este orden, la autoridad administrativa del trabajo en los ámbitos tanto local como federal tiene entre sus cometidos vigilar el cumplimiento de la ley laboral y para lograrlo cuenta con mecanismos como la inspección del trabajo, además que dichas instituciones deben velar por la vigilancia de la ley y trabajar en su difusión por todos los medios a escala nacional. Lo anterior reviste importancia porque un ingrediente más en la problemática de los contratos de protección es el hecho de que la mayoría de los trabajadores de este país simplemente no conocen la ley laboral ni sus beneficios, por lo que resulta fundamental que la autoridad administrativa del trabajo realiza una difusión adecuada de los derechos mínimos individuales y colectivos de los trabajadores en México.

## LA EXPERIENCIA EN EL DISTRITO FEDERAL

Precisamente, La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal es la única en el país que ha llamado al problema por su nombre y que, sin dejar de observar las disposiciones constitucionales y legales sobre el particular, ha tomado públicamente cuatro medidas frontales para combatir la práctica de la contratación de protección.

1. La Publicación en el –Boletín Laboral- de un acuerdo en el que se establece de manera expresa que se trata de una medida para combatir los contratos de protección, mediante la cual se decretó la apertura de la información y el acceso directo de los trabajadores de cada empresa al expediente de los contratos colectivos.
2. La publicación en el –Boletín Laboral- de un aviso mediante el cual se informa a litigantes y público en general que “como una medida para transparentar el registro de los contratos colectivos, a fin de evitar la simulación sindical y los llamados contratos de protección” se publican en la página de internet desde octubre del 2001 los nuevos contratos colectivos de trabajo. En este medio se han publicado a la fecha los datos de un total de 11mil contratos colectivo nuevos, publicación que se actualiza mensualmente y cuenta con los siguientes datos: patrón, sindicato, número de trabajadores, fecha de depósito, fecha de revisión, tipo de contrato, si incluye prestaciones superiores a la ley o extralegales y el salario máximo y mínimo por cada categoría. Lo anterior es de suma importancia, toda vez que al ser públicos dichos datos, no sólo los trabajadores pueden acceder a ellos, sino también otras autoridades vinculadas a la relación laboral, lo que reditúa en transparencia y certeza en la información.
3. La publicación en el –Boletín Laboral- de dos acuerdos emitidos por la Presidencia de la Junta, mediante los cuales, siguiendo con el compromiso de transparenta el registro de los contratos colectivos de trabajo, se previno a sindicatos y patronos del Distrito Federal para que

actualizaran sus pactos colectivos en términos de la ley. En una primera etapa, para aquellos contratos que nos se hubieran revisado con posterioridad a 1988, lo que trajo como consecuencia el archivo definitivo y físico de 12,800 expedientes. la segunda etapa, correspondiente a contratos no revisados con posterioridad a 1995, derivo en el archivo definitivo y físico de 23,500 expedientes, que sumados a los de la primera etapa arrojan un total de 36,300 expedientes de contratos colectivos de trabajo archivados por carecer de revisión en términos de ley.

4. La recaptura, depuración física y reclasificación en sus respectivos archivos de confiable y mayor certeza jurídica en la actuación de la Junta sobre el particular. Lo anterior es un esfuerzo que refleja sensibilidad ante el problema por parte de dicha institución y que debe ser valorado en sus términos y servir como aporte al combate que sobre el particular debemos dar todas las partes involucradas.

# **CAPITULO V**

**CONTRATACIÓN COLECTIVA Y  
CONDICIONES GENERALES DE  
TRABAJO DEL GRUPO WAL-  
MART DE MÉXICO**

## 5.1 LA EMPRESA

Operadora Wal-Mart, S. de R. L. de C. V. (WAL-MART) se constituye como persona moral con ese nombre, en octubre de 2001<sup>108</sup>; y el 7 de enero del 2002 nombra –administradores de personal y recursos humanos<sup>109</sup> - a varias decenas de personas dentro de las cuales se encuentra el licenciado Luis Manuel Días Mirón Álvarez, persona a la que en particular referimos, por ser la encomendada a celebrar la contratación colectiva de la empresa en la ciudad de México.

El licenciado Luís Manuel Díaz Mirón Álvarez es licenciado en derecho, egresado de la Escuela Libre de Derecho, actualmente maestro de derecho laboral en la indicada institución y a través de su página de Internet ofrece servicios que abarcan asesoría legal en materia de derecho individual y colectivo del trabajo y de la seguridad social. Destaca de su página que los servicios son ofrecidos abiertamente a empresas para la revisión de contratos colectivos, elaboración de contratos individuales, evaluación de peticiones de los trabajadores, asuntos de titularidad de contratos colectivos, elaboración de convenios y reglamentos interiores de trabajo y asesoramiento legal en separación de personal.

El despacho fue fundado en 1992, lo integran 16 abogados y pasantes de derecho y es el asesor de OPERADORA WAL-MART, S. de R.L. de C.V. desde su llegada a México.

El licenciado Luis Manuel Días Mirón Álvarez en su trayectoria profesional refiere haber sido presidente del consejo directivo nacional de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa A.C. (ANAE) actualmente, ser miembro de su comisión de honor, haber sido presidente del comité laboral del Consejo Coordinador Empresarial, ser miembro del Colegio de Abogados de México y de la Barra Mexicana de Abogados.

---

<sup>108</sup> Es posible que con anterioridad operara con otra razón social.

<sup>109</sup> Este nombramiento, conforme a la legislación de sociedades mercantiles de México otorga facultades al representante para realizar todas la funciones empresariales relacionadas con la materia del nombramiento

Sin haberlo confirmado, suponemos que así como el licenciado Luis Manuel Díaz Mirón Álvarez representa a la empresa como administrador de personal y recursos humanos en la Ciudad de México, los otros representantes con el mismo cargo que a la vez fueron designados deben representarla en igualdad de condiciones en las otras plazas en las que WAL-MART tiene establecidos centro comerciales.

Bajo la denominación de OPERADORA WAL-MART, S. DE R.L. DE C.V. se contrata también personal que labora en otras tiendas que se integran al corporativo, entre otras: restaurante El Portón, panificadoras Superama, tiendas Superama, cafeterías VIPS y otras más, razón por la que los resultados finales obtenidos, podrán verse distorsionados por el hecho de que los totales de personal afiliado a las organizaciones sindicales y los de personal reconocido en cada almacén no necesariamente van a coincidir.

En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, aparecen registrados 88 almacenes WAL-MART y 60 panaderías del corporativo, por lo que por razones de tiempo y espacio, reducimos el estudio por ahora a éstos, dejando al margen otros giros y almacenes del consorcio.

Tomamos en cuenta también que la contratación colectiva se celebra por almacén, tienda o establecimiento y al respecto cabría recordar que de acuerdo con la legislación laboral vigente, los sindicatos pueden ser:

1. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
2. De empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
3. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas en la misma rama industrial.
4. Nacional de Industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas.

5. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones y que sólo podrán constituirse cuando en el municipio del que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20(Artículo 360 LFT).

Lo anterior es una clasificación de las organizaciones sindicales en función al radio de acción en el que operan, que el definirlo por parte de las autoridades de trabajo se convierte en una primera forma de control que ejercen al otorgar la "toma de nota" que como se ha referido en otras partes del trabajo es o corresponde al registro del sindicato ante las autoridades del trabajo, acto fundamental para que en una organización sindical pueda cumplir su tarea.

La contratación colectiva, por disposición del artículo 386 de la indicada ley, puede negociarse para una empresa o establecimiento. Siendo esta última disposición la que posibilita el que los contratos, en el caso de estudios, se celebren por almacén.

Celebrar contratos colectivos por almacén tiene un sinnúmero de inconvenientes para los trabajadores, inconvenientes de los que podríamos listar los siguientes:

- No lo definen los trabajadores.
- Los trabajadores tienen menos fuerza en la formulación y defensa de sus demandas.
- Los trabajadores se ven aislados en el supuesto de huelga y/o cualquier acción que intenten realizar.

## **5.2 LAS REPRESENTACIONES SINDICALES EN WAL-MART.**

Los 88 almacenes referidos tienen celebrado número igual de contratos colectivos con dos sindicatos, uno nacional y otro local (al respecto tómesese en cuenta la información vertida en los cuadros uno y dos); lo que nos habla de que entre estas dos organizaciones sindicales comparten la representación una vez pulverizada y de que la celebración de contratos por almacén no tiene otra razón más que ello, en la medida en que son contratos colectivos iguales en los que consigna la siguiente clausula.

“Este contrato surtirá sus efectos únicamente en la unidad de LA EMPRESA ubicada en (domicilio del establecimiento)”, delimitando así su poder de acción y alcance a los trabajadores para el supuesto de que en algún momento pretendieran ejercerlo.

El Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centro Comerciales Similares y Conexos de la República Mexicana, registrado en la Secretaría del Trabajo con el número 3256 de registro de organizaciones sindicales y ante la Junta Local de Conciliación y arbitraje del Distrito Federal con el número 10/5691, organización sindical Federal que pertenece a la Confederación de Trabajadores Mexicanos (C.T.N.) es titular de 43 contratos de almacén y de 2 contratos de oficinas administrativas del consorcio.

La asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Agentes de las Casas Comerciales, Similares y Conexos del Distrito Federal registrado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal con el número 3247 y es titular de 45 contratos de almacenes.

El Sindicato Único de Trabajadores de la Industria del Pan y Similares del Distrito Federal es titular del contrato colectivo de 60 panaderías, registrado en la Junta Local de conciliación y Arbitraje del Distrito Federal con el número 899.

En la consecución de interpretación de datos obtenidos que nos permite ir estableciendo una línea sólida de argumentación, es importante caracterizar a estas organizaciones sindicales, para lo que es el caso destacar lo siguiente:

1. El Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centros Comerciales Similares y Conexos de la República Mexicana, como con anterioridad se señaló, pertenece a la C.T.M.; su secretario general es el señor: Francisco Flores Monterrosas, quien se encuentra legitimado ante la Secretaría del Trabajo con toma de nota vigente hasta el dos de mayo del 2012.

La propia página de Internet en la Secretaría del Trabajo y Previsión social<sup>110</sup> reportaba alrededor de 3,466 afiliados a esta organización, sin embargo, si tomamos en consideración el número de trabajadores de cada una de las 43 tiendas en donde detenta la titularidad del contrato colectivo, apreciaremos que el dato no esta actualizado, pues de acuerdo con el cuadro uno, los trabajadores al servicio de los establecimiento analizados, considerando las 43 tiendas indicadas, con esto suman 3,790 trabajadores. De lo anterior, se puede concluir que este sindicato nacional se encuentra muy de ser de la exclusividad de OPERADORA WAL-MART, S. de R.L. de C. V., es decir, la toma de nota es posible que se utilizada exclusivamente por la indicada empresa, sin que se pueda constatar la fecha en que se obtuvo para percatarse respecto de si fue otorgada paralelamente al establecimiento de la cadena en México, visto que la Secretaría del Trabajo, como parte de sus determinaciones recientes de poca fortuna, retiró de la página de Internet la información que con anterioridad proporcionaba sobre organizaciones sindicales y contrataciones colectivas.

2. Por cuanto a la Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Agentes de las Casas Comerciales, Similares y Conexos del Distrito Federal, también perteneciente a la C.T.M. es titular de 45 contratos de almacenes y se puede inferir que es una organización con más d 30 años de existencia pero que después de los primeros tres años, una familia de apellido Warneros es quien dirige (ver cuadro tres), destacando también que cuenta con 2,960 trabajadores formalmente afiliados.

---

<sup>110</sup> [www.stps.gob.mx/areasdeatencion/DGRA/lid\\_f.htm](http://www.stps.gob.mx/areasdeatencion/DGRA/lid_f.htm)

3. Por cuanto al Sindicato Único de Trabajadores de la Industria del Pan y Similares del Distrito Federal es una organización sindical que surge en la década de los 20, su actual secretaria general es Sandra Esther Lascano Montoya quien forma parte de una familia de “representantes sindicales” que a lo largo de las últimas cinco décadas han detentado la representación sindical en diversos sindicatos (ver cuadro cuatro), destacando que ella y otros miembros de su familia dirigen 20 organizaciones sindicales distintas, la mayoría con radio de acción en el Distrito Federal y en algunos casos se trata de sindicatos nacionales.

Apréciense las consecuencias del hecho, José Armando Lascano Montoya actualmente es secretario general del Sindicato Nacional Único de Trabajadores y Empleados de la Industria Alimenticia en General de la República Mexicana, fue secretario general del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria del Pan y Similares del Distrito Federal y.

Marcial Lascano Alcántara ha sido secretario general en tres periodos diferentes, es decir al ser reconocido como secretario general de una organización sindical, cualquier elemento se toma en consideración menos el hecho de que el reconocido tenga o no raíces en el sector que representa o visto de otra manera, ser secretario general de una organización sindical, es una actividad que se realiza como “profesión”, hecho que posiblemente se deba considerar de suma importancia en la existencia de los contratos colectivos de protección.

En manos de esta familia esta la representación de un total de 10,941 trabajadores, distribuidos en 20 organizaciones sindicales, destacando dentro de ellas que el Sindicato Mexicano de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Conexos del Distrito Federal tiene 2,187 trabajadores y el Sindicato de la Industria del Pan que nos ocupa, agremia a 2,148 trabajadores.

Como es de suponer, la familia Lascano Montoya se recicla en los puestos sindicales para poder tener presencia convergentes en más de uno de sus sindicatos.

### **5.3 CONTRATACION COLECTIVA EN WAL-MART**

Respecto a los contratos colectivos celebrados con WAL-MART, la primera observación que se puede hacer es que con independencia del sindicato que sea titular del mismo, se firma un “machote” único o tipo, e inauditamente a la vez que existen los más de cien contratos colectivos a los que se viene haciendo referencia, existe un único reglamento interior del trabajo aplicable en todos los establecimientos WAL-MART. Este hecho evidencia que los términos de la contratación colectiva los define la empresa. Se cumple con el protocolo de “celebrar” la contratación colectiva tomando como piso, en general, lo que la ley establece y remitiendo todas las disposiciones que posibilitan la flexibilidad en el trabajo, al reglamento interior de trabajo. Es así que la cláusula cuarta del contrato remite respecto de la hora de entrada y salida a labores al indicado reglamento y la cláusula novena del mismo indica que la empresa la establecerá de manera casuística.

Por cuanto a salarios, los más altos son del monto de tres salarios mínimos y los más bajos alrededor del 25 por ciento superiores al salario mínimo, encontrándose el promedio en dos salarios mínimos.

Como se apreciará, en materia de jornada de trabajo existe una flexibilidad total y las indicadas clausula cuarta del contrato colectivo y novena del reglamento son instrumentos para violentar la bilateralidad al respecto, establecida en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo en la determinación negociada de la hora de entrada, salida y de los tiempos de descanso. Las consecuencias son claras, de acuerdo con el contrato colectivo que se reitera, se remite al reglamento único interior del trabajo, la empresa está facultada y los hace, para moverse a discreción las jornadas de los trabajadores por lo cual, si de alguna manera se pudiera pensar que no son tan malos los salarios, en tanto que pueden alcanzar incluso el monto de tres salarios mínimos, en estas condiciones sería difícil afirmarlo ya que los trabajadores quedan a disposición de la empresa las veinticuatro horas del día.

En materia de días de descanso, siguiendo la lógica anterior, la empresa también está facultada para determinarlos pudiendo incluso modificar el día de descanso semanal e informar al trabajador en el último momento. Estas cuestiones no son de segunda importancia y en la historia del trabajo, desde siglos atrás han representado aspectos importantes en las condiciones de trabajo que como conquistas, se deberían determinar bilateralmente en el contrato colectivo y por el contrario, actualmente alcanzan la verticalidad absoluta en el contexto de las flexibilidades necesarias a la modernidad en el trabajo, mediante instrumentos tan perversos como lo es el contrato de protección.

También, en términos del contrato colectivo se garantiza la –polivalencia– porque queda facultada la empresa para cambiar de clasificación a los trabajadores, es decir, para reasignarles actividades discrecionalmente.

Por cuanto a la –cláusula de exclusión– en su expresión fascista de separación de la organización sindical, conlleva perder el derecho a la estabilidad en el empleo simplemente a solicitud del sindicato, lo que garantiza la no disidencia sindical, y, por su parte, la que se podría considerar como positiva, la cláusula de exclusión, aplicada en el ingreso de los trabajadores, resulta ser una clara simulación en tanto que es del dominio común que la empresa convoca trabajadores de forma pública, los somete a pruebas y procedimiento de selección y en el momento en que los contrata los hacen firmar su afiliación a la organización sindical, expediente con el cual el sindicato queda satisfecho y los trabajadores tienen poco o nada que ver con la organización.

En materia de cuotas sindicales atenderlo al margen de los trabajadores es la regla que garantiza la no vinculación con la organización al grado de que no se enteran de la cantidad que la organización recibe por cada uno de ellos y tampoco se les descuenta de su salario. En todos los casos, la empresa cubre al sindicato en concepto de cuotas sindicales un cierto porcentaje en función del número de trabajadores y definido en salarios mínimos, el sindicato queda satisfecho y los trabajadores no tienen cuentas que pedir.

Por último los incrementos salariales que se otorgan en las revisiones se mueven dentro del porcentaje que de manera oficial se establecen.

Como única particularidad de los contratos colectivos vigentes en las panaderías del consorcio, conviene referir que el trabajo, como históricamente se ha hecho, se paga a destajo, lo que permite a los trabajadores sobre todo a los reposteros, ganar mejores ingresos cuando la demanda es mayor y mediando jornadas intensivas de trabajo, vieja forma de incremento de productividad vigente en la flexibilidad moderna<sup>111</sup>.(ver cuadros, 1-4)

---

<sup>111</sup> Todo lo anterior, en base al Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), véase José Alfonso Bouzas Ortiz, Coordinador y Coautor. CONTRATACIÓN COLECTIVA DE PROTECCION EN MEXICO. U.N.A.M. 2007. Pag. 127-147.

## **5.4 CODIGO ANTISINDICAL DE WAL-MART**

Para Wal-Mart de México no es suficiente simular una representación sindical a espaldas de sus trabajadores, como una forma de contrarrestar cualquier intento de organización de sus trabajadores y asegurar la obtención de sus ganancias.

Sino también considera indispensable trabajar con sus líderes (principalmente gerentes de tiendas), y como parte de su capacitación, los prepara en el manejo, dominio y aplicación del “Labor Relations and you at the Wal-Mart distribution Center #6022”, (Relaciones Laborales de Wal-Mart y sus Centros de Distribución # 6022); o también llamado “Código Anti sindical de Wal-Mart”. Que por lo extenso del material sólo se retoman los aspectos más importantes como es: concepto, objetivos y filosofía.

Concepto.- El Código Anti Sindical de Wal-Mart es un manual diseñado y preparado por Orson Mason en el año de 1991, dirigido a líderes como un instrumento valioso de prevención ante cualquier intento de los trabajadores por organizarse.

Objetivos.- Primeramente capacitar a los líderes de Wal-Mart en el manejo de información observada contra cualquier intento de organización de los trabajadores, quedando terminantemente prohibida la discusión de este documento con los asociados. En segundo lugar y como objetivo principal desalentar a los trabajadores en su intento por organizarse mediante un instrumento literario altamente persuasivo y acciones concretas. En tercer lugar asegurar el control del Corporativo de Wal-Mart sobre todos sus centros de distribución (tiendas y oficinas) en lo referente a este tema.

En cuanto a su contenido consta de una introducción, en donde se les aclara que deben estar alertas ante cualquier intento de los trabajadores por formar un sindicato y del daño que este representaría a Wal-Mart; además de las razones que tiene la empresa para que estos no se formen y de esta manera comprometer aún más a los líderes inculcándoles como un “deber”, el representar

los intereses del Wal-Mart por sobre todos los demás. Posteriormente se les presenta la historia de cómo los sindicatos en la Unión Americana han atentado contra los intereses de otras empresas, por lo que consideraron a los sindicatos “innecesarios y dañinos”; de ahí retoman la filosofía de Wal-Mart en donde sostiene lo innecesario que sería un sindicato bajo las siguientes justificaciones: salarios iguales o mayores dentro de las comunidades donde se asienta una tienda, programas de beneficios, desarrollo de una honesta comunicación, un sentido de seguridad en el trabajo, creación de una atmosfera adecuada, expresión de aprecio hacia los trabajadores, extender al empleado respeto, comprensión, cortesía, consideración bajo un liderazgo inteligente, respeto a la antigüedad y oportunidades de desarrollo y ofrecimiento de mejores condiciones de trabajo posibles.

De esta manera Wal-Mart convence a los gerentes y directivos y garantiza la no proliferación de un sindicato legítimo y representativo de los trabajadores.

Por último les da los pasos a seguir ante cualquier brote de organización mediante una comunicación directa entre los gerentes y directivos y los más altos niveles del Corporativo no sólo en México, sino también en los E.E.U.U.

## **5.5 EJEMPLO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE PROTECCIÓN PATRONAL DE WAL-MART.**

En este punto se ejemplifica uno de los Contratos Colectivos de Protección de Wal-Mart de México, en donde se simula la representación de los trabajadores y a espaldas de ellos, el Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centros Comerciales, Similares y Conexos de la República Mexicana. C.T.M. y Operadora Wal-Mart, S. de R.L. de C. V. Bodega Lomas Estrella depositan un contrato de protección ante la Junta local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el 15 de noviembre del 2006.

En dicho contrato de protección se estipulan las condiciones de trabajo “pactadas” entre el Sindicato y la empresa, en donde esta reconoce a aquel como el único y genuino representante del interés profesional de los trabajadores que presten sus servicios a la empresa y se obliga a tratar únicamente con el Comité Ejecutivo General del Sindicato o en su caso con el Delegado o Subdelegado respectivo, los conflictos derivados tanto de la prestación de servicios de dichos trabajadores, como de la aplicación del presente Contrato. Y que a la letra dice: (VER ANEXOS)

**Cuadro 1**

<b>EMPRESA:</b>	<b>SINDICATO:</b>
Operadora Wal-Mart, D. de R.L. de C.V	Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centro Comerciales, Similares y Conexos de la R.M.C.T.M.
<b>DOMICILIO:</b>	<b>DOMICILIO:</b>
Gral. Manuel Rincón N° 107, Col, .Gral. Anaya, Deleg. Benito Juárez. C.P.03340	Bucareli N° 171, Int. 21, Col. Juárez, C.P. 06600
<b>REPRESENTANTE</b>	<b>Secretario General:</b>
Lic. Luis Manuel Díaz Mirón Álvarez	Francisco Flores Monterrosa.
	<b>CATEGORÍAS:</b>
Auxiliar de limpieza, Auxiliar de mantenimiento, Pulidor (Limpieza de pisos, paredes, y muebles de tienda), Recibidor, Tablajero, Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico, Vendedor de farmacia, Vendedor de mercancías generales, Vendedor de frutas y verduras.	Vendedor de panadería. Vendedor de abarrotes. Vendedor de perecederos. Vendedor de ropa. Cargador "A" y "B". vigilante, pastelero o reportero, Maestro, Segundero. Oficial.
<b>Número de Trabajadores:</b>	<b>Establecimiento:</b>
120	Av. Copilco N° 164, Col. Oxtopolco, Deleg. Coyoacan, C.P.04318
120	San Francisco N 1621, Col. Del Valle, Deleg. Benito Juárez
80	Calz. México Tulyehualco N° 1577 Col. Mirasoles, Deleg. Iztapalapa C.P. 01600
80	Centenario N° 394, Col. Merced Gómez, Deleg. Álvaro Obregón, C.P. 01600
80	Calz, Tulyehualco N° 4421, Col. San Nicolás Tolentino, Deleg. Iztapalapa, C.P. 09850
80	Santa Lucia N° 85 Col. Alfonso XIII, Deleg. Álvaro Obregón, C.P. 01460
50	Calz. De las Águilas N° 1819, Col. San Antonio Tarango, Deleg. Álvaro Obregón, C.P. 01620
50	Tamaulipas N° 3000, Col. Santa Fe, Deleg., Cuajimalpa C.P. 05100
50	Paseo de las Lilas N° 92, Col. Bosques de las Lomas, C.P. 05120 Deleg. Cuajimalpa
80	Calzada. Ignacio Zaragoza N° 1172 Col. Agrícola Pantitlan, Deleg. Iztacalco, C.P. 08100
50	Av. Contreras N° 386, Col. San Jerónimo Lídice, Deleg. Magdalena Contreras, C.P. 10200

80	Calz. Ermita Iztapalapa N° 2013, Col. Los Ángeles, C.P. 09830, Deleg. Iztapalapa
80	Av. Luis Espinoza N° 160, Col. Cuauhtepac, C.P. 54150, Deleg. Gustavo A. Madero.
80	Anillo Periférico N° 1911, Col. Ejercito Constitucionalista, Deleg. Iztapalapa C.P. 09220
120	Av. Cuitlahuac. N° 3651, Col. Hogar y seguridad, C.P. 02820, Deleg. Iztapalapa
70	Calz. De Guadalupe N° 431 Col. Guadalupe Tepeyac, C.P. 07840
80	Calz. De la Virgen N° 2990, Col. Culhuacan, Deleg. Coyoacan, C.P. 04489
80	Camino a Santa Fe N° 644 Col. El Cuernito Deleg. Álvaro Obregón, C.P. 01220
80	Insurgentes Norte N° 1190 Col. Máximo Ávila Camacho, Deleg. Gustavo A. Madero. C.P. 07380
80	Canal de Miramontes N° 820, Col. Villa Coapa, C.P. 14390, Deleg. Tlalpan
120	Calz. De las Águilas N° 1819, Col. Las Águilas , Deleg. Álvaro Obregón, C.P. 01710
70	Av. Ejercito Nacional N° 559 Col. Granada, Deleg. Miguel Hidalgo, C.P. 01710
120	Calz. De Guadalupe N° 431 Col. Guadalupe Tepeyac, C.P. 07840
300	Av. Universidad N° 936-A Col. Santa Cruz Atoyac, C.P. 03310
80	Av. Aztecas N° 221 Col. Los Reyes Coyoacan, C.P. 04330
50	Av. División del Norte N° 3651, Col. San Pablo Tepetlapa, Deleg. Coyoacán, C.P. 04600
40	Chimalpopoca N° 65 Col. Obrera, C.P. 06800
50	Ajusto N° 126 Col. Portales, Deleg. Benito Juárez, C.P. 03300
70	Av. Tamaulipas, N° 3000 Col. Contadero, Deleg. Cuajimalpa C.P. 05340
70	Av San Jerónimo N° 630 Col. La Otra Banda, C.P. 10110 Deleg. Álvaro Obregón
80	Fray Servando Teresa de Mier, N° 881, Col. Jardín Balbuena, Deleg. Venustiano Carranza, C.P. 15900
80	Av. Miguel Othon de Mendizábal N° 343, Col. Nueva Industrial Vallejo, Deleg. Gustavo A, Madero, C.P. 07700

50	Rancho San Lorenzo N° 5, Col. Los Girasoles de Villa Coapa, Deleg. Coyoacan, C.P. 04920
80	Av. Rio Churubusco N° 1130 Col. Infonavit Iztacalco , C.P. 08900, Deleg. Iztacalco.
50	Av. Periférico Sur N° 5270, Col. Santa Ursula, C.P. 04650, Deleg. Coyoacan.
120	Calz. San Juan de Aragón, N° 516 Col. .M. Nacional Deleg. Gustavo A Madero, C.P. 07070
50	Unión N° 3 Fracc. La Lomas del Pedregal Deleg. Tlalpan C.P. 14220
80	Prol. División del Norte N° 753 Col. Los Cipreses. C.P.
120	Escuela Naval Militar N° 753 Col. Los Cipreses C.P. 04890 Deleg. Coyoacan
80	Av. Observatorio N° 457 Col. Las Américas, C.P. 01120, Deleg. Álvaro Obregón
50	Coplico N° 75 Col. Copilco el Bajo, C.P. 04340, Deleg. Coyoacan.
120	Av. Tlahuac N° 5662, Col. San Lorenzo Tezonco, C.P. 13266, Deleg. Iztapalapa
80	Av. Ermita Iztapalapa, N° 3409, Col. Santa María Aztahuacán, C.P. 09500
70	Canal. De Tezontle, N° 1520, Col. Alfonso Ortiz Tirado Deleg. Iztapalapa, C.P. 09020
120	Av. Canal de Tezontle N° 1520 A, Col. Dr. Alfonso Ortiz tirado, C.P. 09020

**Cuadro 2**

<b>EMPRESA</b> Operadora Wal-Mart, S. de R.L. de C.V.	<b>SINDICATO:</b> Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Agentes de las casas Comerciales, Similares y Conexos, Del D.F. C.T.M:
<b>DOMICILIO:</b> Gral. Manuel Rincón N° 107, Col. Gral. Anaya, Deleg. Benito Juárez, C.P. 03340	<b>DOMICILIO:</b> <b>Ignacio Mariscal N° 7-1P,</b> <b>Col. Revolución</b> <b>Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06030</b>
<b>REPRESENTANTE:</b> Lic. Luis Manuel Días Mirón Álvarez	<b>Secretario General:</b> Jorge Warneros Espinoza.
CATE	GORIAS
Auxiliar de limpieza, Auxiliar de mantenimientos, Pulidor (Limpieza de pisos, paredes y muebles de tienda), Recibidor, Tablajero, Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico, Vendedor de farmacia, Vendedor de mercancías generales, Vendedor de frutas y verduras.	Vendedor de frutas y verduras, Vendedor de panadería, Vendedor de abarrotes, Vendedor de perecederos, Vendedor de ropa, Cargados "A" y "B", Vigilante, Pastelero o repostero, Maestro Segundo, Oficial.
<b>Domicilio de la Sucursal</b>	<b>Número de Trabajadores.</b>
Ignacio Zaragoza N° 58 Col. Federal. Deleg. Venustiano Carranza, C.P. 15700	80
Insurgentes Norte N° 131, Col. Guerrero, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06300	80
Bosques de Duraznos N° 107-1 Col. Bosques de las Lomas, Deleg. Miguel Hidalgo, C.P. 11700	50
Bolívar N° 190m Col. Obrera, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06800	80
José Ma. Castorena N° 470.IIA, Col. San José de Los cedros, Deleg. Cuajimalpa, C.P. 05200	80
Miguel Angel de Quevedo, N° 870 Col. Barrio de la Concepción, Deleg. Coyoacan, C.P. 04020	50
Georgia N° 53 Col. Napoles, Deleg. Benito Juárez, C.P. 03810	50
Av. De las Fuentes N° 490 Col. Jardines del Pedregal, Deleg. Álvaro Obregón, C.P: 01900	50
Máximo Ávila Camacho N° 32, Col. Ciudad de los Deportes, Deleg. Benito Juárez, C.P. 03710	50
Nextengo N° 78-11ª, Col. Santa Cruz Acayucan, Deleg. Azcapotzalco, C.P. 02700	80
Blvd. Manuel Ávila Camacho N° 631, Col. Periodista, Deleg. Miguel Hidalgo, C.P. 11220	70
Blvd. Manuel Ávila Camacho N° 641, Col. Periodista, Deleg. Miguel Hidalgo, C.P. 11220	120

Calz. Ignacio Zaragoza N° 1527, Col. Tepalcates, Deleg. Iztapalapa, C.P. 09210	80
Aguilar y Seijas N° 123, Col. Molino del Rey, Deleg. Miguel Hidalgo, C.P. 11040	50
Av Universidad N° 936 A, Col. Santa Cruz Atoyac, Deleg. Benito Juárez, C.P.	80
Av. Toluca N° 511, Col. Olivar de los Padres, Deleg. Álvaro Obregón, C.P. 01780	50
Av. Revolución N° 1511, Col. Mixcoac, Deleg. Benito Juárez, C.P. 03020	50
Romero de Terreros N° 1461 Col. Narvarte, Deleg. Benito Juárez C.P. 03020	50
Calz. Ermita Iztapalapa, N° 875, Col. Santa Isabel, Deleg. Iztapalapa, C.P. 09820	80
Blvd. Adolfo López Mateos, N° 1701, Col. Lomas de Plateros, Deleg. Álvaro Obregón C.P. 01480	80
Horacio N° 310, Col. Chapultepec Morales, Deleg. Miguel Hidalgo, C.P. 11570	50
Homero N° 310, Col. Chapultepec Morales Deleg. Miguel Hidalgo, C.P. 11560	50
Av. Michoacan N° 38 Col. Hipódromo Condesa, Deleg. Cuauhtemoc, C.P. 06170	50
Horacio N° 1740, Col. Reforma Morales, Deleg. Miguel Hidalgo, C.P. 11560	50
Acoxa N° 436 A, Col. Ex Hacienda Coapa, Deleg. Tlalpan, C.P: 14300	70
Acoxa N° 436 B, Col. Ex Hacienda Coapa, Deleg. Tlalpan, C.P: 14300	50
Av. Montevideo N° 360, Col. Lindavista, Deleg. Gustavo A. Madero, C.P. 07300	50
Sierra Ventana N° 750 Col. Lomas de Chapultepec, Deleg. Miguel Hidalgo, C.P: 11000	50
Lago Como N° 160 , Col. Anáhuac, Deleg. Miguel Hidalgo, C.P. 11320	80
Av. San Jerónimo 263, Col. Tizapán, Deleg. Álvaro Obregón, C.P. 01090	50
Calz. De la Viga N° 136, Col. Lorenzo Boturini, Deleg. Venustiano Carranza, C.P. 15280	80
Av. Parque Lira N° 147 Col. Tacubaya, Deleg. Miguel Hidalgo, C.P: 11870	80
José Loreto Fabela N° 55 Col. San Juan de Aragón, Deleg. Guistavo A. Madero, C.P. 07950	80
Guadalupe Victoria N° 1 Col. Talpan, Deleg. Tlalpan, C.P. 14000	80
Calz. De Tlalpan, N° 1037, Col. Nativitas, C. P. 0350	120
Serapio Rendón N° 117, Col. San Rafael, Deleg. Cuauhtemoc, C.P. 06470	80
Calz. De Tlalpan N° 4467, Col. .Toriello Guerra, C.P. 14050, Deleg. Tlalpan	50

Rio Balsas N° 23 Col. Cuauhtémoc, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06050	50
Noche de Paz N° 38 Col. Granjas Navidad, Deleg. Cuajimalpa, C.P. 05219	50
Municipio Libre N° 450, Col. Santa Cruz Atoyac, Deleg. Benito Juárez .C.P. 03310	70
Pachuca N° 99, Col. Condesa, Deleg. Cuauhtémoc C.P. 06140	50
Venturina N° 354, Col. Estrella, Deleg. Gustavo A. Madero C.P. 07840	80
Acoxta, N° 744, Col. San Bartolo Coapa, Deleg. Tlalpan, C.P. 14000	80
Cerro de las Torres N° 229 Col. Campestre Churubusco, Deleg. Coyoacan, C.P. 04200	50
Heriberto Frías N° 1107, Col. Del Valle, Deleg. Benito Juárez, C.P. 03100	50

Elaborado a partir de la información que aportara la página de Internet de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

### Cuadro 3

Sindicato	Domicilio	Secretarios Sindicales	Secretario Actual
Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Agentes de Ventas de las Casas Comerciales, similares y conexos del Distrito Federal	Ignacio Mariscal N° 7, primer piso, colonia Revolución, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06030, México, D.F.	Silvia Saldaña Meneses (1973-77) Pablo Warneros E. (1977-81,81-85,85-89). Jorge Warneros Espinoza (1989-93, 2005-2011), Luis Rey Warneros Romero (1993, 97, 97-2001, 2001-2005).	Jorge Warneros Espinoza

Elaborado a partir de la información que aporta la página de Internet de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

CUADRO 4

Sindicato	Primer Secretario General	Domicilio	Secretarios generales que ha tenido	Secretario General Actual
Sindicato Único de Trabajadores de la Industria del pan y similares del Distrito Federal	Leandro González	Bolívar N° 152, col. Obrera, del. Cuauhtémoc, c.p. 06800, D.F.	Leandro González (1936-1938,1941). Nicolás Anguiano(1939); J. Cruz León (1940), Fidel Vargas (1942,1948-1949);José María Medina (1943-1944); Margarita López (1945); Luis Díaz(1946-1947)Marcial Lazcano Alcántara(1950-1952,1969-1975,1978-1982); Nicolás Anguiano(1955-1956); Justo López m. 1957-1959, 1961-1962); Luis Mayen (1960,1963-1964); Mario Téllez González(1966-1968); Miguel Ángel Calderón(1975-1977); Luis Castro Flores (1980); Sergio Alfredo Lazcano Montoya(1982-1994); Eduardo Lazcano Montoya (1994-1996); Edda Sandra Esther Lazcano Montoya(1997-2000,2005-2008); Armando Lazcano Montoya (2001-2004).	Edda Sandra Esther Lazcano Montoya
Sindicato de Trabajadores y Empleados de Rosticerías, restaurantes de aves y similares y sus anexos del Distrito Federal.	Marcial Lazcano (1949)	Bolívar N° 152, col. Obrera, del. Cuauhtémoc, c.p. 06800, D.F.	Marcial Lazcano(49-87), Eduardo Lazcano Montoya(87-95,2000-2003), Ricardo Velazco España(95-99) y Silvia Lazcano Pérez(2003-2007).	Silvia Lazcano Pérez
Sindicato de Trabajadores y empleados de expendios de carnes, peces y mariscos y sus anexos en el Distrito Federal.	Oscar Lara	Bolívar N° 152, col. Obrera, del. Cuauhtémoc, c.p. 06800, D.F.	Oscar Lara(1949-1953); Justo López (1953-1972); Arturo Lazcano (1972-19867); Fraulio Cruz Martínez (1987-1991); Reynaldo del Toro Cárdenas(1991-1995); Silvia Lazcano Pérez(1995-1999); Ricardo Velasco España(1999-2003); Adriana Consuelo Vilchis Quezada(2003-2007).	Adriana Consuelo Vilchis Quezada

<b>Sindicato</b>	<b>Primer Secretario General</b>	<b>Domicilio</b>	<b>Secretarios generales que ha tenido</b>	<b>Secretario General Actual</b>
Sindicato de Trabajadores y empleados de restaurantes, cantinas y similares del Distrito Federal	Armando Lazcano	Eje 2 Guerrero, desp. 602col. Guerrero Deleg. Cuauhtémoc	Arturo Lazcano (1950); Luis Esquivel Ruiz(1966-1967); J. Manuel Gómez González (1967-1982);Paulino Monjaraz Pimentel (1982-2006)	Paulino Mojaraz Pimentel
Sindicato de Alarifes del Distrito Federal	Gregorio Lazcano (1950)	Av. Chapultepec N° 36-4 Col. Roma Deleg. Cuauhtémoc.	Gregorio Lazcano (50-54) y 96-2000), Epifanio Lazcano(54-60),Guadalupe Flores (60-70, 74-78), Raymundo Hinojosa(70-72), Antonio Bolaños(72-74), Julián Pasalle Campos(78-80).	Gregorio Lazcano
Unión Sindical de Trabajadores y empleados de mueblerías, madererías, carpinterías y ebanisterías del Distrito Federal	Luis Mayen (1950)	Bolívar N° 152, col. Obrera, Deleg. Cuauhtémoc, c.p. 06800, D.F.	Vicente Lazcano A. (67-91), Mario Anguiano Trejo(92-95), Gustavo Saucedo Ramírez(95-99).Eduardo Lazcano Fournier(2000-2003) y Juan González Flores(2003-2009)	Primer Secretario General
Sindicato de Trabajadores y empleados de expendios de calzado y similares del Distrito Federal.	Nicolás Anguiano	Bolívar N° 152, col. Obrera, Deleg. Cuauhtémoc, c.p. 06800, D.F.	Nicolás Anguiano Casillas(1950-1961, 1965-1969), Luis Cabrera Casillas (1961-1965), Rogelio Anguiano Cabrera (1969-1973);Martha Rodríguez Mena (1973-1997); Armando Lazcano Montoya(1997-2001); Silvia Lazcano Pérez (2001-2005); Juan González Flores (2005-2009).	Juan González Flores
Sindicato Único Mexicano de Trabajadores de la costura, corte y confección del Distrito Federal.	Gregorio Lazcano(1952)	Av. Chapultepec N° 136-4 Col. Roma Deleg. Cuauhtémoc.	Gregorio Lazcano (52), Delfina Paredes(54), Arsenio Linares(56), Catalina Pérez(58-61)y 66-67), Margarita C. Ángeles(62), Cecilia Gutiérrez(68) Irma Lazcano(70), Adela Mendoza(80), rosa Bocanegra Zamaora(86-2000)	Rosa Bocanegra Zamora

<b>Sindicato</b>	<b>Primer Secretario General</b>	<b>Domicilio</b>	<b>Secretarios generales que ha tenido</b>	<b>Secretario General Actual</b>
Sindicato Revolucionario de Trabajadores de cafés, restaurantes, cantinas y bares del Distrito Federal	Gregorio Soto	Sierra Vista N° 323, Col. Lindavista, G.A. Madero D.F.	Gregorio Soto (53-62); Juana Zavala(63-66); Javier Rojas Alonso(67.70); Gregorio Lazcano Pérez(71-74); María Guadalupe del Río Morelos(75-82); Eugenio García Torres(83-90); Jesús Morales Hernández(91-06)	Jesús Morales Hernández
Unión General de Trabajadores y empleados de lavanderías, tintorerías, planchadurías y sastrerías del Distrito Federal	Fidel Mayén	Bolívar N° 152, Col. Obrera Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06800	Fidel Mayen(1956-1963); Jorge López(1964-1975); Eduardo Montoya López(1876-1991); Eduardo Lazcano Montoya(1992-1995); Teresa Grande Barrera(1996-1999); Reynaldo del Toro Cárdenas(2000-2003); Sabas Sánchez Díaz(2003-2009)	Sabas Sánchez Díaz
Sindicato Único de Trabajadores y empleados de la Industria alimenticia en general en el Distrito Federal.	Vicente Lascano	Bolívar N° 152, Col. Obrera Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06800	Vicente Lazcano Arroyo(1954-1964); Marcial Lazcano Alcántara (1964-1988); Eligeo Huesca Chávez (1988-1996); Armando Lazcano Montoya (1996-2000); Karla Lazcano Pérez (2000-2004); Reynaldo del Toro Cárdenas(2004-2008)	Reynaldo del Toro Cárdenas
Unión Mexicana de Trabajadores y empleados de artefactos de plástico y similares en el Distrito Federal.	Ricardo Espinoza (1960)	Bolívar N° 152, Col. Obrera Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06800	Ricardo Espinoza(60-70); Luis Castro (71-78); Jesús Villegas Mendoza(79-90); Ma. Teresa Aranda Barrera(84-94); Reynaldo del Toro Cárdenas (92-94); Eduardo Lazcano Fournier (95-98); Adriana Vilchis Quezada(99-2002) yArmando Saucedo Lemus(2003-2008).	Armando Saucedo Lemus

<b>Sindicato</b>	<b>Primer Secretario General</b>	<b>Domicilio</b>	<b>Secretarios generales que ha tenido</b>	<b>Secretario General Actual</b>
Sindicato Mexicano de Trabajadores y empleados del comercio en general y conexos del Distrito Federal	Dolores Hernández	Bolívar N°152 Colonia Obrera, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06080	Sergio Alfredo I. Montoya; 1968.72, 73-76, 77-80, 81-84, 85-88, 89-92. 893-96; Armando Lazcano Montoya; 1994-96; Edda Sandra E. Lazcano Montoya; 1997-2000, 05-08; Eduardo Lazcano Fournier; 2001.04	Armando Lazcano Montoya
Unión Fraternal de Trabajadores y empleados de la industria de la piel, similar y conexas del Distrito Federal.	J. Dolores Hernández Sotelo	Bolívar N°152 Colonia Obrera, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06080	Armando I. Montoya (1970-98; Martha Rodríguez Mena(1999-2002); Edda Sandra Esther Lazcano Montoya (2003-2008)	Edda Sandra Esther Lazcano Montoya
Sindicato de Trabajadores y empleados de la industria electro-metálica del Distrito Federal.	No indica	Bolívar N°152 Colonia Obrera, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06080	Juan Alejandro Rodríguez V. (1987-91); Armando Lazcano Montoya (96-02,03-08).	Armando Lazcano Montoya
Sindicato "Antonio Caso" de trabajadores y empleados, profesores de escuelas e institutos y académicos del Distrito Federal.	Alfonso Mercado Ramírez	Bolívar N°152 Colonia Obrera, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06080	Alfonso Mercado Ramírez(1970-1973); Félix Casales Capistrán(1973-1976); Salvador Huelgas Garnica(1976-1979); José Luis Rodríguez Blomecas (1987-1993); Edda Sandra Esther Lazcano Montoya(1993-2005); Martha Rodríguez Mena (2005-2011).	Martha Rodríguez Mena
Sindicato Único de Trabajadores de hoteles, moteles, bares, restaurantes, centros nocturnos y similares del Distrito Federal.	Armando Lazcano	Bolívar N°152 Colonia Obrera, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06080	Armando Lazcano Montoya (1976-1996); Karla Lazcano Pérez(1997-2000); Ricardo Velasco España(2001-2004); Eduardo Lazcano Fournier(2005-2008).	Eduardo Alonso Lazcano Fournier

<b>Sindicato</b>	<b>Primer Secretario General</b>	<b>Domicilio</b>	<b>Secretarios generales que ha tenido</b>	<b>Secretario General Actual</b>
Sindicato Único de Trabajadores Especializado en la Industria del papel, catón y similares del Distrito Federal.	Rosa I. Pérez	Palma norte N° 518, despacho 220, Colonia Centro, deleg. Cuauhtémoc C.P. 06027, México, D.F.	Rosa I. Pérez (1973-1980-81.82-88,89-94); Patricia Lazcano Torres (1995-2000).	Patricia Lazcano Torres
Sindicato Único Revolucionario de Obreros y Empleados especializados en la industria alimenticia, derivados de la leche conexos y similares del Distrito Federal	Gregorio Lazcano J.	Palma norte N° 518, despacho 220, Colonia Centro, deleg. Cuauhtémoc C.P. 06027, México, D.F.	Gregorio Lazcano Pérez(1986-2001)	Gregorio Lazcano Pérez
Sindicato Mexicano de Trabajadores y empleados de hospitales, casas de maternidad, clínicas y casas de reposo del Distrito Federal	Eligio Huesca Chávez	Palma norte N° 518, despacho 220, Colonia Centro, deleg. Cuauhtémoc C.P. 06027, México, D.F.	Gustavo Saucedo Ramírez(1982-1998); Eduardo Lazcano Montoya( 1999-2002); Reynaldo del Toro Cárdenas (2003-2008)	Reynaldo del Toro Cárdenas

Elaborado a partir de la información que aporta la página de Internet de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

# **CAPÍTULO VI**

## **ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES DEL GRUPO WAL-MART DE MÉXICO**

## **6.1 LOS MECANISMOS INFORMALES.**

### **6.1.1 Caracterización**

Los mecanismos informales de protección a los derechos humanos, entendiéndolos por “informales” a aquellos que carecen de calificación legal directa, o la tienen con signo negativo –vale decir, no reconociéndolos ó, aún, prohibiéndolos a nivel legal– pero que, sin embargo, gozan de un amplio consenso legitimador que abre las puertas a la posibilidad de una jurisprudencia -innovadora y, en muchos casos, fuerzan a un posterior reconocimiento legislativo.

Al concepto de “informal” así definido, entonces, como una acción directa no amparada por la legislación vigente, pero legitimada por un fuerte consenso ético, habría que agregarle las notas de no clandestinidad y de no violencia, a fin de distinguirlos del ilícito, de la manera transgresión al orden legal sin una finalidad ética trascendente, y de la rebelión que procura al sustitución de un orden legal por otro.

Los medios de acción directa son múltiples y variados, pudiéndose encontrar en la historia desde huelgas, boicot y luck-out hasta movilizaciones y protestas de las mas diversas índoles. Un antecedente histórico remoto lo encontramos en Roma con la retirada de los plebeyos al Monte Sagrado, en el año 494 a.C., los que cansados de los privilegios y abusos de los patricios, amenazaron con fundar otra ciudad, privando a Roma de Brazos para la guerra y el trabajo. Otros ejemplos célebres, ya en el siglo pasado lo constituyen las manifestaciones no violentas de Gandhi, Bertrand Russell, Lutter King.

Clasificaremos a continuación algunos mecanismos alternativos siguiendo la tónica de la obra colectiva *Armée ou défense civile non-violencia?* de Baudonnel y otros.

### **6.1.2 La denuncia pública de la injusticia.**

“Frente a la injusticia –dicen estos autores- la primera acción que se impone es darla a conocer.” Esta acción que constituye un ejercicio ético en una democracia con auténtica libertad de prensa, se puede transformar en un acto heroico frente a una represión dictatorial. La distribución de panfletos, las pintadas, las manifestaciones, las sentadas, las huelgas de hambre, etc., pueden llamar la atención del ciudadano desinformado y lograr su adhesión en la medida de la justicia de la causa y de su solidaridad. En palabras de Gandhi, la no-violencia “nunca fue concebida como un arma de los débiles, sino de los corazones más recios”.

La denuncia pública de la injusticia implica un serio riesgo para el transgresor de la censura dictatorial, pero ese mismo riesgo esta indicando la magnitud de su poder. Si la denuncia fuese realmente inocua no se perseguiría con el ensañamiento con que se lo hace a quienes se atreven a formulara.

La denuncia adquiere a veces las formas de una novela, como *La cabaña del tío Tom* (1852) de Harriet B. Stowe, *¡Abajo las armas!*(1889 de Bertha Suttner o *El doctor Zhivago* (1957) de Boris Pasternak, de acciones judiciales simbólicas, de artículos humorísticos y de cualquier otra forma que la imaginación del denunciante conciba.

### **6.1.3 La no-cooperación.**

Todo poder, todo régimen, necesita de colaboradores, no ya en los rangos superiores de dirección, sino también en los estratos más inferiores de la jerarquía gobernante, y aún en la población en general. Colaboradores activos –que ejecuten las directivas del régimen– y pasivos- que soportan esas directivas sin resistencia, independientemente de su gusto, disgusto o indiferencia.

La colaboración de los rangos inferiores de la jerarquía de poder y la de los colaboradores pasivos, se torna trascendente a causa, precisamente, de su aparente insignificancia, que la hace aparecer inocua y más justificable. “¿Qué puedo hacer yo?” es la pregunta que encubre al colaborador. “Soy un funcionario de carrera, no un político” es una de las justificaciones habituales. Sin embargo, como decía Gandhi: “La no cooperación con el mal es un deber sagrado”.

Como en todos los mecanismos informales de defensa de los derechos humanos, el quite de colaboración abarca una gama de posibilidades, desde dejar de hacer aquello que se puede dejar de hacer sin consecuencias para el agente (no concurrir a actos, no comprar cierta prensa, demorar burocráticamente una actuación, no denunciar, etc.) hasta formas más heroicas como la renuncia al cargo, el exilio, etc.

El quite de colaboración aparece como un mecanismo intermedio entre la denuncia pública y la desobediencia civil, con fronteras borrosas, presentándose a menudo como etapas sucesivas de una defensa civil no violenta.

#### 6.1.4 La desobediencia civil.

Erich Fromm decía que “reyes, sacerdotes, señores feudales, patronos de industrias y padres han insistido durante siglos en que la obediencia es una virtud y la desobediencia un vicio (.....) El hombre –organización ha perdido continua - Fromm- su capacidad de desobedecer, ni siquiera se da cuenta del hecho de que obedece”. Este autor explica que las razones de la obediencia deben buscarse en la necesidad de seguridad y protección. Al obedecer, el hombre se siente participe del poder del que manda, protegido por aquel al margen de sus propios yerros.

La obediencia sistemática es tan negativa como la desobediencia sistemática. Obedecer y desobedecer, en sí son conductas neutras a la valoración. Lo bueno o lo malo es aquello que se obedece o desobedece. Pero en la sociedad industrial –militar, lo instrumental se ha convertido en un fin último, en un ethos absoluto.

Para el iusnaturalismo, la ética de la obediencia se fundamenta en la validez ética del sistema jurídico considerado como un todo, en tanto ese sistema se adhiere al Derecho Natural, considerando también como un todo. Para el positivismo, por su parte, la fundamentación radica en la de seguridad social, valor presupuesto al sistema jurídico. Para el liberalismo contractualista, en el “pacto social”, por el cual el individuo cede a la sociedad política parte de sus derechos en aras del bienestar general.

El primero en hablar (al menos con repercusión) de “desobediencia civil” fue el norteamericano Henry David Thoreau (1817-1862), vinculado al filósofo abolicionista<sup>112</sup> Ralfh W. Emerson (1803-1882) en un opúsculo publicado en 1849. Este autor se había dedicado con anterioridad al estudio de la naturaleza y a meditar sobre problemas filosóficos. Thoreau fue preso por negarse a pagar un impuesto de un dólar y en la publicación comenta “No es por nada en particular que me niego a someterme a la ley fiscal. Simplemente, deseo rehusar mi adhesión al Estado, retirarme y mantenerme efectivamente al margen de él. No

---

<sup>112</sup> Los abolicionistas eran reformistas que en los siglos XVIII y XIX luchaban por la supresión de la esclavitud en los países de habla inglesa.

trato de averiguar el fin del dólar, de poder hacerlo, basta que puede aplicarse a la compra de un hombre o de un mosquete con que darle muerte. El dólar es inocente, pero me preocupa el conocer los efectos de mi contribución al erario”. Su rebeldía era romántica individualista, con cierta dosis de panteísmo anarquista. Esto puede o no gustarnos pero, más allá de eso, debemos rescatar, el hecho de que haya acuñado un concepto que, con el correr del tiempo, demostró servir de fundamento para movimientos de resistencia no violenta, como el de Gandhi contra los británicos.

Las teorías del Estado y las teorías jurídicas, mucho más vinculadas u mucho mas interdependientes de lo que suele mostrar, construidas sobre modelos cerrados, presentan una alternativa de máxima: o el Estado es legítimo, y, por lo tanto, todas y cada una de sus normas deben se obedecidas; o no lo es, en cuyo caso se justifica la “resistencia a la opresión”, el “derecho a la rebelión”. Etc.

La desobediencia civil plantea un problema a esas teorías que legitiman la desobediencia a una norma perteneciente a un sistema respecto del cual, sin embargo, no se cuestiona su legitimidad (como se intenta hacer Thoreau).

Ello ha llevado a los teóricos de aquellas disciplinas a distinguir entre “legitimidad de origen” y “legitimidad de ejercicio”: mientras que un gobierno legítimo en su origen no puede tener un ejercicio legítimo (aun cuando fuese “legal”, es decir, aun cuando gobierne mediante el dictado de leyes), un gobierno legítimo en su origen puede ejercer sus funciones de mancia ilegítima, y esto es lo que habilitaría a la desobediencia civil. Cuando es el caso de un ejercicio ilegítimo de un pode legítimo por su origen, no es algo que pueda determinase a priori, mediante el establecimiento de reglas formales.

Marlen Seña. Enumera ocho caracteres para definir la desobediencia civil:

- 1) La ilicitud del acto.
- 2) Su carácter público y abierto.
- 3) La voluntad y consciencia en quien lo realiza.
- 4) La no violencia.

- 5) La intencionalidad de los autores, que trasciende al acto y a sus consecuencias.
- 6) Los motivos aducidos por los autores.
- 7) La organización de los actos de desobediencia, y
- 8) El carácter de “último recurso”, es decir, que previamente se debieron agotar los mecanismos legales contra la ley injusta.

Sin embargo, hay una diferencia entre la resistencia y la no-violencia, diferencia de género a especie, que ya era señalada por Gandhi: “Si la gente no está preparada para ejercitar la no-violencia de los valientes -decía-, debe estar preparada para el uso de la fuerza como autodefensa. No tiene que haber disimulo alguno... Jamás debe ser secreta.” Y agregaba en otro lugar: “Quien no puede protegerse así mismo ni proteger a sus seres más cercanos y más queridos, o su honor, enfrentando la muerte mediante la no-violencia, debe y tiene que hacerlo encarándose violentamente con el opresor. Quien no puede hacer una de ambas cosas, resulta una carga”.

La no-violencia, para Gandhi, era “resistencia pasiva”, forma superior de la resistencia contra la opresión, porque la resistencia violenta participa de la misma naturaleza que la violencia opresora; “Si uno va a combatir el fetiche de la fuerza, será por medios totalmente distintos de los que están vigentes entre los puros adoradores de la fuerza bruta”. Es una doctrina, una cuestión de principios, una ética, no una estrategia para toma el poder.

### **6.1.5 Las organizaciones no gubernamentales.**

Otra respuesta no violenta frente a las violaciones a los derechos humanos consiste en la creación de organizaciones no gubernamentales de defensa y promoción, con o sin personalidad jurídica, nacionales, regionales o internacionales. Las hay de todo tipo: permanentes, como Amnesty, o transitorias, como los “comités de apoyo”, especializadas –v. gr. Greenpace- o generales, relativas a todos los derechos humanos.

Las tareas que pueden realizar son también múltiples: de difusión –prensa, videos, folletos, afiches, etc.-, administración de fondos –recolección, custodia y distribución-, asistencia jurídica, orientación, interconexión con organizaciones similares del país y del extranjero.

En la actualidad un importante número de esas organizaciones gozan de prestigio y reconocimiento internacional, al punto que las propias Naciones Unidas las convocan para integrar las comisiones donde se debaten ciertos temas vinculados a la problemática de los derechos humanos, y de donde luego saldrán los proyectos de convenciones que serán tratados por la Asamblea General.

Resulta obvio que los mecanismos informales se potencian si son coordinados o reciben el apoyo de alguna o algunas de estas organizaciones, aun cuando, a veces, la existencia de distintos organismos confluyendo sobre una misma problemática pueda restar operatividad y eficacia, por la lucha de poder que puede entablarse entre los mismo, no siempre orientados por los mismos intereses y objetivos.

### **6.1.6 El derecho alternativo.**

Diversos juristas de Francia, Italia y España, en Europa, y Argentina, Brasil, Chile y México en América Latina, han estado elaborando en los últimos quince años trabajos e investigaciones espontáneas, sin una necesaria homogeneidad, ni mucho menos conclusiones definitivas, que pueden englobarse en la denominación de Derecha Alternativo, si esto no se entiende como el nombre de una escuela regida por principios comunes o por la inspiración de algún precursor.

¿Alternativo a Que? es la primera pregunta que deberíamos formularnos. La respuesta sería: alternativo a la concepción positivista – formalista dominante a partir del modelo napoleónico. Este modelo se basó en un conjunto de principios dogmáticos tales como el de legitimidad formal, el de legalidad, el de autosuficiencia del derecho y el del individualismo jurídico.

El principio de legitimidad formal sostiene que un sistema es legítimo si se cumplen ciertas pautas procedimentales generalmente de rango constitucional – como, por ejemplo, la regla de la mayoría.

Los de legalidad y de autosuficiencia se traducen en el aforismo “Todo dentro de la ley (legalidad), nada fuera de la ley (autosuficiencia)”.

El de individualismo jurídico considera al hombre aislado como “sujeto de derecho” - titular de derechos y obligaciones, responsable de ilícitos – y las relaciones entre sujetos únicamente como vínculos normativos.

La noción de derechos humanos, casi por definición, ha entrado en colisión con esos principios desde el mismo momento en que los Estados se convirtieron en los agentes de las violaciones a esos derechos. La historia reciente muestra célebres ejemplos de Estados totalitarios donde se cumplían aquellos principios a la par que se consumaban verdaderos genocidios.

Es así, entonces, que modernamente los teóricos de los derechos humanos y los de la Teoría General del Derecho animados de espíritu humanista, convergen en ese campo - algo así como el “Borderlandia” de la Rep –para la

fundación de un concepto alternativo del derecho que rescate la labor creadora de los jueces, la existencia de un “derecho espontaneo”, y, fundamentalmente, la exigencia de un mínimo de eticidad para poder seguir considerando a los sistemas jurídicos como preferibles a la “ley de la selva”.

## **6.2 ORIGEN, OBJETIVOS Y SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES.**

### **6.2.1 Origen.**

Como todo movimiento de trabajadores, el origen lo encontramos en las - condiciones de Trabajo-, que empujan al trabajador a organizarse; aún en contra de la voluntad de la empresa, la cual esta acostumbrada a tomar decisiones – corporativamente-, sin la opinión de sus trabajadores en lo referente a las condiciones. Y a que todo brote de organización o inconformidad de grupo o individual sea eliminado, mediante el –despido inmediato-.

Así pues, los trabajadores del Wal-Mart de México ante las –Condiciones Deplorables de Trabajo- que más adelante se explicaran a detalle, tomaron la decisión de formar pequeños grupos de los diferentes giros de Wal-Mart de México; llámese: El Portón, Vips, Bodega Aurrera, Wal-Mart Supercenter, Suburbia, Superama y Sam’s Club; pequeños de 4 a 8 integrantes llamados “equipos de comunicación”, donde periódicamente se reunían a fin de intercambiar experiencias y formarse un criterio acerca de su situación en la empresa.

Lo anterior se comenzó a llevar a cabo en octubre del 2006, donde como trabajadores se entendió “que había llegado el momento de ejercer el legitimo derecho de asociación otorgado por la Constitución Federal y La Ley Federal del Trabajo”. Antes de llegar a los intereses de grupo como trabajadores, se tuvo que pasar por un proceso individual en donde se llegó al acuerdo, que había que superar efectos muy específicos que se tenían en común como son:

- A) La resignación, ante los insuficientes salarios que otorga la empresa y que no alcanzan para llevar a las familias lo necesario para cumplir sus necesidades básicas como vivienda, alimentación, vestido, etc.
- B) De esperanza, ante las injustas utilidades que año con año reparte la empresa, donde necesidades como esparcimiento ó mejora de vivienda, otra vez, tendrán que esperar; pasar de las ganancias millonarias del Grupo Wal-Mart de México.

- C) De frustración ante los voraces descuentos por préstamos personales que otorga la empresa, donde después de mermar una parte importante del ingreso, sólo queda para los gastos mínimos.
- D) De impotencia, ante la política de represión de Wal-Mart, que no permite la asociación de trabajadores, encubierta en una – Cultura hipócrita y falsa – donde supuestamente, - prevalece el respeto por el individuo y la búsqueda de la excelencia -, que no es otra cosa que-respeto por el dinero y la búsqueda de utilidades-, lo cual deja al trabajador en un estado de indefensión.
- E) De vergüenza, ante las dádivas que otorga la empresa, como “el vale electrónico o también llamado vale de despensa”, el cual el 50% lo toman del ingreso del trabajador y el otro 50% lo concede la empresa, el cual es un ingreso mínimo y únicamente es canjeable en sus propias tiendas.

Se tenía la firme convicción, que para llegar a acuerdos de grupo, primero, había que superar en lo individual estos efectos y que la misma empresa al paso de los años ha generado en sus trabajadores; mediante las “Condiciones Deplorables de Trabajo y la falta absoluta de respeto hacia la condición de persona en cada uno de sus trabajadores”.

Por todo lo anterior, ahora se sabe al interior de Wal-Mart de México, que un trabajador resignado, y frustrado es impotente para ejercer sus derechos, es incapaz de reclamarlos, además del constante temor a se despedido ante cualquier intento ó protesta, lo cual sitúa al trabajador ante una cruda realidad: - el reclamo de sus derechos bajo el riesgo de perder el empleo y con ello la estabilidad familiar e individual-, sin embargo, se tenía claro que el primer paso era tomar conciencia de lo anterior, para después, ir hacia la búsqueda de intereses en común como trabajadores y que paradójicamente, en el proceso de la lucha laboral estas causas ó efectos han ido sanando en lo individual para concentrarse en los intereses de grupo ante esta empresa transnacional de origen norteamericano, que sólo busca utilidades mediante la precarización del salario y una mínima carga fiscal entre otros factores necesarios para cumplir sus objetivos como inversión extranjera en México.

Así se deduce, que el origen lo encontramos en la misma empresa, que al no ofrecer “Condiciones de Trabajo justas” a sus trabajadores provocó en ellos, lo que en ese momento parecía la única solución: formar la “Organización de Trabajadores del Grupo “Wal-Mart de México”<sup>113</sup>; para que mediante esta, manifestar su inconformidad en la búsqueda de bienestar laboral para todos, además que es una forma de encubrirse en lo individual y disminuir con ello el riesgo de despido.

---

<sup>113</sup> Véase Artículo La Jornada 18 de junio del 2007. ¿Sindicalismo en Wal-Mart? Julio Hernández p.4. y Y Véase artículos. ÍNDICE POLÍTICO 29 de abril del 2007. Sindicato en Wal-Mart Francisco Rodríguez p.10

### 6.2.2 Objetivos.

Una vez que la Organización decidió concentrarse en los intereses de grupo como trabajadores, se plantearon dos tipos de objetivos, denominados generales y particulares.

Dentro de los objetivos generales, hay uno que es de suma importancia para los trabajadores de Wal-Mart: “La recuperación por la vía pacífica y acciones de resistencia laboral de la DIGNIDAD, que consideraban les había sido arrebatada por la empresa al no respaldarlos como personas, ni como trabajadores”; y que a lo largo de la lucha laboral se convertiría en el objetivo central de donde debían de partir los demás objetivos, ya que consideraron que todo trabajador debe estar dispuesto a luchar por su dignidad antes que por sus derechos laborales. Ya que sin ella se carecería de la fuerza, valor y actitud para conseguir todo los demás a lo que tuvieran derecho.

Así, también se plantearon otros objetivos generales como son:

- A) Concientización Laboral. Lo cual se consideró un objetivo básico en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, para lo cual se contemplo el D.F. y su área metropolitana, ya que además es esta entidad federativa donde se concentra el mayor número de tiendas del grupo y se ubican las oficinas generales y Corporativos de Wal-Mart de México.

Donde la intención es concientizar al mayor número de trabajadores acerca de las Condiciones Deplorables de Trabajo, de la existencia de la Organización y las acciones a tomar para enfrentar a la empresa; así como los beneficios que se pretenden alcanzar en el corto, mediano y largo plazo. Lo anterior es complejo, ya que mientras la Organización concientiza trabajadores de manera limitada y clandestina, la Empresa a través de su cultura hace creer a los trabajadores que son lo más importante para ella y que el enorme crecimiento de la Empresa se verá reflejado directamente en el desarrollo y beneficios para todos los llamados “asociados”. Y atrás de esta cultura, se encuentra todo el despliegue y apoyo económico, operacional y estructural de Wal-Mart, donde literalmente inunda de

propaganda tiendas y oficinas para tal fin, imprimiendo miles de carteles, folletos y revistas; además de equipo audiovisual y humano que a manera de "capacitación" influyen en los trabajadores, los cuales en toda la jornada de trabajo los están bombardeando incesantemente de lo – importante que es el asociado para el desarrollo de Wal-Mart-. Así, mientras la Organización concientiza trabajadores, Wal-Mart los manipula para obtener una mayor productividad, lo cual le genera mayores ganancias a la empresa.

- B) **Concientización Social.** La organización consideró que el deber de la misma no sólo era hacia el interior, es decir, hacia los trabajadores, sino también hacia el exterior, o dicho de otro modo, a la sociedad, la cual merece ser informada, no sólo de los efectos de la política empresarial hacia los trabajadores, sino también de los efectos a los consumidores. Por lo cual la Organización se propuso concientizar a través de volantes informativos dentro de la periferia de las principales plazas del Grupo Wal-Mart, a donde se encuentran concentradas más de un giro o negocio del grupo.
- C) **Denuncia Pública.** Que para la Organización este objetivo general, es el dar a conocer a la sociedad las Condiciones de Trabajo que prevalecen desde hace años, como también una medida de presión hacia la empresa; para lo cual se acudió a medios de comunicación de radio e impresas para dicho fin, donde no sólo se daban a conocer las condiciones laborales, sino también el surgimiento de la Organización como tal, junto con las acciones de resistencia. Además como parte de la Denuncia Pública se fincó el objetivo de buscar foros donde fuera posible denunciar a la empresa ante medios de comunicación, organizaciones, centros de investigación laboral, sindicatos, como la forma de dar a conocer el movimiento y de manera directa con otros trabajadores.

En lo que se refiere a los objetivos particulares o específicos se encuentra "La esencia de la lucha de los trabajadores", es decir, la búsqueda de "Mejores Condiciones de Trabajo". En materia de:

- A) Salario digno-Como aquel que ajustado a la realidad económica y social del país, sea suficiente para solventar las necesidades del trabajador y de su familia de manera digna.
  
- B) Conseguir una disminución del descuento por concepto de préstamo personal, que le permitan al trabajador solventar sus necesidades hasta el próximo ingreso.
  
- C) Disminuir la flexibilidad de honorarios, que le permitan al trabajador, disponer de su tiempo para otras actividades como la convivencia familiar o el sano esparcimiento.
  
- D) Alcanzar el reparto de utilidades, de acuerdo a los que marca la ley en la materia, con el objeto de que el trabajador, reciba el pago justo por esta prestación.
  
- E) Evitar que los descansos se manejes a conveniencia de la empresa, que le permitan al trabajador planear otras actividades y no estar sujeto a la voluntad de la empresa para hace uso de esta prestación.
  
- F) Que se respete el puesto para el que fue contratado el trabajador y no se le asignen otras actividades o en su defecto reciba una compensación.

### **6.2.3 Condiciones de Trabajo.**

Es de destacarse que en todos los giros del Grupo Wal-Mart de México prevalecen las mismas “Condiciones de Trabajo”, salvo algunas peculiaridades, de la siguiente manera:

**Jornada de Trabajo.-** De acuerdo a la política de la empresa en este sentido, en cada una de las tiendas y restaurantes se dispone de los trabajadores las 24 horas del día, manejando a conveniencia los horarios, en base al criterio de cada gerencia. Donde el trabajador esta sujeto a la rotación continua de su jornada de trabajo pese a que previamente se establece un horario quincenal.

**Salario.-** Es raquítrico e insuficiente donde la gran mayoría percibe el salario mínimo legal, además se perciben comisiones que la misma empresa se encarga de no respetar por vía sistema electrónico alterando la venta real, lo cual disminuye injustamente el ingreso del trabajador. Esto agregado a los descuento de ley, simplemente es insuficiente para el trabajador.

**Días de descanso.-** La empresa asume con toda libertad manejar los descansos a conveniencia, sin respeto a lo que marca la Ley Federal del Trabajo, ya que sin importar que hayan pasado 6 o más días sin que haya descansado el trabajador. Se sabe que las necesidades de la empresa reclaman una labor continua y por esta “razón” los días de descanso no se fijan de común acuerdo entre los trabajadores y el patrón. Como tampoco se respetan los días de descanso obligatorio.

**Responsabilidades.-** Independientemente para el puesto para el que fue contratado cada trabajador, discrecionalmente se le asignan otras actividades sin recibir ninguna remuneración por ello. Y si en cambio se le exige que cumpla con lo anterior.

**Utilidades.-** No corresponden a las ganancias multimillonarias que percibe año con año esta empresa transnacional. Donde obligatoriamente cada trabajador debe firmar la representación del Sindicato para este fin, desconociendo por completo la función de sus supuestos representantes. Y la decisión y forma de

repartir las utilidades se hace unilateralmente, es decir, la empresa lo hace imponiendo su voluntad sin ninguna intervención del sindicato (que esta para servirle a la empresa) ni tampoco del Estado, a través de la Secretaría del Trabajo Y Previsión Social.

Capacitación.- Este es el punto más sensible y representa la forma de control inhumana del Grupo Wal-Mart de México hacia sus trabajadores. Encubierta en una supuesta capacitación se obliga a cada trabajador a absorber 30 módulos de información de la empresa, a través de un monitor en un espacio cerrado y oscuro. Donde al termino de cada modulo se le aplica un examen que de no acreditar se le obliga a repetir el modulo. Lo anterior se define como un “lavado de cerebro” mediante mensajes subliminales lo cual provoca daños a la salud<sup>114</sup>.

Lo anterior son los aspectos más significativos respecto a las condiciones de trabajo.

---

<sup>114</sup> Véase, Artículo. ÍNDICE POLÍTICO. WAL-MART y el lavado de cerebros. 31 de mayo del 2007 Francisco Rodríguez p.10

### **6.3 ESTRATEGIA DE LUCHA LABORAL.**

Dentro de la estrategia la Organización de Trabajadores decidió basar su lucha primordialmente en dos vertientes: una al interior de la empresa manteniendo una comunicación directa con el corporativo y acciones de resistencia laboral dentro de las tiendas y restaurantes; y al exterior en la Denuncia Pública como medio de concientización y la búsqueda de la solidaridad con la sociedad.

Respecto a la primera se mando una carta al Sr. Scot Ranh el cual en marzo del 2007 fungía como Presidente y director General de Wal-Mart de México, en donde se hacia de su conocimiento la existencia de dicha Organización y se le pedía respetuosamente un cambio en las “políticas de la empresa” para mejorar las condiciones de trabajo para miles de trabajadores.

En lo que se refiere a la segunda se solicito el apoyo de medios de comunicación, lo cual fue atendido oportunamente por periódicos como “Impacto” (el cual comenzó sus publicaciones sobre Wal-Mart en abril del año 2007 hasta diciembre del mismo año), la Jornada (En el mes de Junio del 2007); y también en radio como fue radio capital y radio ciudadana (en el mes de mayo y diciembre del 2007 respectivamente). Medios que le dieron seguimiento al movimiento de trabajadores denunciado ante la Opinión Pública las Condiciones de Trabajo imperantes en la empresa.

#### **6.4 REACCIÓN DE LA- EMPRESA Y REPRESALIA.**

La primera reacción de la empresa ante la existencia de la Organización de Trabajadores, fue la de “restarle importancia” y al no poder ubicar a las bases del movimiento decidió corresponder y dar respuesta a la peticiones legítimas de los trabajadores con comodidad y entretenimiento, es decir; como respuesta mando a un considerable número de tiendas y restaurantes “comedores nuevos para los trabajadores” “aparatos de T.V.” ignorando por completo la solicitud de mejores condiciones de trabajo comenzando por el salario y otras prestaciones.

Una vez que la empresa tuvo conocimiento de la Denuncia Pública a través de los medios de comunicación ya citados su segunda reacción fue contundente:

- 1) Se anuncio que el próximo año no habría utilidades por remodelaciones y nuevas aperturas.
- 2) El anuncio en cada centro de trabajo de que quien no este a gusto “se puede ir”.
- 3) Se intensifico los programas de capacitación bajo las condiciones ya descritas.
- 4) Se anunció un recorte masivo en el 2007 en las tiendas de Wal-Mart Supercenter en el D. F.- donde se pretendía despedir a cientos de trabajadores sin la liquidación de ley.
- 5) El acoso incesante de sus cuerpos de seguridad para que por el menor motivo los trabajadores con mayor antigüedad se sientan orillados a firmar su renuncia.
- 6) La distribución masiva en todas la tiendas y restaurantes de la normatividad de Wal-Mart donde se les advierte a los trabajadores del peligro que representa el que se organicen; además de la publicación del reglamento de trabajo que se sabia de su existencia pero nunca había sido exhibido donde se resalta el apartado de sanciones para los trabajadores.
- 7) El acoso e intimidación a los periodistas y en general a los medios de comunicación que publicaron el movimiento y las condiciones de trabajo en Wal-Mart.

En general, Wal-Mart de México a puesto en practica toda su maquinaria de opresión con el objeto de eliminar toda organización de trabajadores.

## 6.5 AVANCES DE LA ORGANIZACIÓN.

Dentro de los avances de la Organizaciones pueden enumerar los siguientes:

- 1) Concientización Laboral. Mediante el surgimiento y desarrollo del movimiento de trabajadores se ha logrado concientizar a cada vez un mayor número de trabajadores acerca de las condiciones de trabajo reales al margen de lo que sostiene la empresa mediante la llamada “cultura Wal-Mart”. Lo cual se convierte en una esperanza en la búsqueda de equilibrio entre el trabajador y la empresa.
- 2) Concientización Social. Una vez que un sector de la sociedad ha tomado conciencia del movimiento de trabajadores y con ello de lo que representa esta empresa extranjera, se estará en posición de reaccionar como consumidor.
- 3) Concientización Empresarial. Una vez que la empresa ha constatado más no reconocido la existencia del movimiento de trabajadores, se tendrá una visión clara por parte de ésta, de los efectos en el trabajador de la condiciones prevaleciente en la compañía, lo cual lo obliga a asumir una posición que desde ahora no solo será del conocimiento de sus trabajadores, sino también de la Opinión Pública dentro de la cual se encuentran sus propios consumidores, por lo cual tendrá que hacer una revaloración de sus políticas para no ver afectados sus intereses, ya que el movimiento lejos de desaparecer, ira creciendo empujado por las condiciones externas (como lo es el significativo aumento en los medios de subsistencia en el México de hoy).

## **6.6 EL PAPEL DE LA AUTORIDADES**

Sencillamente en éste punto el papel de las autoridades federales y locales en materia de trabajo, como lo son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría del Trabajo del D. F. es "inexistente", ya que haciendo caso omiso a los ordenamientos legales vigentes, la situación de los trabajadores no sólo de Wal-Mart de México, sino en general de los trabajadores que sirven a empresas transnacionales les es ajena. El único punto en donde el trabajador de Wal-Mart tiene contacto con autoridades del Trabajo es "cuando deja de serlo", es decir; cuando el trabajador es separado de la empresa y se ve en la necesidad de acudir ante los Tribunales del Trabajo, mediante una demanda, con el objetivo de obtener una liquidación conforme a Derecho. Ya que en éste rubro la empresa se desentiende dejando a sus representante legales la responsabilidad de finiquitar con el trabajador la relación de trabajo.

# **CAPITULO VII**

## **CONCLUSIONES**

## **7.- PARTICULARES.**

### **CAPITULO I**

- I. La visión de Sam Walton fue pensar en una tienda donde existiera variedad de productos para variedad de gustos.
- II. El éxito se debió a la preocupación constante por mantener los anaqueles del establecimiento bien surtidos y con gran variedad de productos. Además de que la tienda permanece abierta por más tiempo que los competidores y la única en las fechas festivas desde sus inicios.
- III. Sam Walton, tuvo la idea visionaria de la práctica del descuento constante, que lograba al comprar al mayoreo del proveedor que tenía los precios más bajos, lo que permitía tener los mejores precios del mercado.
- IV. El nuevo programa que Walton pudo ver, fue el concepto nuevo de autoservicio que permitiría a los clientes comparar productos en los estantes, y los podían comprar más barato si así lo quería.
- V. Sam Walton abre su primera tienda Wal-Mart en 1962 ya como el único dueño, dando principio al nacimiento de un imperio.
- VI. Siempre visionario, Walton creyó que el mayor descuento en los precios le daría la ventaja en la preferencia de los consumidores sobre sus competidores.
- VII. Las tiendas Wal-Mart comenzaron a inundar una ciudad tras otra en E.U. formula perfecta para el crecimiento de valor y ganancia superior: encontrar una pequeña ciudad donde no existiera tienda departamental, ganar el mercado y no tener con quien compartirlo.

- VIII. Sam Walton sabia que la clave para mantener bajos costos y ganancias altas, era el control de inventario, ordenando los productos necesarios en la cantidad necesaria. Muy poco inventario significaría para la empresa perdida de ventas mientras que por otro lado, demasiado inventario significaría excesivo costo.
- IX. Wal-Mart se convirtió en el ícono del control de inventario justo a tiempo, que se tradujo en una satisfactoria logística de la mercancía y una mayor eficiencia. Lo cual la llevo a ser primera en el uso de la tecnología a favor del servicio, una de las primeras cadenas que instalaba códigos de barras en las cajas registradoras conectadas a una computadora central.
- X. El carisma innato de Sam Walton y el rol de la empresa motivo a miles de empleados en E.U. a seguir creyendo en el centro comercial y sus bondades.
- XI. Uno de los pilares principales de Wal-Mart en E.U. radica en haber creado una cultura organizacional donde todos compartan la misma visión, valores, propósitos y expectativas de éxito. Basándose en tres creencias básicas dentro de la regla que son: el respeto a los clientes, a los asociados y proveedores.
- XII. La expansión internacional de Wal-Mart comienza al inaugurar la cadena Sam's Club en la zona de Polanco en la Ciudad de México. En la actualidad tiene presencia en 15 países operando alrededor de 2,250 establecimientos propios en 10 países y empleando internacionalmente a cerca de 450,000 asociados en Alemania, Argentina, Brasil, Canadá, China, Corea del Sur, Japón, México, Puerto Rico y Reino Unido. Y teniendo presencia como socio comercial con el grupo CARCHO, La

Fragua y Supermercados Unidos en Centro América, con tiendas en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

- XIII. Los cambios de razón social de Wal-Mart de México no permiten ubicar con exactitud o aproximación el número de trabajadores que laboran para esta empresa. Por lo cual se dificulta enormemente saber el grado de cumplimiento laboral por parte de la transnacional.
- XIV. Los cambios también desalientan la organización y asociación de los trabajadores en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, a través de un sindicato legítimo y representativo de sus intereses.
- XV. Otro de los efectos por los cambios de razón social es el atentado contra la antigüedad del trabajador, ya que al manifestar su intención por cambiar de giro dentro de la empresa, en algunos casos, se ve precisado a renunciar, para integrarse nuevamente, perdiendo la antigüedad que tenía en la empresa.
- XVI. Por último los cambios de razón social originan en el trabajador – inestabilidad en el empleo- ya que a decisión de la empresa el trabajador puede ser cambiado de giro, aún en contra de su voluntad.
- XVII. Por lo que se refiere a los efectos de cambio de razón social de la empresa, para la misma se cuentan: facilita su operación y funcionamiento, facilita la celebración de los contratos colectivos por almacén, evade derechos laborales, tiene un mayor control sobre los trabajadores y aumenta sus ganancias.

## CAPITULO II

- I. Los derechos Humanos Laborales exigen para su reconocimiento, respeto a la libertad, igualdad y dignidad de cada trabajador.
- II. Es imprescindible subsanar entre la imprecisión conceptual que existe acerca de los Derechos Humanos en General y los Derechos Laborales en particular.
- III. Los Derechos Humanos son atributos que forman parte también de los trabajadores y las trabajadoras.
- IV. No sólo los agentes del Estado son susceptibles de violar Derechos Humanos, sino también, las Corporaciones Multinacionales y otros particulares situados en posición de poder como son el patrón y el dirigente sindical, frente a los trabajadores.
- V. Los Derechos Humanos son integrales e indivisibles: la falta de uno solo de ellos significa la violación de los Derechos Humanos de la persona o colectividad de que se trate.
- VI. Los derechos Humanos Laborales se encuentran dentro de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y son parte integral e indivisible de los Derechos Humanos.
- VII. Los Derechos Humanos Laborales (DHL), son “Todas aquellas exigencias individuales y colectivas cuya satisfacción garantice a las personas, en tanto trabajadoras, el respeto a su dignidad y a su pleno desarrollo.
- VIII. La Revolución Mexicana convirtió al Estado en responsable de hacer efectivos los derechos de los trabajadores.

- IX. Los Derechos Humanos Laborales fundamentales son: empleo estable, salario suficiente, condiciones satisfactorias de trabajo, libertad sindical, contratación colectiva, huelga, derechos a equidad de genero, protección al trabajo de menores, irrenunciabilidad a derechos adquiridos, justicia laboral.
- X. Todos los DHL son sistemática y generalizadamente violados en nuestro país.
- XI. La violación a los DHL son vistos como actos ilegales, en todo caso anticonstitucionales, pero de ninguna manera como violaciones a Derechos Humanos. Así como la impunidad existente con que los órganos de justicia del gobierno cubren a empresarios y lideres sindicales.
- XII. En necesario impulsar la exigibilidad como Derechos Humanos en cuanto a los Derechos Humanos Laborales fundamentales.
- XIII. Entre las características de los DHL se encuentran: nacen por la dignidad humana, son inherentes, son de hombres y mujeres, son irrenunciables, son integrales, son inacabados, son siempre exigibles, los individuales y colectivos son complementarios, son los mínimos indispensables.
- XIV. Los derechos que se han mencionado como fundamentales de hombre y mujeres que viven del trabajo asalariado, están reconocidos en el sistema jurídico mexicano, en los diferentes instrumentos legales relacionados con los Derechos Laborales.
- XV. Los instrumentos jurídicos en materia laboral tienen diferentes jerarquías, en caso de que contradigan, hay un criterio para saber cual deberá aplicarse. En términos generales, todo instrumento que otorgue

mayores beneficios deberá aplicarse, a menos que un instrumento de mayor jerarquía lo prohíba.

- XVI. A fin de estar en posibilidad de utilizar estos instrumentos para la defensa de los DHL, es importante tener en cuenta algunas de sus características: prevalece la Norma Fundamental, es de carácter tutelar, es derecho inconcluso, se rige bajo el principio de la regla favorable al trabajador, es irrenunciable, se debe aplicar bajo el principio de igualdad y sus normas son complementarias e integrales.
- XVII. En materia laboral son aplicables como Ley Suprema, además de la Constitución, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana de los Derechos Humanos, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, la Convención de los Derechos del Niños, y el convenio para Eliminar todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Estas normas deben ser aplicadas aunque leyes reglamentarias pudieran negar esos derechos.
- XVIII. Las leyes reglamentarias en materia laboral, reglamentan la forma y procedimientos para poder hacer valer los derechos contenidos en las normas fundamentales, pues sin esta concreción se quedarían en el aire. Si es negado algún derecho, contradiciendo lo que establece cualquier norma fundamental, puede invocarse la norma fundamental violada mediante un juicio de amparo.
- XIX. Los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), tienen carácter de leyes.
- XX. El CCT no sólo es la mayor conquista alcanzada por la organización de los trabajadores, sino también expresión de solidaridad entre los miembros del sindicato.

- XXI. Los CCT pueden ser celebrados únicamente por los sindicatos de trabajadores que se ubican dentro del Apartado A del Artículo 123 Constitucional.
- XXII. El “Reglamento Interior de Trabajo”, surge de la negociación entre el patrón y la organización de trabajadores. Una vez nacidas, acordadas por ambas partes y registradas ante la autoridad laboral, adquieren carácter de ley.
- XXIII. El no cumplimiento de los Derechos Humanos Laborales por omisión, implica ya una violación a los Derechos Humanos.

### CAPITULO III

- I. Las Condiciones de Trabajo en México, están definidas en el contexto de la economía mundial.
- II. México es una plataforma de exportación, combinando el trabajo barato y la alta tecnología, con una economía Subdesarrollada donde no se comparte las ganancias con la población.
- III. Los Derechos Laborables no obstaculizan el comercio, sino sirven para crear mercados más robustos y condiciones de trabajo mejoradas.
- IV. Hutton sostiene: La Globalización es un capitalismo que es mucho más duro, más sin escrúpulos y más cierto de aquello que lo hace funcionar. Donde su objetivo principal es servir a los propietarios e inversionistas.
- V. Keohne y Nye sostienen: La Revolución informática esta en el centro de la globalización económica y social, ha hecho posible la organización transnacional del trabajo y la expansión de los mercados, facilitando así una nueva división internacional del trabajo.
- VI. Galbraith sostiene: Los patrones sugieren fuertemente que las fuerzas de la globalización, incluyendo las altas tasas de interés, las crisis de deuda, y los choques de la liberación están asociados con una creciente desigualdad en las estructuras salariales.
- VII. Faux afirma: En una economía cuyo crecimiento depende de los mercados externos, el aumentar salarios es un problema ya que se añaden a la carga de competir internacionalmente.
- VIII. El comercio ha cambiado en 4 formas fundamentales: Primero. Las corporaciones Transnacionales son más importantes; Segundo. La

manufactura explica una parte mucho mayor de las exportaciones en desarrollo; Tercero. Los países en desarrollo a hora explican un porcentaje mucho mayor de las exportaciones manufactureras globales; y Cuarto. Las economías en desarrollo están exportando productos más sofisticados.

- IX. Una clave para comprender la nueva división internacional del trabajo es el hecho de que México y otras economías en desarrollo son capaces de exportar con elevados niveles de productividad y calidad. Es este fenómeno el que traduce los bajos salarios en bajos costos unitarios a niveles de clase mundial.
- X. Hay presiones feroces para disminuir costos, lo que provoca frecuentemente la amenaza o el movimiento real de la producción hacia áreas de menores salarios.
- XI. El impulso para reducir los salarios en el mercado global ya no es un problema Norte-Sur solamente, sino una competencia entre economías con bajos salarios.
- XII. Los bajos costos laborales continúan siendo una consideración central en las Decisiones Corporativas acerca de donde colocar la producción.
- XIII. Las presiones a la baja de los salarios en un país se transmiten mediante la misma empresa a los trabajadores y sindicatos en otros países, muchas veces al momento en que los trabajadores compiten por los mismos empleos.
- XIV. Muchos factores influyen la fijación de los salarios, desde la productividad global de la economía hasta el número de personas que buscan trabajo.

- XV. Los salarios altos no necesariamente dañan la competitividad: pueden crear una fuerza de trabajo más estable y motivada e incrementar la competitividad.
- XVI. La transición económica en México, se inicia a partir de la crisis de la deuda externa en 1982. A partir de ese momento hay un giro radical en la conducción de la política económica.
- XVII. Al caer los precios internacionales del petróleo, la consecuente restricción en el acceso a divisas fue el detonador de la crisis de 1982.
- XVIII. El modelo de desarrollo centrado en el mercado interno fue desmontado de manera paulatina por los conductores de la política económica de Miguel de la Madrid. Adicionalmente se abre la económica al exterior, proceso marcado por el ingreso de México al GATT en el año de 1986.
- XIX. Con Carlos Salinas el nuevo modelo volcado al exterior fue presentado como el mecanismo privilegiado que habría de conducir el país al selecto grupo de países del Primer Mundo. Como parte de esto, en 1993 se firmo el Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte. La Rebelión Zapatista, los asesinatos políticos y la crisis del peso fueron los hechos que marcaron en forma definitiva el año del 94, señalado como un año de crisis económica y política.
- XX. A partir de entonces el modelo muestra dificultades para mantener un crecimiento sostenido, compatible con la creación de empleos, y con el aumento en los ingresos de los trabajadores.
- XXI. Tomados en conjunto los volúmenes de Inversión Extranjera, poco han contribuido a incrementar el número de puestos de trabajo, ya que una parte significativa de esta inversión se ha dirigido a la compra de

empresas ya existentes, como lo muestran los casos de los Bancos y de las Grandes Cadenas de Supermercados que proliferan en México.

- XXII. De acuerdo al Neoliberalismo el Estado sirve únicamente para garantizar los derechos de propiedad y que proporcione infraestructura básica para el buen funcionamiento de las actividades económicas del sector privado.
- XXIII. En una economía como la nuestra en la cual los ahorros de los trabajadores son prácticamente cero. Por lo tanto, los trabajadores que recién ingresan al mercado de trabajo, así como los que pierden su empleo regresan al mercado de trabajo, así como los que pierden su empleo, se ven forzados a aceptar cualquier trabajo disponible, sin importar la paga, las condiciones de trabajo, o la compatibilidad con su entrenamiento y habilidades.
- XXIV. La crisis de la deuda implicó, la reducción radical del salario. Los salarios fijos por jurisdicción federal perdieron 30% de su valor real y el salario mínimo vio reducido su poder de compra a la mitad. Y el colapso salarial, originado por la crisis del 95 y su estancamiento en los años siguientes arroja un saldo de 20 años claramente negativo para los trabajadores. El salario real mínimo del 2000 representa tan sólo una tercera parte del monto de 1980.
- XXV. En la Ciudad de México, en las últimas décadas las familias para lograr su manutención económica, han dejado de depender de un solo proveedor exclusivo. Las esposas e hijos han incrementado de forma importante su presencia.
- XXVI. La Crisis de los años 80 afectó severamente a la Ciudad de México. La actividad industrial que era el motor principal de crecimiento, cedió el paso a los servicios, en especial financieros y sociales.

- XXVII. En la capital del país, se han expandido las grandes empresas capitalistas y los sectores de servicios. Ha habido un descenso en el empleo público. (por el adelgazamiento del Estado).
- XXVIII. La mano de obra que no tiene responsabilidades familiares puede ser la más vulnerable a las presiones por flexibilizar las condiciones de trabajo. Los trabajadores con menos escolaridad, menor edad, reciben las peores remuneraciones relativas. Son las hijas quienes reciben los ingresos más bajos.
- XXIX. Queda claro, que la mano de obra joven, y sobre todo las mujeres hijas de familia, desempeñan un papel fundamental dentro de un modelo de acumulación que descansa en gran medida en los bajos salarios como un fuerte atractivo para inversiones extranjeras en general.
- XXX. En la ciudad de México en comparación con Monterrey se perciben menores remuneraciones. Resultado que da cuenta del impacto territorial de las nuevas políticas sociales y económicas.

## CAPITULO IV

- I. EL CCP es aquel Contrato Colectivo de Trabajo simulado, suscrito a espaldas de los trabajadores y sin su consentimiento.
- II. Los objetivos principales de los CCP son: Evitar que se constituya y se registre en la misma empresa un sindicato verdadero, garantizar condiciones de ventaja para el patrón y aumentar sus niveles de ganancia por la vía de reducir sus salarios, las prestaciones y los derechos de sus trabajadores.
- III. La razón fundamental del Sindicato de Protección es la celebración, mantenimiento y gestión de Contratos de Protección.
- IV. De acuerdo al enfoque genético desde sus orígenes, el sindicalismo de protección surgió precisamente para proteger al patrón y repeler la acción de los sindicatos. En tres etapas: la primera mediante la violencia y la coerción se enfocó en pervertir la contratación colectiva; segundo se sumaron los recursos cada vez mas modernos del almacenaje institucional corporativo; tercera, permitiendo la flexibilización laboral salvaje y unilateral y abaratando cada vez mas los costos del trabajo.
- V. De acuerdo al enfoque estructura –funcional, la sobre intervención y el control del gobierno sobre los sindicatos, incluso sobre los patrones, han alcanzado manifestaciones difíciles de creer. Por lo que respecta a los sindicatos y de los contratos de protección, los mecanismos de intervención y de control determinantes han sido:
  - 1) Las atribuciones legales y reglamentos de la STPS, concentradas prioritariamente en el control político de los actores productivos.
  - 2) La escasa o nula independencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- 3) La escasa o nula independencia y la ineficiencia del sistema de procuración de justicia laboral.
  - 4) Una legislación laboral excesiva y confusa.
  - 5) La no existencia, tanto en las instituciones como en la ley, de mecanismos que impidan al gobierno y al patrón intervenir en la vida sindical. En general, los convenio 87 y 98 de la OIT, no están reforzados ni jurídica, ni institucionalmente en México.
- VI. De acuerdo al enfoque ideológico hipotéticamente es preciso suponer que en su primera fase esta ideología fue el llamado “nacionalismo revolucionario”; en su segunda fase fue una ideología de corte regionalista y de desarrollo económico; y en su tercera etapa histórica se logra constituir una ideología propia, un discurso aparentemente modernizador y de ruptura con el sindicalismo corporativo tradicional. Este sindicalismo moderno es aséptico políticamente, al margen de los partidos. Las asambleas son innecesarias, así como cualquier tipo de manifestación social de los trabajadores (1 de Mayo). Se promueve un pensamiento individualista. Muestra un profundo desprecio por los sindicatos tradicionales corruptos, de obreros y trabajadores de bajo nivel educativo, destruye la conciencia y la identidad de clase, así como el sentido de solidaridad.
- VII. Para eliminar los Contratos de Protección del mundo laboral requiere no solo de transformaciones del sistema laboral en particular, sino del sistema político en su conjunto.
- VIII. De acuerdo al análisis histórico, el fenómeno de los Contratos de protección no nuevo en México, no nace en los 80 con las políticas neoliberales, ni nace con Arsenio Faret Cubillas en la STPS, no nace en los 50 cuando las disidencias de la CTM conforman nuevas centrales sindicales como negocio propio. Nacen cuando la Legislación Laboral

convierte a los Sindicatos en “marcas registradas” y a sus Secretarios Generales en representantes jurídicos únicos.

- IX. La existencia de los contratos de protección es producto de la legislación vigente en materia laboral. La LFT legalizó la pérdida de la libertad sindical, la intervención del Estado en la vida interna de los sindicatos y permitió la monetarización de la acción sindical al convertirla en monopolio del sindicato reconocido por el Estado. Consolidó la intromisión de los empresarios a través de los sindicatos blancos y la compraventa de los Contratos de Protección.
- X. De acuerdo al análisis institucional los CCP se caracterizan como “fraude a la ley” porque desvirtúa por completo el sentido de la contratación colectiva al convertirla en un instrumento de protección del empleador contra una auténtica sindicalización y facilitar una flexibilidad laboral sin cortapisas, condiciones éstas del “modelos de negocios” resultante de las reformas económicas orientadas al mercado inspiradas en el consenso de Washington.
- XI. Para dotar al sistema de representación de nuevos atributos tales como la transparencia, la rendición de cuentas y la democracia interna en la vida sindical y cerrar el paso a los CCPE es necesario un nuevo marco institucional.
- XII. En la experiencia de otros países puede decirse que existen por lo menos dos maneras de cerrar el paso a los CCPE: cerrar los resquicios legales desde donde se pueda manipular el proceso organizativo y/o eliminar los incentivos para recurrir a este tipo de prácticas.
- XIII. Es posible que cualquier intento de poner fin a los CCPE que se mueva en uno solo de esos ejes nos conduzca una y otra vez al estatus quo. En cambio una vía intermedia podría tener mayores posibilidades

porque sería tal vez una salida negociable. Sería indispensable que desde la nueva administración 2006-2012, se dejaran de alentar las expectativas de sobrevivencia de la gerontocracia sindical.

- XIV. Dentro del Marco Jurídico de los CCP, la Ley Federal del Trabajo no distingue, desde el punto de vista práctico, entre contratos colectivos y contratos de protección. De acuerdo a la ley los propios trabajadores de manera individual quedan excluidos de la posibilidad de firmar contratos colectivos.
- XV. La huelga es el mecanismo para obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo.
- XVI. De 100 contratos colectivos de trabajo depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el 80% no sufren una revisión, lo cual implica que el 20 o 25 % de los contratos colectivos de trabajo tienen una vida, tienen vigencia. Por lo tanto, es posible suponer que los demás contratos, al no tener emplazamiento a huelga por revisiones de contrato, corresponden a la modalidad de Contratos de Protección.
- XVII. El 80% de los trabajadores no están enterados de que existe un contrato colectivo en su centro de trabajo. En México, sólo el 20% de los trabajadores conocen y revisan sus contratos colectivos.
- XVIII. En suma la LFT no establece la exigencia de acreditar que los trabajadores que pretenden emplazar a huelga están afiliados al sindicato, que dice representarlos; tampoco señala la obligación de proporcionar los nombres de los trabajadores que están en servicio, y menos aún dispone que tales datos justifiquen con documentación idónea.

- XIX. En las condiciones actuales, la huelga primero estalla y después se califica, lo que provoca, en la mayoría de los casos la proliferación de contratos colectivos de protección y, desde luego, los perjuicios derivados de la suspensión de labores, tanto para el patrón, la sociedad y terceros, como para los propios trabajadores.
- XX. Los patrones aseguran que si no cuentan con un contrato colectivo de trabajo quedan expuestos a que cualquier sindicato los emplace a huelga, por lo que el contrato de protección se convierte en una necesidad patronal para que subsista la fuente de empleo.
- XXI. Las propuestas de solución son: que el Contrato Colectivo de Trabajo sea celebrado por una coalición de trabajadores calificada de trabajadores, como sucede en otros países, y no por parte del sindicato. Y legitimar el derecho de huelga a la firma del contrato con una previa acreditación de la voluntad mayoritaria de los trabajadores. Una medida más como ocurre en la gran mayoría de las naciones civilizadas que primero se califique la huelga, se verifique si cumple con los requisitos de forma, fondo y mayoría, y después estalle. Una más que se acortaran los tiempos para calificar la huelga. Y por último medidas drásticas como cancelar el registro sindical en forma automática e indefinida, a aquellos sindicatos que se dediquen a coaccionar o chantajear a los patrones a través de los emplazamientos a huelga o de los conflictos de titularidad de los contratos.
- XXII. De acuerdo al Licenciado Carlos López Ruiz no existe una política pública frente a la problemática que plantean los contratos de protección, al menos no desde el gobierno federal. Pese a que el ex presidente Vicente Fox Quezada asumió en sus compromisos de campaña la transparencia y el combate a esa practica.

XXIII. La junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal es la única en el país que ha llamado al problema por su nombre y sin dejar de observar las disposiciones constitucionales y legales sobre el particular, ha tomado públicamente cuatro medidas frontales para combatir la practica de la contratación de protección:

- 1) La publicación en el Boletín Laboral en el cual se decretó la apertura de la información y el acceso directo de los trabajadores de cada empresa al expediente de los Contratos Colectivos.
- 2) La publicación en el Boletín Laboral en la pagina de internet desde octubre del 2001 los nuevos contratos colectivos de trabajo. Publicación que se actualiza mensualmente.
- 3) La publicación en el Boletín Laboral de 2 acuerdos donde se previno a sindicatos y patrones del D.F. para que actualizaran sus pactos colectivos en términos de la ley.
- 4) La recaptura, depuración física y reclasificación en sus respectivos archivos de confiable y mayor certeza jurídica en la actuación de la junta sobre el particular.

## CAPITULO V

- I. A partir del 7 de enero del 2002 Operadora Wal-Mart, S. de R.L. de C.V nombra “administradores de personal y recursos humanos” a varias decenas de personas, que serán las encomendadas por la empresa a celebrar la contratación colectiva en la Ciudad de México.
- II. Bajo la misma denominación Wal-Mart contrata también personal que labora en otras tiendas que se integran al Corporativo, como son: El Portón, Superama, Vips y otras más, razón por la que los resultados finales obtenidos, podrán verse distorsionados por el hecho de que los totales de personal afiliado a las organizaciones sindicales y los de personal reconocido en cada almacén no necesariamente van a coincidir.
- III. Wal-Mart opta por la celebración de la contratación colectiva por almacén, lo cual trae un sinnúmero de inconvenientes para los trabajadores, dentro de los cuales se citan:
  - 1) No lo definen los trabajadores.
  - 2) Los trabajadores tienen menos fuerza en la formulación y defensa de sus demandas.
  - 3) Los trabajadores se ven aislados en el supuesto de huelga y/o cualquier otra acción que intente realizar.
- IV. Como ejemplo de la Contratación Colectiva de Wal-Mart en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. aparecen registrados 88 almacenes Wal-Mart y 60 panaderías del corporativo y que por razones de espacio se redujo el estudio a estos.
- V. Los 88 almacenes tienen celebrado número igual de contratos colectivos con 2 sindicatos, uno nacional y otro local, donde se consigna la siguiente clausula: “Este contrato surtirá sus efectos únicamente en la

unidad de la EMPRESA ubicada en (domicilio del establecimiento)”, delimitando así su poder de acción y alcance a los trabajadores para el supuesto de que en algún momento pretendan ejercer sus derechos colectivos.

- VI. El Secretario General del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centro Comerciales, Similares y Conexos de la República Mexicana, pertenece a la C.T.M. (Sindicato Nacional que se encuentra muy cerca de ser de la exclusividad de Wal-Mart); quien se encuentra legitimado ante la Secretaría del Trabajo con Toma de nota vigente hasta el 2 de mayo del 2012.
- VII. En los contratos colectivos celebrados con Wal-Mart, con independencia del sindicato que sea titular del mismo, se firma un “machote” único tipo, e inauditamente a la vez que existen los más de 100 contratos colectivos, existe un “único reglamento interior” del trabajo aplicable a todos los establecimientos de Wal-Mart. Este hecho evidencia que los términos de la contratación colectiva los define la empresa.
- VIII. En salarios los más altos son del monto de 3 salarios mínimos y los más bajos alrededor de 25% superiores al salario mínimo, encontrándose el promedio en 2 salarios mínimos. En jornada de trabajo existe una flexibilidad total, (la empresa esta facultada para mover a discreción las jornadas) así los trabajadores quedan a disposición de la empresa las 24 horas del día. En materia de días de descanso la empresa también esta facultada para determinarlos, pudiendo incluso modificar el día de descanso semanal e informar al trabajador en el último momento. Esta garantizada la –Polivalencia- porque queda facultada la empresa para cambiar de clasificación a los trabajadores, es decir: para reasignarles actividades discrecionalmente.

- IX. La empresa convoca a trabajadores públicamente, los somete a pruebas y procedimientos de selección y en el momento en que los contratan los hacen firmar su afiliación a la Organización Sindical, expediente con el cual el Sindicato queda satisfecho y los trabajadores tienen poco o nada que ver con la organización.
- X. En materia de cuotas sindicales los trabajadores no se enteran de la cantidad que la organización recibe por cada uno de ellos y tampoco se les descuenta de su salario.
- XI. Los incrementos salariales que se otorgan en las revisiones se mueven dentro del porcentaje que de manera oficial se establecen.
- XII. Para Wal-Mart de México no es suficiente simular una representación sindical a espaldas de los trabajadores, también considera indispensable trabajar con sus líderes (principalmente gerentes de tiendas) y como parte de su capacitación, los prepara en el manejo, dominio y aplicación del llamado “Código Anti sindical de Wal-Mart”. (CASWM)
- XIII. El CASWM es un manual diseñado por Orson Mason en 1991 dirigido a líderes como un instrumento valioso de prevención ante cualquier intento de los trabajadores por organizarse.
- XIV. En el contenido del manual se les aclara a los líderes referidos que deben estar alertas ante cualquier intento de los trabajadores por formar un sindicato y del daño que este representaría para Wal-Mart. Aquí Wal-Mart convence a los gerentes y directivos y garantiza la no proliferación de un sindicato legítimo y representativo de los trabajadores. Por último les da los pasos a seguir ante cualquier brote, mediante una comunicación directa entre los gerentes y directivos y los más altos niveles del Corporativo no sólo en México, sino también en E.E.U.U.

## CAPITULO VI

- I. Los mecanismos informales de protección a los derechos humanos, entendiéndolo por “informales” a aquellos que carecen de calificación legal directa, o la tienen con signo negativo, vale decir, no reconociéndolos o aún prohibiéndolos a nivel legal, pero que sin embargo, gozan de un amplio consenso legitimador, abre las puertas a la posibilidad de una jurisprudencia innovadora, y en muchos casos, fuerzan a su posterior reconocimiento legislativo.
- II. Dentro de los mecanismos alternativos se encuentran: la denuncia pública de la injusticia, la no –cooperación, la desobediencia civil, las organizaciones no gubernamentales y el derecho alternativo.
- III. La organización de Trabajadores del Grupo Wal-Mart de México, nace de la “Condiciones Deplorables de Trabajo”, que prevalecen en todos los giros de la empresa. Ejerciendo el legítimo derecho de asociación.
- IV. Dentro de los objetivos generales se encuentran: la recuperación de la Dignidad, la concientización laboral de los trabajadores. La Concientización social y la Denuncia Pública; en lo referente a los objetivos particulares: salario digno, disminución de descuentos, disminución de flexibilidad de horarios, reparto de utilidades equitativamente, evitar la polivalencia y el manejo indiscriminado de los descansos.
- V. En todos los giros de la Empresa prevalecen las mismas condiciones de trabajo en cuanto salarios, jornadas, descanso, responsabilidades, utilidades, capacitación, etc.
- VI. La estrategia de lucha se lleva a cabo bajo 2 vertientes: una al interior manteniendo una comunicación con el Corporativo y acciones de

resistencia laboral y otra al exterior, mediante la Denuncia Pública como medio de concientización y la búsqueda de la solidaridad con la sociedad.

- VII. La primera reacción de la empresa fue: restarle importancia al movimiento y no mejorar bajo ninguna circunstancia las condiciones de trabajo: y en la segunda reacción dicto medidas represivas contra los trabajadores en general con el objeto de eliminar el brote de la Organización.
- VIII. Dentro de los avances se registra una concientización de los trabajadores, una concientización hacia la sociedad y una concientización por parte de la empresa.
- IX. El papel de las autoridades tanto federales como locales es inexistente, ya que se hace caso omiso a la situación de los trabajadores de Wal-Mart de México, y de las empresas transnacionales en general; el único punto donde el trabajador de Wal-Mart tiene contacto con las autoridades cuando “deja de serlo” es decir, cuando el trabajador es separado de la empresa y se ve en la necesidad de acudir a los tribunales de Trabajo, para obtener una liquidación conforme a derecho. Ya que en este rubro la empresa se desentiende dejando en sus representantes legales la responsabilidad de finiquitar con el trabajador la relación de trabajo.

## 7.2 GENERALES.

- I. El tratado de Libre Comercio (TLCAN), determinó la entrada de Wal-Mart al país, ya que permitió en término de inversión:
  - 1). la instalación en territorio mexicano de competidores extranjeros;
  - 2). La posibilidad de asociación con capital extranjero. Siendo la más exitosa la que estableció el Grupo Cifra a principios de los noventa, en una alianza con Wal-Mart de los Estado Unidos. Y cuyo resultado fue la absorción total por parte del capital estadounidense de la empresa en 1997, ya que la dramática devaluación del peso por la crisis de 1994-1995 le permitió a la empresa norteamericana adquirir a su socio mexicano a un precio muy conveniente.
- II. Los efectos de los cambios de razón social de Wal-Mart de México se ha ido degradando el nivel de vida de los trabajadores. En cambio para la empresa ha facilitado su operación y aumentado sus ganancias.
- III. los Derechos Humanos Laborales (DHL), no están reconocidos en México como parte de los Derechos Humanos. La violación de ellos por parte del gobierno, multinacionales, patrones y dirigentes sindicales es sistemática y generalizada.
- IV. En México, la mayor conquista alcanzada por la organización de trabajadores es también su mayor medio de control es decir, el Contrato Colectivo de Trabajo.
- V. La crisis de 1982 y 1994 implicaron la reducción radical del salario, donde los trabajadores perdieron el 50% de su poder de compra, y eso aunado al modelo neoliberal adoptado por el gobierno el cual es incompatible con la creación de empleos, han colocado al trabajador de la Cd. de México en particular en la posición de aceptar cualquier empleo pese a que las condiciones no sean optimas y el salario insuficiente.

- VI. Gran parte de la inversión extranjera fue dirigida a la compra de cadenas de supermercados y empresas ya existentes, colaborando en poco a la creación de nuevos empleos, donde las empresas transnacionales han aprovechado enormemente la mano de obra barata y la alta tecnología para aumentas sus ganancias.
- VII. A partir del 82 se renunció al mercado interno y se volcó la economía abriéndose hacia el exterior, donde el gobierno salinista prometió la entrada al Primer Mundo, haciéndoles creer al trabajador que la “calidad y la productividad” eran la llave hacia un mayor nivel de vida y que solo representó un engaño que lo llevaría al mayor colapso salarial de la historia.
- VIII. Los Contratos Colectivos de Trabajo en general son un instrumento de desarrollo social que equilibra las relaciones entre el capital y el trabajo. Cuando estos entran en la clasificación de los llamados-Contratos de Protección-, dicho cometido se desnaturaliza y actúa en contra de los que deberían beneficiarse de su firma, es decir; los trabajadores. Sin embargo es un fenómeno difícil de combatir, puesto que tales contratos revisten formalidad y legalidad. Por lo tanto es menester que sin alterar la legalidad a la que nos debemos todos, se planten mecanismos accesibles en contra de dicha practica, en los que participe todo el foro laboral, a fin que de manera gradual ganemos en transparencia, eficacia y sobre todo, congruencia entre autoridades, trabajadores, sindicato y patrones de este país, en beneficio de una planta laboral que esta cada vez más necesitada de estabilidad y reglas del juego limpias.
- IX. En el D.F. lo que atrae poderosamente al trabajador hacia Wal-Mart es: la necesidad de complementar los ingresos familiares (por esposas e hijas), el acceso a servicios de salud (IMSS), la limitada oferta laboral y en menor medida la presunta reputación de la empresa; aceptando las condiciones de trabajo desfavorables y un salario insuficiente.

- X. Con los –Contratos de Protección Colectiva- Wal-Mart de México, simula tener un sindicato, simula negociar colectivamente, simula tener un contrato colectivo de trabajo, aunque todo esto sea a espaldas de los trabajadores; de esta manera la empresa viola unilateralmente y autoritariamente derechos básicos de los trabajadores reconocidos como fundamentales por la OIT (Organización Internacional del Trabajo): el derecho de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- XI. En muchos sentidos Wal-Mart de México es una empresa extraordinaria. Es la empresa privada más grande del país y ha crecido de manera asombrosa. Es tecnológicamente muy dinámica y tiene una enorme fuerza como comprador. Esta controlada por directivos estadounidenses y es parte de una corporación transnacional con alcance global. Pero en el terreno del empleo y de las relaciones sindicales Wal-Mart es muy ordinaria, aún típica del sector "marginal" del comercio minorista del cual forma parte. En términos de pago el comercio ofrece salarios bajos Wal-Mart también otorga sueldos bajos, pero un poco por encima de los ofrecidos por sus competidores principales. Respecto a las prestaciones, el comercio como sector da a sus empleados pocos beneficios más allá de los marcados por la ley, Wal-Mart por su parte, otorga también prestaciones mínimas, un poco menos aún que las prestaciones limitadas proveídas por las otras cadenas mayores de autoservicios.

En contraste con Wal-Mart en los Estados Unidos, Wal-Mart de México tiene contratos colectivos con sindicatos en muchas tiendas, tal vez en todas sus tiendas, aunque el personal principalmente en el D. F. niega la existencia de estos contratos ya sea por ignorancia o por política de la empresa. Los contratos propios de Wal-Mart, heredados en su mayor parte por cifra, muestran pocos beneficios por encima de los requisitos establecidos por la ley. Esto indica que Wal-Mart de México, al igual

que las demás grandes empresas comerciales, domina a sus sindicatos.

En resumen se puede declarar que Wal-Mart de México trata mal a sus empleados, respecto a los salarios, las prestaciones y a la ausencia de una voz sindical representativa de los intereses de los trabajadores. En síntesis Wal-Mart es claramente la empresa más extraordinaria del sector y, en el ámbito laboral, es de lo más ordinaria y común en sus prácticas.

- XII. La existencia de los Sindicatos de Protección en Wal-Mart, la existencia de los Contratos de Protección, la existencia de un Reglamento de Trabajo único, la Legislación Laboral en materia de Representación Sindical y Contratos Colectivos y la violación sistemática y generalizada de los derechos de los trabajadores; son los elementos fundamentales que determinan objetivamente el –estado de indefensión de los trabajadores del Grupo Wal-Mart de México en el D.F.
- XIII. La Organización de Trabajadores ha sido un mecanismo informal en la búsqueda de un sindicalismo legítimo y representativo, incapaz en las condiciones actuales de ejercer sus derechos colectivos por las razones ya expuestas, sin embargo, abre el camino para una probable solución, que no vendrá desde la cúpula del poder gubernamental, patronal o sindical, sino desde las bases de trabajadores impulsando por la fuerza de la mayoría un cambio.

## SIGLAS Y ACRONIMOS

ANAD	Asociación Nacional de Abogados Democráticos.
ASPA	Asociación Sindical de Pilotos Aviadores.
ANTAD	Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales
CNT	Coordinadora Nacional de Trabajadores.
COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
CPC	Contratos de Protección Colectiva
CTM	Confederación de Trabajadores de México
DHL	Derechos Humanos Laborales
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
Infonavit	Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores
JLCA	Junta Local de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TLCAM	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
UNT	Unión Nacional de Trabajadores.

## **ARTICULOS PERIODISTICOS.**

1. Sindicato en Wal-Mart. En Impacto, Francisco Rodríguez, México, D.F. a 20 de abril de 2007, p.10.
2. Wal-Mart: El caso Vips. En Impacto, Francisco Rodríguez, México, D.F. a , p.10.
3. Wal-Mart y el lavado de cerebros en Impacto, Francisco Rodríguez, México, D.F. a 31 de mayo de 2007, p.10.
4. Wal-Mart: Contratos de Protección. En Impacto, Francisco Rodríguez. México, D.F. a 3 de agosto de 2007, p.10.
5. Denuncian a Wal-Mart ante la OIT. En Impacto, Francisco Rodríguez, México, D.F. a 21 de junio de 2007, p. 10.
6. ¿Sindicalismo en Wal-Mart? Acción Subterránea, Virtual esclavismo, Boicot interno. La Jornada, Julio Hernández López, México, D.F. a 18 de junio de 2007, p
7. ONG piden boicot a Wal-Mart por condiciones laborales de empleados, AFP/La Jornada, México, D.F. a 30 de noviembre de 2007.
8. Apoyo a los trabajadores de Wal-Mart de México, Agencia de Comunicación Rodolfo Walsh. Argentina, Avellaneda Argentina. 5 de diciembre de 2007.
9. Soriana/Wal-Mart UN NEGOCIO DE GIGANTES. El Semanario. Del 13 al 19 de Diciembre de 2007. México, D. F. N° 162.
10. Una carta de navidad, en Impacto, Francisco Rodríguez, México, D. F. a 20 de diciembre de 2007. P 10.
11. Pacto contra proveedores en Impacto, Francisco Rodríguez, México, D. F. a 16 de enero de 2008. P.10.
12. Wal-Mart: Dignidad vs Soberbia, en Impacto, Francisco Rodríguez, México, D. F. a 2 de diciembre de 2007, p.10.

13. Denuncian abusos de Wal-Mart contra sus empleados, en La Jornada, Patricia Muñoz Ríos, México, D. F. a 3 de diciembre de 2007, p16.
14. Agio en Wal-Mart, en Reforma, Miguel Ángel Granados Chapa, México, D. F. a 15 de noviembre de 2007, p11.
15. Un día sin Wal-Mart, en La Jornada, Enrique Galván Ochoa, México, D. F. a 7 de noviembre de 2007, p6.
16. Un día sin Wal-Mart, en Impacto, Francisco Rodríguez, México, D. F. a 7 de noviembre de 2007, p10.
17. Contratos Colectivos de Protección Patronal generan acción opositora, en La Prensa, Patricia Carrasco, México, D. F. A 21 de septiembre de 2007, p 16.
18. ARRANCA CAMPAÑA INTERNACIONAL CONTRA CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN PATRONAL. En La Jornada, México, D. F. a 21 de septiembre de 2007, p. 22,50.
19. Denuncian 14 mil contratos “patito”, en Reforma, México, D. F. a 21 de septiembre de 2007, p 15.

## BIBLIOGRAFIA

1. Bouzas Ortiz José Alfonso. Contratación Colectiva de Protección en México. Instituto de Investigaciones Económicas de la U.N.A.M. 2007
2. Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) Derechos Humanos Laborales. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. 2002
3. De la Garza Enrique, Salas Carlos. La Situación del Trabajo en México. 2003. Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional (AFLCIO) 2003.
4. González Nicolás Inés. Auge y Perspectivas de los Contratos de Protección. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. México. 2006.
5. Alcalde Justiniani. Arturo. El difícil camino de la Justicia Laboral en México. FES México. 2005
6. Barba García Héctor. Contratos de Protección: grave desviación estructural nacional. FES México 2005.
7. Bensusán. Graciela y Arturo. El régimen jurídico del trabajo asalariado en México. Ed. Porrúa. México, D.F.
8. Bouzas Ortiz. Alfonso. Los contratos de protección y el proyecto oficial de la reforma laboral. FES. México.
9. Chávez Orozco. Marcos. ¿Los contratos de protección: antídoto para la creación de empleos y productividad?
10. Franco. Pablo. El poder legislativo ante los contrato de protección. México. 2005.
11. García de Presno. Arizpe, Jorge. Contratos de Protección: ¿responsabilidad de quién? México. 2005.
12. Quintero, Cirila. Contratos de Protección y flexibilidad laboral. México. 2005.

**ANEXOS.**



JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE  
DEL DISTRITO FEDERAL

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL  
DISTRITO FEDERAL

SECRETARIA GENERAL

SECRETARIA AUXILIAR DE CONTRATOS COLECTIVOS

SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS Y  
TRABAJADORES DE SUPERMERCADOS, CENTROS  
COMERCIALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA  
REPUBLICA MEXICANA. C.T.M.

y

OPERADORA WAL MART, S DE R.L. DE C.V. BODEGA  
LOMAS ESTRELLA

DEPOSITO

México, Distrito Federal, a quince de noviembre de dos mil seis.-----  
Vista la documentación presentada el quince de noviembre del año en curso, y en virtud de  
que la Revisión Integral, celebrada entre la Empresa y el Sindicato al rubro citados, reúne  
los requisitos legales y no contiene disposición contraria al derecho, la moral y a las buenas  
costumbres, se aprueba en todas y cada una de sus partes y se tiene por depositado para  
todos los efectos legales a que haya lugar, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por  
los artículos 390,391,399 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Se ordena  
agregar el convenio de mérito al expediente de cuenta que obra en el archivo de esta  
Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos, para que surta los efectos legales a que haya  
lugar.-----

NOTIFÍQUESE A LAS PARTES POR LOS ESTRADOS DE ESTA H. JUNTA.-----  
ASI LO PROVEYERON Y FIRMAN EL LICENCIADO JESUS CAMPOS LINAS,  
PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO  
FEDERAL, EN UNION DE LOS CC. REPRESENTANTES QUE INTEGRAN LA JUNTA  
ESPECIAL NUMERO DOCE.-----  
DOY FE.-----

REF: 17964

15/11/2006

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO  
FEDERAL.  
P R E S E N T E.

17964

*cdbr  
Mexico*

LUIS M. DIAZ MIRON ALVAREZ, en mi carácter de Apoderado y Representante Legal de OPERADORA WAL MART, S. DE R.L. DE C.V., personalidad que tengo debidamente acreditada en autos, señalando como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones y documentos el ubicado en General Manuel Rincón 107, Col. General Anaya, Deleg. Benito Juárez, C.P. 03340, y FRANCISCO FLORES MONTERROSAS, Secretario General de EL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE SUPERMERCADOS, CENTROS COMERCIALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, C.T.M., señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones: BUCARELI 171 INT. 21, COL. JUAREZ, C.P. 06600, MEXICO, D.F., con el debido respeto, comparecemos ante Usted, para manifestar que:

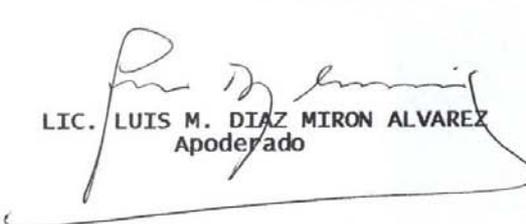
Para todos los efectos legales a que haya lugar y a que se refieren los Artículos 399 y 399 Bis y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, nos permitimos adjuntar al presente la Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo, que se tiene celebrado y firmado con LA EMPRESA denominada OPERADORA WAL MART, S. DE R.L. DE C.V., propietaria del Centro Comercial "BODEGA LOMAS ESTRELLA", ubicada en CALZADA TULYEHUALCO 4421, COL. SAN NICOLAS TOLENTINO, DELEGACION IZTAPALAPA, C.P. 09850, MEXICO, D.F. Esta empresa cuenta con un total de 80 trabajadores, incremento salarial promedio 13%.

Al hacer de su conocimiento lo anteriormente expuesto, es con el fin de pedirle, atentamente, se sirva ordenar se tome debida nota, así como, para que nos sean selladas las copias anexas a fin de hacer uso legal de las mismas, ante las dependencias que así nos lo soliciten.

MEXICO, D.F., A QUINCE DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

  
LIC. LUIS M. DIAZ MIRON ALVAREZ  
Apoderado

  
C. FRANCISCO FLORES MONTERROSAS  
Secretario General

RECEIVED  
OCT 15 AM 9:21  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA  
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO Y FIDUCIARIA

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE OPERADORA WAL MART, S. DE R.L. DE C.V., A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DESIGNARA COMO "LA EMPRESA" REPRESENTADA POR LOS LIC. GERARDO H. CICERO ZAPATA Y LUIS M. DIAZ MIRON ALVAREZ, EN SUS CARACTERES DE APODERADOS GENERALES Y POR LA OTRA EL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE SUPERMERCADOS, CENTROS COMERCIALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, C.T.M., A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA COMO "EL SINDICATO" REPRESENTADO POR EL C. FRANCISCO FLORES MONTERROSAS, EN SU CARACTER DE SECRETARIO GENERAL DE DICHA ORGANIZACION, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

#### DECLARACIONES

I.- El representante de "LA EMPRESA" declara:

a).- Que su representada es una sociedad constituida conforme a las Leyes de la República Mexicana y que cuenta con las facultades suficientes para celebrar el presente CONTRATO.

b).- Que es propietaria del establecimiento comercial denominado como "BODEGA LOMAS ESTRELLA", cuyo domicilio se señala con toda claridad en la CLAUSULA TERCERA de este CONTRATO.

II.- El representante de EL SINDICATO declara:

Que actualmente desempeña el cargo de Secretario General de EL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE SUPERMERCADOS, CENTROS COMERCIALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, C.T.M., y que cuenta con las facultades suficientes para celebrar el presente Contrato.

III.- Ambas partes declaran:

a).- Que desean celebrar el presente Contrato con objeto de establecer y fijar las condiciones bajo las cuales los trabajadores agremiados a "EL SINDICATO", prestarán sus servicios a "LA EMPRESA".

b).- Que para efectos del presente Contrato, al mencionarse el término "LEY", se entenderá que se refiere a la Ley Federal del Trabajo y que al referirse a los "Delegados", se entenderá que se refieren al Delegado y al Subdelegado de "EL SINDICATO".

Expuesto lo anterior, las partes están de acuerdo en sujetar el presente Contrato a las siguientes:

#### CLAUSULAS

PRIMERA.- "LA EMPRESA" reconoce a "EL SINDICATO" como el único y genuino representante del interés profesional de los trabajadores que prestan sus servicios a "LA EMPRESA" y se obliga a tratar únicamente con el Comité Ejecutivo General de "EL SINDICATO" o en su caso con el Delegado o Subdelegado respectivo, los conflictos derivados tanto de la prestación de servicios de dichos trabajadores, como de la aplicación del presente Contrato.

"EL SINDICATO" nombrará y acreditará ante "LA EMPRESA", un Delegado y un subdelegado, quienes serán designados entre los trabajadores de "LA EMPRESA" y estarán facultados para tratar los conflictos de carácter individual; dichos Delegados cesarán sus funciones cuando se presente alguno de los miembros del Comité Ejecutivo de "EL SINDICATO".

SEGUNDA.- Como consecuencia de lo establecido en la cláusula PRIMERA que antecede, la representación de "EL SINDICATO" se ejercerá únicamente a través del Comité Ejecutivo General, de los Delegados o Subdelegados debidamente acreditados.

TERCERA.- La vigencia del presente Contrato será por tiempo indefinido y sólo será revisado en los términos de los Artículos 399 y 399 Bis de la Ley.

Este contrato surtirá sus efectos únicamente en la Unidad de "LA EMPRESA" ubicada en: CALZADA TULYEHUALCO 4421, COL. SAN NICOLAS TOLENTINO, DELEGACION IZTAPALAPA, C.P. 09850, MEXICO, D.F.

CUARTA.- La jornada semanal de trabajo tendrá una duración de 48 horas que "LA EMPRESA" podrá distribuir de acuerdo con lo que establece el Artículo 59 de la Ley.

La jornada diurna será de 8 horas diarias y la jornada mixta de 7:30 horas.

Cuando por cualquier circunstancia fuere necesario que los trabajadores presten sus servicios por un tiempo que exceda de 8 horas diarias, será extraordinario.

Los horarios de entrada y salida así como de alimentos para los diferentes turnos y departamentos, quedarán señalados en el Reglamento Interior de Trabajo.

QUINTA.- Los salarios de los trabajadores al servicio de "LA EMPRESA" serán los que se establecen en el Tabulador anexo mismo que debidamente firmado por las partes, pasa a formar parte integrante del presente Contrato.

SEXTA.- "LA EMPRESA" se obliga a no reducir sin causa justificada las jornadas de trabajo convenidas y en tal virtud queda obligada a pagar salarios íntegros a los trabajadores, aún cuando éstos no hayan laborado todos los días de la semana por causas imputables a "LA EMPRESA".

SEPTIMA.- Los trabajadores desarrollarán su máximo esfuerzo con objeto de alcanzar la más alta calidad e intensidad respecto al oficio y categoría a que esté dedicado cada uno de ellos, procurando ofrecer al público la mejor atención y esmero en el trabajo que se les encomiende.

OCTAVA.- "LA EMPRESA" puede cambiar a los trabajadores dentro de sus respectivas clasificaciones, siempre que con dicho cambio no se lesione su moral ni su salario y previo acuerdo con el trabajador.



**NOVENA.-** Todos los trabajadores disfrutarán de un día de descanso semanal con goce de salario íntegro, en la inteligencia de que debido a las necesidades de que las unidades de "LA EMPRESA" permanezcan abiertas durante todos los días de la semana, dicho día de descanso será fijado por ésta, quien comunicará oportunamente al personal cualquier cambio al respecto.

**DECIMA.-** En incapacidades no profesionales, las partes se sujetarán a lo dispuesto en el Artículo 104 de la Ley del Seguro Social vigente.

Tratándose también de incapacidades no profesionales, "LA EMPRESA" por su parte se obliga a cubrir a los trabajadores a partir del cuarto día de incapacidad, la diferencia que resulte entre el subsidio que cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el salario ordinario Tabulado (cuota diaria) del trabajador incapacitado y hasta por un término de 67 días.

**DECIMA PRIMERA.-** "LA EMPRESA" otorgará vacaciones a los trabajadores con goce de salario en los términos de los Artículos 76, 77, 78, 79, 80 y 81 de la Ley, conforme al siguiente detalle:

ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR	DIAS HABLES A DISFRUTAR
1 año	6
2 años	8
3 años	10
4 años	12

Después del 4º. año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada 5 años de servicio.

Estas vacaciones deberán otorgarse en uno o más períodos de 6 días cada uno de ellos, dependiendo de la antigüedad del trabajador y se fijarán previo acuerdo de "LA EMPRESA" y el trabajador que disfrutará de las vacaciones. "LA EMPRESA" pagará el 25% de los salarios correspondientes al período de vacaciones de que se trate, por concepto de Prima Vacacional. El pago de dicha Prima deberá efectuarse a más tardar el día anterior en que se inicie el período de que se trata.

**DECIMA SEGUNDA.-** "LA EMPRESA" se obliga a cubrir a sus trabajadores un aguinaldo equivalente a 30 días de salario, mismo que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre de cada año.

Asimismo se obliga a pagar la parte proporcional que corresponda a aquellos trabajadores que no hubiesen cumplido el año de servicios.

**DECIMA TERCERA.-** Cuando por alguna circunstancia "LA EMPRESA" solicite a sus trabajadores que presten servicios en su día de descanso semanal o en días de descanso obligatorio, deberá cubrirles el doble del salario, independientemente del salario correspondiente al descanso semanal u obligatorio según sea el caso.

**DECIMA CUARTA.-** Los salarios serán cubiertos al personal los días 15 y último de cada mes, dentro de la jornada de trabajo y en moneda de curso legal.



DECIMA QUINTA.- "LA EMPRESA" se obliga a separar de sus labores a todo trabajador que por cualquier causa renuncie o deje de pertenecer a "EL SINDICATO", dicha separación será sin ninguna responsabilidad para "LA EMPRESA" y se llevará a cabo una vez que "EL SINDICATO" le notifique esta situación en los términos previstos por la Ley.

DECIMA SEXTA.- "LA EMPRESA" se obliga a cubrir las vacantes o puestos de nueva creación que sean necesarios con trabajadores pertenecientes a "EL SINDICATO".

DECIMA SEPTIMA.- "LA EMPRESA" y los trabajadores se sujetarán a las disposiciones de la Ley del Seguro Social, quedando a cargo de cada una de las partes el pago de las cuotas que conforme a dicha Ley les corresponden.

DECIMA OCTAVA.- "LA EMPRESA" aportará a "EL SINDICATO" por concepto de Cuotas Anuales por la totalidad de los trabajadores a su servicio, quienes quedarán relevados de cualquier aportación que pudiera originarse por este concepto, el equivalente a 13 MESES de salario mínimo general vigente en la zona.

Esta suma se entregará anualmente previa exhibición del recibo debidamente requisitado y dentro de los 15 días siguientes al depósito del Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y posteriormente, según sea el caso, a la revisión del Tabulador de salarios o bien de las cláusulas que integran el Contrato Colectivo de Trabajo.

DECIMA NOVENA.- En virtud de que la Empresa cuenta con un sistema automatizado de carga y descarga de los productos que vende en la unidad, el Sindicato y la Empresa convienen en que es materia también del contrato todas las operaciones de carga y descarga.

Por lo tanto, en el tabulador anexo al contrato colectivo de trabajo, estarán las categorías idóneas del personal que se hará cargo de este tipo de procesos.

VIGESIMA.- "LA EMPRESA" y "EL SINDICATO" acordarán en cada caso los permisos con goce de salario que requieran los Delegados y Subdelegados debidamente acreditados por el Comité Ejecutivo Nacional, para el desempeño de las comisiones o labores sindicales durante el año.

"LA EMPRESA" se obliga a conceder a sus trabajadores permisos sin goce de salario para la atención de asuntos personales y hasta por un término de 5 días cuando se justifique la necesidad del permiso y siempre y cuando no se afecte la operación y la buena marcha de la negociación.

VIGESIMA PRIMERA.- Se fijan como días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los siguientes 1o. de enero, el primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. Los trabajadores tienen la obligación de prestar sus servicios en los días señalados y LA EMPRESA queda obligada a pagar un sueldo doble independientemente de su salario. Cuando LA EMPRESA crea conveniente que descansen algunos trabajadores estos días, se pondrá de acuerdo con EL SINDICATO para que de común acuerdo envíen un oficio al Comité Ejecutivo dando a conocer a los trabajadores que descansarán los días festivos antes mencionados.



VIGESIMA SEGUNDA.- "LA EMPRESA" proporcionará a los trabajadores la ropa y equipo de trabajo que sea necesario para el desempeño de sus funciones, debiendo escuchar las sugerencias que sobre el particular le haga la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

VIGESIMA TERCERA.- "LA EMPRESA" se obliga a mantener en la Unidad mencionada en la Cláusula TERCERA, un botiquín de emergencia con todos los medicamentos necesarios.

VIGESIMA CUARTA.- Para los efectos del presente Contrato, "EL SINDICATO" se obliga a comunicar oportunamente a "LA EMPRESA" el nombre de los Delegados que lo representarán tanto ante las Autoridades correspondientes como ante "LA EMPRESA".

VIGESIMA QUINTA.- Las partes convienen en que se aplicarán en el Centro de Trabajo el Reglamento Interior de Trabajo que se encuentra depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cuya aplicación comprende todas las Unidades de "LA EMPRESA".

VIGESIMA SEXTA.- Para dar cumplimiento a los que establece el Artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, "LA EMPRESA" se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores bajo las siguientes bases:

A).- La capacitación se impartirá dentro de las horas de trabajo, salvo los casos considerados en el Artículo 153-E de la Ley.

B).- "LA EMPRESA" y "EL SINDICATO" están de acuerdo en que aquellos programas, cursos o eventos de capacitación y adiestramiento que se impartirán fuera de las horas de trabajo, "LA EMPRESA" se compromete a pagar a los participantes el tiempo que permanezcan en capacitación, a razón de tiempo sencillo de la categoría en que se encuentre laborando en el momento de su capacitación.

C).- "LA EMPRESA" preparará a los trabajadores miembros de "EL SINDICATO" en el escalafón correspondiente, considerando el número de ocupantes que de acuerdo al escalafón se puedan capacitar en el puesto inmediato superior.

D).- "EL SINDICATO" se compromete a que el personal sindicalizado asista puntualmente a los programas, cursos o eventos de capacitación.

E).- "LA EMPRESA" y "EL SINDICATO" convienen en constituir la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual se integrará por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, misma que será registrada ante las Autoridades competentes y durará en su cargo mientras no sean sustituidos o renuncien a integrar la Comisión con causa justificada.

F).- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento establecerá un programa sistematizado que será impartido en los términos instituidos por la Ley y abarcará a todos y cada uno de los trabajadores de "LA EMPRESA".

21

g).- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento vigilará el cumplimiento de los planes y programas de capacitación para cumplir con el objetivo que marca el Artículo 153-A de la Ley.

h).- Los cursos, planes y programas se presentarán para su aprobación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

i).- Cuando un trabajador rehuse tomar la capacitación y/o adiestramiento que se le ofrece, deberá manifestarlo por escrito y se le dará una segunda oportunidad. Si en esta segunda ocasión insiste en no capacitarse o adiestrarse, lo hará saber por escrito a la Comisión Mixta, en el entendido de que esta negativa se tomará en cuenta para los ascensos que pudieran corresponderle, pero no será causa específica para rescindirle su contrato individual de trabajo.

j).- "EL SINDICATO" se compromete a proporcionar el personal necesario para fungir como representante de los trabajadores en la integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

k).- Los programas de capacitación y adiestramiento serán impartidos mediante el personal de "LA EMPRESA" que cuente a juicio de la Comisión Mixta con conocimientos teórico-práctico relacionados con las actividades particulares de sus puestos y con las del personal a quien vaya a impartir la capacitación y adiestramiento.

VIGESIMA SEPTIMA.- La formación de los grupos que recibirán la capacitación y adiestramiento, se efectuará tomando en consideración las siguientes características preferenciales:

- La antigüedad del trabajador en "LA EMPRESA".
- Que el trabajador tenga a su cargo una familia.
- El nivel escolar alcanzado por el trabajador.

#### CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO

VIGESIMA OCTAVA.- La capacitación y adiestramiento para los trabajadores de nuevo ingreso comprenderá en todos los casos un período de hasta 60 días, excepción hecha en los trabajadores que presten sus servicios como eventuales.

VIGESIMA NOVENA.- Durante el período de capacitación y adiestramiento para los trabajadores de nuevo ingreso, "LA EMPRESA" se obliga a enseñarles, capacitarlos y adiestrarlos en forma teórico-práctica para el trabajo que vayan a desempeñar. Dicha enseñanza será proporcionada por los técnicos de "LA EMPRESA" y/o por el personal que se designe para tal propósito.

TRIGESIMA.- "LA EMPRESA" y "EL SINDICATO" con fundamento en la fracción IX del Artículo 391 de la Ley, integrarán en su oportunidad las siguientes Comisiones:

R

#### COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Que estará compuesta por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores y cuyo objeto será investigar las causas de accidentes y enfermedades, proponer medidas de prevención para evitarlos y vigilar que se cumplan; esta Comisión se regirá en términos del Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo, de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

#### COMISION MIXTA PARA EL REPARTO DE UTILIDADES

Que estará integrada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, la cual formulará el proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en un lugar visible del centro de labores, comprometiéndose "LA EMPRESA" a poner a disposición de esta Comisión, los documentos necesarios para el buen funcionamiento de la misma; esta Comisión regirá en términos de lo dispuesto por los Artículos 117 al 131 de la Ley.

#### COMISION MIXTA DEL CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES Y ESCALAFON

Esta Comisión estará integrada por igual número de representantes de "LA EMPRESA" y de los trabajadores y formulará el cuadro general de antigüedades, lo distribuirán por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad; en sus actividades estará regida por lo establecido en el Capítulo IV de la Ley.

TRIGESIMA PRIMERA.- El presente Contrato deja sin efectos cualesquiera otros pactos o convenios anteriores celebrados entre las partes, por lo que será el único que en lo sucesivo rija sus relaciones.

TRIGESIMA SEGUNDA.- Para la interpretación del presente Contrato las partes se someten a la jurisdicción de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en EL DISTRITO FEDERAL ante quien se registrará y depositará el mismo de conformidad con el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, renunciando a cualquier otro fuero que pudiera corresponderles en razón de su domicilio presente o futuro y señalan como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones los siguientes:

LA EMPRESA

GENERAL MANUEL RINCON 107  
COL. GENERAL ANAYA  
C.P. 03340  
MEXICO, D.F.

EL SINDICATO

BUCARELI 171 INT. 21,  
COL. JUAREZ,  
C.P. 06600,  
MEXICO, D.F.



TRIGESIMA TERCERA.- Lo no previsto en este Contrato, se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.

#### TRANSITORIOS

I.- Para efectos de su revisión, el presente Contrato Colectivo de Trabajo estará en vigor por el periodo comprendido entre el 15 DE OCTUBRE DEL 2006 y el 14 DE OCTUBRE DEL 2008.

Leído que fue este documento por las partes y enteradas de su contenido y del alcance de las obligaciones que contraen, lo firman de conformidad por cuadruplicado.

POR LA EMPRESA

LIC. GERARDO H. CICERO ZAPATA  
Apoderado General

LIC. LUIS M. DIAZ MIRON ALVAREZ  
Apoderado

POR EL SINDICATO

C. FRANCISCO FLORES MONTERROSAS  
Secretario General

C. JESUS N. YUREN  
Secretario del Trabajo

LIC. ANGEL CELORIO GUEVARA  
Apoderado

AK

TABULADOR DE SALARIOS QUE FORMA PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE OPERADORA WAL MART, S. DE R.L. DE C.V., UNIDAD "BODEGA LOMAS ESTRELLA", REPRESENTADA POR LOS LICENCIADOS GERARDO H. CICERO ZAPATA Y LUIS MANUEL DIAZ MIRON ALVAREZ, EN SUS CARACTERES DE APODERADOS GENERALES Y POR LA OTRA EL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE SUPERMERCADOS, CENTROS COMERCIALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, C.T.M., REPRESENTADO POR EL C. FRANCISCO FLORES MONTERROSAS, EN SU CARACTER DE SECRETARIO GENERAL.

CATEGORIA	SALARIO DIARIO
AUXILIAR DE LIMPIEZA	\$77.00
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	\$104.33
PULIDOR (LIMPIEZA DE PISOS, PAREDES Y MUEBLES DE TIENDA)	\$104.33
RECIBIDOR	\$104.33
ROTULISTA	\$104.33
TABLAJERO	\$129.00
VENDEDOR DE PISO DE APARATOS DE USO DOMESTICO	\$92.00
VENDEDOR DE FARMACIA	\$104.33
VENDEDOR DE MERCANCIAS GENERALES	\$92.00
VENDEDOR DE FRUTAS Y VERDURAS	\$104.33
VENDEDOR DE PANADERIA	\$92.00
VENDEDOR DE ABARROTES	\$104.33
VENDEDOR DE PERECEDEROS	\$92.00
VENDEDOR DE ROPA	\$92.00
CARGADOR A (ESTIBADOR)	\$102.70
CARGADOR B (ESTIBADOR)	\$97.30
VIGILANTE	\$129.00
PASTELERO O REPOSTERO	\$70.93
MAESTRO	\$92.00
SEGUNDO	\$92.00
OFICIAL	\$92.00

INCREMENTO SALARIAL PROMEDIO 13%. NUMERO DE TRABAJADORES 80

POR LA EMPRESA

LIC. GERARDO H. CICERO ZAPATA  
Apoderado General

LIC. LUIS M. DIAZ MIRON ALVAREZ  
Apoderado

POR EL SINDICATO

C. FRANCISCO FLORES MONTERROSAS  
Secretario General

C. JESUS N. YUREN  
Secretario del Trabajo

LIC. ANGEL CELORIO GUEVARA  
Apoderado

SE  
DE  
CONTRATO  
COLECTIVO  
AUXILIAR  
MANTENIMIENTO  
A  
MAY 9 22  
JUNTA LOCAL DE  
CONSEJEROS Y ASISTENTE  
DEL SINDICATO FEDERAL



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA:

SECCIÓN:

MESA:

NÚMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO:

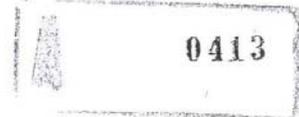
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO, SEGURIDAD  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO  
DE ASOCIACIONES,  
DIRECCIÓN DE REGISTRO Y ACTUALIZACIÓN  
SUBDIRECCIÓN DE ACTUALIZACIÓN Y ASESORÍA  
DEPARTAMENTO DE VIGENCIA SINDICAL.  
211.2.1.

4726

SE TOMA NOTA DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL  
SINDICATO QUE SE INDICA, CON RESIDENCIA  
EN ESTA CIUDAD.

México, D.F., 05 DIC. 2005

C. SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO  
NACIONAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE  
SUPERMERCADOS, CENTROS COMERCIALES,  
SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA  
MEXICANA, C.T.M.  
BUCARELI No. 171, INTERIOR 21, COLONIA JUÁREZ,  
DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC,  
06600 - MÉXICO, D.F.



Visto su escrito de fecha 25 de noviembre de 2005, recibido en su fecha, al cual anexa documentación relativa a la elección celebrada el 24 de noviembre del presente año, y en atención a lo solicitado, esta Dirección General, ubicada en Carretera al Ajusco No. 714, Colonia Torres de Padierna, Delegación Tlalpan, Código Postal 14209, México, D.F., con fundamento en lo dispuesto por los artículos 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo; 19, fracción III, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; 16, 20, 22, 23 y 43 Estatutarios, toma nota del Comité Ejecutivo del SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE SUPERMERCADOS, CENTROS COMERCIALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, C.T.M., con residencia en esta Ciudad, para el período social comprendido del tres de mayo de dos mil seis al dos de mayo del año dos mil doce.

La directiva de referencia queda integrada por: **SECRETARIO GENERAL:** FRANCISCO FLORES MONTERROSAS; **Sustituto:** Antonio Cruz Vázquez; **Secretario de Trabajo:** Jesús N. Yurén; **Sustituto:** Francisco Cortés Hernández; **Secretario de Organización:** César Javier Flores Sánchez; **Sustituto:** Salvador Miranda Hernández; **Secretario de Acción Política:** Primitivo Hernández Murillo; **Sustituto:** Ma. del Carmen Sánchez Yañez; **Secretario de Acción Social:** Aarón Flores de la Rosa; **Sustituto:** Octavio Bravo Arcos; **Secretario de Estadística y Promoción Sindical:** Aurelio Mendoza Rivas; **Sustituto:** Marcelino Velázquez Cano; **Secretaría de Finanzas:** Patricia Carmona Martínez; **Sustituto:** Joaquín Avilés.

**COMITÉ NACIONAL DE VIGILANCIA:** **Presidente:** Alejandro Domínguez Hernández; **Suplente:** Oscar Guillermo Gaspar; **Vocales:** Arturo Jiménez García y Jorge Martínez Flores; **Suplentes:** José Félix Limón Venancio y Juan Fernando Munive Ortiz.

ATENTAMENTE,  
EL DIRECTOR GENERAL

LIC. JOSÉ CERVANTES CALDERÓN.

615741



Nueva Cultura Laboral

*Certificado 13/11/06*  
*Morales*

REF.: 3669 - 25-XI-2005.

CENTRAL: C.T.M.

SMS/JVS/YCS/\*mmc.

10E061-2 ca. - 403

LA DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. CERTIFICA: Que la presente fotostática es copia fiel del original que obra en el expediente 10/5661-3 que se encuentra en el archivo de esta Dirección General y se expide a solicitud del interesado para los efectos legales correspondientes en UNA foja (s) útil (es) en la Ciudad de México, D.F., a los DOCE días del mes de ENERO del año dos mil SEIS.



DIRECCIÓN GENERAL DE  
REGISTRO DE ASOCIACIONES

LA SUBDIRECTORA DE REGISTRO.

LIC. LUVYN BELMAN DEL ROSARIO GRAJALES GUTIÉRREZ.