



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN**

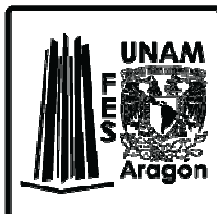
**LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO, EL CASO DE TELMEX  
Y LA RESPONSABILIDAD DEL STRM**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA**

**P R E S E N T A N:**

**Tania Martínez Meneses  
Jorge Arturo Velázquez Fuentes**



**DIRECTOR DE TESIS:**

**Mtra. Ana María Martínez Ponce**

Nezahualcóyotl, Estado de México **2014**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## Índice

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO 1.Globalización, Neoliberalismo, Modernización Tecnológica, comercial y laboral. ....	7
1.1 Globalización.....	7
1.2. El Neoliberalismo como Ideología, Modernización Tecnológica y Comercial. ....	12
1.3. Neoliberalismo en América Latina y sus repercusiones en las prácticas laborales. 18	
1.3.1. El caso de Chile. ....	22
1.3.2. El caso de Argentina. ....	25
1.4. Modernizando a México, la adopción del Modelo Neoliberal. ....	27
1.5 Modernización y Teoría de la Estructuración .....	33
(Anthony Giddens) .....	33
1.5.1 Visión Global de la Teoría de la Estructuración. ....	36
1.5.2 Distinción entre estructura y sistema social. ....	37
CAPITULO II.- Sindicalismo .....	40
2.1 Historia del sindicalismo.....	40
2.2 El Sindicalismo en México. ....	44
2.3. El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) su Historia y Transformación.....	53
CAPITULO III.- Telmex Origen, Evolución y Privatización.....	58
3.1. El Origen y la Privatización de Teléfonos de México. ....	58
3.2 Telmex, punta de lanza para la apertura de la tecnología en México. ....	66
3.2.1 Modernización Tecnológica, Flexibilización Laboral y Sindicalismo. ....	69
a) Instituto Tecnológico de Teléfonos de México (INTTELMEX).....	73
b) Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces (CTBR) .....	75
c) Las Operadoras. ....	78
CAPITULO IV. Flexibilidad Laboral y sus consecuencias.....	84

4.1. La Flexibilidad Laboral. ....	84
4.2. La flexibilidad Laboral en Telmex: Flexibilidad Funcional y Flexibilidad Numérica. ....	88
• Flexibilidad Numérica .....	92
• Flexibilidad Funcional.....	93
4.3 La Flexibilidad y el papel del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) en el proceso de Modernización.....	94
CONCLUSIONES .....	111
ANEXOS .....	114
Anexo 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ....	114
Anexo 2 Ley Federal del Trabajo.....	122
Anexo 3 Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Teléfonos de México, S.A.B. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana 2012- 2014.....	124
BIBLIOGRAFÍA .....	133

## INTRODUCCIÓN

A inicios de 1980 los principales países capitalistas de Occidente comenzaron a experimentar un proceso de descomposición en el modelo de acumulación/producción en la dinámica de la globalización, la competencia y la apertura de los mercados, lo que orilló a replantear nuevas formas de producción que lo insertara en la dinámica de la globalización. La modernización sugería el replanteamiento de la filosofía gerencial japonesa de los años cincuenta que hacía énfasis en el conceso, la calidad total, el justo tiempo y el reconocimiento de la gran crisis capitalista.

Es así como en muchas de las empresas del mundo se empieza a implementar una nueva cultura laboral, propia de los nuevos modelos de organización del trabajo (toyotismo, posfordismo) Resulta evidente que no todos los países, ni las empresas, y tampoco todos los sectores económicos, estaban preparados para el proceso de modernización productiva que exigía la racionalidad universal del mundo globalizado.

En tal coyuntura sólo algunos sectores y pocas empresas mexicanas estaban en posibilidad de reestructurar sus procesos productivos para adecuarse al nuevo orden internacional. Particularmente, el sector telefónico en México había presentado una trayectoria de mediana competitividad y flexibilidad a los cambios estructurales que había experimentado la economía mundial hasta antes de la crisis del modo de producción fordista. La particularidad de este sector es que estaba concentrado en una sola empresa, la cual había monopolizado la producción y la venta de los servicios telefónico. Teléfonos de México, sin duda alguna, representa un caso especial en la economía y en los sistemas de relaciones industriales de México.

Como consecuencia de esta dinámica de modernización empiezan a surgir nuevos planteamientos en la organización del trabajo, modificaciones que se aplicarían de manera evidente y justificada por parte de una de las empresas con mayor

posibilidad de crecimiento en un periodo muy corto de tiempo“...por su parte, Telmex ha reiterado en numerosas ocasiones que “son pieza clave para el desarrollo de la nación, en tanto que las comunicaciones constituyen el camino más corto para alcanzar el desarrollo” (Vega, 1994: 8)

Así, una vez identificada y justificada la posibilidad de desarrollo de la empresa serían las modificaciones que sufriría, tanto Telmex como su planta laboral, se convierten en punta de lanza de las nuevas tecnologías y por consiguiente, la manera en la que se concibe al trabajo. Convirtiendo a la empresa en una de las más competitivas, no sólo en México, sino en el mundo.

De esta manera el sector telefónico en México tendría una fuerte posibilidad de insertarse a un nuevo modelo productivo, dadas sus características de mediano crecimiento y flexibilidad, además de las posibilidades de integración a la economía global

“...el caso de teléfonos de México sin duda alguna representa un caso muy especial en la economía y los sistemas de relaciones industriales en México, en tanto que dicha empresa se había ganado el visto bueno del Estado y representaba una empresa muy atractiva para los inversionistas nacionales y extranjeros” (Pérez,2003: 342)

La reestructuración productiva en México ha sido efectivamente impulsada por la apertura económica y por el cambio del Estado Benefactor hacia el modelo Neoliberal y que se inclina hacia un fenómeno más abarcador que la flexibilidad del trabajo, esta reestructuración puede abarcar cambios en todos los procesos de producción y hasta la organización (la tecnología, las relaciones laborales, las nuevas técnicas de trabajo), estos cambios son determinantes para las nuevas orientaciones en el uso generalizado de la fuerza de trabajo. La especialización e individualización de los procesos de trabajo hace patente la segmentación, además de la separación de la fuerza laboral, lo que trae como consecuencia la creación y división de diferentes categorías, para la búsqueda de eficacia, calidad y mejoramiento de los productos ofrecidos, para el caso específico las telecomunicaciones.

Los mencionados cambios también modifican la relaciones de trabajadores/empresa y sindicato, ya que para el sindicalismo, como principal expresión organizativa de los trabajadores, las exigencias crecen y se complejizan, porque la reconversión de la planta productiva avanza introduciendo modificaciones en los procesos de trabajo, las tecnologías, la organización y las relaciones laborales; y más si se entiende, que los sindicatos tienen como obligación el representar y unir los intereses de los diferentes departamentos a los que los agremiados pertenecen, sin olvidar la misión que tiene, ser representante y voz de los trabajadores ante la empresa y contribuir a que los trabajadores tengan una vida laboral digna y plena, así como cuidar los intereses de sus agremiados para evitar que prácticas como la flexibilidad laboral no se den, puesto que ponen en riesgo la seguridad laboral, social, económica y sindical de los trabajadores y la existencia misma del sindicato.

Es importante mencionar que, en el caso de muchas empresas, la modernización no tendría que incluir la flexibilidad laboral, es decir, que el margen de ganancias podría ser bueno aun teniendo a sus trabajadores en condiciones óptimas y dignas; un ejemplo claro de ello es Telmex, empresa dedicada, no sólo a la telefonía fija, actualmente ofrece otros servicios, tales como el internet, televisión de paga, y telefonía móvil que están representados por empresas subsidiarias y asociadas de Telmex, pero que son pertenecientes al mismo dueño o grupo empresarial (Carlos Slim, Grupo Carso).

Entre sus filiales se cuenta con la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, S.A. de C.V. (CTBR), empresa filial dedicada a la adquisición, construcción, operación, mantenimiento y a la compraventa de inmuebles pero sobre todo a dar mantenimiento y aseo a los inmuebles. Esa área comienza a tener cambios; algunos indicadores muestran que ésta empresa filial de Telmex tiende a desaparecer, lo que traería como consecuencia la introducción de una

tercerización o subcontratación del trabajo<sup>1</sup>, que reemplazaría las actividades que son realizadas por personal perteneciente a la filial.

La inercia de los cambios tecnológicos y laborales que se han presentado en Telmex, la obligan a buscar y usar una planta laboral especializada, trayendo como consecuencia la movilización, segmentación y, en el peor de los casos, la eliminación de departamentos que en algún momento formaron parte del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM). Lo anterior mostraría las modificaciones que ha sufrido la estructura organizativa de la empresa a lo largo de los años, desde su privatización a la actualidad. Para así poder definir las causas del uso de la flexibilización laboral y las consecuencias que trae consigo el uso de tal técnica de trabajo. Cabe señalar que con esta búsqueda constante, de mantener a la vanguardia tecnológica a la empresa se han ido modificando los servicios y productos que ofrece, además de irse ampliando el territorio en donde son ofrecidos. Sin embargo y pese al crecimiento constante, la base laboral no crece de igual manera, es decir, entre mayor cantidad de servicios son ofrecidos no existe un ensanchamiento o contratación de más personal sindicalizado.

Partimos de la idea de mercados globales necesitados de tecnología capaz de transmitir y recibir datos de manera casi instantánea, de desarrollos tecnológicos que requieren de personal capacitado y especializado para su operación y mantenimiento, de modificaciones de estilo de vida y de cambio en materia laboral, que es la que atañe a la presente investigación, se ha visto alterada a la par de las modificaciones tecnológicas, y se ha tenido que ir adecuando en medida que avanza la misma.

Ahora bien, las Organizaciones Sindicales, para este caso en específico el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) ha tenido la suerte o desventura de verse directamente afectado por las siguientes modificaciones: limitaciones en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), reducción de campos de trabajo, firmas de convenios en donde se compromete a toda costa con la

---

<sup>1</sup> Contrato que una empresa hace a otra para que realice determinados servicios, asignados originalmente a la primera.



competitividad y modernización de la materia de trabajo y de la Empresa, sin importar las consecuencias que repercuten en los agremiados.

Así, se pueden observar las consecuencias del desarrollo tecnológico que impera en las grandes esferas a nivel mundial y de cómo se van bajando a los niveles más básicos y se va afectando la vida cotidiana de los trabajadores.<sup>2</sup> Es decir cómo el nivel macro va modificando a los niveles micro y las consecuencias sociales que se derivan.

Es por eso que éste trabajo se ha desarrollado con base en la teoría de la estructuración de Anthony Giddens; iniciando en el capítulo I con la globalización (parte macro, según la teoría de Giddens) que se plantea cómo la globalización afecta todos los sectores micros de la estructura, es decir, la economía al verse modificada cambia completamente la estructura tecnológica, comercial y laboral, ajustando y adecuando el concepto de trabajo, y por ende modificando las relaciones obrero- patronal, así como la interacción entre los mismos trabajadores y su organización sindical; lo anterior se convierte en el preámbulo del capítulo II.

El Sindicalismo (capítulo II), como parte integral de las relaciones de trabajo, en un principio surge como organizaciones ilegales e informales y la misma necesidad de la estructura para otorgarles un lugar dentro de la misma, acepta y reconoce las necesidades de los trabajadores, claro, en beneficio de la economía de la que dependen ambos (estructura y trabajadores).

En el tercer capítulo, abordaremos la historia de Telmex, los cambios tecnológicos que le dieron la apertura, y que le brindaron a México la oportunidad de integrarse a la economía mundial.

En el capítulo IV desembocan los tres capítulos anteriores, permitiéndonos hacer un análisis de cómo las modificaciones hechas en el nivel macro de la estructura (economía, tecnología, etc.) modifica completamente las relaciones obrero-

---

<sup>2</sup> Manuel Castell plantea que si no conocemos las formas de poder en la sociedad red, no podremos neutralizar el ejercicio injusto de dicho poder. Si no sabemos exactamente quiénes tienen el poder y dónde encontrarlos, no podremos desafiar su oculta pero decisiva dominación. (Castells, 2009)

patronal que existen actualmente en Telmex, y como tal relación constituida por la empresa, los trabajadores y el sindicato tiene que “alinearse” para dar paso al proceso de modernización en la primera, proceso que obedece a una lógica privatizadora de Estado con corte neoliberal que promueve la flexibilidad laboral, basado en un discurso que plantea la conservación de toda su planta laboral, estableciendo un sistema de recompensas, salarios y productividad bajo esquemas flexibles que permiten motivar y alentar al personal, con la promesa de seguridad en el empleo.

# **CAPITULO 1. Globalización, Neoliberalismo, Modernización Tecnológica, comercial y laboral.**

## **1.1 Globalización.**

El siglo XV dio inicio a lo que hoy conocemos como *globalización*; comenzó en Europa con la expansión, conquista y explotación vía marítima hacia los otros continentes como África, Asia y América, convirtiéndose en los principales proveedores de materias primas, trabajo controlado y un ejército que facilitara la profundización de la globalización.

Para Carlota Pérez<sup>3</sup> hay de dos procesos de globalización, el primero abarca del año 1875 hasta 1971 del siglo pasado, dando inicio a la segunda fase de este proceso; se desarrolla en torno al comercio imperial, es decir, intercambios con Europa, Estados Unidos y Japón creando una serie de desarrollos hegemónicos regionales. Aquí podemos entender a la globalización como competencia y colaboración con el objeto de obtener la mayor porción del mercado, es también el comercio internacional de productos que agrupan a los mercados.

La globalización es un proceso que se desarrolla a diferentes velocidades y en sentido distintos. Mientras que en las economías más industrializadas la globalización cuenta con marcos regulatorios que facilitan los intercambios (no solo de productos sino también de personas) e incluso han adoptado una moneda común (como en Europa), los países intermedios, con economías dinámicas, viven solo de manera parcial su integración, y otros más han quedado excluidos del proceso. Sin embargo, todos están igualmente sujetos a los efectos de la globalización: Creación de mayor riqueza, pero mayor concentración de ésta; Crecimiento en el desempleo, de la volatilidad de capitales y de la pobreza (Millán, 2000: 30)

---

<sup>3</sup> Investigadora Venezolana, conferencista y consultora internacional, especializada en el impacto social y económico del cambio tecnológico y las condiciones históricas para el cambio, crecimiento, desarrollo y competitividad. Economista discípula de Christopher Freeman. Sus artículos, a partir de los primeros años de la década de 1980, han contribuido a la comprensión de la relación entre las innovaciones básicas, el cambio tecnológico e institucional, y el desarrollo económico.

Actualmente la globalización incluye la economía financiera, pero es más que ella y más que la economía en su conjunto:

“Es un proceso histórico cultural mediado por las nuevas tecnologías, en particular las tecnologías de la información y comunicación de base microelectrónicas y comunicación digital, que generan una nueva sociedad red estableciendo contactos y pautas de funcionamiento que afectan decisivamente los contenidos y consecuencias de la práctica social” (Castells, 2002: 57)

La globalización es un proceso económico, político, social y cultural a gran escala, que consiste en la unificación de sus mercados y sus economías, a través de una serie de transformaciones económicas, políticas, legales y sociales que les da un carácter global.

En lo tecnológico la globalización depende de los avances en la conectividad humana (transporte y telecomunicaciones) facilitando la libre circulación de las personas y la masificación de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) y el internet. Es definida, como el proceso dinámico producido principalmente, por las sociedades que viven bajo el sistema capitalista democrático o de democracia liberal, y que han abierto su economía nacional y sus relaciones internacionales.

De acuerdo con la teoría política, el sistema de gobierno que se adecua a los fines de la globalización, es el llamado Estado Neoliberal, que no es otra cosa que la implantación de políticas que permiten llevar a buen término las expansiones y la ley de la oferta y la demanda a su más alta expresión. Es algo más que la conocida frase del dejar hacer y dejar pasar; es en síntesis hacer que pase y hacer que dejen que pase. El trasfondo de tal ideología política, es evitar y en su caso eliminar, los obstáculos que se presenten ante el fenómeno económico mundial. Sus estrategias, son el adelgazamiento del Estado, vendiendo sus empresas e incluso los servicios estatales, a manos de empresas privadas, entre otras cosas.

La globalización causa cuantitativos y cualitativos estragos en las sociedades de los países subdesarrollados, procesos que son cualitativamente distintos, en ellos se involucra no solamente la extensión geográfica de las actividades económicas o procesos de internacionalización, sino también y más importante, la integración funcional de actividades que antes se encontraban dispersas. “La globalización al menos tal como la concebiré en lo sucesivo, no es sólo, ni principalmente, interdependencia económica, sino la transformación del tiempo y del espacio en nuestras vidas...” (Giddens, 1999: 40) de ahí en adelante, la globalización es real y fundamentalmente de interdependencia, sobre todo interdependencia cibernética y de comunicación. “Un mundo de comunicación electrónica instantánea, en el que están implicados todos los que viven en las regiones más pobres...” (Giddens, 1999:46)

La Globalización subraya especialmente dos grandes tendencias:

- a) Auge en los Sistemas de Comunicación Mundial: los sistemas de comunicaciones globales están teniendo un crecimiento de gran importancia en la actualidad; es por medio de estos procesos que las naciones, grupos sociales y personas están interactuando de manera más fluida tanto dentro como entre naciones.
- b) Movilidad de los Recursos Financieros y Comerciales: respecto a las actividades económicas, los nuevos avances tecnológicos en las comunicaciones están llegando a ser cada vez más accesibles a pequeñas y medianas empresas, lo que ocasiona que cuenten con el acceso a las diferentes prácticas laborales usadas por empresas multinacionales. Esta situación va creando un nuevo escenario para las transacciones económicas, la utilización de los recursos productivos, de equipo, el intercambio de productos, presencia de los *mecanismos monetarios virtuales*, esquemas y políticas

laborales, etc. Desde una perspectiva cultural, los nuevos productos para la comunicación están desarrollando un patrón de intercambio e interconexión mundial en donde se homogeneizan prácticas de todo tipo.

Las dos grandes tendencias, antes mencionadas, están íntimamente ligadas, ya que el sistema de comunicaciones ha permitido la movilidad de los recursos financieros y comerciales a nivel mundial.

A través del proceso de globalización, uno de los supuestos esenciales es que cada vez más naciones están dependiendo de condiciones integrales de comunicación y del sistema financiero internacional y de comercio, lo que permite generar un escenario de mayor intercomunicación entre los centros de poder económico y sus transacciones comerciales y estar enterado de los efectos e influencias derivados de los *aspectos integradores* que pueden ser estudiados desde dos perspectivas principales:

- Nivel externo de los países, o nivel sistémico.
- Nivel de las condiciones internas de los países. En este último caso, las unidades de análisis serían aquellas que corresponden con las variables de crecimiento y desarrollo económico, así como indicadores sociales.

Respecto a los procesos de globalización que están teniendo lugar en la actualidad, en la esfera económica, existen dos aspectos medulares relacionados con el área de la política económica internacional:

- La estructura del sistema económico mundial.
- La manera en la que la estructura ha asimilado tales cambios.

Durante los últimos años, el término globalización ha sido utilizado principalmente, con argumentos sustanciales en las condiciones actuales de la economía y los

flujos informativos, que incluso formulaba el concepto de la globalización de los mercados<sup>4</sup>, en el cual resalta los lineamientos a seguir para así poder homogeneizar las prácticas laborales, culturales, sociales y los valores culturales que nos diferencian tanto como individuos como países. El aspecto funcionalista de la globalización es lo que lo distingue del concepto de la internacionalización económica.<sup>5</sup>

Dentro de la globalización hay conceptos y categorías que se deben de tener definidas como los son:

- a) Modernización: proceso económico/ social de tecnificación e industrialización.
- b) Sistemas Mundiales: se refiere a un sistema global en el que los países son económica y políticamente independientes.
- c) Dependencia. Los mercados de los países más pobres, dependen en gran medida de las economías más grandes, lo que genera una desigualdad muy marcada entre las economías.

Uno de los elementos claves de la globalización es su énfasis en la creciente integración que ocurre especialmente entre las naciones más desarrolladas. Su integración afecta especialmente las áreas del comercio, finanzas, tecnología, aspectos laborales, comunicaciones y coordinación macroeconómica. A nivel social, se observa un fenómeno de integración, pero también de creciente discriminación y marginalidad económica en diversos sectores; una prueba de ello es México que al abrirse a la competencia y no estar a la par en condiciones, se propició un debilitamiento en la industria nacional, teniendo como resultado una

---

<sup>4</sup> Es la mezcla de mercados nacionales diferentes y separados que integran un solo e inmenso mercado global, en donde se ofertan productos y servicios estandarizados a escala global. En donde las necesidades están regidas por el mercado internacional.

<sup>5</sup> Eliminación de las barreras comerciales para que las sociedades de un país puedan realizar sus actividades en otros países.

alta tasa de desempleo, amplios márgenes entre los diferentes sectores que generó brechas económicas que hoy en día se pueden observar.

En términos generales el concepto de globalización lo abordaremos como:

***“Un fenómeno, que implica que existe cada vez más un mayor grado de interdependencia entre las diferentes regiones y países del mundo, en particular en las áreas de relaciones comerciales, financieras y de comunicación.”***

## **1.2. El Neoliberalismo como Ideología, Modernización Tecnológica y Comercial.**

La segunda fase del neoliberalismo como lo conocemos, surge después de la Segunda Guerra Mundial, pero es hasta la década de los setenta que encuentra su auge al no encontrar el capitalismo solución a los problemas que derivaron de las diversas crisis económicas “la resurgencia del neoliberalismo se produce como resultado de la crisis del populismo nacional y la derrota del socialismo”. (Petras, 1997: 10)

La gran industrialización promovida por los Estados, las políticas proteccionistas adoptadas por éstos y que entraron en crisis durante la década de los 30’s del siglo pasado orilló a las economías internacionales a replantearse los métodos que utilizaban para manejar la producción y los mercados. A finales de la década de los 60’s y principios de los 70’s del siglo pasado, las economías internacionales se encontraban estancadas debido principalmente, al agotamiento del Estado benefactor promovido desde la segunda Guerra Mundial.



En el discurso usado por los promotores del Estado Neoliberal se afirmaba que la individualidad, independencia y libertad estaban amenazadas por las condiciones que imperaban. Así la introducción de esta ideología estaba justificada, al ser promotora de la independencia del mercado y protector de la propiedad privada. “No sólo es una propuesta económica y social sino también una propuesta política, y constituye, de esta manera, una ideología ampliamente difundida por los estados que participan de este proyecto” (Híjar, 2001:19); se plantea como la mejor manera de promover el bienestar del ser humano.

“...consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo, dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio. El papel del Estado es crear y preservar el marco institucional apropiado para el desarrollo de estas prácticas”. (Harvey, 2005:8)

Es decir, el Estado es únicamente el encargado de garantizar la calidad y la integridad del capital, así como proveer las funciones y estructuras defensivas, militares, policiales y legales que son necesarias para asegurar los derechos de propiedad privada y garantizar, en caso necesario mediante el uso de la fuerza, el correcto funcionamiento de los mercados, es sólo un vigilante del orden y la paz.

Otro de los ejes ideológicos del neoliberalismo, ha sido la drástica reducción de la intervención del Estado en la vida social, particularmente en la economía,

“...su redimensionamiento, y el retorno a la economía de libre mercado expresados en la reducción acelerada del sector paraestatal en la economía, la contracción del gasto público, el avance de la participación directa o en asociación con el Estado, del capital privado, nacional y extranjero, en la producción y gestión de las condiciones generales de la reproducción de la vida social, la rentabilización capitalista de aquellas actividades que se mantienen en poder del Estado, y la desregulación de la vida social”. (Pradilla, 2009: 101)

El neoliberalismo, como la conocemos hoy, es un proceso donde el capitalismo es difundido, proceso que comenzó a inicios del siglo XX, pero que toma forma a partir de 1944 cuando aparecen instituciones representativas y reconocidas mundialmente que reglamentan el comercio internacional. Instituciones como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) fueron creadas con el fin de unificar a las instituciones que son reconocidas a nivel mundial:

- En 1945 se crea la Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- En 1947 se admite en la ONU la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- De 1949 a 1957 se inicia la integración Europea.
- En 1991 se integra México al Tratado de Libre Comercio (TLC); que hasta ese entonces estaba pactado entre Estados Unidos y Canadá.

El Banco Mundial plantea una idea central detrás del conjunto de medidas que caracteriza a las políticas de reforma o ajuste estructural y consiste en basar el crecimiento económico en la asignación de recursos por el mercado, que los precios reflejen la escasez o abundancia y las decisiones se tomen de acuerdo a la rentabilidad económica en el marco de las ventajas comparativas de los países. (Rodríguez, 1995:3).

Entre las medidas que caracterizan la aplicación de este paquete están (Baer, 1997: 2):

- Ajuste fiscal y modernización del Estado.
- Privatización o traslación de parte de la base productiva de las manos estatales al sector privado.
- Eliminación de controles de precios y de subsidios a bienes y servicios.
- Reformas liberalizadores en el mercado de capitales.

- Apertura de la economía hacia el exterior.
- Incentivos a la inversión extranjera.
- Reformas al sistema de seguridad social.
- Desregulación del mercado de trabajo y flexibilización de la mano de obra.

Los Anteriores temas pueden ser abordados a partir de la Teoría de la Estructuración<sup>6</sup> tomando en cuenta los conceptos de desarrollo. Los fundamentos de la globalización señalan que la estructura mundial y sus interrelaciones son elementos clave para comprender los cambios que ocurren a nivel social, político, productivos y de particulares condiciones nacionales y regionales. La estructura determina las acciones individuales (la Estructura, estructura al individuo), como en el funcionalismo, pero el éxito o fracaso de las acciones retroalimenta y modifica a la Estructura.

En tal caso, la teoría de la Estructuración, nos permite entender y explicar el fenómeno con los conceptos intersocietarios<sup>7</sup>, en el cual menciona cómo en las condiciones actuales los cambios a nivel micro que se llevan a cabo en cualquier lugar del mundo presentan repercusiones en cualquier otro punto.

El programa común de reformas o ajustes ha sido descrito como desregulación (de los mercados), liberalización (del comercio exterior), flexibilización<sup>8</sup> (de las

---

<sup>6</sup> Son las condiciones que gobiernan la continuidad o transmutación de estructuras y como consecuencias la reproducción de los sistemas sociales.

<sup>7</sup> Los sistemas intersocietarios son sistemas sociales que cortan transversalmente las líneas divisorias que puedan existir entre sociedades o totalidades societarias, incluidas aglomeraciones de sociedades (Giddens; 1984: 399)

<sup>8</sup> Flexibilidad laboral..., "la mayoría de los conceptos de flexibilidad laboral se refieren a la reestructuración del mercado de trabajo y del proceso del trabajo, así como a la creciente versatilidad en el diseño y a la mayor adaptabilidad de la nueva tecnología en la producción (Smith, 1989: 35) de esta manera retomamos dos conceptos importantes para la investigación propuestos por Tunal y Pérez: 1) la flexibilidad funcional, que se refiere al uso flexible de la mano de obra dentro de los procesos productivos, la modificación de la estructura de los puestos de trabajo, la reasignación de tareas de los trabajadores en función del cambio tecnológico, la movilidad al interior de la Empresa y la presencia de trabajadores polivalentes; y 2) la participación de los trabajadores en la organización del trabajo, que se refiere a si los trabajadores están

relaciones de trabajo), privatización (de las empresas y servicios estatales) y descentralización (de la administración pública y del proceso político). (Haldenwang, 1997: 34)

Durante el gobierno de Margaret Thatcher (1979-1990) en Gran Bretaña y el de Ronald Reagan (1981-1989) en EE. UU, se retoma el discurso neoliberal y se implementa, parcialmente, en las políticas económicas de personajes como Friedrich Hayek<sup>9</sup> y Milton Friedman<sup>10</sup> respectivamente, lo que de hecho redundó en la generación de nuevas interrelaciones entre los factores económicos y mercados de todo el mundo (consumidores, trabajo, recursos naturales, inversiones financieras, etc.); sin embargo ambos gobiernos fueron en otras áreas fuertemente intervencionistas.

El Neoliberalismo adopta políticas basadas en el libre mercado y la reducción de la participación del Estado en los aspectos económicos, el cual posee un conjunto de rasgos comunes con visibles diferencias de acuerdo con las particularidades de cada región. Por ejemplo en América Latina, Chile fue el primer país que adoptó este esquema, que se dio a partir del golpe de Estado contra el gobierno de Salvador Allende, en 1973.

“La economía Chilena varió radicalmente su conducción. Frente a las políticas proteccionistas que se habían agudizado en el gobierno socialista, las nuevas autoridades militares revirtieron la tendencia intervencionista a través de un

---

involucrados en el diseño de procesos, la división del trabajo, la forma de asignación de tareas, la capacitación, las funciones de los puestos, la estructura jerárquica, los grupos informales de trabajo, las relaciones interpersonales dentro del trabajo, la solución de conflictos y la negociación colectiva y formal e informal en los centros de trabajo en cuanto a la interpretación de normas laborales.

<sup>9</sup> Nació en Viena en el año de 1899. Participó en la Primera Guerra Mundial y al regresar comenzó los estudios de ciencias jurídicas y sociales en la Universidad de Viena, cursó estudios en filosofía y economía. Es conocido principalmente por su defensa del liberalismo y por sus críticas a la economía planificada y socialista. Fue galardonado con el Premio Nobel de Economía en 1974.

<sup>10</sup> Nace en Nueva York el 31 de julio de 1912, estadista, economista, intelectual y profesor de la Universidad de Chicago. Liberal y defensor de su doctrina sobre el libre mercado, realizó contribuciones importantes en los campos de macroeconomía, microeconomía, historia económica y estadística. En 1976 fue galardonado con el Premio Nobel de Economía por sus logros en los campos de análisis de consumo, historia y teoría monetaria, y por su demostración de la complejidad de la política de estabilización.

drástico programa de estabilización, en un contexto autoritario, que tuvo como consecuencias más importantes la caída del Producto Interno Bruto (PIB), la declinación de la inflación, la reducción del déficit fiscal y la reducción del sector público a través de privatizaciones, que hizo caer el empleo público en un 26% entre 1973 y 1977". (Bouzas, 1999:145)

Sin embargo, en este caso específico se contradice la teoría clásica, ya que menciona y asocia la liberación económica con la política.

Aunado a los grandes cambios económicos que prepararon el terreno para que el neoliberalismo fuera introducido en las economías internacionales, empezaron a ocurrir grandes avances tecnológicos, lo que obligaba a los estados a buscar una modernización de sus modelos de trabajo.

Si el Estado Neoliberal promueve la separación de los mercados y prioriza la propiedad privada, las grandes investigaciones y desarrollo tecnológicos quedaron en manos de empresas privadas, con grandes capitales para invertir en las paraestatales que no tenían posibilidad de crecimiento en manos del Estado. De tal suerte que el órgano político quedó al margen como mero regulador del mercado económico, dejando el camino libre para que las grandes empresas privadas pudieran crecer de manera rápida y desenfrenada, convirtiéndose en grandes monopolios y con gran influencia en la política.

Con tan radicales cambios en el panorama económico, las bases trabajadoras y sus representantes (los sindicatos) se vieron afectados: "En el discurso económico neoliberal se considera que los sindicatos son arcaicos, retardatarios e insolidarios, en contraposición con el consenso social, progreso y solidaridad". (Macías, 2005:162)

La justificación del Estado neoliberal para desaparecer a las grandes bases laborales era que afectaban y dificultaban el desarrollo de grandes capitales; fue así como el Estado Neoliberal modificó los contratos colectivos de trabajo, afectando de manera directa a los trabajadores sindicalizados, promoviendo y

justificando el adelgazamiento de los integrantes, además de promover la flexibilización en el trabajo.

### **1.3. Neoliberalismo en América Latina y sus repercusiones en las prácticas laborales.**

En América Latina el neoliberalismo fue promovido por gobiernos autoritarios en una primera ola o etapa, que inicia durante la década de 1980, y estaba encabezado por Fernando Belaúnde y Alan García en Perú, Raúl Alfonsín en Argentina, Miguel de la Madrid en México, Julio Sanguinetti en Uruguay y José Sarney en Brasil, tales gobiernos se caracterizaron por la introducción de programas de ajuste estructural prescritos por el Fondo Monetario Internacional (FMI), así como el desmantelamiento de programas de bienestar social y debilitamiento en la legislación laboral. La tendencia de los estados latinoamericanos hacia ideologías políticas como el comunismo y el socialismo mantenían en constante peligro a los estados capitalistas, por lo que una de las tácticas empleadas por el Estado fue la de promover que ciertas elites estudiaran en el extranjero.

La segunda ola o etapa se produjo hacia finales de la década de los 80's hasta la primera mitad de 1990 constituidos por los regímenes civiles que provenían de raíces populistas como es el caso de Argentina con Carlos Menem, Fernando Collor en Brasil, y Carlos Salinas en México; o gobiernos de centro derecha como el de Alberto Fujimori en Perú, así como por organismos financieros como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y los gremios empresariales, que por su propia naturaleza han difundido teorías del libre mercado dando lugar a que los procesos productivos se organicen de nuevas maneras, lo que tiene implicaciones en la fuerza de trabajo y las relaciones laborales.

La tercer etapa presentó los regímenes neoliberales que accedieron al poder entre 1993-1995 entre los que se encuentra nuevamente Alberto Fujimori en Perú, Carlos Menem de Argentina -ambos reelectos para ejercer una segunda etapa como presidentes-, Ernesto Zedillo en México, Rafael Caldera en Venezuela, Gonzalo Sánchez de Losada en Bolivia.

Los cambios neoliberales iniciaron en la parte del cono sur de Latinoamérica, alrededor de los años setenta del siglo pasado con ayuda de las dictaduras; inició principalmente en Chile, donde su política tiene dos componentes principales: controlar la inflación a través de eliminar el proteccionismo interno, la desregulación y la privatización que han sido impulsadas por la apertura económica, y por el cambio del Estado hacia el neoliberalismo, que traerá como consecuencia una reestructuración productiva que implicarían cambios, tanto en la tecnología como en las relaciones laborales, la organización y el perfil de las fuerzas de trabajo. (De la Garza, 2000: 150)

Hasta hoy la reestructuración productiva en nuestra región está lejos de ser satisfactoria. Algunos resultados que saltan a la vista de tal reestructuración parcial de las empresas en Latinoamérica son las siguientes:

- 1.- Primero, no se demuestra una ventaja masiva de las pequeñas y medianas empresas; por el contrario, hay una correlación positiva entre innovaciones tanto tecnológicas como organizacionales con el tamaño de los establecimientos. Segundo, si bien la apertura económica ha impulsado procesos de subcontratación y con ello las nuevas articulaciones entre empresas, éstas no parecen contrarrestar la evidencia de la irrupción masiva de insumos fuera de América Latina que causan el desequilibrio en las balanzas comerciales.

- 2.- Hay al menos dos grandes estrategias de reestructuración en América Latina: la de aquellos países en los que los empresarios innovadores prefieren el cambio tecnológico (Argentina y Chile) y la de los que prefieren el cambio organizacional (México y en parte Brasil)

La flexibilidad laboral está vinculada a la producción y se refiere a “la capacidad de adaptar el derecho laboral a las nuevas circunstancias en las que se presenta el modo de producción y suele ligarse a la crisis económica y a los cambios tecnológicos” (De Buen,1989:3), por lo general viene de la mano de la globalización y el neoliberalismo, ha ido tomando una gran relevancia en las relaciones laborales generando cambios importantes, se vincula estrechamente con la precariedad de los empleos (reformas en los sistemas de seguridad social, de contratación colectiva, y en la modificación de leyes laborales) así como con el Fordismo- Taylorismo, y está asociada con un nuevo tipo de relaciones entre el capital y los empresarios, ya que la plantean como una necesidad generada por la globalización de las economías y el trabajo.

La Teoría de la Productividad Marginal<sup>11</sup> nos dice que la oferta y la demanda de trabajo determinan la distribución del trabajo y su precio, si la oferta de trabajo excediera a la demanda habría desempleo y bajarían los salarios, porque más trabajadores estarían dispuestos a ofrecerse por salarios más bajos. La oferta de trabajo, que para esta teoría dependería del tamaño de la población, de la tasa de participación y de la cantidad de horas escogidas por el obrero para laborar.

El neoliberalismo se ha ido desgastando, luego de ver las consecuencias de su operación en América Latina, específicamente Argentina, ya que ésta es la muestra más significativa de cómo un país puede quedar minado económicamente debido al régimen capitalista, y cómo por estar dentro del mundo globalizado su situación económica se ve secuestrada por un sistema que no le deja crecer. En este espejo nos reflejaremos; sin embargo, poco se ha hecho al respecto para favorecer tanto el sistema económico nacional como las condiciones laborales de los trabajadores, y se prioriza a la inversión extranjera que trae consigo políticas laborales crueles y poco dignas para los trabajadores, ya que se han ido

---

<sup>11</sup> Teoría de la Productividad Marginal, Jhon Bates Clark (1899), “pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Dicha relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementa, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer” (Núñez, 2009: 31)



modificando tales prácticas, como por ejemplo se observan a los modelos latinoamericanos de seguridad social que fueron diseñados tomando como base los creados por Bismark en Alemania en 1883 (De la Garza, 2000). Desde sus inicios, los modelos de seguridad social tuvieron el propósito de salvaguardar el estado físico e intelectual de los trabajadores y sus familias, sin embargo éste modelo, de acuerdo con las nuevas modificaciones, se encuentra próximo a desaparecer por el “alto costo” que representan para las empresas.

Las nuevas medidas y ajustes estructurales de desarrollo implican la privatización de una parte importante del sector paraestatal y la atracción de la inversión extranjera, así como el debilitamiento del movimiento sindical, dado el resquebrajamiento del modelo corporativo paraestatal por la recomposición de la clase trabajadora o por ambas causas.

Otra característica es homogeneizar la identidad de una nación ya que, “quien no conoce su pasado está destinado a sufrir su presente” (Palacios Echeverría<sup>12</sup>, enero, 2013). De acuerdo a esto hay que mencionar entonces que otra de sus herramientas es el monopolio de los medios de comunicación, en especial lo referente a la telefonía y los satélites, además de las relaciones culturales, laborales, tecnológicas, financieras y políticas, los académicos de la globalización argumentan que importantes elementos, nunca antes vistos en la comunicación económica, están teniendo lugar, poniéndose de manifiesto mediante novedosos procesos tecnológicos que permiten la interacción de instituciones, gobiernos, entidades y personas alrededor del mundo.

El neoliberalismo es un estilo de conducción económica que tiene como objetivo el lucro privado en todos los campos de la economía y la sociedad, así como la organización de la economía nacional e internacional, que está basado en los

---

<sup>12</sup>Profesor (jubilado) de Investigación Administrativa, Prospectiva Organizacional, Metodología de Investigación, Universidad de Costa Rica. Director del Instituto Latinoamericano de Investigación y Capacitación Administrativa. Director/Gerente de la empresa, dedicada a consultorías, estudios, publicaciones e investigaciones. Columnista del diario digital Nuestro País (Costa Rica).

principios de la economía neoclásica e impulsada por las actuaciones políticas y se ha encargado de adoptar políticas basadas en el libre mercado y la reducción de la participación del Estado en los aspectos económicos, el cual posee un conjunto de rasgos comunes con visibles diferencias de acuerdo con las particularidades de cada región. Por ejemplo en América Latina, Chile fue el primer país que adoptó tal esquema, que se dio a partir del golpe de Estado contra el gobierno de Salvador Allende, en 1973.

### **1.3.1. El caso de Chile.**

En Latinoamérica, los países del cono sur del continente por lo general han ido a la zaga de los cambios mundiales, ocupando lugares secundarios en la división internacional del trabajo y en la historia; Chile es considerado como el primer país en América Latina en donde el Neoliberalismo se hizo sentir; éste se hizo presente después del golpe de Estado contra el gobierno de Salvador Allende, en 1973. El golpe de Estado no se gestó con esta ideología, ni fue la primera opción, sino que el neoliberalismo fue una alternativa viable como modelo económico. Se buscaba un nuevo orden político y se necesitaba una nueva institucionalidad, que según el general Augusto Pinochet debía nacer purificada para así poder dejar atrás los vicios y malos hábitos que terminaron por destruir las instituciones. “Este proceso de ajuste provocó la evolución del desempleo y la caída de los salarios, provocando un alto costo social que afectó lo económico y la organización social” (Barbosa, 2009:53).

El golpe de Estado encabezado por el General Augusto Pinochet tuvo grandes reflectores debido a la represión, sublevación y aplicación de la política económica neoliberal. El gobierno puso en marcha las reducciones arancelarias y se llegó a una tasa fija del 10% en 1979, eliminó el control sobre los precios de unos 3000 artículos y en 1975 se realizó una reforma al sistema fiscal, bajo la dictadura de

Pinochet se dio el despido masivo de trabajadores sin mayor problema ni procedimientos legales; se rebajó drásticamente los salarios; eliminó las conquistas sociales, la actividad sindical y los aportes de los empresarios al sistema de pensiones y seguridad social de los trabajadores, “los salarios reales disminuyeron en un 20% y en ese nivel quedaron congelados durante cuatro años” (Petras,1997:41). Todo ello obligó a los trabajadores a adaptarse y reorganizarse a las nuevas condiciones para así entrar en una larga fase defensiva.

Las políticas económicas de carácter neoliberal, respondieron a lo que más tarde el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional denominaron como Política de Ajuste Estructural.

En el mismo proceso Sergio Castro asume el cargo de Ministro de Economía en 1975, será él quien comience la acción de los llamados *Chicago Boys*,<sup>13</sup> grupo de economistas egresados de la Universidad Católica de Chile y con estudios en la Universidad de Chicago.

Con ellos el dominio del neoliberalismo fue absoluto y llegó a Chile como una respuesta a los problemas económicos y de integración al mercado global. En cuanto a la política anti intervencionista, el gobierno militar usa como discurso la defensa de la libertad individual, que no debe ser reprimida por controles y restricciones del Estado. Éste sólo debe preocuparse e intervenir en las decisiones de los ciudadanos cuando ellos no sean capaces de satisfacer adecuadamente con alguna de sus necesidades. Fue así que en 1973 el Estado tenía la propiedad de más o menos 300 empresas. En 1980 la cifra había bajado a 24, y más de la mitad de ellas estaba en proceso de traspaso a particulares.

La empresa de telecomunicaciones no fue la excepción, en 1978 se promulgó la Ley de Políticas Nacionales de Telecomunicaciones, que fue la encargada de otorgar licencias, permisos y concesiones a particulares para poder prestar los servicios de telecomunicaciones.

---

<sup>13</sup> Término aparecido durante la década de los 70 del siglo pasado, para denominar a los economistas que realizaron sus estudios de posgrado en la Universidad de Chicago bajo la dirección de economistas como Milton Friedman y Arnold Haeberger.

Chile ha experimentado, en las últimas décadas profundas transformaciones, especialmente en el ámbito económico, político, cultural y socio-demográfico. Sus transformaciones le han cambiado profundamente el rostro al país, a las regiones y a sus ciudadanos. El país ha entrado en un proceso de modernización, el que se ha manifestado, especialmente, en la actividad económica, en el fuerte impulso a la política de exportaciones y en la ampliación y mejoramiento de las redes viales. En otros ámbitos, como en la gestión del Estado, en la educación y en la administración de justicia, también existen intentos –diferenciados y graduales– por modernizar, con resultados aún insuficientes y poco visibles, con respecto a la eficacia y profundidad. La desigualdad en la distribución del ingreso en Chile se mantuvo o disminuyó entre 1983 y 1990, sin embargo de 1983 a 1987 el ingreso medio se redujo, en tanto que este mismo tendría un crecimiento de 1987 a 1990. (Morley, 1985: 48)

“Otras cifras oficiales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL<sup>14</sup>) apuntan en la misma dirección. Sin embargo, Oscar Altimir<sup>15</sup> “afirma enfáticamente que la desigualdad aumentó, por lo menos entre 1983 y 1987” (Cortés, 2000: 221). Estas cifras hablan de la afectación que tuvieron las diversas modificaciones al interior de la estructura estatal:

- a) Las políticas de precarización del empleo y el debilitamiento de los derechos laborales.
- b) Las políticas de privatización de las ramas de la producción en manos del Estado.

---

<sup>14</sup> La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas y su sede está en Santiago de Chile. Se fundó para contribuir al desarrollo económico de América Latina, coordinar las acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas de los países entre sí y con las demás naciones del mundo. Posteriormente, su labor se amplió a los países del Caribe y se incorporó el objetivo de promover el desarrollo social.

<sup>15</sup> Oscar Altimir es Consultor de la Unidad de Estadísticas Sociales de la División de Estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

c) Una política general de desnacionalización de los recursos naturales.

d) Una política general de liberalización del comercio mundial, de apertura arancelaria, congruente con las nuevas formas de organización industrial distribuida a nivel mundial.

Estas modificaciones, que en apariencia resolverían los problemas del Estado, y facilitarían su integración a la economía mundial, trajeron como consecuencia un mayor rezago a los trabajadores y mano obrera del país.

### **1.3.2. El caso de Argentina.**

En términos generales, y en la mayoría de los textos consultados, se mencionan que en la década de los 70's del siglo pasado el neoliberalismo entra en Argentina de la mano con la dictadura militar encabezada por Jorge Rafael Videla, que mediante un golpe de Estado por parte de las fuerzas militares se convierte en presidente tres días después del mismo y tuvo su inicio en marzo de 1976. Es en esta época, donde la violencia y opresión por parte del poder Judicial y Militar afectaba a los diferentes sectores sociales y dejaba en la población una sensación de desconcierto, impotencia y temor del cual, el Estado Militar se supo aprovechar para tiempo después, establecer una serie de reformas que fueron desde la imposición de un sistema económico desfavorable, la prohibición del ejercicio de las actividades sindicales habituales (como negociaciones colectivas y huelgas), liberalización de los precios, devaluación de la moneda.

“...en 1978 se anunció un programa de reducción arancelaria que tenía como objetivo una disminución media de las tarifas de un 16%, los salarios de los empleados públicos quedaron congelados de forma radical y el gasto público total se redujo rápidamente en un 6%”. (Petras, 1997:39)

Durante la presente dictadura, a la hora de querer buscar culpables, se debe tener en cuenta no sólo a Videla, sino sobre todo, a los grandes grupos económicos que la financiaron y sostuvieron económicamente, con la intención de aplicar el sistema económico neoliberal, para que los países latinoamericanos se ajustaran a las conveniencias y necesidades de las empresas multinacionales.

En la década de 1990 Argentina puso en práctica quizá el 80% del programa económico del neoliberalismo, abriendo su economía al comercio mundial y al capital internacional, persiguiendo el dinero sólido. Fracasó el sistema financiero, es decir, quebró. Las primeras empresas que se remataron en noviembre de 1990 fueron, las líneas aéreas “*Aerolíneas Argentinas*” y la compañía telefónica estatal “*Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTel)*” y compañías rentables y estratégicas, “la primera se vendió por el precio de dos aviones Boeing y la compañía telefónica por menos de un tercio del precio de sus activos” (Petras, 1997: 45). La parte norte fue para Telecom (franco-italiana) y el sur fue asignado a Telefónica (Española en sociedad con el Citibank). Los compradores solamente pagaron 220 millones de dólares de contado, siendo que esa suma ENTel la recaudaba con una facturación bimestral. El valor aumentó 5 veces y se les aseguró por contrato una rentabilidad anual mínima del 16 por ciento.

Cuando la empresa ENTel aún prestaba servicios, sus trabajadores estaban representados por la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA), Federación que fue fundada el 26 de Junio de 1928, posterior a la privatización se continuó con la contratación colectiva negociada por FOETRA, la cual permitió salvaguardar los derechos laborales de los entonces trabajadores de la extinta ENTel, sin embargo lo anterior no pudo asegurar que en un futuro los contratos, respetaran al trabajador, su materia de trabajo, su seguridad laboral y social, individualizando cada uno de ellos.

Estos cambios representaron un reto ya que implicaría la creación de nuevas estructuras y participación de acción sindical por parte de los trabajadores.

#### **1.4. Modernizando a México, la adopción del Modelo Neoliberal.**

Durante la década de los 70's del siglo pasado, el modelo económico que se había estado aplicando en México desde los años 40's del siglo pasado entró en crisis. El Estado Benefactor populista se vio sobrepasado por los distintos declives económicos que afectaban a los mercados internacionales. El agotamiento del modelo obligó al Estado a buscar alternativas; el Presidente José López Portillo implementó estrategias para impulsar la economía, dichas estrategias se basaban en los siguientes mecanismos:

- a) Uso del potencial de los recursos petroleros del país, aprovechándose de las circunstancias que lo favorecían en el mercado internacional de los hidrocarburos.
- b) Invitación de la iniciativa privada para recuperar confianza y lograr el crecimiento económico.
- c) Llamado a los sectores sociales a conformar una alianza para la producción, para ello se comprometían a la reestructuración de la administración pública.

Así, durante los años 1979 a 1981 el impacto de estas políticas tuvo gran resonancia, todos los sectores tuvieron un aprovechamiento de la explotación del petróleo. Su crecimiento se ve reflejado rápidamente en el crecimiento de la inversión privada, que llegó a un 10% anual promedio, recuperando terreno en la inversión total, llegando en 1981 a un 57%. Por otra parte la inversión pública creció de 1977- 1981 a un 14% promedio anual, tal crecimiento dependió en gran medida del sector petrolero, logrando que creciera el aparato económico estatal. (Guerra, 1990: 10)

El crecimiento dependiente del petróleo y de movimientos financieros externos no duró mucho, por lo que el Estado tuvo que ajustarse y acatar las directrices

dictadas por el FMI, que eran de corte monetarista con base en la balanza de pagos. Dichas directrices consistían en:

1. Libre movilidad de los factores económicos.
2. Reducción del crédito.
3. Liberación comercial.
4. Saneamiento de las finanzas públicas.
5. La existencia de un tipo de cambio real fijo.

Todo lo anterior para tener un crecimiento estable y con la cualidad de que sería regulado por las leyes del mercado. De tal suerte que el Estado tendría que distanciarse de la economía y propiciar la inversión privada.

La privatización de empresas estatales se convirtió en una de las políticas establecidas por el nuevo modelo económico. En el caso de México, cuando en 1982 Miguel de la Madrid introduce el modelo económico neoliberal, se comienzan a modificar muchas prácticas y políticas que repercutirían a todos, pero es hasta la administración de Carlos Salinas de Gortari (1989-1994) que cientos de empresas estatales se privatizaron, el Estado perdió empresas muy importantes, entre ellas Telmex que a pesar de ser una paraestatal era una empresa con gran solvencia económica, sin embargo eso no fue suficiente para evitar la privatización de la misma, el transporte público es otro ejemplo de cómo en la actualidad es llevado por particulares.

A continuación se presenta una gráfica relacionada a la cantidad de empresas propiedad del Estado y que muestra la tendencia a ser desaparecidas o vendidas a la industria privada.



Gráfica 1



El Estado Mexicano no es un mal administrador; no es tampoco un mal empresario; lo que se cuestiona es si debe serlo convirtiéndose en un actor de la economía, en lugar de rector de la misma. Muchos autores a favor de la privatización y la desincorporación; lo ven más como una característica del neoliberalismo y no como la panacea, para ellos sólo es una medida estratégica dentro de un enfoque de modernidad, a fin de dejar el espacio necesario para que la función pública logre un grado razonable de eficiencia, productividad y rentabilidad, participando conjuntamente con los particulares y reservándose todas las áreas estratégicas.

El presidente Miguel de la Madrid fue el que introdujo éste modelo económico en México, sin embargo fue su sucesor Carlos Salinas de Gortari el que lo aplicó estrictamente, ya que él promovió la reestructuración y privatización para contribuir y transformar la economía, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN<sup>16</sup>) abrió un nuevo ciclo económico con miras al exterior, tratado que permite a México insertarse en el comercio a nivel mundial, que consistió en abrir

<sup>16</sup> En 1994 entró en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), un tratado encaminado a la apertura y ampliación del mercado de América del Norte. El TLCAN ha eliminado sistemáticamente la mayoría de las barreras arancelarias y no arancelarias del comercio y la inversión entre Canadá, Estados Unidos y México.

el mercado para la importación y exportación de productos. El TLCAN fue aprobado por las respectivas asambleas legislativas de Canadá, México y Estados Unidos. Éste exigía la inmediata supresión de los aranceles que gravaban la mitad de las mercancías estadounidenses exportadas a México, otros aranceles irían desapareciendo progresivamente durante un periodo aproximado de 14 años.

La economía mexicana se estaba transformando. En mayo de 1989 por medio de un decreto se abolió todas las regulaciones y resoluciones administrativas y se presentó una versión “muy liberal” de la ley de 1973, ley que establecía como regla general un límite máximo del 49% sobre la propiedad extranjera de empresas. Las nuevas regulaciones establecieron la aprobación automática de toda participación extranjera en proyectos de inversión menores a 100 millones de dólares, la liberalización y apertura de los mercados financieros locales se inició en 1988 con diversas medidas que liberalizaron y unificaron los tipos de cambio.

El proceso de privatización en México incluyó la transferencia, venta o liquidación de empresas pequeñas y medianas que habían sido creadas por el Estado; en estos años el número de empresas públicas disminuyó de 1155 a 310 de lo cual 40% eran empresas industriales, el 84% de las empresas que se vendieron fueron compradas por el sector privado y el restante 16% por el sector social (cooperativas).

La participación del sector público y privado logró el crecimiento de las importaciones, que llegaron a la tasa del 30% anual en los años de 1979 y 1980, gracias a las divisas que produjo la venta de petróleo, así como el endeudamiento público, el que se elevó a 25 millones de dólares a principios del sexenio, a casi 80 millones de dólares. Dado el magnífico resultado económico de la explotación del petróleo, el gobierno mexicano optó por dejar de aplicar las formulas económicas recetadas por el fondo monetario internacional en 1977, sin embargo, el deficiente manejo de los recursos ocasionó problemas económicos, los que aunados a las presiones por parte de los sistemas financieros nacionales e internacionales. (Macías, 2005:162)

La siguiente etapa privatizadora empezó en 1989 y su mejor momento fue de 1990 a 1992, la etapa quedó marcada por la venta de empresas y bancos con activos cuantiosos, los ingresos por privatizaciones fueron cercanos a 22,000 millones de dólares. La mayor parte de los ingresos fue recabada por la venta de Teléfonos de México (Telmex) ya que representó el 30% de los ingresos, mientras que la venta de los bancos aportaba casi el 58%, las privatizaciones habían comenzado, empresas estatales de aerolíneas como Mexicana de Aviación y Aeroméxico que se perdieron en 1989; el cierre de viejas empresas como Fundidora de Hierro Acero de Monterrey (1986), permitían ver este proceso de reestructuración económica.

Así, el Estado bajo el compromiso con el FMI actúa en la economía de manera limitada, reduciéndose a un 30% y como contrapartida, la inversión privada cubrió el 70% del total de la inversión” (Macías, 2005:130). Como se observa en el cuadro 1.

Cuadro 1. Fuentes de recursos obtenidos por privatizaciones entre 1989-1992.

	1989	1990	1991	1992	1989-1992	1989-1992
	Miles de Millones de Dólares				% del total	
<b>Total</b>	0.8	3.1	10.8	6.8	21.50	100
<b>Bancos</b>	0.0	0.0	7.4	4.9	12.4	57.5
<b>Telmex</b>	0.0	2.1	2.8	1.4	6.3	29.1
<b>Inversionistas Extranjeros</b>	0.0	0.0	2.4	1.2	3.6	16.7

<b>Inversionista Nacionales</b>	0.0	2.1	0.4	0.2	2.7	12.4
<b>Otros</b>	0.8	1.0	0.6	0.5	2.9	13.4

Fuente: Ros (1994), con base en datos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (mayo 1993).

La globalización ha traído como consecuencia que todos los países dependan de ellos entre sí. Giddens<sup>17</sup> lo plantea en el concepto de sistemas intersocietarios, los cuales menciona como la situación macro estructural modifica los sistemas micro de una población y ello debido a la relación tan cerrada que se comienzan a entrelazar con los fenómenos globales, lo que genera la creación de diversos tratados comerciales, en el caso de México, Carlos Salinas de Gortari buscó el TLC, en el sexenio siguiente, Ernesto Zedillo buscó abrir el mercado a Centroamérica, Sudamérica y la Unión Económica Europea.

Las reformas en el marco regulatorio incluyeron cambios en las políticas de competencia; la privatización de Teléfonos de México fue la medida más relevante dentro de un amplio programa de modernización del sistema de telecomunicaciones, que en un mediano y largo plazo le permitiría una apertura comercial a México. En pocos años Telmex se convirtió en una empresa de alto nivel, capaz de competir exitosamente y penetrar en los mercados mundiales, a su vez de marcar el camino y abrir las puertas a otras empresas mexicanas, el único problema aquí fue el hecho de que al convertirse la compañía en un monopolio, ésta se encontró ante una posición de mercado protegido y privilegiado que le

---

<sup>17</sup> Anthony Giddens. Nació en Londres en 1938. Estudió Sociología y psicología en la universidad de Hull. Fue profesor de sociología en la universidad de Cambridge desde 1986 a 1996, y desde 1997 es director de la London School of Economics. Sus ideas han sido tomadas por importantes líderes políticos, incluyendo a Tony Blair y Bill Clinton, siendo llamadas en el ámbito político "Tercera vía". Ha escrito entre otros libros Teoría Social y Sociología Moderna, Consecuencias de la Modernidad, las nuevas reglas del método sociológico, Thetransformation of intimacy , Beyonleft and right , Makingsense of modernity. ( Giddens, 1998)

permitió establecer sus propias tarifas y cobros que los colocó muy por arriba de las existentes en países desarrollados.

La privatización consistió principalmente en la reducción del sector público para obtener ingresos fiscales extraordinarios, sin considerar con detenimiento, el impacto que tendría esa desincorporación de empresas públicas en las condiciones competitivas, la eficiencia y el crecimiento de mercados potenciales clave (Moreno, 2010:235).

## **1.5 Modernización y Teoría de la Estructuración (Anthony Giddens)**

Desde la perspectiva de la Teoría Social, se impone la consideración de una de las aportaciones más originales que en este campo se han desarrollado en las últimas décadas: la Teoría de la Estructuración, formulada por el sociólogo inglés Anthony Giddens. En este sentido, resulta atractivo intentar un acercamiento a ciertos temas que aborda la presente teoría, con el fin de destacar algunos de los aspectos más sobresalientes de la misma. Desde luego, no se pretende abordar en términos generales el contenido de dicha teoría, sino dar cuenta del significado de algunos conceptos en particular.

La Teoría de la Estructuración se encuentra en medio del dualismo entre objetividad y subjetividad. La relación entre el sujeto y los principios estructurales, que constriñen al sujeto, sin embargo, son generados por su acción proyectada en el tiempo, es una relación dinámica y dotada de sentido y capacidad de recreación y regeneración en sí misma. En consecuencia con lo anterior, el autor se inclina a definirla como “Historicidad”, a saber, entender que vivimos en un mundo social expuesto al cambio continuo, en donde los hombres, a partir de su propia acción, son capaces de ir constituyendo las bases de la cultura y la sociedad en la que se desenvuelven, y que son ellos mismos quienes pueden crear las condiciones de

cambio y continuidad, de forma(o no) intencionada; haciendo nuevamente hincapié en la conciencia práctica de los sujetos y en las consecuencias conocidas y desconocidas de una acción específica.

Metodológicamente, *la Teoría de la Estructuración* se conecta con la investigación empírica en puntos que demandan extraer las consecuencias lógicas de tomar por objeto de estudio uno del que el investigador ya forma parte, y esclarecer las connotaciones sustantivas de las nociones de acción y estructura, en el sentido tal de afirmar que un análisis de la acción y de los actores permite entender el significado de dichas acciones y entrelazar el análisis con los principios estructurales. El análisis de estos dos elementos, otorga un entendimiento cabal de la sociedad.

Si bien Giddens no se desentiende de otras herramientas de acercamiento al objeto de estudio, tales como revisión de fuentes o documentos, si se empeña en enmarcar su teoría social como un referente interdisciplinario en que convergen diversos análisis y perspectivas de investigación del objeto en cuestión, la sociedad y la cultura, que complementan su entendimiento, abriendo el horizonte a nuevos problemas que surgen, precisamente, desde esta mirada más amplia.

Todos los seres humanos son agentes inteligentes, conocedores de su actividad cotidiana, cognoscibilidad anclada en la vida de todos los días, en la conciencia práctica, que permite al sujeto saber y tratar las condiciones y las consecuencias de su actividad diaria. La rutina psicológicamente ligada con la minimización de las fuentes inconscientes de la ansiedad, es la forma predominante de la actividad social cotidiana. La mayoría de las prácticas cotidianas no están directamente motivadas. Es en conexión con las prácticas rutinarias que los agentes fundan su sentido de seguridad ontológica.

- a) Los agentes poseen una conciencia discursiva asociada a su capacidad de describir las razones de su obrar, reflexivamente (toda vez que el actor es cuestionado).

b) La contextualidad de la acción está delimitada por:

1) Los límites de tiempo-espacio de las interacciones.

2) La co-presencia de los actores

3) La conciencia y el uso del fenómeno de la reflexividad para influir o controlar “el fluir de la interacción”.

c) Las restricciones asociadas con las “propiedades estructurales” del sistema social son una de las características de la vida social humana. El poder es un elemento esencial, una característica intrínseca a la capacidad transformadora de la práctica social, y está íntimamente ligado con la noción de agencia en la teoría de la estructuración. Poder<sup>18</sup>, significa: el mecanismo por el cual un agente o grupo de agentes intenta influir en la actividad de otros y en sus resultados.

d) Las identidades sociales y las relaciones de posiciones/prácticas a ellas asociadas, son “marcadores” en el virtual tiempo-espacio de la estructura.

---

<sup>18</sup>Max Weber desarrollo las bases del concepto, que serían retomado por Giddens, para Weber poder se entiende por cada oportunidad o posibilidad existente en una relación social que permite a un individuo cumplir su propia voluntad. Un determinado mínimo de voluntad de obediencia, o sea de interés (externo o interno) en obedecer, es esencial en toda relación autentica de autoridad. (Weber, 2005)

### 1.5.1 Visión Global de la Teoría de la Estructuración.

El punto de partida fundamental es el valor equivalente de la acción humana y de la estructura, ambos elementos constituidos y pensados en prácticas recurrentes, donde cada una supone a la otra. Por Estructuración se entiende “la producción y reproducción de las prácticas sociales a través del tiempo y el espacio” (Giddens, 1998).

En este marco, la conducta humana tiene (según Giddens) dos componentes:

1. **La competencia:** potencialidad, destreza de los agentes de decidir sobre sus acciones, y también la posibilidad de que los agentes puedan actuar de otra manera.
2. **La cognoscibilidad:** conocimiento que los agentes tienen de sí mismos, de sus acciones y de la sociedad. En este punto Giddens articula su noción de conciencia práctica (conocimientos tácitos de cómo “comportarse” en el contexto de la vida social, Giddens 1998).

Giddens distingue dos términos en relación a la conducta humana:

1. **Sentido Mutuo:** conocimiento convencional que los agentes poseen en común para otorgarle sentido a lo que ellos y otros hacen en el curso de la vida cotidiana. (“Los significados son producidos y reproducidos vía aplicación práctica y continua reformulación de lo que es conocido por todos”)
2. **Sentido Común:** Creencias que se manifiestan en forma proposicional implicadas en las actividades cotidianas. Respaldo de los agentes en una “seguridad ontológica” (sentido de continuidad y



orden en los eventos, incluyendo aquello no directamente presente en el ambiente perceptual del individuo).

La noción espacio- tiempo es entendida como: las prácticas humanas ligadas a la relación entre tiempo y espacio dando lugar a distinciones, formas y capacidades de conexión entre individuos y acumulación de bienes (Giddens, 1998). La participación en el almacenamiento y distribución de la información que alberga la vida cotidiana, es una señal en un sistema social que se presenta como dependiendo de una jerarquía informacional.

### **1.5.2 Distinción entre estructura y sistema social.**

La Estructura hace referencia a las reglas y recursos que contiene el sistema social, pero tienen sólo existencia virtual. Sus reglas y recursos están organizados recursivamente. La estructura existe como “propiedades estructurales”. Éstas, sólo existen en la instanciación de la estructuración del sistema social y en los trazos de memoria (reforzados y alterados en la continuidad de la vida cotidiana) que constituyen la cognoscibilidad de los actores sociales.

Los recursos y propiedades estructurales se presentan únicamente como cualidad de la competencia de los actores sociales, como “capacidad para actuar de otra manera”. Existen como medio y resultado de las prácticas que las constituyen.

Giddens define “*Estructura*” como reglas y recursos que en la reproducción social ligan tiempo y espacio dándoles formas de paquetes o matrices, y que gobiernan la transformación social (Giddens, 1998).

La estructura es, a la vez, resultado y medio de la conformación recursiva de las prácticas sociales. La noción de reproducción social es entendida en términos de la cognoscibilidad de los agentes sociales.

El Sistema Social son los patrones reproducidos en las relaciones sociales vistos como las relaciones de interdependencia que involucran las acciones situadas de los sujetos. El sistema social sólo existe en y a través de la estructuración como resultado de actos contingentes de la multiplicidad de la existencia humana. (Giddens, 1998)

La estructura, a diferencia del sistema social, evoca propiedades pero no actividades situadas de los sujetos. Un sistema social es una totalidad estructural que consiste en la reproducción de las prácticas.

Ahora bien, si entendemos a las maneras de trabajo como parte integral del sistema social y su evolución a organizaciones como los sindicatos, que influyen directamente en las relaciones humanas. La teoría de la estructuración nos sirve para poder entender el movimiento de los conceptos de trabajo y su evolutiva adecuación a los diferentes momentos laborales.

El sindicalismo, nace como práctica social recurrente, que determina a la estructura, y ésta a su vez, define al sistema social en el que nacen y eventualmente sufren adecuaciones necesarias para poder seguir manifestándose como parte del sistema social. Los sindicatos, además de instituciones, regulan las relaciones entre trabajador y empresa, haciendo del conocimiento, al último, las necesidades de la vida cotidiana de los trabajadores, para que de esta manera, influya en la estructura y logrando avances en las relaciones sociales.

Sin embargo, para el sistema social no es necesariamente prioritario el beneficio de los trabajadores, únicamente mantenerse activo y productivo; es regulado por las propias prácticas y necesidades de los trabajadores. Con lo anterior se demuestra la intrínseca relación entre prácticas, estructura y sistema social.

**La libertad no se conquista de rodillas,  
sino de pie,  
devolviendo golpe por golpe,  
infringiendo herida por herida,  
muerte por muerte,  
humillación por humillación,  
castigo por castigo.  
Que corra la sangre a torrentes,  
ya que ella es el precio de su libertad.**

**Ricardo Flores Magón**

## CAPITULO II.- Sindicalismo

### 2.1 Historia del sindicalismo

A lo largo de la historia del Capitalismo han surgido organizaciones en pro de los derechos de los trabajadores y asalariados denominados “sindicatos<sup>19</sup>”, desde el siglo XIX hasta nuestros días. Estos surgieron con la idea de ser mediadores entre trabajadores asalariados y patrones, pugnando por mejoras laborales y, como consecuencia, una mejor calidad de vida. Sin embargo, los terrenos en donde se defienden sus derechos se han ido modificando, al igual que el concepto de trabajo y los trabajadores mismos.

“Antes de la Revolución Industrial existían básicamente dos tipos de asalariados: artesanos y campesinos, y sus organizaciones eran básicamente de ayuda mutua (Sociedades Mutualistas<sup>20</sup>) en casos de enfermedad, muerte y frente al naciente “maquinismo<sup>21</sup>”. Defendían el oficio y la producción, el valor del trabajo como agentes especializados en la producción de ciertos productos o servicios. La industrialización cambió la manera en la que se concebía el trabajo, de ser meramente artesanal paso requerir de mano de obra especializada en los procesos de producción. La capacidad de resistencia a la explotación basada en la posesión del *saber hacer* del oficio va de la mano con la centralidad del lugar del trabajo como articulador de formas organizativas, con la solidaridad del oficio que dio gran cohesión a este sujeto obrero con altas tasas de sindicalización. El sindicato es concebido en este

---

<sup>19</sup> Asociaciones de trabajadores constituidas para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros. (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2012)

<sup>20</sup> El origen ideológico del mutualismo se atribuye a Pierre Joseph Proudhon (1809 – 1865), éste plantea en su teoría colectivista temas como la solidaridad y la ayuda mutua entre los hombres y un proyecto específico de crear un banco que accediera a otorgar créditos gratuitos a los trabajadores registrados en dicha sociedad.

<sup>21</sup> Concepto histórico que hace referencia al fenómeno acontecido durante el principio de la Revolución Industrial que coincide con la introducción masiva de maquinaria para sustituir o reducir el trabajo realizado por los trabajadores.

periodo como instrumento de resistencia del oficio en la compraventa de la fuerza de trabajo, en la lucha por mejores condiciones de trabajo y en el mantenimiento del monopolio del oficio, de esta manera el sindicato también es visto como reproductor de la cultura del oficio". (Mallet, 1978: 45)

Los sindicatos eran ilegales, no existía algún derecho laboral, no había seguridad social ni tampoco instituciones que conciliaran las exigencias de los trabajadores frente a los patrones. Es durante ese periodo que se dan enfrentamientos y luchas evidentes, siendo éstas sus únicas herramientas para conseguir mejoras laborales. Unas de las primeras organizaciones que aglutinaba a los trabajadores de diferentes países y que otorgaba representación fue la Primera Internacional (Londres, 1864), surgida como una respuesta a la explotación ejercida a los trabajadores a nivel mundial por el auge de la Revolución Industrial; entre los idealistas que colaboraron en su conformación se encontraban Karl Marx, Friedrich Engels y Mijaíl Bakunin, entre otros. Entre sus principales objetivos se incluían igualdad social y una clara lucha contra el capitalismo promovido por la Revolución Industrial.

Sin ser propiamente organizaciones sindicales, las sociedades mutualistas del siglo XIX en México son los primeros intentos organizativos de los trabajadores asalariados; llegaron a ser casi 300 al interior de la República y 150 en el Distrito Federal, a fines de la década de 1870 (Historia Obrera, Núm.16: 4). Dichas sociedades funcionaban también como caja de ahorro y tenían la función de apartar a sus agremiados de los vicios<sup>22</sup>, además de prestar dinero en caso de despido, enfermedad o muerte. Sin embargo su naturaleza utópica sirvió para que no duraran mucho, al ser blanco fácil de oportunistas.

El trabajo en América Latina se concentraba en el campo, sin embargo, en algunas ramas que requerían de una industrialización forzosa, como en la textil, ferrocarriles y minería se vieron influenciadas por las ideas de los sindicatos,

---

<sup>22</sup> Muchos de los trabajadores tenían problemas de alcoholismo y con los juegos de azar, lo que afectaba su desempeño y las Sociedades Mutualistas estaban enfocadas en distanciar a los trabajadores de estas prácticas.

muchas de estas empresas serían, en algún punto de la historia, absorbidas por el Estado.

A inicios del siglo XX con la expansión del Fordismo- Taylorismo,<sup>23</sup> que consistía en la especialización, segmentación y descalificación de la mano de obra, es que los sindicatos van cobrando mayor presencia. La idea de segmentación y descalificación que requería el maquinismo, ayudó a crear un profundo sentimiento de separación entre obreros y capital. La sola idea de pertenecer a la clase obrera otorgaba identidad y propiciaba la organización para promover y conseguir mejoras en el aspecto labora

El contexto retoma el ideal Marxista como estandarte de la lucha obrera, es cuando crecen los sindicatos, se institucionalizan las grandes Confederaciones Nacionales y se estrechan lazos con partidos obreros. Mallet consideraba que a “cada periodo de la producción capitalista correspondía una estructura de la clase obrera”. (De la Garza, 1995: 47)

Enrique de la Garza (1995) coincide con la idea de Serge Mallet que propone dividir en etapas la evolución de los sindicatos, ésto para asignar un cambio conceptual en los estadios de los trabajadores y que el cambio depende intrínsecamente con las modificaciones en las maneras de concebir al trabajo dan como resultado cuatro grandes etapas en la historia del sindicalismo:

1. El Sindicalismo de oficio, que comprende las primeras etapas de organización entre campesinos y artesanos.
2. Sindicatos Políticos, comprendidos en la etapa de industrialización y desarrollo de las maneras de trabajo Fordista y Taylorista.

---

<sup>23</sup> Henry Ford, propulsor del Estado de Bienestar y de la fabricación en cadena, de igual manera promovió el uso de maquinaria especializada y segmentación de la mano de obra. Aumentado salarios y por consecuencia mayor potencial de consumo.

Frederyck Taylor, promotor de la organización científica del trabajo, que se basa en la división del proceso de producción para aumentar la producción y evitar que el control el obrero en los tiempos de producción.

3. Sindicatos del Capitalismo Organizado, en donde se consolidan y dan fuerza al Estado Proteccionista. Y finalmente:
4. Sindicalismo Corporativo, cuando los ideales marxistas se ven rebasados por el corporativismo y se tienen que adecuar a las dinámicas económicas globales, dejando de lado los intereses sociales y luchan por una inclusión dentro del esquema de empresa privada.

La historia económica se encuentra íntimamente ligada a la historia del trabajo, por lo que no se puede concebir la una sin la otra; y por tanto dentro de la historia de los agentes (trabajadores), la manera en la que los conceptos de trabajo y remuneración se han tenido que ir adecuando a las necesidades económicas actuales. La institucionalización de la conducta que deriva en la creación de sindicatos y cómo éstos, a su vez, se van integrando a la estructura que los va definiendo.

Sin embargo, la presente dualidad en la que el sistema económico define al trabajo crea las condiciones necesarias para la organización de los trabajadores que se van volviendo necesarios para los procesos de producción y control de las maneras de trabajo, por lo que, pensar en el trabajo sin una organización de los trabajadores se vuelve una tarea difícil de conseguir por parte de las altas estructuras dominantes.

Teniendo como consecuencia mutaciones para los sistemas de trabajo, la flexibilización laboral es una consecuencia clara de dichos manejos, donde se prioriza el consumo y la comercialización de los productos y servicios que se ofertan eliminando victorias sindicales de antaño, y modificándolas para obtener un mayor rango de ganancias.

Los sindicatos en México han tenido una gran participación en el sistema político nacional, por lo que se han tenido que adecuar e integrar no sólo al sistema económico nacional, sino que han tenido qué involucrarse de manera importante

en el sistema político, de tal suerte que, en algunos casos, son parte medular del sistema.<sup>24</sup>

Los sindicatos al servicio de los intereses del Estado que imperaron en el país son un ejemplo claro de la importancia que llega a tener la organización de los trabajadores, y de cómo el sistema económico y político tiene la necesidad de cooptarlos de alguna manera, en el caso en concreto para justificar la toma de decisiones que en muchos casos afectan al país.

El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) se ha tenido que enfrentar a un sinnúmero de problemas para lograr su permanencia dentro del panorama económico y laboral del país, teniendo que adecuarse a los nuevos modelos de desarrollo planteados por la globalización. De tal suerte que se podría catalogar a este como un sindicato “blanco” que tiene una relación directa con la empresa y comparte objetivos a nivel producción y que además posee poca o nula participación en la vida política actual.

## 2.2 El Sindicalismo en México.

En 1917 México se destaca por la inclusión en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el artículo 123, donde se redactan algunas de las más

---

<sup>24</sup> En México, la tipología más común ha diferenciado entre sindicatos *Charros*, *Blancos*, Independientes y de Protección. El sindicato Charro se caracteriza por el uso de la fuerza represiva del Estado para mantener a los dirigentes, la permanente violación de los derechos de los trabajadores, robo de fondos sindicales, la deshonestidad con respecto de los intereses obreros y la colusión entre líderes, funcionarios del gobierno y capitalistas (Antonio Alonso, 1972), Enrique De la Garza concluye que es una definición exagerada y unilateral que sería sustituida por la de *corporativismo autoritario*, con esto hace énfasis en la subordinación del sindicato para comprometerse con los intereses político estatales, además de estar caracterizado por la escasa competitividad en la rotación de la dirigencia y la ayuda y protección estatal para anular oposiciones. El sindicato *blanco*, no está ligado al Estado, sino que su compromiso es con la empresa, estos compromisos estarían enfocados a la competitividad de la empresa y sin participación en la política estatal. El independiente no tiene relación corporativa, es politizado y mantiene estrecha relación con luchas en oposición al gobierno. El sindicalismo de protección es prácticamente inexistente para los trabajadores.



importantes demandas de los trabajadores: avances sociales en materia de trabajo, derecho de huelga, salario digno, jornadas reglamentadas, prestaciones, etc.(ver anexos), que son aceptados por el General Venustiano Carranza, cuando los principales líderes de oposición estaban en prisión, y para evitar que el movimiento de la oposición organizada resurgiera.

Para poder comprender el sindicalismo es importante conocer su historia, debido a que toda persona, acontecimiento o movimiento social es el resultado de su pasado y de la toma de decisiones que se hayan hecho. Por ello observaremos la siguiente Cronología Sindical (Colmenares, 1985):

**1900 (7 de agosto)** Aparece el periódico "Regeneración", fundado por Ricardo y Enrique Flores Magón con el lema: "Contra la mala administración de la justicia" que promueve la organización de los trabajadores.

**1902** En abril, Ricardo Flores Magón sale de prisión y funda el periódico: "El Hijo del Ahuizote" (Llega a editar 26,000 ejemplares por semana). El periódico fue prohibido y entonces se inicia la publicación de periódicos herederos: "El Nieto del Ahuizote" y el "Tataranieto del Ahuizote".

**1906** La empresa Cananea ConsolidateCopper elaboró un contrato colectivo de trabajo muy desventajoso para los trabajadores mineros. En mayo, los trabajadores declaran la huelga. En julio aparece el programa del Partido Liberal. Sus principales puntos son: Reducción del periodo presidencial a cuatro años; no reelección; supresión del servicio militar obligatorio; castigo a funcionarios públicos que violen la ley; enseñanza laica; jornada de 8 horas de trabajo; prohibición del trabajo a los niños; salario mínimo en toda la República y repartición de tierras improductivas.

**1907** (7 de enero) en la fábrica Río Blanco se declara otra huelga importante.

**1911** (mayo) bajo la dirección de Amadeo Ferres, anarquista español exiliado de su país, se funda la Confederación de Tipógrafos Mexicanos, después Confederación de las Artes Gráficas. En Baja California los Magonistas se

reorganizan y toman las armas. Publican el Segundo Manifiesto del Partido Liberal, cuyo objetivo es la abolición de la propiedad privada.

**1912** En Veracruz se crea la Confederación de Sindicatos Obreros. Se funda una escuela para obreros que posteriormente se convierte en el núcleo organizativo de diversos grupos de trabajadores artesanos; así nace la Casa del Obrero Mundial (COM). Madero patrocina la fundación de la Gran Liga Obrera que constituye la Confederación de Círculos Obreros Católicos.

**1914** Por el trabajo sindical desarrollado por la COM en los últimos meses de 1913, culmina la formación de la Confederación de Sindicatos del Distrito Federal.

En el norte del país nace la gran Confederación de Gremios Mexicanos (agrupa a ferrocarrileros, mecánicos, albañiles moldeadores y hojalateros).

En Monterrey se constituye una filial de la COM. Surgen 2 importantes organizaciones: la Federación de Empleados y Obreros de la Compañía Tranvías de México y poco después el Sindicato Mexicano de Electricistas (ambos afiliados a la COM).

**1915** El Ejército Constitucionalista propone a la COM su incorporación orgánica al Carrancismo, muchas de las organizaciones no lo aceptan.

**1916** En Veracruz se realiza el primer intento de formar el Movimiento Obrero Nacional, el objetivo es organizar una Central Única a nivel nacional. Fracasa por la poca participación obrera.

**1917** Se inaugura en la ciudad de Tampico, el 13 de octubre, el II Congreso Obrero Nacional. Al igual que en Veracruz, no se logra la unidad. Luis N. Morones forma el Partido Obrero Socialista, mismo que desaparece meses después.

**1918** Celebran en Saltillo el 1er. Congreso Obrero Nacional convocado y patrocinado por el gobernador de Coahuila, Espinoza Mireles. Participan 116 organizaciones (algunas no asisten por rechazar la intromisión gubernamental). Surge la Confederación Regional Mexicana (CROM).

En la ciudad de Monterrey se declara un paro. Luis G. Sada propone crear cooperativas para ofrecer a trabajadores diversas prestaciones: vivienda, recreación y becas. Tal iniciativa tiende a reemplazar la sindicalización como lo intentó Porfirio Díaz entre 1906 y 1909.

**1919** Aparece el Grupo Acción encabezado por Morones, Samuel Yudico, Ricardo Treviño y Celestino Gasca que integran la dirección de la CROM.

Se forma el Partido Laborista y participa en componendas parlamentarias. La Dirección Sindical cobra por el desempeño de sus cargos, inaugurándose así la Profesionalización de la Burocracia Sindical.

La Federación de Sindicatos de Tampico, de tendencia autonomista, abandona la CROM.

**1920** Nace la Federación Comunista Proletaria Mexicana (FCPM), pronunciándose por la instauración de un comunismo en libertad. Participan tranviarios, panaderos, fundidores y telefonistas entre otros gremios. Celestino Gasca, del grupo de Morones, es nombrado gobernador del D.F.

**1921** La FCPM convoca al Congreso del Movimiento Libertario. Del 16 al 22 de febrero se reúne la Convención Nacional Roja que da origen a la Confederación General de Trabajadores (CGT).

**1922** El pintor David Alfaro Siqueiros organiza y dirige el Sindicato de Obreros Técnicos, Pintores y Escultores cuyo órgano es el Machete.

**1925** Fidel Velázquez aparece en la historia: Secretario General de la Unión de Empleados y Obreros de la Leche, constituida en el mes de febrero en el D.F.

**1928** Se enfrían las relaciones entre el Estado y la CROM. Destituyen de sus cargos gubernamentales a Morones, Celestino Gasca y Moneda. Cae la economía de esta central, sufre desprendimientos sindicales en todo el país. La CGT se fortalece con los sindicatos Cromistas que entran a sus filas, sobre todo del ramo textil. Hay respuesta político sindical al proyecto político del presidente de la República.

**1929** La CGT acuerda participar oficialmente en las discusiones de la legislación laboral y abandona sus principios anarcosindicalistas, promueve un pacto con los electricistas y la Federación Sindical de Trabajadores del D.F., escindida de la CROM en cuya dirección figura, entre otros, Fidel Velázquez. El Partido Comunista funda la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM). Posteriormente será la elite la de izquierda quien formará la CTM.

**1931** Entra en vigor la Ley Federal del Trabajo, acusada de falsa por la CSUM, mientras Lombardo Toledano se opone a la exigencia de auditorías a las centrales sindicales y a la obligación de dar nombres de sus agremiados. Las juntas de conciliación empiezan a negar registros sindicales y a declarar ilegales las huelgas. Apoya el registro de los sindicatos organizados por la Patronal. Se crea en Monterrey la Unión de Trabajadores Cuauhtémoc, famosa punta del sindicalismo blanco de la región.

**1932** Se constituye el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM). Agrupa a la mayoría de los ferroviarios. La CROM conserva a su Federación Nacional Ferrocarrilera. Un aglutinamiento importante se establece. La CROM de Lombardo Toledano, la FSTDF del Sr. Fidel Velázquez y la desprestigiada CCT conforman la Confederación General De Obreros y Campesinos de México (CGOCM). La CSUM se mantiene al margen.

**1934** Los trabajadores de la electricidad organizan la Confederación Nacional de Electricistas y Similares (CNES). Los mineros se unifican en el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. Expulsan de la CGOCM a la CGT.

**1935** Año convulsivo de huelgas. El general Plutarco Elías Calles condena el auge de las huelgas y recrimina al gobierno del general Lázaro Cárdenas por “mano blanda”. Las organizaciones obreras deciden formar el Comité de Defensa Proletaria. Firman un pacto de solidaridad en apoyo al general Cárdenas, sostienen que la huelga será su arma principal contra el Callismo.

**1936** En la ciudad de México, el general Cárdenas promueve la formación de una Central Única. El Comité de Defensa Proletaria convoca y así nace la

Confederación de Trabajadores de México (CTM). De este suceso se marginan la CROM y la CGT. Participan grandes sindicatos nacionales y confederaciones locales. Nombran como Secretario General a Lombardo Toledano y como Secretario de Organización al Sr. Fidel Velázquez, después de amenazar con escisión si no se quedaba con el cargo. El Sr. Miguel Velasco militante del PCM había sido electo democráticamente (marca un suceso insólito en la toma de este puesto). La unidad no dura mucho, el Sindicato Minero se retira ese mismo año y secciones de Monterrey también se retiran. La Patronal del Grupo Monterrey, por medio de la Unión de Trabajadores de Cuauhtémoc y Famosa así como de 8 organizaciones más, constituyen la Federación de Sindicatos Independientes (que en 1964 se convertirá en organización nacional baluarte del sindicalismo blanco de Monterrey), y declara que 'la propiedad privada es estímulo de trabajo y base firme de dignidad independiente'; la CTM lleva el lema "Por una sociedad sin clases". Surge la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado.

**1939** En el consejo general extraordinario la CTM declara candidato a Manuel Ávila Camacho. Informa que cualquier obrero o sindicato será castigado con la cláusula de exclusión si no vota por el candidato oficial del PRM.

**1940** Eligen secretario general de CTM al Sr. Fidel Velázquez. La Confederación cambia su lema a: "Por la Emancipación de México".

**1941** Más escisiones de la CROM forman el Bloque de Asociaciones Obreras y Campesinas (BAOC). Constituyen la Federación de Trabajadores del Distrito Federal.

**1942** La mayoría de las organizaciones sindicales el SME, la CTM, el PCM, la CROM y la CCT firman el Pacto de Unidad Obrero Nacional, bajo el objetivo de vigilar el acuerdo de no estallar ninguna huelga mientras durara el conflicto bélico de la segunda guerra mundial. Surge la Confederación de Obreros y Campesinos, el Bloque de Defensa Proletaria y la Confederación Proletaria Nacional (disidente de la CTM).

**1943** (19 de enero) Se funda el sindicato más grande América Latina, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). Los obreros de la Cervecería Cuauhtémoc intentan independizarse de la Patronal.

**1944** Reuniones a puerta cerrada entre Vicente Lombardo Toledano con la Patronal para redactar un pacto obrero- industrial que pronto sería público.

**1945** Expulsión de la CTM del Consejo Obrero Nacional por firmar el pacto obrero- industrial y violar el acuerdo unitario de 1942.

**1947** Derrotan a las posiciones lombardistas en la CTM. Luis Gómez Z. pierde las elecciones y queda Fernando Amilpa en la secretaría general. Gómez Z. abandona la CTM y forma la Confederación Única de Trabajadores (CUT), que agrupa a varios sindicatos escindidos de la CTM, Ferrocarrileros, Tranviarios y Telefonistas. El Sindicato de los Mineros abandona la CTM. Expulsan a Lombardo Toledano de la CTM. Esta rompe con las organizaciones sindicales internacionales de izquierda (CIAL y FSM), y se integra a la American Federation of Labor.

**1948** Los mineros, ferrocarrileros y petroleros firman un pacto de solidaridad que da origen a la Alianza de Obreros Y Campesinos de México, integrada por sindicatos separados de la CTM.

Como podemos ver, la historia del sindicalismo mexicano es larga y la agenda de tareas que se presenta es aún mayor, sin embargo hay una tarea que es prioritaria y profundamente significativa, que es la reconstrucción, la consolidación de la pluralidad, la diversidad ideológica y política que el corporativismo arrancó al sindicalismo mexicano, después de los ataques a los sindicatos a lo largo de las dos últimas décadas, debido a que la reestructuración económica neoliberal los estigmatizará como instituciones que obstruían el desempeño económico reduciendo la eficiencia y la equidad; es de esperar, que en el futuro inmediato un replanteamiento de tales prejuicios, tanto porque la evidencia empírica al respecto es muy frágil como por el aumento gradual de la que sugiere lo contrario: los sindicatos contribuyen a reducir la desigualdad y pueden ser un recurso esencial (en el ámbito formal se refiere a los desequilibrios entre capital y trabajo) para

contrarrestar la tendencia a una mayor desigualdad dentro y entre los países, generada por la intensificación de la liberalización comercial y la movilidad de capitales. (De la Garza, 2000: 394)

Una de las grandes responsabilidades que enfrentan los sindicatos consiste en la conservación de los márgenes de empleo y en poder garantizar a los agremiados la propicia participación en el proceso de modernización y reorganización que las empresas están llevando a cabo. El problema es serio, ya que se tiene que comenzar a luchar por nuevos espacios de participación sindical o por lo menos recuperar los ya perdidos, que se establecerán en diferentes planos y se determinarán por la nueva situación laboral,<sup>25</sup> otro de los problemas a los que se enfrentan es la disminución de los agremiados<sup>26</sup> o adelgazamiento de sus filas.

La teoría de Anthony Giddens explica el vínculo existente entre la acción y la estructura, y cómo su conexión nos refiere a la acción en un nivel micro es decir, se refiere a los agentes o a los actores individuales, pero también puede referirse a la actuación de grupos y de colectividades, desde una perspectiva a nivel macro; es decir la acción y la estructura no pueden concebirse ni observarse de manera aislada, constituyendo una dualidad. Toda acción social se desarrolla dentro de una estructura, y toda estructura implica acción social, de tal suerte que acción y estructura se encuentran vinculadas en toda actividad social.

El punto de partida de Giddens para comprender la Teoría de la Estructuración son las Prácticas Sociales, pero más concretamente las Prácticas Sociales

---

<sup>25</sup>“Nueva Situación Laboral”, indica una nueva organización por medio de los trabajadores, y está determinada por la relación que se presente de acuerdo a la forma de producción que prevalezca en esa fábrica, empresa, etc. En general el debilitamiento del sindicalismo se relaciona con los cambios experimentados por los mercados de trabajo, que se volvieron más complejas las tareas de representación a medida que los intereses obreros se heterogeneizaron y el trabajo asalariado comenzó a perder centralidad. La redistribución del sector obrero, también influyó, ya que se puede observar una disminución del sector obrero formal, estable y remunerado que respeta su Estado de Bienestar.

<sup>26</sup> Actualmente pocos trabajadores gozan de respaldo sindical. En los últimos 11 años el porcentaje de trabajadores sindicalizados se redujo al pasar de 22.1% a 16.2%, una cifra inferior a la vida gremial que se observa en Argentina, Brasil, Bolivia y Chile, entre otros, según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2006.

Recurrentes; las actividades –señala-, no son creadas por los actores sociales, sino continuamente recreadas por ellos a través de los diversos medios por los que se expresan a sí mismos como actores. Por medio de sus actividades, los agentes producen y reproducen las acciones que hacen posibles estas actividades (Giddens, 1998)

Para evaluar correctamente la situación actual de la relación entre el proyecto modernizador y la acción sindical, se puede partir de la premisa de que los sindicatos, los empleadores y el Estado continúan interactuando dentro de la estructura corporativa que fue construida en los años treinta, durante la presidencia del General Lázaro Cárdenas (1934-1940)

A partir de 1982 se presentó una serie de transformaciones, se globalizan los mercados, por lo tanto se deben introducir nuevas tecnologías, se relocalizan empresas; se privatizan las paraestatales; se implantan nuevas formas de organización del trabajo; se redefinen las condiciones contractuales y los cambios en las estrategias de las organizaciones sindicales.

En diciembre de 1987 se firma el Pacto de Solidaridad Económica y se refrenda la estructura corporativa de los años treinta que había conseguido articular nuevamente a los actores de la producción y a estos con el Estado. En la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), en el Consejo de Administración del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y en la Comisión de Seguimiento del Pacto (CSP), se observó la naturaleza estática de las relaciones, y el carácter retórico de mucho de lo que se resolvió en esas instancias. El Pacto jugó un papel fundamental en el mantenimiento de los elementos centrales de la estructura corporativa. El sindicalismo, los empresarios y el Estado interactuaron eficientemente entre 1987 y 1997 para controlar la inflación, sujetar los incrementos salariales a los imperativos macro económicos, suprimir virtualmente la actividad huelguística.



### **2.3. El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) su Historia y Transformación.**

En 1882 se fundó la primera compañía telefónica en México (con capital norteamericano); en 1905 quedó establecida con el nombre de Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana. Por aquellos años se instaló la empresa Ericsson (de capital Sueco) y juntas protagonizaron un monopolio de la telefonía en México, hasta su la fusión en 1950.

Entre 1903 y 1914 se inició la organización clandestina de los trabajadores telefonistas que culminó con la constitución en 1915, de dos sindicatos que existieron hasta la constitución de Teléfonos de México en 1950. El Sindicato Nacional de Telefonistas se afilió al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) junto con el cual militó hasta los años treinta. Sin embargo el futuro de los empleados de la Ericsson no fue diferente, ya que ellos también se afiliaron al SME, teniendo como diferencia que entre los años 1919-1934 años en los cuales se definieron políticas sindicales en México, éste sindicato presentó una dirección empresarial. (Sánchez, 1988: 7)

En los años veinte se produjo el primer cambio tecnológico importante en la telefonía desde su fundación con la introducción del conmutador automático, que puso a la cabeza de la modernización a la Ericsson. En 1922 se firmó el primer contrato colectivo de telefonistas, los dos sindicatos participaron en la misma, el Sindicato Nacional se acercó al Lombardismo y realizó una huelga en 1935. El sindicato de la Ericsson a pesar de tener una dirigencia pro empresarial se vio infiltrado por comunistas y anarquistas de la Confederación General de Trabajadores (CGT).

Después de tantos conflictos lo inevitable se presenta con la unión de las dos empresas y la absorción de las pequeñas compañías que se encontraban dispersas, esto deriva en la formación de un gran monopolio privado, Teléfonos de México, fusión que termino por hacer que los dos sindicatos se unieran.

El primer dirigente corporativo del Sindicato Nacional de Telefonistas de la República Mexicana fue Jorge Ayala Ramírez, que trajo como reacción la primera coalición opositora conformada por los trabajadores de departamentos técnicos; que a su vez es la antecesora al Movimiento Restaurador de la Democracia Telefonista.

En el mismo año en que nacía el movimiento restaurador Telmex fue Mexicanizada a través de la compra de las acciones en poder del capital extranjero por parte de capital privado nacional. El triunfo del Movimiento Restaurador modificó los Estatutos del sindicato, la salida de la CTM y la fundación del *Restaurador* (órgano periodístico, interno)

Para 1962 el sindicato estalló en huelga, lo que intensificó el conflicto entre corrientes del Movimiento Restaurador y el corporativismo apoyado por la empresa y el gobierno, la presión poco, ya que en 1966 fue electo el dirigente corporativo Salustio Salgado, que permanecería en el poder hasta que el Movimiento Restaurador lo derroco en 1976.

En 1969 se presenta el primer Movimiento Antisalgadista encabezado por el departamento de Centrales en Construcción. Entre 1970 y 1975 el Sindicato vivió una etapa sin grandes conflictos, pero para 1976 se realizó una revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, sin antes consultar a los trabajadores, que trajo como consecuencia el paro de labores de las Operadoras de la Central de Victoria que se extendió en todo el país, los departamentos técnicos se sumaron al movimiento.

El movimiento del 22 de Abril de 1976 llevó al derrocamiento de Salustio Salgado, el cual trajo a la escena un nuevo personaje que destacaría en los últimos años, Francisco Hernández Juárez que con apoyo de las operadoras triunfaría de manera aplastante con 13,757 votos contra 1,734 para Salgado.

El 22 de abril no sólo derrocó a Salgado, sino que demostró que existían grupos de oposición situados en departamentos técnico, con trabajadores más educados y politizados.

La corriente encabezada por Francisco Hernández Juárez como Secretario General del STRM, inauguró un largo periodo (que ha durado hasta nuestros días) y que poseía ideologías de renovación sindical que se vinculaba con ideólogos como Juan María Alponete,<sup>27</sup> el sindicato ha mantenido independencia relativa y crítica.

El proceso de lucha sindical en el STRM (a partir de 1976) ha seguido etapas como las siguientes:

1. La lucha por la hegemonía entre el Juarismo y los anteriores dirigentes del Sindicato. Por Juarismo entendemos, aquella fracción sindical dirigida por Francisco Hernández Juárez.
2. La construcción de una estrategia sindical propia centrada en el proceso productivo. El Sindicato empezó a participar de las negociaciones de la empresa para implementar nuevas tecnologías.
3. La consolidación del Juarismo y la salida del sindicato para la búsqueda y consolidación de la hegemonía sindical, el Juarismo, apoyado por una parte importante de los trabajadores, logró imponerse dentro de la empresa.

De 1980 a 1991 el número de trabajadores en Telmex casi se duplicó, hasta 1988 el sindicato logró mantener la proporción de sindicalizados con respecto del total

---

<sup>27</sup> Enrique Restituto Ruíz García, nombre real de Juan María Alponete, Doctor en Historia por la Universidad de Madrid ha ejercido el periodismo durante más de 40 años. Ha recibido premios y distinciones como las Palmas de oro de la televisión por su programa El mundo en que vivimos, así como el Mercurio de Oro Gold Mercury International otorgado por ThinkTank Internacional independiente por su obra cultural. En 2006 recibió la Medalla al Mérito Académico por la UNAM y en 2007 la medalla “Ernesto Enríquez Coyro”, por su trayectoria académica, recientemente le entregaron la Orden de Caballero Águila grado Tezcatlipoca con bastón de mando por la fundación Caballero Águila A.C. en Teotihuacán.

de trabajadores de la empresa en alrededor del 86%, las operadoras que hasta ahora habían jugado un papel realmente importante en la creación y definición del sindicato, para 1985 habían encontrado su tope más alto en porcentaje con un 35%, que en 1988 disminuyó a 31.5%, como se observa en el cuadro 2, pero fue hasta la privatización que esta categoría disminuyó y dejó de ser la más numerosa e importante de Telmex y del sindicato, además de mostrar la cantidad de trabajadores, tanto sindicalizados y de confianza, y cómo fueron aumentado de 1980 a 1990:

Cuadro 2. Número de trabajadores en Telmex de 1980 a 1990

<b>Año</b>	<b>Total de trabajadores</b>	<b>Sindicalizados</b>	<b>Confianza</b>	<b>Operadoras</b>
<b>1980</b>	27,568			
<b>1985</b>	37,487	32,452	5,035	11,509
<b>1986</b>	40,662	35,045	5,617	12,444
<b>1987</b>	44,700	38,036	6,614	12,669
<b>1988</b>	49,995	42,663	7,332	13,421
<b>1989</b>	49,203	41,621	7,682	Nd
<b>1990</b>	49,912	42,100	7,812	Nd

Fuente: Telmex. Informes Anuales

El STRM ha protegido, en cierta medida, a sus agremiados ya que en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) no se ha planteado alguna cláusula que haga referencia a la prevención de un periodo de prueba y en la consecuente evaluación para los trabajadores de nuevo ingreso; también se ha planteado la responsabilidad que:

“...la empresa tiene para capacitar a sus trabajadores en las necesidades que surjan por la aplicación de nuevos sistemas de trabajo que requieran nuevas y más especializadas calificaciones, de tal suerte que los trabajadores ya existentes son los únicos candidatos a llevar a cabo los trabajos especiales” (Pérez, 2003: 254)

Otra de las aportaciones se presentó en la jornada laboral pactada en el CCT de 1994-1996 que oscilaba en un rango de 45 a 48 horas, descendió para los años subsecuentes al rango que va de 38 a 44 horas. Lo anterior está relacionado con la introducción de procesos altamente informatizados, es decir, que el trabajo pasa del trabajador a la máquina y el trabajador asume el control del proceso de trabajo y se convierte en un supervisor del mismo.

## **CAPITULO III.- Telmex Origen, Evolución y Privatización.**

### **3.1. El Origen y la Privatización de Teléfonos de México.**

Todo inicia en 1936, cuando el Gobierno Mexicano decidió unificar la red telefónica nacional, que en esos momento estaba principalmente en manos de dos compañías: Ericsson y la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana S.A.,

“...finalmente el 23 de diciembre de 1947 se constituye formalmente la empresa Teléfonos de México conformada por la Corporación Continental de capital estadounidense, con 51.24% de las acciones, la empresa sueca Ericsson con 48.75%; y tres empresarios mexicanos con 0.05% de las acciones” (Székely, 1995: 46)

Para 1950 se comenzó a capitalizar a la empresa con dinero mexicano; en 1956 se estableció como requisito que los clientes compraran acciones y obligaciones de Teléfonos de México, lo cual traería como beneficio ser prioridad ante la empresa para la instalación del servicio.

Sin embargo en 1958 en Estocolmo, Suecia, se realiza una reunión entre los directivos de la empresa L.M. Ericsson, Eloy S. Vallina y Carlos Trouyen para cerrar el trato de la venta de las acciones que todavía se encontraban en manos de la empresa Sueca. Para el 19 de agosto del mismo año el Consejo Administrativo de Telmex anuncio la separación de la empresa Ericsson de México.

Teléfonos de México recibió el apoyo gubernamental del presidente Adolfo López Mateos, para su desarrollo financiero y tecnológico, no había financiamiento público que no recibiera y esto debido a su estrecha relación de amistad con Carlos Trouyen.

En 1962, México lanza su candidatura para ser la sede oficial de los Juegos Olímpicos de 1968, para esto, el presidente Adolfo López Mateos, en conjunto con la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), instaló una red subterránea

con una longitud de 284 kilómetros de ductos; 203, 400 kilómetros de conductores, 19,840 teléfonos en cables, y un cableado coaxial para troncales urbanos, el primero en el mundo, otro gran logro fue la inauguración del Servicio Lada Automático.

Al ver todas las modificaciones el Presidente Gustavo Díaz Ordaz (1964- 1970) no quiso perder el paso de su antecesor y decidió realizar dos grandes obras de infraestructura telefónica: La torre de Telecomunicaciones en la Ciudad de México y la Estación Terrestre de Tulancingo en Hidalgo, obras que permitirían enlazarse con 60 países-ideal para el evento que México preparaba-, fueron inauguradas poco tiempo antes de los juegos Olímpicos.

Pero los cambios no habían terminado, el 8 de agosto de 1972 el presidente Luis Echeverría, por medio de un decreto decidió que Telmex debía regresar a manos del Estado, así que no dudó en su estatización, justificándose en una premisa muy sencilla: El gobierno construyó la infraestructura de las telecomunicaciones y sostenía el mantenimiento, por lo tanto tenía derecho de usufructuarla.

El 16 de Agosto de 1972 el Gobierno del Presidente Luis Echeverría Álvarez adquirió el 51% de las acciones de Telmex, convirtiéndose en un socio mayoritario de la empresa, reservando un 49% de ellas para la iniciativa privada. (Pérez; 2003, p.57)

El Gobierno Federal se reservó la propiedad exclusiva de las acciones que representarían el 51% del capital social. El 10 de Marzo de 1976 Telmex se incorpora al sector de Comunicaciones y Transportes, y se le renueva la concesión por 30 años, prorrogables por otros 20 a partir de 2006.

Teléfonos de México gozaba de un crecimiento sano en la década de los setenta del siglo pasado, sin embargo para los ochentas la crisis limitó los recursos de inversión del sector público de los cuales gozaban las empresas que estaban en manos del Estado. La empresa comenzó a estudiar y a experimentar la digitalización en México, de modo que entre 1977 y 1980 se tomó la decisión de introducir nueva tecnología digital.

En la segunda mitad de los años ochenta del siglo pasado, el Gobierno identificó y señaló a las telecomunicaciones como la industria que abriría las puertas para el restablecimiento del crecimiento y la modernización de la economía. Y las Reformas Económicas no se hicieron esperar, para esto el gobierno de De la Madrid se convirtió en un gobierno de transición en cuanto a reformas económicas se refiere.

En el mundo se comienzan a plantear nuevos retos ante la modernización productiva, muchas empresas del mundo adoptan una nueva cultura laboral propia de los nuevos modelos de organización del trabajo (toyotismo, posfordismo, regulacionismo, especialización flexible, segmentacionismo, hondismo, fujitsuismo, etc.), y era claro que muchas empresas no contaban con los elementos suficientes para afrontar el proceso de modernización productiva que exigía este nuevo mundo globalizado. En el caso de México pocas empresas estaban en condiciones de reestructurar sus procesos productivos y adecuarse al nuevo orden internacional, sin embargo en el sector de las telecomunicaciones en particular la empresa Teléfonos de México había presentado apertura y flexibilidad a los cambios y una mediana competitividad.

La privatización de Teléfonos de México es el resultado de una serie de reformas económicas implementadas para crear las condiciones adecuadas que facilitaran la participación de México a nivel mundial. El modelo económico mexicano de apertura comercial exigía una mayor eficiencia en las telecomunicaciones, pensando no en el consumidor de servicio básico, sino en los llamados grandes usuarios que requerían y demandaban un servicio más rápido, avanzado y diversificado.

Para finales de los ochenta el presidente Carlos Salinas de Gortari en su Plan Nacional de Desarrollo 1988 – 1994 anticipó la venta de Telmex:

La indispensable modernización y expansión de las telecomunicaciones requerirá de grandes inversiones, que deberán financiarse con participación de los particulares; el propósito es no distraer recursos fiscales necesarios para atender las legítimas demandas de salud, educación, vivienda y



adecuación del resto de la infraestructura. El Estado ejercerá la rectoría de las telecomunicaciones e inducirá su desarrollo, mediante un nuevo marco regulador que tenga en cuenta el cambio tecnológico habido en los últimos años (...)

Se impulsará la expansión de la red telefónica básica, con el objeto de aumentar sustancialmente el número de líneas. El servicio telefónico deberá elevar su eficiencia y modernizar sus sistemas para que constituya un verdadero enlace entre los mexicanos y el exterior... (Rodríguez, 1995: 60)

Durante el periodo de 1958-1990 Teléfonos de México mantuvo la misma estructura de propiedad hasta que fue privatizado. “En el momento de la privatización Telmex tenía 5.3 millones de líneas telefónicas y un personal de 49,500 trabajadores. Había aproximadamente 105 líneas por trabajador. (Zapata; 2005, 85)

El 18 de Septiembre de 1989 el Presidente Carlos Salinas de Gortari, en una asamblea del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, anunció la oferta de la empresa a la iniciativa privada, para el 9 de diciembre de 1990, después de una subasta pública, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público notificó que el 20.4% del capital social de Telmex que poseían un valor aproximado de 1,757.6 millones de dólares, había sido adquirido por el “Grupo Carso, encabezado por el empresario Carlos Slim Helú, el cual pagó 859 millones de dólares por la parte mexicana, y la Southwestern Bell pagó 485 millones de dólares, France Telecom pagó 412 millones de dólares”. (Xelhuantzi, 1997: 157)

Con la privatización se abrirían las puertas a la inversión directa de compañías transnacionales y al capital privado nacional, sin embargo es importante señalar que en la venta de la empresa estuvieron incluidas sus filiales y subsidiarias, que en total sumaban 20:

1. Alquiladora de Casas
2. Anuncios en Directorios
3. Canalizaciones Mexicanas
4. Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces

5. Construcciones Telefónicas Mexicanas
6. Construcciones y Canalizaciones
7. Editorial Argos
8. Fincas Coahuila
9. Fuerza y Clima
10. Imprenta Nuevo Mundo
11. Impulsora Mexicanade Telecomunicaciones
12. Industrial Afiliada
13. Inmobiliaria Aztlán
14. Operadora Mercantil
15. Telefonía Celular Radiomóvil DIPSA
16. Renta de Equipo
17. Servicios y Supervisión
18. Teleconstructora
19. Teléfonos del Noroeste
20. Sercotel

Así, después de la privatización las consecuencias que afectarían directamente a la estructura de Telmex fueron:

1. Aceleramiento en la introducción de nuevas tecnologías. De 1999 a la fecha Telmex, sin consultar a la planta trabajadora sindicalizada, introdujo (en la planta exterior<sup>28</sup>) probadores, telefonía pública, líneas y circuitos privados. Además de la combinación entre telecomunicaciones e informática con la introducción de las centrales totalmente electrónicas y el paso del sistema analógico de transmisión de la señal (análogo a la onda sonora de la comunicación telefónica) al digital (transformación de la onda sonora en

---

<sup>28</sup> Conjunto de medios que enlazan la central telefónica con los abonados. Una parte de la infraestructura se compone por postes, tendidos de cables, cajas de distribución, pozos y canalizaciones subterráneas, equipos y productos que conectar y enlazar la red hasta el punto donde sea necesario. Planta exterior, así se le conoce a la planta laboral sindicalizada que se dedica a dar mantenimiento a las líneas telefónicas fuera de la central u oficinas de Telmex.

pulsos semejantes al sistema binario con el cual funcionan las computadoras)

2. Reorganización de las áreas productivas en función de la comercialización de la red de telefonía básica y los nuevos servicios que sobre la se soportan. El 90% de la metería de trabajo total que atiende el trabajador de la planta exterior (el otro 10% se encuentra en líneas y circuitos privados, telefonía pública) se concreta en una nueva forma organizada que se identifica como “zonificación”, que es entendida como la atención de un determinado número de distritos encontrados en campo y delimitados para su atención racional por un número determinado de trabajadores organizados por equipos de trabajo donde se integran especialidades diversas, los equipos de trabajo tienen como principal característica ser de movilidad interna y de polivalencia.
3. Establecimiento de un nuevo programa de productividad. El 25 de marzo de 1992, se firmaba el Convenio que contiene el Programa General Permanente de Incentivos a la Productividad, el cual establece el inicio de un sistema de medición de las labores que se realizan y un programa de incentivos económicos. El objetivo central del sistema de medición era:

"...lograr un proceso permanente de confrontación del trabajo con sus resultados reales, y contar con una base objetiva para la determinación de las normas de productividad y calidad y; tomando en cuenta las metas y objetivos derivados del título de concesión y los establecidos por la empresa, los correspondientes incentivos al personal." (TELMEX- STRM, 1992).

Así se lograría modernizar a la empresa Telmex y al fin, insertarse y volverse competitiva en el mercado global. Además de plantear condiciones y metas específicas.

A continuación se presentan las principales condiciones y metas de la concesión de Telmex:

***Principales condiciones y metas de la concesión de Teléfonos de México.***

Un programa de expansión y modernización de la red telefónica para el servicio local y de larga distancia, cuyos alcances se redefinirán cada 4 años con las autoridades; en particular, expandir el número de líneas telefónicas a una tasa anual del 12 por ciento de 1991 a 1994.

A partir de 1995, la empresa se compromete a atender cualquier solicitud para la instalación en un plazo máximo de 6 meses, y disminuir en un mes dicho plazo por cada año sucesivo hasta el año 2000, en el cual el plazo máximo para la instalación será en un mes.

Aumentar la densidad de casetas públicas de 0.5 en 1990 a 2.0 por cada mil habitantes, a más tardar el 31 de diciembre de 1994, y a 5.0 por cada mil habitantes antes de finalizar 1998.

Ofrecer servicios de telefonía básica con conmutación automática en todas las poblaciones con más de 2500 habitantes en un plazo no mayor de 18 meses, cuando se presenten un mínimo de 100 solicitudes. A partir de 1995, cuando se presenten un mínimo de 100 solicitudes en cualquier población.

Lograr que todas las poblaciones del país con más de 500 habitantes tengan acceso al servicio telefónico, por los menos mediante una caseta pública, o una agencia de servicio de larga distancia, antes del 31 de diciembre de 1994.

Cumplir con un conjunto de normas para evaluar la calidad y la continuidad de servicio que presta (por ejemplo, el tiempo que tarda la reparación de líneas que no funcionan, o la atención efectiva de las operadoras) (Székely; 1995, 58).

Para 1992 y sin interrumpir el servicio, Telmex inició la sustitución total de centrales análogas por centrales digitales provocando efectos significativos en la organización del trabajo de dicha empresa y en las relaciones que se daban al

interior de ésta. Lo anterior nos hace pensar en los alcances estratégicos y estructurales los cuales pueden llegar a modificar y dar origen a una nueva identidad ocupacional de los trabajadores teniendo como eje el trabajo en grupo.

Todos los cambios se encuentran dentro una modernización relevante en el mundo del trabajo, que presenta dimensiones globales. Algunos cambios son los siguientes:

- Aparición simultanea de tecnologías cualitativamente nuevas, basadas en la microelectrónica.
- Requerimientos en los mercados de bienes (calidad, flexibilidad, etc.).
- Cambios tanto en los productos como en la producción de los mismos.
- Nuevas estrategias de organización y de dirección.

Independientemente de los cambios técnicos en la base tecnológica y organizativa de los procesos de trabajo, podemos observar cambios cualitativos que modifican los perfiles ocupacionales, las relaciones de trabajo y sus formas de organización.

Es aquí donde el planeamiento de la flexibilidad laboral de Telmex se refleja en la composición de la fuerza de trabajo, por ejemplo en 1989 el número de trabajadores era 49,203 trabajadores de los cuales el 57.6% eran hombres y el 42.2% eran mujeres. La edad promedio de los trabajadores era de 33.9 años, el número de trabajadores entre los años 1990–1996 se mantuvo constante y fue hasta después del último año que comenzó a crecer notablemente llegando a un total de 56 921 trabajadores a finales del año 2001, pero no sólo este indicador ha aumentado sino la productividad también, el número de líneas por trabajador pasó de 103.9 en 1990 a 242 en 200(Informes Anuales de Telmex, 2002).

### **3.2 Telmex, punta de lanza para la apertura de la tecnología en México.**

El 14 de abril de 1989, antes de la privatización de la empresa, se firmó el Convenio de Concertación para la Modernización de Telmex, en el cual se establecía un compromiso de la Empresa para discutir con el Sindicato un documento en el que se proponía la modificación de algunas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). Esto obedeció a la justificación de la empresa de que existía una necesidad de modernizarse y de ofrecer un servicio eficiente, eficaz, y a la par de las exigencias tecnológicas.

Con la modernización de Telmex en puerta y el sindicato forzado a transformarse o desaparecer. Los cambios estructurales que debieron realizar tanto, el Sindicato como la Empresa, fueron de gran impacto para la planta laboral. La modernización de la empresa requería personal competitivo y calificado para poder convertirse en una empresa que pudiera competir a nivel internacional con las grandes compañías de telefonía y movilidad de datos, el avance de la tecnología definía la ruta a seguir de las grandes empresas destinadas a comunicar al mundo.

El 4 de julio de 1990 Telmex hace un convenio con AT & T y Alcatel- Indetel, en el cual se comprometían a proporcionar equipo e instalaciones, además de la fibra óptica, para la instalación de la red con una extensión de 13,500 km., todo ello para modernizar el servicio de Lada Nacional e Internacional. AT & T aportó el 60% mientras que el resto Alcatel- Indetel.

Para 1991 se realizaría un convenio con Northern Telecom para adquirir equipo digital, esto optimizaría el manejo de la Larga Distancia (LD) Nacional e Internacional. Esto consistió en “300 mil posiciones computarizadas para operadoras telefónicas con el cual se prevé sustituir los equipos actuales y mejorar el sistema de trabajo” (Telmex, 1991:11) Además de modernizar a 1,300 posiciones de operadoras para agilizar el tiempo de respuesta al usuario y garantizar la privacidad del mismo.

De igual manera, Telmex presentó su Red Digital Integrada (RDI) para usuarios con necesidad de manejo de grandes volúmenes de información. Con la presentación de la RDI la cobertura se extendería a 17 ciudades del país, brindando servicio a más de 220 compañías. Para 1992 la RDI crecería en un 132%. El uso de esta red permitió el desarrollo de equipos tales como tarjetas de prepago para realizar llamadas locales y de LD, procesadores, servicios que se ofrecerían a los clientes, etc. Tal como se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro 3**

<b>Tarjetas</b>	<b>Medidor del tiempo de contestación, contabilizado.</b>
<b>Procesador 80 86</b>	Supervisión de casetas y equipo contabilizador.
<b>Modatel</b>	Medidor e información de llamadas locales y LD.
<b>Ladacap</b>	Permite hacer eficiente el mantenimiento de aparatos públicos y ladatel
<b>Centralización de información Tasación</b>	Facilita la consulta de información sobre servicio medio.
	<b><i>Nuevos servicios</i></b>
<b>Red Saetilla</b>	Permite transmitir información en forma de voz, datos, texto e imágenes a localidades remotas aisladas a través de redes digitales interconectadas por los satélites Morelos y Solidaridad
<b>Buzón telefónico</b>	Consiste en correo de voz y fax
<b>Audiotexto</b>	Permite grabar recibir y contestar envíos, distribución de mensajes de voz y otros por vía fax.
	<b><i>Lo más destacado</i></b>
<b>Fibra óptica hasta la casa del usuario</b>	Para proporcionar servicios digitales avanzados de transmisión de datos y video

<b>Pre-RDSI</b>	Otorga dos números telefónicos mediante una sola línea
<b>RDSI</b>	Transmitir digitalmente voz, datos y video para desarrollar exitosamente los servicios de valor agregado.

Fuente: Soriano de Jesús, Graciela, 2001, p. 87.

Durante el año 1993 la RDI se extiende a 30 ciudades interconectadas con las de operadores lada más destacados de E. U., para lo cual se instalaron más de 2 km de fibra óptica y se pusieron en servicio Centrales de Servicio para comunicaciones digitales y 120 sistemas de enrutamiento dinámico, gracias a lo cual se hizo posible mantener el 99.5% del servicio.

Durante el mismo año se llevaría a cabo una reunión internacional con 97 representantes de 44 administradoras telefónicas del mundo, en Cancún, Quintana Roo, con el objetivo de recabar y evaluar datos sobre el proyecto de cable submarino de fibra óptica Columbus II, con lo que Telmex pretendía satisfacer las necesidades de telecomunicación internacional hasta el año 2010. Para el proyecto, Telmex, participaría como socio mayoritario. También participarían Telefónica de España, Italcable de Italia, internacional Telecom Japan, AT & T y MCI de Estados Unidos. Para 1992 iniciaría el proyecto, el cual tendría una capacidad de 15 mil circuitos telefónicos, en su segmento trasatlántico, tendría amarres con Cancún- México, Florida E. U., Saint Thoms- Islas Vírgenes, Islas Canarias- España y Palermo- Italia. (Caraveo, Voces de Teléfonos de México, 1991)

El Columbus II está basado en un sistema de transmisión; cuenta con un número más grande de canales que los que proporcionan los satélites o las microondas. Tiene una velocidad de transmisión de 565 megabytes por segundo y tiene una capacidad de 18 a 24 fibras ópticas.

Ahora bien el proceso modernizador que vivió la empresa afectaría, de igual manera a los trabajadores y la manera en la que concebían su trabajo. El sindicato



jugaría un papel importante para que estas modificaciones se aceptaran sin mayor problema, por un lado, justificando las modificaciones con base a las firmas de convenios que comprometían al sindicato, y éste su vez, a los trabajadores a trabajar y promover la modernización de la empresa.

### **3.2.1 Modernización Tecnológica, Flexibilización Laboral y Sindicalismo.**

Teléfonos de México (TELMEX) lleva a cabo la reestructuración productiva en el año de 1990, para tal efecto fue necesario el cambio tecnológico y laboral. TELMEX, pasó de ser una empresa telefónica a una empresa de telecomunicaciones dentro del contexto globalizado, el objetivo que se persigue en dichas circunstancias es la competitividad, eficiencia y calidad en el servicio que ofrece. Dentro de este panorama, el papel que ha jugado la tecnología es el principal impulsor como factor de cambio.

Después de la privatización de Telmex, la empresa comienza un proceso de modernización, pues mientras fue empresa Estatal, no contaba con los recursos suficientes. La modernización abarcaría entonces, todos los aspectos de operación de la empresa, no sólo en cuanto a tecnología, sino que también obligaba a modernizarse administrativamente. Cambio de una organización funcional, a una organización donde se toman las decisiones multifuncionalmente. Para dicho objetivo de cambio estructural, se empezó por considerar:

1. Las condiciones externas que prevalecían en ese momento, en donde se tenía una contracción económica muy fuerte.
2. La evolución de las telecomunicaciones avanzaba rápidamente por las exigencias del mercado mundial.

3. Se estaba dando un cambio generalizado en materia de tecnología.
4. Se tenía un contexto mundial competitivo.
5. El desarrollo de sistemas y procesos administrativos y comerciales.

Ante tal perspectiva, se hizo necesario un cambio en la organización de la empresa; cambio organizacional que modificaría la dirección corporativa que operaría como centro de resultados.

Algunas de las funciones corporativas fueron las siguientes (Soriano, 2001, p. 90):

- a) Establecimiento de la normatividad de la Institución.
- b) Autorización de planes operativos y de inversión en infraestructura telefónica.
- c) Establecimiento de metas y políticas institucionales de operación.
- d) Hacer designación del personal del más alto nivel.
- e) Manejo de sistemas de recompensa gerencial.
- f) Manejo de relaciones laborales en áreas de responsabilidad.
- g) Definición y realización de los planes de crecimiento de la red telefónica.
- h) Negociación y obtención de recursos materiales y humanos para la expansión de sus divisiones.
- i) Promoción de tráfico y generación de ingresos.
- j) Asignación de venta y de nuevos servicios.
- k) Apoyo para orientar el mercado.

La dirección operativa funcionaría con autonomía, y únicamente entregaría a la empresa los resultados de ingresos y egresos.

En 1991, con la privatización que se inicia la sustitución de las antiguas centrales electromecánicas y analógicas por digitales; en 1992, el índice de digitalización de

la planta alcanza el 55%. En 1993, el cambio de tecnología obsoleta por tecnología digital, que sumadas a las nuevas líneas alcanzaron un 65 por ciento de digitalización; en 1995 alcanza casi el 83%. (Vega, 1994: 8)

El uso de nueva tecnología que agiliza el sistema de comunicaciones trajo consigo el modificar o modernizar diversas partes de la estructura organizacional, algunos elementos son:

- Fibra óptica: la introducción del nuevo material en las telecomunicaciones, representa lo más avanzado a nivel nacional e internacional, la característica de que en un par de líneas de este material hace posible la transmisión de hasta 30 mil conversaciones telefónicas simultáneamente; la ventaja que ofrece es su velocidad, eliminación de ruido, interferencias, pero sobre todo la duplicidad de envío y recepción de información vía telefónica. En 1991, se da inicio a la construcción e instalación de 13,500 km de red de fibra óptica, para 1996, se tenía ya 16 mil km, a marzo de 1998 se encuentra con una extensión de 30 mil Km.
- Cambio en la estructura organizacional: Tuvo que ver con la estructura de la empresa. Se hicieron divisiones geográficas y divisiones corporativas con lo cual se disminuirían ciertas categorías laborales y se ampliarían las funciones de las restantes; lo que permitiría la introducción de los "*bonos de productividad*", permitiendo la capacitación del personal, además de la creación de los grupos de análisis, que tienen la función de círculos de calidad con participación directa del Sindicato.

Disminuyeron el número de categorías a partir de la eliminación de los convenios departamentales; en éstos se detallaban las tareas de cada departamento, ahora las funciones de cada puesto estarían definidas por los *perfiles de puesto*, que, al ser mucho más generales, permiten las multitareas o polivalencia. Se crearon grupos de análisis, compuestos por trabajadores y supervisores, la presencia del Sindicato fue muy marcada, y su misión fue la de proponer, lograr y mejorar la productividad. Además de la introducción de los *bonos de productividad* que

impactarían de manera importante en los salarios, obteniendo hasta un 53% extra a su salario normal.

- Cambio en la organización del trabajo: por lo cual surgieron programas de capacitación para el personal, los temas que se desarrollaron fueron:
  - a) Nuevas tecnologías.
  - b) Círculos de calidad con filosofía de “cliente- proveedor”.
  - c) Nueva cultura laboral.
  
- Relaciones laborales: a raíz de la introducción de las nuevas tecnologías y del cambio de los cables de cobre por fibra óptica, las afectaciones al campo laboral se harían evidentes:
  1. El personal sindicalizado es cada vez más desplazado por proveedores y personal extranjero.
  
  2. La empresa comenzó a llevar a cabo la contratación de trabajadores de empresas filiales (ERICSON, ATT, INDETEL, ALCATEL) para la realización de trabajos de construcción de centrales para la excavación de vías subterráneas e instalación de equipo.
  
  3. Se presenta la flexibilización en las relaciones de trabajo como la movilidad de personal y polivalencia.
  
  4. Hay una reducción en la acción sindical.

En 1987, el STRM, aceptó el Programa Intensivo para el Mejoramiento del Servicio (PIMES), en cuanto a la modernización de la empresa y el no despido del personal, el Sindicato estuvo de acuerdo. Se llevó a cabo la firma del Convenio de Concertación para el Mejoramiento y Modernización de TELMEX, en donde el

sindicato tuvo que aceptar ciertos cambios en el contrato colectivo de trabajo de 1992. (Soriano, 2001: 97)

Los tipos de flexibilidad que se marcaron en el contrato colectivo fueron:

- a) Flexibilidad Numérica: La contratación o despido del personal dependería de las necesidades de producción.
- b) Flexibilidad Funcional: Polivalencia y movilidad interna, asignar más tareas o mover al trabajador de lugar de trabajo según las necesidades de la empresa.
- c) Flexibilidad Salarial: Se puso en marcha el programa de incentivos y bonos de productividad, obligando a los trabajadores a desempeñar sus labores con más eficiencia, calidad y aumentar la productividad. (Contrato Colectivo de Trabajo 2012- 2014)

Con estos planteamientos y la opción del sindicato a ayudar y fomentar la mejora de la empresa los cambios se hicieron cada vez más evidentes.

### **a) Instituto Tecnológico de Teléfonos de México (INTELMEEX)**

A raíz de la privatización y como una respuesta del sindicato para impulsar, modernizar y volver competitivo a Telmex se crea el Instituto Tecnológico de Telmex (INTELMEEX)<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> El INTELMEEX es una Sociedad Civil creada el 1 de septiembre de 1991 por decisión del Consejo de Administración de Telmex, a efecto de cumplir con lo dispuesto en el Convenio de Calidad, Productividad y Capacitación para la Modernización de Telmex, y dio inicio a sus actividades el 10 de noviembre del mismo año. Su creación obedeció a la necesidad de capacitación en Telmex y para cumplir con los compromisos establecidos en el título de concesión en materia de capacitación, adiestramiento, investigación y desarrollo científico y tecnológico. El INTELMEEX cuenta con una estructura física de 25 aulas en 13 *campi*, 10 salas de

El STRM, al verse comprometido y en peligro por la privatización, decide tomar la vía del compromiso con la empresa para, así proteger a sus agremiados y encontrar una manera empresarial de beneficiar a los trabajadores.

Con la incorporación de Telmex al mercado global de comunicaciones se evidenciaron las carencias en la empresa en materia de capacitación, por lo que el STRM dio origen a este Instituto, enfocado en la especialización de la mano de obra que requería la empresa, con la creación de aulas y programas educativos específicos se planteaba la posibilidad de movilidad para los trabajadores. Es decir que los especialistas que necesitaban la empresa salieran directamente de la empresa, así la base laboral no se vería diezmada por la incorporación de especialistas ajenos a la empresa.

Con ello se dio un gran paso en materia de modernización, Telmex se convertía poco a poco en una empresa moderna y con grandes expectativas económicas. De igual manera, el sindicato se vio favorecido y fue ganando empatía con los agremiados. Dentro de los programas impartidos por el Instituto, se destacan los programas dirigidos a atención al cliente, sistemas de información y nuevas tecnologías.

Los resultados al cierre de 1994 representaban grandes alcances en materia de modernización, a continuación se muestran los avances obtenidos:

Cuadro 4

Rango de cumplimiento de meta	Total de centros
<b>100% o mas</b>	815
<b>90 a 99 %</b>	418
<b>Menos de 90</b>	116
<b>Áreas</b>	Porcentaje global del cumplimiento de meta corporativa
<b>Conmutación- transmisión</b>	101.27 %

---

videoconferencias, 109 aulas auxiliares, 4 aulas móviles y 20 laboratorios de cómputo. (Pérez Tunal, 2003, 64)

<b>Planta exterior</b>	99.92 %
<b>Tráfico</b>	97.98 %
<b>Comercial</b>	93.69 %

Fuente: STRM (1995) "Informe de la Comisión de Modernización" en *XX Convención Nacional Ordinaria Democrática*.

Los compromisos del STRM con la empresa quedaban cubiertos y la estabilidad del sindicato, además de la simpatía con los agremiados, lo convertía en una institución fuerte y con base para proteger a sus agremiados.

La modernización y actualización que requería la empresa para mantenerse y convertirse en competitiva a nivel mundial estaba siendo alcanzada con el compromiso del sindicato.

## **b) Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces (CTBR)**

La Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces S.A. (CTBR) inicio actividades en 1923 con un capital inicial de 50 mil pesos, con la intención de que las utilidades recuperadas por concepto de hipotecas sobre inmuebles, propiedad de la compañía telefónica, quedaran a favor de la empresa de Teléfonos Ericsson, tiempo después se convertiría en una sociedad filial a ella. Con el paso de los años, la compañía empezó a dedicarse a la adquisición, construcción, operación, mantenimiento y compraventa de inmuebles (García, 2011)

Con el desarrollo de la empresa en telecomunicaciones, Teléfonos y Bienes Raíces, se dedicó al mantenimiento de los inmuebles que le pertenecían a la compañía Telmex, lo que ocasionaba problemas con el personal sindicalizado.

En 1971 el secretario del trabajo del sindicato Ramón Ortiz Díaz, informó que los trabajadores de la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces (CBTR), habían solicitado su incorporación al Sindicato de Telefonistas el 23 de noviembre de

1970; pues el primer contrato colectivo de trabajo entró en vigor el 17 de noviembre de 1970, pasando así, a formar parte del STRM.

Es la única filial sobreviviente de las diversas que se habían incorporado al Sindicato. Instalación y Supervisión S. A. y Reconcentración Telefónica S. A., fueron absorbidas por Telmex en 1985 para incorporarlas a su Planta Exterior.

Hasta 1999, la CTBR era la única empresa filial sindicalizada. Durante febrero del mismo año se incorpora a los trabajadores de la empresa TECMARKETING<sup>30</sup> para conformar una nueva sección dentro del sindicato, siendo la 169, para agregarse 2,700 trabajadores más al STRM. Así el Sindicato quedaría conformado por trabajadores de Telmex, Teléfonos Bienes y Raíces y Tecmarketing.

Las principales actividades del personal de CTBR consisten en la limpieza de los edificios donde labora el personal de Telmex, así como el apoyo en las porterías y la mensajería de Telmex; cuanta con las siguientes categorías laborales:

- Portero especial
- Portero velador
- Personal de limpieza
- Elevadoristas
- Recepcionistas
- Aseadoras de Dormitorios<sup>31</sup>
- Aseador Mensajero

Dichas categorías son obtenidas por medio de antigüedad y ascendiendo según la vacante.

---

<sup>30</sup> Empresa filial de Telmex que ofrece servicios de soporte técnico, configuración y venta del servicio de Internet.

<sup>31</sup> Las aseadoras de dormitorios son exclusivamente mujeres, puesto que los dormitorios que atienden son para el uso de las operadoras.



La filial cuenta con un gran número de personal en toda la República, sin embargo no son personal de telefonía, pero por el hecho de pertenecer al Sindicato han obtenido grandes ventajas en cuanto a salarios y prestaciones, así como seguridad y estabilidad en el empleo. Su contrato colectivo cuenta con las mismas cláusulas que las del personal de Telmex, por lo que en lo considerado a la inclusión y exclusión del trabajador así como en lo referente al retiro, tienen las mismas ventajas que las de los demás sindicalizados.<sup>32</sup>

Durante la revisión salarial de 1999 se comenzaron a tratar algunos puntos pendientes, entre los que se tratarían los siguientes:

- Darle la planta a todos los trabajadores eventuales.
- Conversiones a porteros.
- Materia de trabajo.
- El cambio de trabajadores de CTBR a Telmex.

La Empresa reconocía los compromisos con el Sindicato, pero para poder resolverlos se tendría que revisar, de primera instancia, el elevado costo del servicio de intendencia, ya que según Telmex, “este iba en crecimiento” por lo que en determinado momento representaría un problema económico, obligando así a replantear el Contrato Colectivo y afectar al número de trabajadores. El sindicato creó un esquema de trabajo que abarcaría los siguientes puntos (acuerdos realizados durante la Asamblea Sección Matriz realizada el 29 de octubre de 1998):

- Incrementar la productividad y tratar de enriquecer las actividades de mantenimiento de los edificios.

---

<sup>32</sup> Principalmente las que son referidas a la inclusión exclusión de los trabajadores sindicalizados, así como también la reglamentación del personal de confianza, las de previsión social y la de jubilación. Únicamente cambian en lo referente a materia de trabajo.

- Propiciar la integración del personal de CTBR a Telmex.
- Limitar la contratación de nuevo personal hasta resolver los problemas.
- Propuestas por parte del sindicato para reorganizar la materia de trabajo en medida de la posible movilización de los trabajadores de CTBR a las demás áreas de Telmex.

Dada la naturaleza de la empresa CTBR, la coloca en una posición desventajosa frente a la dinámica modernizadora que fomenta Telmex. El sindicato negociaría con la empresa y con los delegados de la Planta Exterior la posibilidad de una nueva categoría sin dejar de pertenecer a la CTBR.

De igual manera, se propició que los nuevos edificios fuesen cubiertos por personal ya existente, reubicándolos sin despedir ni contratar nuevo personal. La movilidad fue promovida, siempre y cuando se cubrieran los requisitos de los puestos ofrecidos. Se imparten cursos propedéuticos previos a los exámenes impartidos en el INTTELMEX.

### **c) Las Operadoras.**

Hasta antes de la década de los veinte del siglo pasado, la telefonía estaba basada en conmutación manual con intervención de las operadoras. Estas eran el agente principal en el proceso de comunicación, sin las cuales no hubiese existido dicho procedimiento, sin embargo, con la aparición de relevadores se pudo crear un mecanismo automático de conmutación, poniendo en riesgo la labor de las operadoras. A principios del siglo XX, las compañías más importantes pusieron en marcha el funcionamiento este sistema -La Ericsson y la Compañía Telegráfica, Mexicana- así se disminuiría drásticamente la planta laboral de las operadoras,

habiendo despidos masivos y reubicación de las trabajadoras, enviándolas a las poblaciones con menor desarrollo.

La modernización y cambio seguiría su camino hasta la década de los sesentas del siglo pasado, cuando las centrales quedarían bajo el sistema automático de conmutación.

Para 1970, el 73% de las llamadas nacionales eran atendidas por operadoras, para 1975 bajó a un 42.5%; en 1985 bajo aún más al 21. 4% para llegar en 1986 al 10. 5%. Para el caso del tráfico internacional, cuya automatización se llevó a cabo en 1970, disminuyó en 1979 al 40%, en 1985 10% y para 1986 se redujo hasta el 7.8%. (Guadarrama, 2003)

Sin embargo, y pese a la reducción en las labores de las operadoras seguirían jugando un papel importante para la empresa, puesto que algunas de las actividades seguirían sin ser automatizadas, actividades como ayuda en la facturación e investigación de cobros indebidos, serian sólo algunas de las nuevas actividades que realizarían.

Para el año de 1977 se pusieron en funcionamiento las nuevas salas de tráfico en el Centro Telefónico de San Juan en la Ciudad de México, un dato importante es que para esta fecha el porcentaje de llamadas de LD vía operadora era de 37.3%, cifra menor que el de las conferencias realizadas por el sistema automático LD con un 62.7%, este año marco la entrada de la nueva tecnología que prometía la modernización del servicio. (Velázquez, 1994: 45)

No obstante la innovación tecnológica y modernización de los servicios ofrecidos por la empresa, las operadoras seguirían sin tener una reglamentación que normara la relación laboral; y tampoco en el proceso de trabajo, el personal de confianza tenía prioridad al interior de la sala de tráfico; además de verse afectadas por las pobres instalaciones, que en algunos casos, ocasionaban enfermedades o desgaste físico que no eran considerados como consecuencia del trabajo.

Las pobres condiciones de trabajo provocaron que los telefonistas a nivel nacional se unieran en marzo de 1979 y apoyaran una huelga que demandaba la firma de un convenio que comprometiera a la empresa a mejorar la situación de las operadoras. Las exigencias de los trabajadores fueron cumplidas y así, por primera vez, las operadoras contarían con una reglamentación que regularía sus condiciones de trabajo. Durante el mismo año, Teléfonos de México inauguraría, en Tláhuac D. F., la primera Central Digital que abriría el camino para que la computación y la microelectrónica llegaran a ser de uso común. Masificación del producto.<sup>33</sup>

La relevancia del servicio de LD nacional e internacional, para la comunicación dentro y fuera del país, hizo que las operadoras ocuparan un lugar prioritario y estratégico, dado el gran número de personal que existía, durante varias décadas, tanto para la empresa como para el sindicato, tal situación de privilegio se iría modificando en medida de la introducción de tecnología que poco a poco desplazaría a las operadoras.

En diciembre de 1984, de acuerdo con el informe anual de Telmex, el tráfico de LD alcanzó un total de 619.4 millones de conferencias (8.2 por ciento más que el año anterior), con un incremento de 8.3 por ciento en las llamadas de LD nacional y 7 por ciento en llamadas de LD internacional. El 84.7 de las llamadas se realizaron por el sistema LADA, mientras que el 15.3 por ciento se hizo por operadora. (Telmex, Informes Anuales, 1984)

Con la interrupción del servicio de LD nacional en el D. F. durante los sismos de 1985, que dejó prácticamente incomunicada a la ciudad los cambios que afectarían a las operadoras serían muy drásticos. Teléfonos de México declaró

---

<sup>33</sup> Manuel Castells habla de la Sociedad Red, que se caracteriza por la omnipresencia de redes de comunicación en un contexto social variado. El avance tecnológico en la comunicación en la era digital amplía el alcance de los medios de comunicación a todas las esferas de la vida social, en una red que es al mismo tiempo global y local. Como resultado, las relaciones que constituyen las bases de toda sociedad, además de los procesos que desafían las relaciones de poder institucionalizadas, se determinan y deciden cada vez más en el campo de la comunicación. Este contexto marca y define la importancia del proceso de comunicación y va dejando de lado, mediante la automatización del proceso, a las y los trabajadores que participan en el mismo.

ante la prensa que estaba a punto de terminar la instalación, o al menos en pruebas finales, de varios equipos que ampliarían y mejorarían la capacidad de los sistemas de comunicación en la ciudad de México. Así la sustitución y mejoramiento de las instalaciones dañadas se lograría en un tiempo relativamente corto. Se instalaron centrales en la zona de Vallejo, Morales e Iztapalapa en la Ciudad de México, con la intención de descentralizar los equipos de los centros de San Juan y Victoria, también ubicados en la Ciudad de México.

Los daños que provocaron los sismos de 1985 en los centros telefónicos San Juan y Victoria, dejaron fuera a las operadoras y, gracias a un acuerdo firmado entre empresa y sindicato, al cabo de nueve meses se incorporarían, de nueva cuenta, al centro de Victoria sin perder los puestos de trabajo. La situación de las operadoras tardó en normalizarse, pero ya para entonces, la modernización del equipo que usaban para realizar su trabajo afectaría la cantidad de trabajadoras que atendían el tráfico de comunicación en Teléfonos de México, desplazándolas de su área laboral, y en determinado momento, de su empleo.

A raíz de la firma del Convenio de Concertación en 1989, pactado entre Teléfonos de México y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana cambiaron muchas cosas para las operadoras: las especialidades se reducirían de 29 a 27; se crearon perfiles de puesto que sustituyeron a los convenios departamentales, se eliminó el permiso de tiempo completo a varias comisiones sindicales, higiene, seguridad y capacitación entre otras, además de la polivalencia de las trabajadoras.

El STRM pactaría con Teléfonos de México el “Proyecto Integral de Modernización de Tráfico Manual”, en este documento se planteó de manera oficial la movilidad del personal y la configuración de los cien centros de Operadora de Tráfico Nacional, con la finalidad de que no se despidiera a las trabajadoras. Para lograrlo se propusieron dos fases. En la primera se concentrarían 36 centros (1990-1991) y en la segunda 32 (1991-1994) hasta quedar sólo 32 de 100 centrales estratégicas.

Con la adquisición del equipo OPS II (Operator Position System), usado por la empresa Bell Canadá, Teléfonos de México inauguró, en diciembre de 1990, una prueba piloto con 16 posiciones digitales, asociadas a una central de tipo AXE de la firma sueca Ericsson, en el servicio de LD internacional de la ciudad de México. El nuevo equipo operaba con pantalla, teclado y memoria central computarizada. La prueba duraría 60 días, y de los resultados Telmex tomó la decisión de llevar este sistema a nivel nacional. (Velázquez, 1994)

Las nuevas centrales tendrían la posibilidad de arrojar datos estadísticos de las trabajadoras que permiten al personal de supervisión verificar:

- a) cantidad de llamadas que se anuncian en la pantalla,
- b) volumen de contestación en los primeros 10 segundos,
- c) duración promedio del total de llamadas en la central y por operadora.

Las posiciones están integradas en “*is/as*”<sup>34</sup>, habilitadas para cuatro operadoras, de esta manera se aumenta la productividad, pues las operadoras se distraen menos. Las centrales quedarían conformadas por dos tipos:

1. Dedicadas: Con servicio las 24 horas, ya que trabajarían con el Distribuidor Múltiple de Sistema (DMS), que las interconectaría a nivel nacional.
2. Remotas: Abiertas sólo durante 12 horas.

Para operar las centrales sólo serían necesarias 5 mil 330 operadoras, las restantes serían “reubicadas o jubiladas”, dependiendo el caso. Las reubicadas realizarían nuevos servicios, como verificación de los números reportados y que recibieron mantenimiento; la atención a usuarios de LD con llamadas con una duración mayor a 60 minutos, a los cuales se les ofrece un porcentaje de

---

<sup>34</sup> Áreas de trabajo delimitadas en específico para cierta cantidad de trabajadoras.

descuento, *Frontera*<sup>35</sup> que recibe las quejas de los usuarios originadas por fallas telefónicas o problemas administrativos, como cobros indebidos o mal servicio; atención especial a usuarios preferenciales del área de comunicación: radio, TV y prensa (usuarios que se quejan a través de los medios de comunicación, como Radio Red, por ejemplo), entre otros.

Así, el área de las operadoras quedaría modificada y reconstituida con base a las necesidades de la empresa. Provocando el despido, reubicación o jubilación (en algunos casos anticipada) de cantidades importantes de la población económicamente activa, lo que además eleva los índices de pobreza, desempleo, marginalidad y limitación en cuanto a la movilidad social.

---

<sup>35</sup> Servicio ofrecido por Telmex para cubrir a las empresas que requieren Larga Distancia Internacional en las ciudades fronterizas de México y Estados Unidos.

## **CAPITULO IV. Flexibilidad Laboral y sus consecuencias.**

### **4.1. La Flexibilidad Laboral.**

Actualmente, a los trabajadores y a sus derechos, se les ha presentado un panorama de cambio que no les favorece. Las luchas en las que tuvieron que participar para ir ganando terreno frente a las empresas y los diversos esquemas económicos, sirvieron para ir conquistando derechos elementales como salario mínimo, jornada máxima de trabajo, protección a la salud, reconocimiento de organización (sindicatos), derecho a huelga, entre otros. Sin embargo los procesos de modernización económica y de materia de trabajo han obligado a modificar, y en un extremo caso, a desaparecer sus logros basándose en las nuevas relaciones de producción.

Estos cambios, que han sido motivados por las transformaciones de las relaciones de producción, además de las diversas modificaciones que ha sufrido el sistema económico y político. Se pasó de un Estado de bienestar a uno neoliberal; que trajo como consecuencia cambios importantes a los esquemas de producción, y la integración del país a la economía internacional (globalización) obligo al Estado a tomar medidas para una rápida industrialización y de contención salarial; lo último para frenar la inflación. Las medidas de reducción afectaron gravemente a la clase trabajadora y sus representantes y vieron cooptados u obligados a firmar acuerdos para comprometerse con las políticas que imponía el Estado.

El derecho del trabajo ha asistido a una importante reestructuración capitalista, que ha rediseñado la geografía de las actividades productivas y conjuntamente la tipología de las formas de empleo de la mano de obra; terciarizado la economía y convulsionado al mercado de trabajo, mundializado los mercados de los productos y modificado por efecto las nuevas tecnologías, también los trabajos tradicionales. (Romagnoli, 1992: 7)



Es así que se han ido definiendo los cambios a los derechos laborales, en donde la desregulación, como principio neoliberal ha intentado quitar los derechos de los trabajadores. De igual manera sobresale la flexibilización en todas sus modalidades, la producción, calidad, productividad y competitividad enfocada a la mejora de los servicios para reportar una mayor ganancia a las empresas.

La definición gramatical de flexibilización dice: “disposición del ánimo a ceder y acomodarse fácilmente a un dictamen” (Diccionario Enciclopédico Color visual, 1996: 393)

Para algunos autores como Eduardo Martínez Abascal,<sup>36</sup> definir la flexibilización desde un punto de vista jurídico laboral implica ciertas dificultades que son derivadas de su carácter polivalente y metajurídico. Desde lo polivalente, señala que se recurre a la noción de flexibilidad laboral para “explicar los procesos de cambio y adaptación del mercado de trabajo a las necesidades que va generando el sistema productivo” (Martínez, 1995: 39). Es decir que las relaciones laborales estarán regidas por las relaciones económicas privadas.

La flexibilidad se puede entender como “un conjunto de supuestos en los cuales las funciones realizadas habitualmente por un trabajador se ven modificadas por el patrón en diversa medida, total o parcialmente, de tal forma que el convenio de actividad desarrollada es variable” (Román, 1988: 113).

---

<sup>36</sup>Eduardo Martínez Abascal es profesor de Dirección Financiera en el IESE desde 1992. Es Doctor en Economía y Dirección de Empresas de la Universitat de Barcelona y un MBA del IESE (Universidad de Navarra). También ha sido profesor visitante en la Sloan School of Management del Massachusetts Institute of Technology (MIT). Ha ostentado los siguientes cargos en el Consejo de Dirección del IESE: Director asociado del programa MBA, director asociado de los programas de formación para ejecutivos y director asociado del IESE. Es asesor especialista en mercados de capitales y valoración de empresas. Dirige el Grupo Nicolás Correa, el Grupo AZA y el grupo ITC y trabaja como asesor para muchas otras empresas. Ha publicado 10 libros, 4 colaboraciones en libros, 85 notas técnicas, 21 casos, 22 artículos en revistas especializadas y más de 170 artículos en prensa financiera diaria. Asimismo, es columnista en El Periódico y ha publicado artículos con frecuencia en otros medios de comunicación, como Expansión, La Vanguardia, El Mundo, El País, etc.

El término flexibilidad es de reciente incorporación al derecho del trabajo, se aplica al carácter económico de la empresa, permite su modernización y subsistencia, además de lograr una armonía entre factores de producción y modificar las relaciones laborales, es un conjunto de actitudes obrero- patronales con la finalidad de lograr acuerdos y soluciones prácticas a problemas económicos que ponen en peligro la vida de la empresa (Barajas, 1993).

Ahora bien, el concepto flexibilidad ha sido creado y usado por los empresarios en su favor para diversos propósitos, de igual manera lo aplica a la producción y a las condiciones generales de trabajo. En otras palabras es aplicable:

...a factores como la capacidad para variar los niveles de producción, a la proporción en que se combinan los diferentes productos o la programación de productos, a la capacidad de responder con celeridad a los pedidos o a la habilidad para introducir nuevos productos o nuevos procesos con eficiencia y celeridad. Estos tipos de flexibilidad pueden estar relacionados con la flexibilidad aplicada a la utilización de la mano de obra y, a las relaciones de empleo. (Humphrey, 1993: 23)

De tal manera, la flexibilidad se aplica tanto al sentido del empleo de la mano de obra como a las relaciones de trabajo. En esta lógica, el empresario tiene la facultad de asignar a los trabajadores distintas funciones a las que originalmente fueron señalados en los contratos individuales de trabajo. Se emplea en los salarios, niveles de empleo, horarios, en el uso de técnicas de empleo atípicas tales como el contrato a tiempo parcial, subcontrataciones y trabajo autónomo, contratación de empresas externas para actividades específicas (limpieza y aseo de los inmuebles), etc.

Carlos De Buen señala que la flexibilidad vinculada a la producción está referida a “la capacidad de adaptar el derecho laboral a las nuevas circunstancias en que se presenta el modo de producción y suele ligarse a la crisis económica y a los cambios tecnológicos” (De Buen, 1989: 3)

Otra variante de la flexibilidad es que se le considera como un cambio paulatino que se introduce en el empleo y que contribuye a la conservación del mismo, lo que quiere decir, que a través de la flexibilidad se crean los mecanismos que modifican las condiciones de trabajo, pues se pretende que las empresas tengan la posibilidad de gestionar de manera más fácil, y a la vez flexible, de sus recursos humanos; ésto para volverse competitivos, lo que permite la adopción de sistemas operativos que vayan con las necesidades operativas, relegando o anulando la autoridad laboral y dejando de lado lo establecido en la ley.

Como lo establece María Carmen Macías, la flexibilidad tiene tres orígenes:

1. En la Teoría Neoclásica, se establece la eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen de asignar al factor trabajo en cuanto a precios y empleo. Flexibilizar la oferta y la demanda de trabajadores con relación al empleo y desempleo, se individualiza el salario con relación a la productividad
2. En cuanto a la Flexibilidad Postfordista, está teorizada a través de varias corrientes, como el regulacionismo, la especialización flexible y el neoshumpeterianismo, que concibe en común que la producción en masa llegó a su fin y se encamina a un nuevo paradigma productivo, modo de regulación técnico económico más o menos flexible. Señala que el regulacionismo está basado en encontrar las mediciones de producción y consumo. El mercado de trabajo supone consensos, identidad, recalcificación, ganancia de poder obrero en el proceso de trabajo y garantiza ciertas garantías de empleo, salario y capacitación.
3. Las Doctrinas Gerenciales de Organización del Trabajo son otra de las fuentes que recopilan las experiencias de la crisis capitalista y la recuperación de las empresas japonesas. A la corriente conocida como "Taylorismo", le es indiferente la desregulación del mercado y pone principal atención a la flexibilidad del proceso productivo. La idea de mercado interno cobra mayor importancia sobre el mercado externo. Hace hincapié en los aspectos culturales de identidad de los trabajadores con la empresa, la productividad y la calidad; en la recuperación del

saber hacer obrero, la integración y la participación; en la reintegración de tareas y la amplia capacitación. Para dicha corriente, la idea de grupo, empresa como comunidad, y los valores se anteponen al individualismo. La producción es el resultado del consenso y busca mejorar continuamente. (Macías, 2005)

Es así que la flexibilidad se va adecuando a las necesidades del mercado, modificando las relaciones obrero- patronales para beneficiar a los grandes grupos empresariales, limitando, sujetando y comprometiendo a los trabajadores con ideales empresariales para obtener un mayor margen de ganancias. Y que en la mayoría de los casos afectan de manera grave a los trabajadores colocándolos en una posición de riesgo constante si no se cumplen las metas que marca la empresa, como en el caso de Telmex y su fuerza de trabajo.

#### **4.2. La flexibilidad Laboral en Telmex: Flexibilidad Funcional y Flexibilidad Numérica.**

Telmex y sus empresas subsidiarias y asociadas prestan servicios de telecomunicación a nivel nacional e internacional a clientes residenciales y comerciales con una gran variedad de actividades, es el proveedor más grande de servicios de telefonía local y de larga distancia en todo el país. Hasta la primera parte de los años ochenta del siglo XX, aparentemente, se había convertido en una empresa obsoleta y con gran retraso tecnológico en contraparte con los grandes movimientos y alcances tecnológicos que se desarrollaban a nivel internacional.

Por tanto, a partir de la segunda mitad de los años ochenta, la empresa, opto por utilizar una estrategia que la colocaría a la par con las grandes compañías internacionales que eran punta de lanza en el uso de tecnologías avanzadas en materia de telecomunicaciones. Esta estrategia consistía en la expansión,

fragmentación y especialización de algunos de los procesos de trabajo mediante el uso de empresas filiales o subsidiarias e inclusive, de terceras compañías. Es en tal dinámica que Telmex se ha apoyado para crecer y alcanzar la modernización que necesitaba para volverse competitiva y cumplir con los estándares de calidad en servicios que se manejan actualmente a nivel internacional.

Con la llegada de Joaquín Muñoz Izquierdo como Director General durante la segunda mitad del año 1987, empezó el proceso de modernización de la empresa. Presentó un programa en el cual los principales objetivos estaban encaminados a mejorar la calidad del servicio y el servicio al público, de igual manera se propuso acelerar la modernización de la planta y así elevar la productividad de la empresa. Es de suma importancia mencionar que dicho programa fue diseñado sin la participación sindical. Así el sindicato presentó una contrapropuesta que se negociaría en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en la que se tratarían las cuestiones relacionadas con el uso de las nuevas tecnologías.

Es a raíz de esta nueva etapa por la que pasaría la empresa se empezaron a generar grandes cambios en su organización administrativa. En 1989 se formó un Convenio de Concertación entre Empresa y Sindicato, con lo cual se sustituirían los convenios departamentales por perfiles de puesto para apresurar la modernización tecnológica. También se decidió alterar la estructura organizativa a partir de la división de las funciones corporativas de las operativas.

Las funciones corporativas tendrían su sede en la Dirección General y en diferentes direcciones corporativas:

1. Finanzas y Administración.
2. Planeación y Desarrollo.
3. Recursos Humanos.
4. Relaciones Laborales.

Las funciones operativas estarían divididas en cinco direcciones:

1. Desarrollo Telefónico.

2. Larga Distancia.
3. Operación Telefónica Norte.
4. Operación Telefónica Sur.
5. Operación Telefónica Metro.

Es en el mismo año de 1989 que la empresa iniciaría con la prestación de servicios de telefonía celular, sustitución de líneas electromecánicas por digitales y la puesta en operación de la Red Digital Superpuesta, además de continuar con la instalación de fibra óptica. Todo esto apoyándose en sus empresas filiales.

Con la privatización de Telmex y el Programa de Modernización en Telecomunicaciones presentado por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, que aclaraba que la administración y expansión de la red quedaría bajo el dominio público, dejando claro que no se aceptaría la existencia de redes de competencia. Así, la figura del Estado quedaría como regulador y rector, por lo que dejaría en manos de empresas privadas la reestructuración del sistema de telecomunicaciones.

Con la firma del Convenio de Concertación para la Modernización de Telmex y el compromiso para hacer una revisión del CCT, quedaría definida la tendencia modernizadora el deber de la empresa a prestar un servicio eficiente y de calidad. La postura del Sindicato es que, tanto la mejora en la calidad del servicio y la modernización deben ser permanentes, por lo que la empresa contaría con el apoyo del mismo.

Algunas modificaciones que se hicieron al CCT se destacan por el compromiso que representan. Las modificaciones a las cláusulas 27 y 193 que impulsan la mejora en la productividad de los trabajadores e impulsa la implantación de proyectos de modernización tecnológica por parte de la empresa. En la cláusula 27 se agregó un inciso bajo la letra "g" que dice que todos los casos de contratación de nuevo personal, ya sean de confianza o sindicalizados, deberá efectuarse en la localidad, departamentos y en los tiempos en que se requiere, de acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio. Con lo que respecta a

la cláusula 193 se establece que cuando la empresa Telmex) decida implantar los proyectos de modernización y/o nueva tecnología que juzgue convenientes se informará de manera puntual y oportuna al sindicato para que éste, a su vez, informe y, en determinado caso, capacite al personal sindicalizado para atender las funciones y labores que se deriven de dichos proyectos. La capacitación se llevará a cabo conforme lo requiera la introducción de los nuevos proyectos o equipos. (STRM y Telmex, 1989, p. 11) De igual manera se formalizaron los mecanismos de movilidad y flexibilización en la organización del trabajo.

Con la privatización y los compromisos que adquirió TELMEX, el distanciamiento por parte del Estado y el fomento y prioridad que se le dio a la inversión privada para reactivar la economía nacional, Telmex se convirtió en una de las empresas más importantes del país.

A su vez, los líderes empresariales hicieron propuestas para afrontar los fenómenos generados por la modernización productiva y globalización económica. Para hacer las modificaciones que según ellos eran necesarias utilizarían el discurso neoliberal de la defensa de los derechos individuales y la protección a la propiedad privada.

1. Limitar el derecho a huelga y garantizar el paro patronal.
2. Ampliar la flexibilización del derecho de estabilidad en el empleo, al extremo de llegar al trabajo eventual y eliminar el trabajo de planta. Reducir la remuneración por concepto de utilidades con base al trabajo efectivo realizado y de acuerdo con las posibilidades de la empresa.
3. Reducción de los días festivos.
4. Suspensión del pago de prima de antigüedad en despidos justificados.
5. Sancionar a trabajadores y sindicatos cuando incurran en demandas y huelgas improcedentes.

6. Pretender la supresión técnica de la bilateralidad Sindicato- Empresa y de la libertad patronal de contratación. Que se limite la intervención de los sindicatos únicamente a conflictos colectivos, limitando la representación de los trabajadores en lo individual.
7. No admiten que se establezcan legalmente reglas para la participación económica de los trabajadores en sus beneficios.

Como se mencionó, fueron gestadas las modificaciones al Contrato Colectivo y la introducción de la flexibilidad; teniendo mayor impacto la flexibilidad funcional y la flexibilidad numérica, dado su carácter modificador tanto de las funciones como del número de personal que labora en la empresa.

- **Flexibilidad Numérica**

La Flexibilidad Numérica se refiere a contratar o prescindir de cierta cantidad de trabajadores, basándose en las necesidades de producción, es decir, a mayor producción o demanda de servicio, mayor cantidad de trabajadores; y a menor cantidad de producción u oferta de servicios, tendría que disminuir la cantidad de trabajadores (José Díez, 2001). Para lograrlo la Empresa, junto con el Sindicato hicieron modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo marcaban para lograr lo siguiente:

- Cláusula 27. Las contrataciones del nuevo personal serían de acuerdo a la productividad y las necesidades del servicio.
- Cláusula 14. El sindicato designara por escrito al trabajador que ocupe un puesto de planta.
- Cláusula 15. La empresa dará a conocer en menos de cuatro días hábiles al sindicato la lista de vacantes definitivas. El sindicato en menos de 15 días



tiene que asignar a los aspirantes de lo contrario la empresa puede contratar al personal necesario.

- Cláusula 37. El reajuste de personal tiene que darse de común acuerdo entre empresa y sindicato.
- Cláusula 38. La empresa y el sindicato tienen que acordar para que se cubra hasta el último puesto vacante.
- Cláusula 39. La empresa podrá aumentar temporalmente el personal de cualquier categoría pero con previo aviso al sindicato.
- Cláusula 15 y 16. Todo trabajador eventual será designado por el sindicato sólo en caso de emergencia la empresa podrá contratar a los trabajadores que requiera.
- Cláusula 7. La empresa acepta que es condición necesaria que los trabajadores que prestan su servicio a TELMEX, sean miembros del sindicato a excepción de los trabajadores de confianza.
- Cláusula 194. La empresa está de acuerdo en apoyar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y destina los recursos necesarios.

- **Flexibilidad Funcional.**

La Flexibilidad Funcional se refiere a la posibilidad de movilizar y de asignar más tareas (polivalencia) a un trabajador, dependiendo de las necesidades del mercado (José Diez, 2001). Para ésto las modificaciones quedarían como sigue:

- Cláusula 65. Se va a dar la movilidad temporal o permanente de los trabajadores entre aparatos, afines y centros de trabajo de la misma localidad, según sean las necesidades de la producción o servicio.
- Cláusula 71. Los traslados de los trabajadores se harán cuando haya exceso de trabajo en un departamento o centro de trabajo.
- Cuando se requiera la experiencia, especialización o aptitud del trabajador en algún lugar del trabajo.
- El sindicato tiene que vigilar que las movilizaciones se hagan de acuerdo a las cláusulas anteriores.

Con dichas modificaciones se lograría avanzar en materia laboral sin detener el progreso de la empresa. Sin embargo muchas de estas prácticas afectarían de manera directa y grave a los trabajadores, la seguridad laboral quedo prácticamente eliminada, las limitaciones para poder contratar nuevo personal dependería de la demanda de los servicios haciendo dificultosa la entrada de nuevo personal. Además de ejercer mucha más presión a los trabajadores al estar sujetos a “cumplimientos de metas”; metas que dependerían de los diferentes estándares de calidad a los que se había comprometido la empresa.

### **4.3 La Flexibilidad y el papel del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) en el proceso de Modernización.**

Para mediados de los 80's del siglo pasado México se encontraba en medio de una coyuntura nacional en la cuestión laboral, coyuntura caracterizada por la precarización de la contratación colectiva en diversos sectores, tales como la

aviación, la minería, la siderúrgica, etc. Teléfonos de México no fue la excepción ya que en 1986 durante la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) Teléfonos de México – Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) los temas de modernización productiva y la participación del STRM ya ocupaban un lugar importante en las discusiones. En dichas circunstancias, la experiencia de los telefonistas sobresale porque, al menos en 1986 tomaron la delantera a los afanes empresariales al hacer suyo el objetivo de “una modernización productiva que preservará y actualizará los derechos contractuales” (Mondragón, 1994: 55)

En 1987, durante los trabajos de la VII Reunión de Planeación Corporativa de Teléfonos de México, la hasta entonces paraestatal, expresaría la necesidad de un cambio estructural. Teléfonos de México afirmaría sus objetivos de expansión, diversificación de servicios y mejora de la calidad en el servicio ofrecido, y por otra parte sostendría la necesidad de modificar las relaciones laborales mediante la suspensión o desaparición de los convenios departamentales.

En el mismo año, Telmex presentó un diagnóstico de la situación interna que vivía la empresa, los principales problemas operativos y sus propuestas de solución, bajo el nombre de Programa Intensivo para el Mejoramiento del Servicio (PIMES). Este programa sería ampliamente criticado por el Sindicato, en tanto que hacía aparecer a este (el sindicato) como el principal lastre y obstaculizador para alcanzar la tan mencionada modernidad de la empresa. Dicho programa también hacía evidente los problemas financieros y de rezago tecnológico de la empresa. No obstante, el PIMES representó un nuevo momento en el proceso de negociación de modernización al reconocer formalmente la corresponsabilidad del sindicato en la mejora del servicio. El sindicato presentó, a su vez, el Programa de Mejoramiento del Servicio, para analizar los problemas integralmente, es decir, analizaría la responsabilidad, tanto de los obreros como de la empresa, en el CCT, además de los problemas derivados de la casi obsoleta tecnología de la que hacía uso. De tal suerte surgirían ocho comisiones, que se encargarían de analizar las

problemáticas que aquejaban a la empresa, dichas comisiones quedarían conformadas como sigue:

- 1 Comisión Obrero- Patronal.
- 2 Ubicación Definitiva.
- 3 Nueva Tecnología.
- 4 Quejas y Reparaciones.
- 5 Tráfico Manual.
- 6 Atención al Público.
- 7 Higiene y Seguridad.
- 8 Productividad.

Bajo la lógica de desprestigio que impulsó el PIMES llegaron al Convenio de Concertación, que firmarían Telmex y el sindicato el 14 de abril de 1989, con la firma del documento empezaría la modernización laboral y como consecuencia generaría una revisión integral del CCT. Su revisión logró eliminar ciertas cláusulas que marcaban derechos y prestaciones que los trabajadores habían logrado conquistar a lo largo de los años. Y que por otra parte, el convenio, promovió la digitalización y dio la pauta para nuevos servicios para lo cual se hizo necesario reconvertir la fuerza de trabajo; o como lo menciona Andrés Caso<sup>37</sup>:

...la fuerza de trabajo en una fuerza de trabajo flexible, polivalente y altamente rotativa articulada en torno al *perfil de puesto de trabajo* que en virtud de la concertación vino a sustituir los 57 convenios departamentales que habían constituido la estructura de la empresa y del sindicato y regulado bilateralmente las relaciones laborales. (Caso, 1990:129)

---

<sup>37</sup> Andrés Caso, secretario de Comunicaciones, en su intervención ante la Cámara de Diputados, señaló que las condiciones en las que habían desarrollado hasta entonces las relaciones laborales “habían llegado a un punto en que resultaban altamente desfavorables para el desarrollo de la empresa y peor para el desarrollo de los trabajadores”. Por su parte el secretario general del sindicato Francisco Hernández Juárez apuntó que el convenio de concertación era el “modelo a seguir para la formulación del nuevo código laboral en México”. Cabe señalar que Hernández Juárez hacía hincapié en la democracia que había imperado entre los miembros del sindicato, para la propuesta y acuerdo para la firma del convenio. (Sotelo, 1990: 129).

En dicho convenio, Telmex justificó la remoción y alteración de las cláusulas del CCT con base a las necesidades que tiene la empresa para modernizarse y poder prestar un servicio eficiente y de calidad, que fuera congruente con la evolución tecnológica. Por su parte, el Sindicato, alegaba que el convenio al que había llegado con Telmex obedecía a la necesidad de la empresa de modernizarse y así poder adquirir los avances que ocurren en el panorama de las telecomunicaciones para responder a las exigencias del país, de los trabajadores y, finalmente, de los usuarios.

En realidad, semejante decisión habría sido tomada sin consultar a la mayoría de los trabajadores, siendo los líderes institucionales los que decidirían los contenidos de la concertación.<sup>38</sup>

Algunas de las modificaciones más importantes que se lograrían con la firma de este convenio son:

- a) La *movilidad interna* entre departamentos, centros de trabajo o localidades se volvió una atribución exclusiva de la empresa, sin estar sujeta a la aprobación del Sindicato o del trabajador.
- b) La modificación de la Cláusula 193, que dejaba de lado al sindicato en temas de actualización y aplicación de nuevas tecnologías.
- c) La Empresa (Telmex) se comprometía a no despedir personal, abriendo la posibilidad de jubilaciones anticipadas, reubicaciones y recesiones de contrato, esto en caso de que los trabajadores se negaran a ser reubicados.

---

<sup>38</sup> “La propuesta de Telmex fue entregada a los delegados siete días antes de la firma del convenio. La mayoría de los trabajadores telefonistas permaneció al margen de la concertación; a lo sumo se enteró de su existencia a sólo una semana de su firma” (Sotelo, 1990: 129)

- d) Modificación de la cláusula 189 para eliminar los convenios departamentales y sustituir estos convenios por los perfiles de puesto de trabajo.

Así, la modernización de la empresa se llevaría a cabo en dos niveles:

1. La introducción de tecnología digital y ampliación hacia nuevos servicios; y
2. la transformación de las condiciones de trabajo y de la modificación de cláusulas específicas en el CCT, ello debido a la introducción de los perfiles del puesto de trabajo así como la flexibilidad laboral.

Néstor De Buen señala que “los verdaderos propósitos del convenio (fueron), sin duda alguna, la flexibilidad en el manejo de los recursos humanos (y) el rescate de la plena administración de la empresa” (De Buen, 1989: 60).

De tal manera que el Sindicato debía abandonar ciertas conquistas laborales que estaban en el CCT, dichas cláusulas garantizaban su participación en el control del proceso de trabajo y en la negociación con la empresa que correspondía a los cambios tecnológicos tanto en la organización, como en la productividad. Lo anterior queda representado en la cláusula 193 del CCT en la que se estipulaba que:

...la empresa y el sindicato en un *marco de equidad* acuerdan la revisión del convenio (departamental) debido a la introducción de proyectos de modernización, digitalización y creación de nuevos servicios como la telefonía celular, que lleguen a afectar a los departamentos tanto a nivel técnico como administrativo, para lo cual se crea una comisión mixta integrada por cinco representantes de la empresa y cinco del sindicato, cuya función es estudiar y analizar los efectos de las innovaciones. (CCT, Telmex- STRM, 1989)

El Convenio de Concertación vendría a invalidar el *marco de equidad* al dejar en claro que cuando la Empresa considerara necesario (unilateralmente) implantar proyectos modernizadores y de nueva tecnología que juzgara importantes, se

limitaría a informar amplia y oportunamente al sindicato a través de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento con la única meta de “crear y garantizar la formación de los recursos humanos necesarios para llevar a cabo los servicios y en su caso hacer las rectificaciones correspondientes a los perfiles de puesto de trabajo” (Sotelo, 1990: 129)

Así mismo, el Convenio modificó la función del *personal de confianza* al otorgarles un excesivo peso y control de los procesos de trabajo, así en el pacto quedaría de la siguiente manera: “los trabajadores deberán acatar la asignación o distribución de que sean objeto por parte del personal de confianza responsable de sus departamentos o centros de trabajo y desempeñar su labor bajo la supervisión del mismo, con la debida eficiencia, calidad y productividad”. (CCT, Telmex- STRM, 1989)

De esta manera, lo mencionado anteriormente, quedaría reproducido en el CCT 1990- 1992 en la cláusula 184. Con la introducción de los perfiles de puesto de trabajo se fundamentó la flexibilidad y polivalencia de los trabajadores. Con la firma del Convenio de Concertación se acordaba la movilidad definitiva o temporal de los trabajadores entre departamentos que realizaran labores semejantes de la misma localidad y entre trabajos de la misma ciudad de conformidad con las necesidades del servicio. Se pactó, que si el trabajador no quisiera permutar su lugar de trabajo, el sindicato presentaría a otro trabajador. Si se diera el caso no ocurrir esto, Telmex tendría el derecho de asignar al empleado sindicalizado que decida para realizar estas labores.

El acuerdo definido en la cláusula del Convenio pasó a formar parte del CCT de los años 1990- 1992 en las cláusulas 65 y 71. Sin embargo y pese a ser una clara violación a lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 25 fracción IV, dispone que “el escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener: el lugar o lugares donde deba presentar el servicio”. Este artículo constituye uno de los principios básicos y rígidos en lo que respecta a derecho laboral. A su vez, el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción IV, marca como obligación de los trabajadores “ejecutar el trabajo con la intensidad,

cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y *lugar convenientes*". Cabe señalar que las estipulaciones marcadas por las partes involucradas en la firma del contrato no pueden estar al margen ni por encima de la ley.<sup>39</sup>

También, se pactó la movilidad de los trabajadores por decisión de la empresa Telmex a cualquier centro de trabajo de la República, siempre y cuando la necesidad sea consecuencia de la disminución o desaparición de la materia de trabajo en su departamento o en el centro de trabajo o del exceso de trabajadores en un sólo lugar, sin que la movilidad genere vacantes. En el convenio también se estipulaba, que en el determinado caso de que el trabajador no aceptara su traslado, podría ser reacomodado (una vez que hubiese sido capacitado) a otro departamento, el departamento tendría que requerir forzosamente de las características del trabajador. Esto quedaría estipulado de igual manera en el artículo 71 del CCT de los años 1990- 1992.

En el convenio se pactaría también el traspaso a otra población de los trabajadores que por su experiencia, especialidad o capacidad se hicieran necesarios. Además, serviría para ascender al nivel inmediato superior, lo que también formaría parte del CCT de los años 1990- 1992.

Con la inhabilitación de los convenios departamentales y el adecuamiento de la materia de trabajo basada en los perfiles de puesto de trabajo marcados en la cláusula décimo segunda del Convenio de Concertación, elimino prácticamente lo estipulado en la cláusula 193 del CCT, lo que abriría el camino a un mayor acceso de las compañías nacionales y transnacionales para obtener contratos, esto justificaría los despidos legítimos determinados por los perfiles de puesto de trabajo.

---

<sup>39</sup> Inclusive el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo dice que "la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 (revisado en su fracción correspondiente), no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas del trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad" (Ley Federal del Trabajo, 2012: 7).



El Sindicato ha reconocido que el CCT fue flexibilizado a raíz del Convenio de Concertación firmado, tanto por la empresa como por el Sindicato, lo que significó el control absoluto de la administración por parte de Telmex, al que se le otorgaría:

Facultades de excepcional relieve en el manejo de los recursos humanos y, además, en el reconocimiento de que los trabajadores deberán acatar la asignación o distribución de funciones indicadas por el personal de confianza... y la limitación al sindicato en el sentido de que con su participación en los nuevos procesos sólo se entenderá relacionada con las tareas de capacitación y adiestramiento, sin perjuicio de ser informado y tomar en cuenta su opinión, pero siempre con la formación profesional (De Buen, 1989: 61).

Enrique de la Garza Toledo señala que:

Finalmente, es cierto que la mutilación del CCT de Telmex se dio sin graves conflictos, sin la derrota del sindicato o su sustitución por otro, sin una mutilación salvaje del CCT (como en Aeroméxico, donde éste se cambió de raíz) sin el quiebre de la Compañía como en otros casos.” También señala que “sin embargo, se produjo una evidente pérdida de poder del sindicato en los asuntos de bilateralidad referida a los cambios tecnológicos y de modernización en general, lo cual limita su capacidad de intervención en el proceso de trabajo.<sup>40</sup>

Para la negociaciones del CCT de 1990 se favoreció la creación de la cláusula 195 en la que se establecía que empresa y sindicato se comprometían a establecer un programa permanente para el mejoramiento de la calidad y productividad en las diferentes áreas que lo conforman, además del mejoramiento en la calidad de vida y condiciones de trabajo, así como la capacitación permanente de los trabajadores de la compañía.

---

<sup>40</sup> “En el caso de Telmex, como en muchos otros casos en los que los CCT han sido mutilados, el objetivo de la empresa no era disminuir las prestaciones económicas sino las regulaciones que implican bilateralidad en las decisiones de trabajo. Y la empresa cumplió sus objetivos. A cambio el empleo no parece especialmente afectado (aunque esto pudiera deberse más a la situación de Telmex como empresa en expansión, que a la capacidad negociadora del sindicato” (De la Garza, 1989: 56)

Si bien, con la cláusula el Sindicato recuperaría cierta bilateralidad, ésta se daría sobre bases muy diferentes y en desventaja para él “con un control mayor de la empresa sobre los trabajadores y con una aceptación de la dirección sindical de participar sobre las bases del proyecto de la empresa” (Solís, 1992: 62).

Después de la firma del Convenio de Concertación, el sindicato ha tenido una participación más equitativa en lo que respecta a productividad. En marzo de 1992 se firmó el Programa General Permanente de Incentivos a la Productividad, mismo que establecía el inicio de un tronco de medición de las labores que se llevan a cabo y un programa de incentivos económicos. Dicho programa no tendría los resultados esperados lo que generaría una nueva negociación en abril de 1993 en la que se consideraban nuevas metas por áreas:

1. Planta Exterior: supervisión, construcción, etc.
2. Conmutación Transmisión: ingeniería y proyecto de equipo, etc.

Se firmaron convenios con cada especialidad que atienden esquemas de medición y grupos de análisis. En cada uno de los convenios hubo diferencias en cuanto a los días laborales. Esquemas de distribución de incentivos individuales que se darían con base a los diversos esquemas de trabajo, estos serían:

- a) El esfuerzo individual de acuerdo con la medición de metas.
- b) Cantidades iguales en función del número de trabajadores y días trabajados.
- c) Cantidad proporcional al salario y días trabajados.
- d) Considera puntualidad, asistencia y salario. (Solís, 1992: 61)

Ahora bien, el Sindicato respondía a cada una de las fases de modernización de la empresa, siempre con la facilidad de prestarse a mejorar la calidad y elevar la productividad. En 1987 lo sindicalizados se pronunciaron por un Programa

Integral de Productividad y Calidad en materia de telecomunicaciones; dicho programa no sólo favorecía el crecimiento de la empresa, sino que también mejoraría el modo de vida de los trabajadores. En octubre del mismo año, se integró la Comisión Mixta de Productividad entre el STRM y Telmex, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Como resultado se negociaría un Programa Permanente para el Mejoramiento de la Calidad del Servicio, este definió a la productividad como: el incremento de la producción; el bienestar del trabajador; la calidad del servicio y la capacitación integral del personal. Todo lo anterior bajo el principio de relación armónica entre Sindicato y Empresa.

Para lograr un avance significativo se pactó abandonar las viejas prácticas burocráticas y abrir paso a la nueva administración a través del Modelo de Calidad Telmex; donde se destacan siete variables que serían la base para el proceso del cambio productivo:

- 1) Mejoramiento Permanente.
- 2) Medición.
- 3) Análisis.
- 4) Retroalimentación.
- 5) Auto Control.
- 6) Participación.
- 7) Crecimiento.

El Modelo de Calidad comenzó a enseñarse en Telmex, a través de un curso de alcance masivo, al cual asistirían seiscientos trabajadores, tanto del sindicato como personal de la empresa.

En 1988, la parte de la comisión que pertenecía al sindicato se comprometía a alcanzar la calidad integral, no sólo de las condiciones laborales; sino también en la participación de los trabajadores; así como la relación entre cliente y proveedor.

Con esto el Sindicato buscaría un cambio en la mentalidad, cultura y conducta laboral, a través de un modelo de autogestión, mientras que la Empresa apuntaría hacia la eficacia con base a la planificación instrumental.

En 1993 se acordaría un Programa de Productividad entre el Sindicato y Telmex, en donde se establecían los indicadores de medición de productividad en cada una de las áreas tronco de la empresa. Además de determinar la proporción y parámetros para repartir los estímulos asociados con el cumplimiento de metas. Se integraría una bolsa para incentivos, los cuales serían repartidos de acuerdo con el alcance de metas. Se fijaron parámetros que medirían la productividad y calidad en la Planta Exterior, además de medición individual de productividad, instalaciones y reparaciones diarias por trabajador.

Para otras áreas menos estratégicas los parámetros de productividad serían grupales, pero siempre relacionados con la calidad del servicio, por ejemplo, el tiempo que tarda una operadora en contestar una llamada.

Los trabajadores de la Planta Exterior no se vieron afectados por la digitalización, sino por el involucramiento de éstos con las metas de producción de la empresa. Durante el año de 1998 se renovarían el Programa de Incentivos a la Calidad y Productividad, en el cual se incluía el cumplimiento de metas corporativas, el alza de la productividad, trabajo en equipo y mejora en los ingresos del personal.

Dichas prácticas desatarían el *destajismo*<sup>41</sup>, debido a que la empresa dejaría abierta la productividad para cubrir las metas de instalación de líneas.

Conocer el punto de vista de los trabajadores que se vieron involucrados en el proceso de modernización de la empresa es de vital importancia para dimensionar las afectaciones en la vida laboral que sufrieron los trabajadores.

Un trabajador sindicalizado habla de la manera en la que funciona el *destajismo*:

*Se pueden hacer a lo mucho tres reparaciones al día, con la fiebre de la productividad se hacían hasta seis. Pero ahí había una trampa,*

---

<sup>41</sup> Según el diccionario de La Real Academia de la Lengua Española “destajo” se refiere a la “obra o empresa que alguien toma por su cuenta”.

*un solo trabajador no puede con seis reparaciones. La transa es que cuando salían en la camioneta, se pasaban a llevar a su primo, su hermano, su sobrino o hasta el cuate de la calle. Estos le ayudaban a extender los cables o le pasaban la herramienta, al final del día le daban al chavo unos treinta o cincuenta pesos, así rompían los records de trabajo. (Trabajador 1, 2003) (Ortega, 2003)*

Dada la necesidad de Telmex para superar el rezago en materia de densidad telefónica, la empresa no registraría tiempos y movimientos y tampoco consideró las diferencias productivas entre departamentos. Desde el principio, se destinaria el 50% de los incentivos en exclusiva para la Planta Exterior, sin embargo no sería permanente, los recursos asignados a cubrir el monto de la bolsa fueron congelados, además de que la bolsa no fue vinculada al porcentaje de incremento salarial de los trabajadores.

La calidad y productividad sería piezas claves para la economía de los trabajadores, algunos telefonistas que habían vivido las épocas de antaño de la compañía el sentir fue diferente:

*-Con las horas extra sólo me hacía pato un rato, el Programa de Productividad no nos convino en lo económico, pero si en lo tecnológico, nos ayuda a superarnos con la capacitación. (Trabajador 2, 2003) (Ortega, 2003)*

Otro de los trabajadores sindicalizados contemporáneos menciona:

*-Con la privatización de la empresa mi situación no mejoró, porque muchas cláusulas del contrato se vinieron abajo. La nueva cláusula novena del contrato colectivo es muy efectiva para Teléfonos de México, porque ya les puede dar materia de trabajo a los terceros contratistas. Porque según ellos, la mano de obra de los terceros (empresas contratistas y filiales) es más barata, que lo que le paga a un telefonista. (Trabajador 3, 2003) (Ortega, 2003)*

Sin embargo, no todos los trabajadores piensan de la misma manera:

*-Con la productividad ya no me quedo a trabajar tiempo extra y estoy más cerca de mi familia, en mi hogar. Mi productividad se ve reflejada a fin de mes. Además los que quieren trabajar más tiempo pueden atender los rezagos, si haces una instalación te pagan cien pesos y si haces dos te pagan doscientos. Con el tiempo extra nada más tenías que pasar lista y ahora ya no. (Trabajador 4, 2003) (Ortega 2003)*

Ésta visión de los trabajadores cambiaría mucho con la privatización, el testimonio de los trabajadores más jóvenes asegura que el bono por su desempeño les beneficia mucho:

*-Me va bien con la productividad, casi nunca me va mal, en lo personal mi situación económica mejora con la productividad. Nos estimula a hacer el trabajo bien, con más calidad. (Trabajador 5, 2003)(Ortega, 2003)*

Para 2004 se renovaría, de nueva cuenta, el Programa de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad, ahora tendría dos tipos de indicadores:

1. Internos, que se asocia al desempeño de los trabajadores en sus áreas tronco (planta exterior, conmutación– transmisión, comercial y tráfico).
  - Quejas acumuladas, se refiere a la calidad del servicio, va acumulando las quejas que manifiestan los clientes por deficiencia en la calidad y continuidad del servicio telefónico que reciben.
  - Disponibilidad de teléfonos públicos, mide el desempeño productivo mensual de la planta instalada de dichos aparatos, relacionando los tiempos en servicio respecto al tiempo total disponible ya los reportados al final de cada día durante un mes.
  - Reparación de líneas y circuitos privados, en cuatro horas evalúa la oportunidad con la que se reparan los daños o fallas de líneas y

circuitos privados en cuatro horas, tiene que ver con la calidad y la productividad.

- Ordenes de Servicio Liquidadas, que mide la velocidad en la cual se atienden y liquidan los requerimientos de líneas, servicios, equipos y accesorios que contratan los clientes.
- Arreglos en tres días, estima la oportunidad en que se repararon los daños o fallas en los servicios a clientes al momento en que se reportó. La reparación no debe rebasar las setenta y dos horas.
- Arreglos en el mismo día, mide la oportunidad en que se repararon los daños o fallas en los servicios de los clientes, en este caso el 85% de las reparaciones debe ocurrir en las veinticuatro horas siguientes.
- Reincidencia acumulada, mide las quejas que se repiten o reinciden, acumuladas en el periodo de un año (Comisión de Modernización, 2004: 1-5)

## 2. Externos o de competitividad, que dependen del desempeño de la Empresa en el Mercado de las Telecomunicaciones.

- El indicador de Ganancia de Líneas mide la cantidad de líneas instaladas en cada una de las divisiones corporativas de Telmex: Centro, Occidente, Oriente, Poniente, Sur, Norte, Noreste, Golfo y Sureste.
- Minutos Facturados de Larga Distancia, en cada división se mide el volumen trimestral de su demanda de larga distancia. Mercado que, aunque domina Telmex, es dónde hay mayor competencia.
- Llamadas Efectuadas, la unidad de cálculo es la división del consorcio y se mide los volúmenes trimestrales y llamados que efectúan los clientes nacionales (Comisión de Modernización, 2004: 6-10).

Los indicadores de competitividad se aplican por igual a todos los trabajadores de la Empresa; no así los internos, que varían según el área tronco. Cada uno de los indicadores se aplica de manera independiente, por lo que se calculan por separado, además de tener un tope máximo. Es decir, que los trabajadores no puedan trabajar más allá del 100% de la bolsa delimitada para cada indicador,

esto se debe a que los servicios telefónicos dependen de la demanda de los consumidores.

En el siguiente cuadro se muestran los indicadores con sus metas y ponderaciones, los cuales muestran los avances que generó el programa.

**Cuadro 5**

Indicadores internos con sus metas y ponderaciones		
Indicadores	Ponderación	Meta
Quejas acumuladas	12.5	Avances diferenciados con mejora del 1% al 18%
Porcentaje de disponibilidad de teléfonos públicos	12.5	98.5%
Porcentaje de reparación de líneas y circuitos privados	12.5	100%
Porcentaje de ordenes de servicio liquidadas	12.5	85%
Porcentaje de arreglo dentro los tres días	12.5	95%
Porcentaje de arreglos dentro del mismo día	12.5	81%
Reincidencia acumulada	12.5	Avances diferenciados con mejora del 1% al 14%

Fuente: Comisión de modernización Programa General de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad. Programa 2004. Indicadores, Metas, Ponderaciones, México, Telmex y STRM, marzo 2004, p. 4-5.

El pago de los incentivos son anuales, sin embargo la empresa hace pagos mensuales equivalentes al 85% del total de la bolsa, el 15% restante se hace anual y depende del cumplimiento de las metas marcadas en los indicadores de competitividad, así como el cumplimiento de las metas de los indicadores internos, esto es para todas las áreas tronco de la empresa.

La información de los indicadores no es del todo clara para los trabajadores cuyas opiniones son de queja y de incomprensión, sin embargo de lo que están seguros es que los indicadores controlan su desempeño.



*-Nos pagan la productividad según las metas. A nosotros nos miden unas ponderaciones, son como siete puntos, cada punto tiene un porcentaje. Si pasamos un número de quejas al mes, nos pagan menos. La empresa siempre pone trabas, por eso casi nunca hemos logrado el 100 por ciento. (Trabajador 6, 2003) (Ortega, 2003)*

Aunado a la dificultad de entender el cálculo de los indicadores, los parámetros se vuelven cada vez más exigentes aumentando cada determinado tiempo. Además el pago por productividad va creando desigualdad salarial entre los trabajadores, lo que genera problemas.

*-Muchos compañeros no entienden lo que es la competitividad. Les da envidia porque trabajas más y produces más, se sienten perjudicados porque haces bien tú trabajo. Ahora hay más envidias que antes de la privatización porque te ponen el pastel enfrente y te dicen:*

*-Despáchate sólo.*

*-Y tu preguntas ¿agarro una rebanada o todo completo? Es igual con el dinero, haces cien o mil pesos según el interés. (Trabajador 7, 2003) (Ortega, 2003)*

La empresa ha propiciado la segmentación laboral, el personal de planta exterior sindicalizada queda fuera de los trabajos de instalación de fibra óptica, puesto que, según ellos, requiere de mano de obra especializada.

*-Hay envidias por las preferencias de los jefes. Para los trabajos de fibra óptica sólo mandan a las personas capacitadas que son de confianza. Aunque tú te ofrezcas sólo te mandan de ayudante. (Trabajador 8, 2003) (Ortega, 2003)*

Muchos de los trabajadores afirman sentirse orgullosos de trabajar en Telmex,

*-Como trabajador de Telmex me encuentro orgulloso de trabajar aquí; espero no defraudarme a mí mismo, me costó un buen rato*

*para entrar, hay que conservar el trabajo y echarle ganas.  
(Trabajador 9, 2003) (Ortega, 2003)*

Dejando claro que pese a las modificaciones al CCT, el uso desmedido de la flexibilización laboral, la compactación de departamentos, la eliminación de los convenios departamentales, limitar la nueva contratación de personal sindicalizado, dar más tareas a los trabajadores; Telmex sigue siendo, en tanto se mantenga al frente en cuestión de telecomunicaciones, una de las empresas nacionales más importantes, con altos índices de compromiso por parte de los trabajadores.

El compromiso queda reflejado en el cumplimiento de los indicadores, que pese a ser de dificultoso entendimiento, los trabajadores y su trabajo se han ido modificando y acoplándose a las nuevas necesidades de la empresa.

El Sindicato ha jugado un papel preponderante para facilitar la entrada de dichas prácticas, se ha visto forzado a acoplarse a los estándares de calidad y competencia que se han ido marcando por parte de la empresa. Ha modificado su estructura para poder mantenerse dentro de la empresa, además de distanciarse de los conflictos para cumplir con los compromisos adquiridos y fomentar el desarrollo de la misma.

El papel de mediador entre empresa y trabajadores se ha visto sobrepasado por los compromisos que el Sindicato ha firmado, siempre en pro de la modernidad constante y mejoramiento de la calidad del servicio prestado, dejando de lado el papel protector con el que concebía al sindicalismo, además de fomentar lealtad a la empresa y limitar la acción colectiva de los trabajadores.

Los trabajadores van quedando desarmados y con poca posibilidad de mejorar su situación, dadas las nuevas prácticas que utiliza la empresa y la limitante constante del sindicato, esta limitante se basa en el compromiso que adquirió el Sindicato para mejorar la calidad y el servicio sin importar las consecuencias que traerían a los trabajadores.

## CONCLUSIONES

En la presente investigación se pudo comprobar la hipótesis que se planteó al inicio del proyecto:

“México se encuentra inmerso en el proceso de modernización e integración a la economía global<sup>42</sup>, esto trae consigo una mayor competencia empresarial, por estas razones Telmex ha integrado la flexibilidad numérica y funcional a su relación obrero/patronal, viéndose el Sindicato (STRM) rebasado por estas prácticas y modificando la vida laboral del trabajador.”

Lo anterior aporta elementos que nos permiten ver que los derechos del trabajador están sufriendo una serie de cambios perceptibles, modificaciones en las relaciones del trabajo (obrero- patronal y entre trabajadores) y de producción determinadas por la economía. Es así como esta ideología (neoliberalismo) construye a través de sus ideólogos toda una nueva forma de vida de la que no escapa ningún aspecto; entre los que se encuentran concretamente la vida laboral, sindical y personal de los trabajadores, estos cambios repercuten en el tejido más profundo de nuestra sociedad, modificando las dinámicas personales y familiares, las costumbres y tradiciones, la vida cotidiana de los trabajadores.

La economía influye en las relaciones de trabajo y por ende en la organización de los trabajadores, es claro que esta parte es inseparable de las relaciones de producción, sin embargo, lo que si resulta un problema es que aquella modifique de hecho, las relaciones laborales y no encuentre de manera formal su correlativa expresión en la ley a manera de legalizar, legitimar y dar certidumbre jurídica a dichas relaciones.

“El problema va más allá todavía cuando estamos en presencia de organizaciones sindicales y de cual deba ser su postura ante las demandas de sus agremiados en los despidos masivos, en la incursión de

---

<sup>42</sup> Sistema económico en el cual las fronteras estatales no son determinantes para el desarrollo económico de las empresas.

figuras como la flexibilización laboral con todas sus modalidades, la productividad, la competitividad y la calidad; o bien, que deben hacer los sindicatos ante el rechazo de que son objeto, por no ser contemplados dentro de los principios de la nueva corriente económica como elementos indispensables en las nuevas relaciones de producción” (Macías, 2005 :307)

El modelo económico neoliberal propone nuevas relaciones económicas de producción que repercuten en materia jurídica, sus postulados plantean el regreso al liberalismo clásico, con “dejar hacer y dejar pasar” eliminando todo aquello que vaya contra este principio máximo, dejando de lado los derechos grupales y abanderando en apariencia la propiedad privada y los derechos individuales.

Este modelo económico ha modificado diversos conceptos, tales como el trabajo, empleo flexible, organización entre los trabajadores, y por tanto el sindicalismo. Al último se le considera como un monopolio que afecta de diversas maneras la aplicación del modelo neoliberal.

El proceso de modernización en Telmex obedece a la lógica privatizadora que el Estado Mexicano empleo en sus empresas paraestatales. Tal acción responde a características de corte neoliberal que permitieron la mejora y la expansión de las unidades productivas de Telmex, dentro de un proceso de modernización técnico-organizativo.

En Telmex el proceso de reestructuración productiva vía la flexibilidad superó el argumento de que dicha empresa no es rentable, para plantear que está en proceso de crecimiento constante, discurso dirigido a los trabajadores todo esto con el argumento de que no sólo la empresa se colocaría como una de las más competitivas a nivel mundial, sino que los beneficios serían también para la plantilla laboral, puesto que disfrutarían de los beneficios derivados de las políticas orientadas a modernizar y flexibilizar el trabajo en la empresa.

El STRM, ante tantos cambios logró mantener los puestos y los salarios de sus agremiados empleando una estrategia que consistía en la capacitación de los

trabajadores telefonistas para la reubicación de algunos empleados a las nuevas categorías, la reubicación del personal, así como la nula oportunidad de ampliar su plantilla de trabajadores sirvieron para poder de esta manera mantener un buen nivel para los trabajadores, sin embargo es importante saber hasta cuando esto se podrá conservar esto.

Se entiende que la Flexibilidad Laboral tiene diferentes connotaciones, en tanto que depende de las estrategias empleadas por cada empresa, esta noción debe de ir más allá de una cuestión meramente de estrategia gerencial que se presenta únicamente al interior de la empresa y debe ubicarse en un plano de política sindical/ laboral. Ya que es importante resaltar un cuestionamiento ¿hasta cuándo se podrán mantener los puestos laborales y los incrementos salariales?, debido a que en la actualidad la modernización tecnológica, laboral y la flexibilidad están dirigidos a la especialización en las áreas de trabajo, lo cual trae como resultado la limitación en la ampliación de la planta de trabajadores.

“Hasta el momento esto se ha mantenido gracias a que no se ha contratado nuevo personal y que se ha reubicado a los trabajadores restantes en los nuevos puestos que supone la restructuración productiva de Telmex. De no poderse mantenerse esta situación, el éxito de Telmex frente al proceso de modernización productiva y de flexibilidad laboral dejará de ser un éxito para volverse un fracaso.” (Pérez, 2003: 361)

Lo anterior genera una reflexión en torno a la empresa pero principalmente ante los lineamientos y el modelo que sigue, el neoliberalismo, que no es otra cosa más que el neocolonialismo, que promete mejores niveles de vida, beneficios individuales y abundancia, pero que en realidad sólo se ven reflejados en un cierto sector social poseedor del poder económico.

## ANEXOS

### **Anexo 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Titulo sexto.

Del trabajo y de la previsión social.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha

fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los Salarios Mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los Salarios Mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

A) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

B) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la económica Nacional. Tendrá asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.

C) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

D) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

E) Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

F) El Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la Dirección o Administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;



XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las Leyes Reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura federal; los que se susciten entre la suprema corte de justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1o. De esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermería y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo Centro de Trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la

muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el Patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El Patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los Derechos del Trabajo con los del Capital. En los Servicios Públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los Establecimientos y Servicios que dependan del Gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El Patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el Patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El Patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los Trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los Trabajadores a favor de sus Patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra Institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo, y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la Autoridad Municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

A) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

B) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.

C) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

D) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

E) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

F) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

G) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

H) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargo, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad Pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

## **Anexo 2 Ley Federal del Trabajo**

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 30-11-2012

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicia lo por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

## **Anexo 3 Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Teléfonos de México, S.A.B. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana 2012- 2014**

### CAPITULO VII

#### ESCALAFON

CLAUSULA 27. Al ocurrir una vacante permanente por promoción, renuncia, despido, defunción, jubilación, etc., o en los casos de puestos de nueva creación, será cubierta con el trabajador que tenga asignado el número más bajo dentro de la categoría inmediata inferior a la vacante.

Para cubrir las vacantes, se seguirá el procedimiento siguiente:

a) El trabajador tendrá la opción de pasar o no según lo estime pertinente y bajo su exclusiva responsabilidad por un período de treinta días hábiles para que le sean enseñadas precisamente las labores en relación al puesto que va a ocupar, por lo que durante ese tiempo no percibirá ninguna diferencia entre su salario y el del puesto para el cual se está preparando. La obligación de impartir la enseñanza necesaria será cumplida por la Empresa, a través de los sistemas o medios más efectivos para la mejor capacitación de los trabajadores y ello se hará dentro de la jornada de trabajo.

b) Ya sea que el trabajador haya optado o no por el período de enseñanza, se someterá a un período de treinta días consecutivos, los cuales serán considerados como de prueba, y en dicho plazo deberá demostrar si está capacitado para desempeñar las labores inherentes al puesto relacionado con la vacante definitiva que aspira a cubrir. En los casos de inconformidad del trabajador sobre su resultado, se constituirá una Comisión Mixta Local o Departamental y si hay desacuerdo, el dictamen se revisará al nivel del Comité Ejecutivo Nacional y de la Subdirección de Relaciones Laborales.



c) Si a la terminación del período de prueba a que se refiere el inciso b) el trabajador demuestra estar capacitado para desempeñar el puesto nuevo, quedará permanente en él y recibirá el cien por ciento de la diferencia entre el sueldo correspondiente al puesto que desempeñaba anteriormente y el de nueva ocupación, abarcando desde el principio del período de enseñanza a que se refiere el inciso a).

d) Si a juicio de la Empresa el trabajador ha demostrado, dentro de los períodos de enseñanza o prueba, capacidad para el desempeño del puesto, podrán darse por terminados dichos períodos antes del vencimiento a que se refieren los incisos a) y b) de esta Cláusula.

e) En el caso de que un trabajador no demuestre capacidad para desempeñar el puesto durante el período de prueba, la Empresa podrá suspender ésta, previo acuerdo con el Sindicato.

f) Cuando algún trabajador que tenga derecho a aplicar una vacante permanente, haya desempeñado eficientemente a juicio de la Empresa durante cuarenta y cinco días, efectivos acumulables, labores de un puesto superior al suyo en forma temporal y dentro de diez meses anteriores a la fecha en que está abocado a ocupar ese puesto en forma permanente, se le considerará en posesión definitiva del mismo, sin pasar al período de enseñanza y prueba a que se refieren los incisos a) y b) de esta Cláusula; para este efecto al término de cada período en que los trabajadores hayan desempeñado un puesto superior al suyo, la Empresa les dará una calificación sobre su desempeño en las labores de dicho puesto. En caso de inconformidad del trabajador se estará a lo dispuesto en las Cláusulas 186 y 187 del presente Contrato.

g) En todos los casos la contratación de nuevo personal de confianza o sindicalizado deberá efectuarse, en las localidades, departamentos y en los tiempos en que se requiera, de acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio.

De requerirse personal en puestos sindicalizados no podrá utilizarse en ellos personal de confianza.

## CAPITULO XII

### CAMBIOS Y PERMUTAS

CLAUSULA 71. La Empresa, previo aviso al Sindicato con cuarenta y cinco días de anticipación, podrá trasladar en forma definitiva a sus trabajadores en toda la República Mexicana, siempre que estos traslados obedezcan a:

1. La disminución o desaparición de la materia de trabajo en su Departamento o en su Centro de Trabajo.
2. El exceso de trabajadores en su Centro de Trabajo o Departamento.

En estos casos la Empresa acreditará al Sindicato la disminución o desaparición de la materia de trabajo o el exceso de personal en el Departamento o Centro de Trabajo de que se trate.

Estas movilizaciones no ocasionarán vacante.

3. El requerimiento de los servicios de los trabajadores por razón de su experiencia, especialidad o aptitud en otra población. En este último caso se requiere la conformidad del trabajador, quien de aceptar su traslado, ascenderá al nivel inmediato superior. Los traslados por este motivo generarán vacante.

Los trabajadores movilizados realizarán sus labores dentro de su misma especialidad y sin perjuicio de su categoría, y recibirán las prestaciones establecidas en la Cláusula 69 de este Contrato.

Cuando el trabajador no acepte el traslado definitivo a que se refieren los casos 1 y 2, el Sindicato propondrá a la Empresa otro trabajador sindicalizado que reúna los requisitos del puesto que vaya a desempeñar. Si el Sindicato no hace la proposición la Empresa queda en libertad de designar al trabajador que vaya a desempeñar el puesto de que se trate y procederá a:

a) Ofrecer al trabajador que se negó al traslado definitivo, su reacomodo, previa capacitación, en un Departamento en donde sean necesarios sus servicios y que sea compatible con sus conocimientos, habilidades y capacidad.

b) En los casos en que no sea posible el reacomodo o la jubilación del trabajador que se haya negado al traslado definitivo, se procederá a su reajuste en los términos de la Cláusula 37 del Contrato Colectivo de Trabajo, para que en ningún caso se duplique la planta.

Al efectuarse el reajuste de la planta correspondiente, se cubrirá al trabajador la indemnización mencionada en la Cláusula 37 de este Contrato.

CLAUSULA 71-Bis. Cuando la Empresa movilice temporal o definitivamente a los trabajadores, conforme a las necesidades del servicio, y haga uso indebido de esa facultad previa comprobación por parte del Sindicato, aquélla se obliga a regresar al trabajador movilizado indebidamente a su anterior Centro de Trabajo, en las mismas condiciones en que se encontraba al salir del mismo, y le pagará los gastos debidamente comprobados que con motivo de su regreso tuviere necesidad de realizar.

## CAPITULO XXVIII

### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

CLAUSULA 184. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán las obligaciones que establecen la Ley Federal del Trabajo, con las modificaciones pactadas en este Contrato Colectivo de Trabajo, en el Reglamento Interior de Trabajo, así como las que se determinan en los Perfiles de Puesto correspondientes. En consecuencia, los trabajadores y las trabajadoras deberán acatar la asignación o distribución de que sean objeto por parte del personal de confianza responsable de sus

Departamentos o Centros de Trabajo y desempeñar su labor bajo la supervisión del mismo, con la debida eficiencia, calidad y productividad. Todos los casos no previstos en este Capítulo serán resueltos de común acuerdo entre las partes, tomando como base los principios generales que se deriven de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo.

## CAPITULO XXX

### CONFLICTOS

CLAUSULA 189. La materia de trabajo y las condiciones de trabajo del personal sindicalizado se establecen en los Perfiles de Puesto, los que, con el Tabulador General de Salarios de la Empresa, forman parte integral de este Contrato.

Este Contrato podrá ser revisado de acuerdo a lo que establecen los Artículos 399 y 399-Bis de la Ley Federal del Trabajo.

## CAPITULO XXXI

### JORNADA NOCTURNA

CLAUSULA 193. Cuando la Empresa decida implantar los proyectos de modernización, nueva tecnología y/o nuevos servicios que juzgue convenientes, informará amplia y oportunamente sobre los mismos al Sindicato para efectos de difusión y capacitación del personal sindicalizado que sea requerido, quien deberá

realizar y atender todas las funciones y labores inherentes que se deriven de dichos proyectos.

Para tal efecto, se conviene en que la información al Sindicato será proporcionada a través de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, la cual será la responsable de vigilar que se cubran las necesidades de capacitación técnica, operativa y/o administrativa para la introducción de los proyectos y equipos que la Empresa haya definido.

La información al Sindicato, le será proporcionada con quince días de anticipación a la introducción del proyecto a través de la COMNCA y deberá contener los siguientes aspectos:

- Nombre del proyecto y objetivo del mismo.
- Presentación por el responsable de la implementación del proyecto.
- Fecha estimada para la puesta en servicio y tiempo estimado para su introducción completa en la planta telefónica.
- De proceder, implementación de la prueba piloto.
- Estimación sobre los impactos y condiciones laborales que se prevean.
- Normas sobre las condiciones de Higiene y Seguridad recomendadas por los proveedores y con las que cuente la Empresa.
- Nombre de las especialidades y categorías involucradas.
- Número de participantes por especialidad, categorías y localidad.
- Carátulas de los cursos y contenido.
- Fecha de inicio de la capacitación.

Empresa y Sindicato acordarán el programa de difusión conjunta.

La COMNCA será la responsable de evaluar el seguimiento, desarrollo y aplicación de la capacitación referida a los proyectos, así como de la difusión de los mismos, valiéndose de las estructuras y acuerdos que ya se tienen establecidos, utilizando la ayuda de folletos y/o audiovisuales de acuerdo a lo convenido en el actual modelo de capacitación.

Dicha capacitación se impartirá a las personas de la o las categorías necesarias para el establecimiento y atención futura de los proyectos de acuerdo a los requerimientos de los mismos. La capacitación se llevará a cabo conforme lo requiera la introducción de los nuevos proyectos, equipos y/o nuevos servicios.

En los casos en los que se modifiquen en forma importante las condiciones de trabajo derivadas del establecimiento de nuevos proyectos, se revisará el Perfil del Puesto que corresponda de acuerdo a lo estipulado en este Contrato Colectivo de Trabajo.

La Empresa dará acceso a personal sindicalizado de alta especialización en actividades de investigación y desarrollo, debiéndose establecer el procedimiento correspondiente.

Respecto a proyectos de nueva tecnología, el Sindicato contará con un grupo asesor compuesto de cinco personas designadas libremente por el propio Sindicato.

CLAUSULA 195. Sin que los términos de la presente cláusula impliquen cogestión en la toma de las decisiones para la administración de Telmex, Empresa y Sindicato acuerdan impulsar un programa para la permanente elevación y mejoramiento de la calidad, productividad y la competitividad en las diferentes áreas que la conforman, considerando que la productividad y competitividad es consecuencia de la óptima articulación entre el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción, el mejoramiento de la calidad, de las condiciones de trabajo y de vida, así como de la capacitación productiva del propio trabajador.

El objetivo fundamental del programa es el cumplimiento de las metas corporativas de calidad y productividad de la Empresa tanto del Título de Concesión, como las derivadas de la competitividad y satisfacción del cliente.

El programa será permanente y de aplicación general, por lo que incluye a todos los trabajadores de las diferentes especialidades; dinámico en el establecimiento de las bases de aplicación, de acuerdo con los cambios en los procesos y en la productividad global y flexible para ajustarse a las necesidades de la transformación de los diferentes procesos productivos, pudiéndose modificar y corregirse en el transcurso de su instrumentación.

Este programa forma parte integral del presente contrato.

El programa contendrá las normas de productividad y calidad, así como los indicadores y los sistemas de medición, adicionalmente estipulará los incentivos económicos asignados a cada una de las áreas tronco y su forma de distribución individual o colectiva.

Ratifican la constitución de una Comisión Mixta Nacional de Calidad, Productividad y Competitividad integrada por cinco Representantes de la Empresa y cinco del Sindicato, la cual contará con todas las facilidades para realizar su función. Esta comisión será responsable del diseño, instrumentación y seguimiento de los aspectos generales del programa, del estudio de normas de productividad, competitividad y sus sistemas de medición y el estudio de los esquemas de medición o reparto de incentivos tanto individuales como colectivos, así como lo respectivo a la constitución de los grupos de análisis.

La comisión tendrá por objetivo el diseño y establecimiento de una nueva filosofía de trabajo, que lo revalore como factor esencial del desarrollo de la Empresa y a través de la cual se propicie la formación de una nueva cultura laboral.

La comisión presentará a la Dirección de la Empresa, cuando ésta juzgue necesario, sus informes de avance y conclusiones para el mejoramiento de la calidad del servicio, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de vida y de

capacitación productiva de los trabajadores, tomando en cuenta para ello las recomendaciones de los grupos de análisis.

Conviene Empresa y Sindicato impulsar la creación y desarrollo de grupos de análisis, en todas las especialidades en los términos que se acuerden.

Los grupos de análisis podrán emitir recomendaciones que propicien el mejoramiento de la Calidad, Productividad y Competitividad y el cumplimiento de metas en su centro o unidad de trabajo, acorde a los requerimientos de las diversas áreas de la Empresa.



## BIBLIOGRAFÍA

1. Alberro, J. y D. Ibarra (1987). ***Programas heterodoxos de flexibilización, en estudios económicos***, ITAM, México.
2. Ávalos, M. (2006). ***Condiciones generales de competencia: el caso de México, Serie de estudios y perspectivas, núm.48***.CEPAL, México.
3. Baer, Werner (1997). ***Neoliberalism and Income Distribution in Latin American***. No publicado.
4. Bouzas, Ortiz José (1999). ***Libertad Sindical***. UNAM. México.
5. Castells, Manuel (2005). ***Globalización, desarrollo y democracia: Chile en el contexto mundial***. Santiago de Chile, Fondo de Cultura Económica, México.
6. Castells, Manuel (2009). ***Comunicación y Poder***. Ed. Alianza, México.
7. Castells, Manuel; Giddens, Anthony; Touraine, Alain (2002). ***Teorías para una nueva sociedad***. Santander: Fundación Marcelino Botín, España.
8. Cifarelli, Viviana (2002). ***De eso no se habla***. Cuadernos del T.E.L. Buenos Aires, Argentina.

9. Coriat, Benjamín (1992). ***El taller y el Cronometro***. Siglo Veintiuno Editores. México.
  
10. Coriat, Benjamín (1992). ***El taller y el Robot***. Siglo Veintiuno Editores. México.
  
11. Cosío Villegas, Daniel (1994). ***Historia general de México, vol. 2***. Colegio de México, México.
  
12. Covarrubias, Alejandro (1993). ***Sindicalismo, relaciones laborales y libre comercio***. Colegio de Sonora. México.
  
13. Cortés, Fernando (2000). ***Procesos sociales y desigualdad económica en México***. Siglo XXI Editores. México.
  
14. De Buen, Carlos (1989). ***La flexibilidad de las relaciones de trabajo***. Universidad Madre y Maestra de Santiago de los Caballeros, República Dominicana.

15. De Buen, Néstor (1980). ***La Reforma del Proceso Laboral***. Editorial Porrúa. México.
16. De la Garza, Enrique (2006). ***La situación del trabajo en México 2006***. UAM. México.
17. De la Garza, Enrique (2003). ***Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México al inicio del siglo XXI***. Cuadernos de trabajo 23. México.
18. De la Garza, Enrique (2000). ***Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo***. Colegio de México. México.
19. Giddens, Anthony (1998). ***La constitución de la sociedad***. Editores Amorrortu, México.
20. Giddens, Anthony (1999). ***La Tercera Vía, la renovación de la Socialdemocracia***, Madrid, España.
21. Guillermo Pérez, Crespo (1995). ***La trampa de la flexibilización laboral***. Editorial 5 continentes, Argentina.

22. Hajar, Alberto (2001). ***Introducción al neoliberalismo***. ITACA. México.

23. Holloway, John (2009). ***Pensar a contrapelo: Movimientos Sociales y reflexión crítica***. Sísifo Ediciones. México.

24. Macías, Vázquez. María Carmen (2005). ***El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México***. Editorial Porrúa, México.

25. Mallet, S. (1978). ***La nueva condición obrera***. Blume, Madrid.

26. Martinelle José María (1995). ***La actualidad de Gramsci: Poder, democracia y mundo moderno***. UAM- Iztapalapa, México.

27. Medina, I. (1995). ***Teléfonos de México: modernización, privatización y nuevas relaciones laborales***” en Espiral, estudios sobre Estado y Sociedad, vol. I, mayo- agosto, Universidad de Guadalajara, México, pp. 138- 147.

28. Millán B., Julio A. (2000). **México 2030 nuevo siglo, nuevo país**. Fondo de Cultura Económica. México.
29. Moreno-Brid, Juan Carlos (2010). **Desarrollo y crecimiento en la economía mexicana**. Fondo de Cultura Económica. México.
30. Morley, Samuel (1995). **Structural Adjustment and the Determinants of Poverty in Latin America**. Washington, the Brookings Institution.
31. O'Donnell. (1975) **Acerca del Corporativismo v la Cuestión del Estado**. CEDES, Buenos Aires.
32. Orozco, José Luis. (1987) **La Revolución Corporativa**, Hispánicas, Savia del Saber, México, D.F.
33. Pardo, Jorge. **Los sindicatos en la democracia peruana**, Estudios Sociológicos, Vol. 5, No. 13, Enero-Abril de 1987.

34. Pérez, Pérez. **“El STPRM bajo las cadenas de la subordinación y el control estatal”**. El Cotidiano, Enero-Febrero, 1993, No. 64, pp. 73-79.
35. Pradilla Cobos, Emilio (2009). **Los territorios del neoliberalismo en América Latina**. Porrúa. México.
36. Petras, James (1997). **Neoliberalismo en América Latina**. Homo Sapiens Ediciones. Rosario Argentina.
37. Rauber, Isabel (1997). **Los profetas del cambio**. Editorial Pasado y presente. La Habana, Cuba.
38. Reynoso Castillo, Carlos (2006). **Derecho del trabajo, panorama y tendencias**. Editorial UAM. México.
39. Rodríguez Castañeda, Rafael (1995). **Operación Telmex, Contacto en el poder**. Editorial Grijalbo. México.

40. Rodríguez Grossi, Jorge (1995). ***Políticas Sociales en periodos de ajuste***, Santiago de Chile, CEPAL.
41. Sánchez Daza Germán, Sandoval Jorge, De la Garza Enrique (1988). ***La digitalización en Telmex, una transformación global***, El Cotidiano, 21, enero-febrero.
42. Sandoval, J. (1990). ***“La privatización no es cosa clara en las telecomunicaciones”*** en Trabajo, núm. 2. Universidad Autónoma Metropolitana- Xochimilco, México, pp. 50-78.
43. Santos Azuela, Héctor (1994). ***El sindicalismo en México***. Editorial Porrúa. México.
44. Sotelo Valencia, Adrian ***“Modernización del contrato colectivo de trabajo en Teléfonos de México”***, en ***La ocupación del futuro. Flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral***, coedición Fundación Friedrich Ebert-México y Editorial Nueva Sociedad, 1990, México.
45. Székely, Gabriel (1995). ***Teléfonos de México: Una empresa privada***, Editorial Planeta, México.

46. Vega, Juan Enrique. ***Crisis y Concertación***, ILET, México, 1985.
47. Weber M. (2005) ***Economía y sociedad***. Fondo de Cultura Económica, México.
48. Weber M. (2007) ***Sociología del poder. Los tipos de dominación***. Alianza, Madrid.
49. Xelhuantzi López, María (1997). ***Estudio realizado para la internacional del personal de correos, telégrafos y teléfonos***. Sindicato de telefonistas de la República mexicana. México.
50. Xelhuantzi López, María (2000). ***La democracia pendiente***. Sindicato de telefonistas de la República Mexicana. México.
51. Xelhuantzi López, María (1989). ***Sindicato de la república mexicana, doce años***. Sindicato de telefonistas de la República Mexicana. México.



52. Zapata, Francisco (2005). *Tiempos neoliberales en México*. Colegio de México. México.

## HEMEROGRAFÍA

1. Aboites, Hugo. ***Crisis de la conducción en México: Nuevos actores y propuestas***. *El cotidiano*, núm.87, 1998 Enero- Febrero, pp. 46-49.
2. Añez Carmen. ***“Subcontratación y triangulación laboral: relaciones encubiertas”***. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*. Vol. XVIII, núm.2, julio-diciembre, 2012, pp. 163 -177. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
3. Barajas Montes de Oca, Santiago. ***“La flexibilidad: nuevo elemento en la relación de trabajo”***, *Artículo 123 Constitucional*, México, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, año 3, núm. 3, septiembre 1993.
4. Barbosa, Juan Antonio. ***Políticas de empleo neoliberales en América Latina: Chile durante el gobierno de Pinochet (1973 – 1990)*** *Revista Escuela de Historia*, vol. 1-2, núm. 8, 2009. Universidad Nacional de Salta. Argentina.
5. Castells, Manuel. ***Comunicación, Poder y Contra Poder en la Sociedad Red. Los Medios y la Política***. *Revista Telos*, núm. 74, enero- marzo, 2008. Universitat de Catalunya.

6. Caraveo Camargo, Xoloyochitl, **“Reunión Internacional de cable submarino de fibra óptica Columbus II”**, Voces de Teléfonos de México, 1991, no. 351 p. 12-13.
  
7. De Buen, Néstor, **“El convenio de modernización en Teléfonos de México”**, *El Cotidiano*, no. 30, julio- agosto de 1989, p. 60.
  
8. De la Garza, Enrique. **“Quién gana en Telmex”** *El Cotidiano*, núm. 32, noviembre- diciembre de 1989, p. 56.
  
9. De la Garza Toledo, Enrique. 2000. **“Las cuentas pendientes del sindicalismo mexicano”**. *El Cotidiano*, núm. Marzo-abril, pp. 81-89.
  
10. Guerra Ford, Oscar, **“La relación Estado y economía en México. Una visión histórica estructuralista (1920-1989)”** *Economía Informa*, México, Facultad de Economía, UNAM, núm. 185- 187, julio septiembre 1990.
  
11. Haldenwang, Christian Von. **“La legitimación de los procesos de ajuste en América Latina”**, *Nueva Sociedad*, núm.147, Enero-febrero, 1997, pp. 35-43.
  
12. Humphrey, John, **“Los nuevos métodos de producción y la flexibilidad laboral”**, *Sociología del Trabajo*, Madrid, Siglo Veintiuno Editores, nueva época, núm. 18, primavera 1993.
  
13. MacLeod, Dag, **“Privatization and the Limits State Autonomy in México. Rethinking the Orthodox Paradox”**, en *Latin American Perspectives*, vol. 4 num. 32, 2005, p. 36- 64.

14. Martínez Abascal, Vicente Antonio, ***La nueva regulación de la movilidad funcional***, Pamplona Arazandi, 1995
  
15. Muñoz, Amparo. ***“Cambios en la organización del trabajo: La Planta externa de Telmex”***. El Cotidiano, núm. 80, Noviembre-diciembre. 1996
  
16. Ottone, Ernesto. ***“América Latina en la crisis global”***, Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública, vol. VIII, núm. 13, 2010, pp. 213-221, Universidad Central de Chile. Chile
  
17. Partida Raquel. ***“Sindicalismo y Estado: Los telefonistas en México”*** Espiral, vol. VII, núm.9, mayo-agosto, 1997, pp.191-196, Universidad de Guadalajara. México.
  
18. Pérez Gabriel, Tunal Gerardo. ***“Estrategias de flexibilidad productiva y cambio tecnológico en Teléfonos de México”*** Economía, Sociedad y Territorio, vol. IV, núm. 14, julio – diciembre, 2003, pp. 341- 364, Colegio Mexiquense, A.C. México.
  
19. Pérez Gabriel, Tunal Gerardo. ***“Modernización productiva y flexibilidad laboral en Telmex”*** Contaduría y Administración, núm. 208, enero-marzo, 2003, pp.53-82, Universidad Nacional Autónoma de México. México.
  
20. ***“Productividad, Motor de la Modernización”*** TELMEX, Enero de 1993, p. 6.

21. Restaurador. **Órgano de Información para los trabajadores telefonistas**, Abril de 1997, pp. 15-25.
22. Rodríguez, L. M. **Los Sindicatos en la Democracia Peruana**, Enero-Abril, 1987, Vol. 5, No. 13.
23. Rojas Jorge. **“La sociedad neoliberal”** Sociedad Hoy, núm. 10, primer semestre, 2006, pp. 41-72, Universidad de Concepción. Chile.
24. Romagnoli, Umberto. **“Las transformaciones del derecho del trabajo”**, Debate Laboral, San José, año V, núm. 12 (3), 1992.
25. Román de la Torre, María Dolores, **“La movilidad funcional desde la administración bilateral del contrato colectivo de trabajo”**, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid, núm. 14, 1988.
26. Sánchez, D. **“¿Hacia la unidad del sindicato disidente?”**. El Cotidiano, Junio-Agosto de 1997, No. 84, pp.95-99.
27. Sáenz, Menéndez Luis. **El Corporativismo**, Cuaderno de Ciencias Sociales, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, No. 78, 1995, p. 68.
28. Schmitter, Philippe. **Reflexiones sobre a dónde ha ido la Teoría del Neo corporativismo y sobre a dónde podrá ir la praxis del Neo corporativismo**, 1972, PP. 39-42.

29. Solís, Vicente., **“La modernización de Teléfonos de México”**, el Cotidiano, núm. 46 marzo- abril 1992.
30. Vega G. **“Modernización y cambio en las telecomunicaciones”**, Voces, núm. 379, vi Época, México, pp. 6-11.
31. Velázquez Vargas, Carolina, **“Las operadoras de Telmex”**, Revista FEM, año 17, núm.128, pp. 45- 46 octubre de 1993. México.
32. Velos, Ávila. **“La Respuesta obrera ante la crisis”**. El Cotidiano, Enero-Febrero de 1996, No.74, pp.104-114.
33. **“Un año de historia”**. Voces de Telmex, 29 de diciembre de 1991, No. 364, p. 11.
34. Xelhuantzi María. **“El sindicalismo mexicano: entre la coyuntura y la historia”**. El Cotidiano, vol. 20, núm. 128, noviembre-diciembre, 2004, pp. 18-24, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. México.
35. Zapata Francisco, **“El sindicalismo y la política laboral en México”** Región y Sociedad, vol. XII, núm. 19, enero-julio, 2000, El Colegio de Sonora. México
36. Historia obrera, México, 1979 Vól. 4 Núm. 16 May.

37. Zaragoza, Ángel. **Pactos Sociales, Sindicatos y Patronal en España**, Ed. Siglo XXI, México 1988, pp.179.

#### MESOGRAFÍA:

<http://www.strm.org.mx/indicea.htm> Página oficial del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

<http://www.unt.org.mx/indicea.htm> Página de Unión Nacional de Trabajadores

<http://telmendez.com/wordpress/?p=297>

#### OTROS DOCUMENTOS

1. Asamblea General, Sección Matriz, 24 de octubre 1998. STRM, México. Mimeo.
2. Comisión de Modernización (2004) **Programa General de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad. Programa 2004. Indicadores, metas, ponderaciones.** México: Telmex- STRM.
3. De Buen, Carlos. (1989) **La flexibilidad de las relaciones de trabajo, edición mecanográfica**, ponencia sustentada en la Universidad Madre y Maestra de Santiago de los Caballeros, República Dominicana, agosto 1989.

4. Diccionario Enciclopédico Color Visual, Barcelona, Euro- México, Ediciones Trébol, 1996.
5. Garduño, José Luis. (2000) ***Democracia en el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana A partir de la Filial Teléfonos y Bienes Raíces, Sección 87.*** Tesis con opción al grado de Licenciado de Sociología. Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
6. Mondragón, Y. (1994) ***Cambio en las relaciones corporativas entre el Estado y los sindicatos: el caso del STRM, 1987- 1993.*** Tesis en opción al grado de Maestría en Sociología Política: Instituto J.M.L. Mora.
7. Núñez Lechuga, Francisco Javier. (2009) ***Estudio Sobre la Previsión Social en Materia de Impuesto Sobre la Renta.*** Tesis en opción al grado de Maestría en Impuestos: Centro de Ciencias Económicas y Administrativas Departamento de Contaduría, Universidad Autónoma de Aguascalientes.
8. Olivares Ortega, Mario. (2003). ***La percepción obrera de la calidad en Telmex.*** Cuarto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. México.
9. ***Programa General de Incentivos a la Calidad y Productividad de TELMEX,*** S. A. De C. V., 1996.
10. Ríos, Hernández, José A. (2005) ***La modernización del trabajo en el centro operativo San Antonio Abad y su impacto en el proceso laboral y el saber obrero (1997/1998).*** UNAM. México.

11. Santos, Corral Josefa. (1997) ***Cien mil llamadas por el ojo de una aguja: un análisis antropológico de la apertura de las telecomunicaciones en México.*** UNAM, México.
12. Soriano de Jesús, Graciela (2001). ***“Sindicato de telefonistas de la República Mexicana, alianza y conflictos con otras organizaciones” UAM – I,*** México.
13. Solís, Vicente. ***El Cambio Estructural y la Respuesta Sindical en Telmex.*** Tesis de Licenciatura, Facultad de Economía, UNAM, 1992.
14. Telmex-STRM, ***Programa General Permanente de Incentivos a la Productividad,*** Mimeo, 1992.
15. Xelhuantzi, López María (1997). ***Las nuevas realidades políticas y económicas del sindicalismo internacional y el nuevo internacionalismo sindical.*** UNAM, México.
16. Luna, Matilde (1992). ***Relaciones Corporativas en un Periodo de Transición.*** Instituto de Investigaciones Sociales, México.
17. Matero, Osvaldo. ***Formas de Concertación Social en Venezuela.*** Montevideo, 1985.
18. Mirón, Rosa María. ***Auge y crisis de un sexenio.*** Editores, Colección Fondos Universitarios, México.
19. Monreal, Manuel. ***“Debate sobre la Ley Federal del Trabajo”.*** Revista de la Universidad Obrera de México, Año. 2



20. Mayol M., Diógenes. 2008. "**¿Economía global?**". Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, núm. enero-junio, pp. 11-19.
21. Informe Anual Telmex 1984.
22. Informe Anual Telmex 1986.
23. Informe anual Telmex 1991.
24. Informa Anual Telmex 1995.
25. Informa Anual Telmex 1997.
26. Informe anual Telmex 2002.
27. Informe Anual Telmex 2004.
28. Informe Anual Telmex 2009.