

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

U. A. M. IZTAPALAPA BIBLIOTECA

DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

152864

“( CONFLICTO Y DEBATE POR MODIFICAR LAS  
RELACIONES LABORAL Y SU MARCO JURIDICO,  
§1989-1992§  
México )”

T E S I S

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN CIENCIA POLITICA

P r e s e n t a

JESUS RODRIGUEZ GODINEZ,

México, D.F.

1992

CREDITOS

Al Profesor Gersáin Lima Ramírez, por la importante labor de asesoramiento, ya que sus orientaciones fueron importantes para encontrar las fuentes de información, darle cuerpo al contenido de la Tesina y para darle la presentación final a la investigación.

Al Licenciado Angel Bravo F., por sus enseñanzas en el manejo de la computadora y por su importante colaboración para imprimirla.

Al Dr. Armando Rendón C., por sus observaciones hechas al contenido y a las conclusiones.

95 02 11 11  
J. R. S.

CONTENIDO

	Página
<b>1. INTRODUCCION</b>	
1.1 Presentacion del tema.....	6
1.2. Metodología.....	15
Notas.....	21
<b>2. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL (PRESENTACION)....</b>	<b>22</b>
<b>3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO (PRESENTACION).....</b>	<b>28</b>
<b>4. DE ESTADO RECTOR DE LA ECONOMIA A ESTADO GUARDIAN O NEOLIBERAL.....</b>	<b>38</b>
4.1 Presentación del liberalismo.....	38
4.2 El liberalismo mexicano.....	40
4.3 El Estado interventor se transforma.....	46
<b>5. PROPUESTAS DE LOS PARTIDOS POLITICOS SOBRE LA LEGISLACION LABORAL.....</b>	<b>48</b>
5.1. Partido Acción Nacional.....	48
5.1.1. Propuestas Generales.....	48
5.1.1.2. Propuestas Sobre la Ley Federal del Trabajo.....	48
5.2. Partido de la Revolución Democratica.....	49
5.2.1. Propuestas sobre el artículo 123 constitucional..	49
5.2.2. Propuestas sobre la Constitución que tienen implicación laboral.....	53
5.2.3. Propuestas sobre la Ley Federal del Trabajo.....	54
5.3. Partido Popular Socialista.....	59
5.3.1 Sobre la Ley Federal del Trabajo.....	59
5.3.2. Propuestas generales para el 123 constitucional..	61
5.3.3. Propuestas para la ley del IMSS.....	62
5.3.4. Otras propuestas.....	62
<b>6. PROPUESTAS DE LOS SINDICATOS Y SINDICALISTAS</b>	
6.1. Sobre el artículo 123 constitucional.....	63
6.1.1. Sobre los jubilados.....	64
6.1.2. Seguro de retiro.....	66
6.1.3. Propuestas sobre el apartado "B" del art. 123 constitucional.....	67
6.1.4. Sobre los trabajadores bancarios.....	69
6.1.5. Propuestas de carácter general sobre el artículo 123 constitucional.....	69
6.2. Propuestas sobre la Ley Federal del Trabajo.....	70
6.2.1. Título primero.....	70
6.2.2. Título II.....	71
6.2.2.1. Capítulo IV.....	71
6.2.3. Título tercero.....	71
6.2.3.1. Capítulo III.....	72
6.2.3.2. Capítulo V.....	73
6.2.3.3. Capítulo VI .....	73
6.2.3.4. Capítulo VIII.....	73
6.2.4. Título cuarto.....	74

6.2.4.1.	Capítulo III bis.....	74
6.2.4.2.	Capítulo IV.....	74
6.2.5.	Título quinto y Título V bis.....	75
6.2.6.	Título sexto. Se propone capítulo nuevo.....	76
6.2.6.1.	Capítulo XIII.....	76
6.2.7.	Título séptimo.....	76
6.2.7.1.	Capítulo II.....	76
6.2.7.2.	Capítulo III.....	78
6.2.7.3.	Capítulo VI.....	81
6.2.7.4.	Capítulo VIII.....	81
6.2.8.	Título Octavo. (Sobre la huelga).....	81
6.2.9.	Título once.....	83
6.2.10.	Título Doceavo.....	84
6.2.11.	Título catorce.....	84
6.2.11.1.	Capítulo III.....	85
6.2.11.2.	Capítulo XVIII.....	86
6.2.11.3.	Capítulo XIV y Capítulo XX.....	87
6.2.12.	Título XVI.....	88
6.2.13.	Propuestas de carácter general que tienen relación con el ámbito laboral.....	88
6.2.14.	Sobre el FONACOT.....	89
6.2.15.	Sobre el INFONAVIT.....	89
6.2.16.	Sobre el Instituto Mexicano del Seguro Social....	90
6.2.17.	Propuestas laborales sobre política económica....	90
6.2.18.	Convenio Internacional 89.....	90
6.2.19.	Convenio 98 de la O.I.T.....	91
6.2.20.	Iniciativas que se proponen a la Cámara de Diputados.....	91
6.2.21.	Pronunciamiento del Sindicato Mexicano de Electricistas, ante una eventual reforma a la legislación laboral.....	92
<b>7.</b>	<b>PROPUESTAS DE LA INICIATIVA PRIVADA</b>	
7.1.	Propuestas de reformas al 123 constitucional.....	94
7.2.	Sobre la Ley Federal del Trabajo.....	94
7.2.1	Título primero.....	94
7.2.2.	Título segundo.....	95
7.2.2.1.	Capítulo I.....	95
7.2.3.	Título tercero.....	98
7.2.3.1.	Capítulo II.....	99
7.2.3.2.	Capítulo III.....	100
7.2.3.3.	Capítulo IV.....	101
7.2.3.4.	Capítulo V.....	101
7.2.3.5.	Capítulo VIII.....	101
7.2.4.	Título IV.....	102
7.2.4.1.	Capítulo II.....	102
7.2.5.	Título séptimo.....	104
7.2.6.	Título octavo.....	107
7.2.7.	Título once.....	108
7.2.8.	Título catorce.....	108
7.3.	Principios generales de derecho en la nueva Ley Federal del Trabajo que propone la iniciativa privada.....	112
7.4.	Propuestas para la pequeña y mediana empresa....	113

7.5.	Propuestas de la Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales (AMERI)...	114
8.	<b>PROPUESTAS DE LOS ESPECIALISTAS</b>	
8.1.	Propuestas sobre Artículo 123 constitucional....	118
8.1.1.	Fracciones I y II.....	118
8.1.2.	Fracción VI.....	118
8.1.3.	Fracción XI.....	119
8.1.4.	Fracción XIII.....	119
8.1.5.	Fracción XXI.....	119
8.1.6.	Se propone adicionar dos fracciones.....	119
8.2.	Sobre el Apartado "B" del artículo 123 constitucional.....	120
8.3.	Propuestas sobre la Ley Federal del Trabajo....	123
8.3.1.	Título segundo. ....	123
8.3.2.	Título tercero.....	128
8.3.3.	Título cuarto.....	128
8.3.4.	Título sexto.....	130
8.3.4.1.	Capítulo II.(Trabajadores de confianza).....	131
8.3.4.2.	Trabajos especiales.....	132
8.3.5.	Título séptimo. (Derecho colectivo).....	133
8.3.5.1.	Capítulo III.....	135
8.3.6.	Título octavo. (Sobre la huelga).....	140
8.3.7.	Título once. (Autoridades de trabajo).....	140
8.3.8.	Título catorce. (Derecho procesal del trabajo)..	141
8.4.	Propuestas de reforma a la legislación laboral desde el punto de vista de la salud.....	141
8.4.1.	Reformas al 123 constitucional.....	141
8.4.2.	Sobre la Ley Federal del Trabajo.....	142
	Notas.....	147
9.	<b>GUERRA DE POSICIONES.</b>	
9.1.	Introducción.....	152
9.1.1.	Flexibilización o modernización laboral, en el contexto internacional.....	154
9.1.2.	La flexibilización o modernización laboral en México.....	157
9.2.	Industria automotriz.....	162
9.2.1.	Contrato colectivo de la General Motors, en el D.F.....	164
9.2.2.	Contrato colectivo en Ramos Arizpe (flexibilizado casitotalmente).....	166
9.2.2.1.	Conclusiones de esta comparación.....	167
9.2.3.	El caso Dina-Renault.....	168
9.2.4.	Industria Automotriz de Cuernavaca, S.A.....	169
9.2.5.	La Ford Motor Company.....	170
9.2.6.	Volkswagen (VW).....	170
9.2.7.	Análisis general.....	172
9.3.	La Industria siderúrgica.....	174
9.3.1.	Altos Hornos de México, S.A.(AHMSA).....	175
9.3.2.	Siderúrgica Lázaro Cárdenas las Truchas, S.A.(SICARTSA).....	178
9.3.3.	Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, (Concarril).....	181

9.3.4.	Tubos de acero de México, S.A. (TAMSA).....	183
9.3.5.	Conclusiones.....	184
9.4.	Petroleos Mexicanos (PEMEX).....	184
9.4.1.	Los despidos masivos en PEMEX.....	197
9.5.	La modernización en la industria Textil.....	199
9.6.	Sector eléctrico.....	202
9.7.	Telefonos de México, S.A.....	207
9.7.1.	Comentario.....	213
9.7.2.	Flexibilización de las relaciones laborales en Imprenta Nuevo Mundo S.A. de C.V.....	215
9.7.3.	Editorial Argos, S.A. de C.V. (EASA).....	221
9.8.	Las Juntas de Conciliación y Arbitraje: Arma flexibilizadora.....	223
9.8.1.	Breve semblanza histórica.....	223
9.8.2.	Condiciones que impiden a las JCA funcionar de acuerdo a la norma laboral.....	225
9.9.	El Sistema de Ahorro para el Retiro: Avance en la reforma a la legislación laboral.....	231
9.9.1.	Funcionamiento de SAR.....	233
9.9.2.	Interpretación.....	237
9.10.	El Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad (ANEP).....	239
9.10.1.	Los cambios a la legislación laboral que implica el ANEP.....	244
	Notas.....	248
10.	CONCLUSIONES.....	251

## 1. INTRODUCCION

### 1.1 Presentación del tema.

Naturalmente que la burguesía no se "duerme en sus laureles"; oportunamente, antes del ascenso de Carlos Salinas de Gortari a la presidencia de la República mexicana, el sector patronal se dio a la tarea de elaborar sus propuestas para el programa de gobierno del presidente entrante en 1988. Las conclusiones a las que llegaron están contenidas en un pequeño libro de 159 hojas y, sin lugar a equivocación, seguramente es un libro de cabecera del actual gobierno.

En el libro ya mencionado, de entrada, dice que "el sector privado (ha) analizado la problemática nacional en varias Asambleas patronales y en múltiples eventos nacionales e internacionales sobre conceptos como modernización económica y cambio estructural, financiamiento del desarrollo, reconversión industrial, participación de la sociedad, simplificación fiscal, estrategias para un rápido desarrollo..." (1). En efecto, este es el contenido de este pequeño libro y sólo basta darle una breve revisada para darnos cuenta que gran parte de los planteamientos formulados en él, han formado parte del programa de gobierno salinista. Y lo que destaca más es el hecho de que gran parte de las propuestas que formula el sector patronal, ya han sido satisfechas y otras más, están en vías de solución.

En la práctica, el gobierno se ha identificado por completo

con los intereses de clase de la burguesía nacional y extranjera, y en una "santa alianza" se han dado a la tarea de emprender toda una serie de modificaciones económicas, sociales y políticas que rompen radicalmente con el discurso y práctica que durante décadas los gobiernos anteriores los había caracterizado. Esta transformación del Estado que estamos viviendo, obedece a un nuevo modelo de desarrollo que se va imponiendo muy a pesar de fuerzas en contra, de dentro y fuera del sistema político.

De dichas transformaciones sobresale la económica, pues ésta se contrapone con el modelo de Estado propietario, rector de la economía, "benefactor" de las clases más desprotegidas, y se transforma en un tipo de Estado que sólo se dedique a la administración de la justicia, preservador del orden, la paz y la armonía social, en otras palabras, en un Estado guardián o neoliberal.

Los cambios que se están llevando a cabo requieren de un nuevo marco jurídico que los afiance y los legitime. De hecho, la transformación de Estado que estamos presenciando exige que se le dote de una estructura legal, pues la existente, en lo esencial, ya es obsoleta o no encaja con los nuevos intereses hegemónicos de México.

La realidad económica, política y social, en plena transformación, le debe corresponder un marco jurídico acorde con el proyecto de Estado que se está imponiendo; esta necesidad la tiene muy clara el gobierno salinista, así que la carrera para dejar un nuevo estado con su estructura

jurídica y política, sólo enfrenta un reto contra el tiempo sexenal, pues muchas veces los relevos presidenciales en México no necesariamente han continuado los proyectos de sus antecesores.

Un rublo, tal vez el más dinámico del cambio estructural que vive el país, lo representa el sector industrial. En los últimos años del sexenio de Miguel de la Madrid se dio el viraje de ciento ochenta grados en la política económica que se venía aplicando. El gobierno se hizo una profunda "autocrítica" de sus políticas anteriores e inició un nuevo paradigma con el propósito de superar la crisis de estructura que el país padecía desde hace décadas.

Un nuevo discurso se estrena: modernización, reconversión, concertación, reestructuración, realismo económico, desincorporación, apertura comercial, globalización de la economía, flexibilización. etc.

En el gobierno de Miguel de la Madrid es cuando se inicia un proyecto denominado "reconversión industrial" donde el objetivo a alcanzar es el de modificar las relaciones laborales e industriales para hacer de México un país más moderno, competitivo y, sobre todo, atractivo a la inversión extranjera. En el gobierno de Salinas de Gortari se profundizó la estrategia anterior y sólo se le cambió de calificativo: "modernización de la planta productiva". Esta nueva orientación económica es forzada desde los centros de poder económico internacionales, en concreto por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. El gobierno, que

se ha identificado con las políticas económicas dominantes de corte neoliberal, las asume y las pone en práctica en la realidad mexicana.

La reconversión industrial o modernización de la planta productiva, en su primera etapa, ha estado orientada a modificar las relaciones obrero patronales: modificando los contratos colectivos de trabajo, despidiendo masivamente trabajadores, reduciendo prestaciones, fragmentando a la clase obrera, debilitando sus organizaciones sindicales, etc. Sobre estas nuevas relaciones laborales -que van surgiendo muy a pesar de lo que establecen el Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y los propios Contratos Colectivos de Trabajo- el gobierno y burguesía pretenden edificar el México "moderno" integrado al esquema de globalización económica, sustentado en la teoría económica liberal, pero actualizada, revisada y aumentada.

El triunfo del neoliberalismo en México, ha sido gracias a las enormes coincidencias de la burguesía (hegemónica) y el gobierno en el proyecto de nación que se está aplicando. La alianza burguesía-gobierno se ha manifestado, por ejemplo, cada vez que un sindicato se resiste a ser víctima de los embates patronales en contra de sus conquistas, la respuesta ha sido ejemplar, represiva y destructiva.

El gobierno no ha disimulado nada a la hora de poner al servicio del proyecto patronal todos los recursos legales y no legales, políticos o coercitivos en contra de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, cuando estos se

han opuesto a que les quiten derechos consagrados por la ley. La política concreta que lleva a cabo el gobierno salinista ha adelantado en gran medida los requerimientos patronales. Estos, en su libro citado, Propuestas del sector patronal, de acuerdo al eslogan en boga, pedían la "modernización del ámbito laboral". En este sentido pedían fortalecer la negociación colectiva a nivel de cada empresa, mejorar el poder adquisitivo de los salarios, sanear el ámbito laboral de las empresas estatales estratégicas y de la burocracia, para lo anterior proponían: que se revisara el "estatus de prestaciones laborales y sindicales de los trabajadores de las empresas estatales de acuerdo al mercado de trabajo", con el objeto de que no haya trabajadores muy cotizados, en todo caso se pedía ajustar las prestaciones y salarios de acuerdo a la realidad económica actual. Se pedía también disminuir el número de personas ocupadas en el sector público, de acuerdo con un proceso de racionalización de productividad, y necesidades reales de carga de trabajo. Por otro lado se proponía establecer un programa más adecuado a las necesidades de los trabajadores jubilados.

Asimismo se pronunciaban por favorecer la "modernización de las centrales sindicales para que sea viable la reconversión industrial y la apertura comercial" y para llevar a cabo esto pedían frenar "la excesiva politización de dichas centrales, evitar las medidas proteccionistas que defienden a corto plazo las plazas de trabajo, poner fin a la promoción en el trabajo por la antigüedad y no por la capacidad".

Por último se pedía impulsar la capacitación productiva, fomentar la productividad del llamado sector social de la economía, impulsar una mística nacional de superación, laboriosidad y productividad; y por si fuera poco, se pedía "adecuar la legislación laboral y su aplicación". (2)

Comparando las propuestas del sector patronal con la política aplicada por el gobierno de, de la Madrid y de Salinas, nos podemos dar cuenta perfectamente hasta qué punto el gobierno ha ido cumpliendo gradualmente los requerimientos de la iniciativa privada.

Aun más, con gran oportunidad, pero sobre todo, mostrando un profundo conocimiento de sus perspectivas, los patrones hacen público en junio de 1989 sus Propuestas preliminares que la Confederación Patronal de la República Mexicana, presenta para la discusión de una nueva Ley Federal del Trabajo. Esta iniciativa patronal es el complemento de las propuestas ya anotadas (como quien dice, "el remedio y el trapito"). Por lo tanto, la reforma laboral que plantea la burguesía mexicana debe ubicársele como un eslabón más de la cadena que constituye el nuevo proyecto de país que impulsan burguesía y gobierno.

El gran trecho ya andado de las nuevas relaciones laborales, ha sido producto de la estrategia aplicada por el gobierno y burguesía que he dado en llamar "guerra de posiciones", la cual ha consistido en lo siguiente: Reestructuración; flexibilización; mutilación de prestaciones económicas sindicato por sindicato; todo lo anterior, gracias al "gran

garrote" en que se han convertido las juntas de conciliación y arbitraje que han aplicado la peor impartición de justicia laboral que se tenga memoria con el objeto de abrirles paso a las nuevas relaciones laborales; por último, las modificaciones a la Ley del Seguro Social, ISSSTE e INFONAVIT, para instaurar el Sistema de Ahorro para el Retiro y el famoso Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad, son espacios que se van cerrando para que al final la victoria de esta guerra, sea coronada con una nueva ley laboral.

La oposición a que se reforme la legislación laboral está francamente atomizada y, cuando menos, carente de un proyecto alternativo. En primer lugar los cambios por la vía de los hechos se han llevado prácticamente sin que alguien o algo se les ponga enfrente, pues, como sabemos, el corporativismo que se ejerce sobre el movimiento obrero está muy lejos de encontrarse en crisis; el movimiento sindical independiente está golpeado y actualmente a asumido actitudes gremialistas y en franca defensiva; el democrático que convive con el Congreso del Trabajo, está dividido, cuando no, inmerso dentro del proyecto sindical estatal. Esta situación ha permitido que nadie, absolutamente nadie, se levante en contra de la política laboral del gobierno de Salinas de Gortari.

La anterior situación se refleja a la hora de ir exponiendo los puntos de vista en torno a una posible reforma a la ley laboral. No obstante que se han realizado numerosos foros

para discutir y ponerse de acuerdo en un proyecto alternativo al de la iniciativa privada y del gobierno, la verdad es que los puntos de vista son muy dispersos y aún no se ha logrado construir una propuesta que aglutine a las fuerzas progresistas de México para que empujaran una reforma laboral de cara a los intereses y derechos de la clase obrera.

El presente proyecto de investigación, en su parte medular pretende dar respuesta al por qué la modernización industrial está creando las bases reales para modificar la legislación laboral de acuerdo a las nuevas estructuras propias del modelo neoliberal. En este sentido, se pretende dejar al descubierto ¿a qué paradigma económico y político obedecen las propuestas patronales sobre reforma a la ley laboral? ¿que papel está jugando el gobierno en la reestructuración laboral y en la no muy lejana reforma al artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo? En torno a esta polémica, ¿cuáles son las principales posturas que se están dando y cual su correlación de fuerzas para sacarla adelante? En última instancia, burguesía y gobierno ¿podrían prescindir de la reforma formal de la legislación laboral, tomando en cuenta las grandes victorias obtenidas en el campo de batalla? En última instancia, ¿en qué momento y bajo qué condiciones se llevará a cabo los cambios a la legislación laboral?

La presente investigación abarca, centralmente, los años de 1989, 1990, 1991 y hasta mediados de 1992. Por lo que respecta al estudio que se hace de la flexibilización

laboral, vía mutilación de Contratos Colectivos de Trabajo, se toma un periodo más largo y se remonta hasta principios de la década pasada (años ochenta).

Se utilizaron fuentes de información de primera mano, sobre todo para los dos capítulos centrales que se refieren a las "Propuestas sobre modificación a la legislación laboral" y "Guerra de posiciones". Para el primero se trató de tomar en cuenta las ponencias presentadas en los distintos foros organizados por la iniciativa privada, partidos políticos y organizaciones sindicales y de especialistas en el tema.

Para exponer la información seleccionada se utilizó el criterio de ordenarla de acuerdo a Títulos, Capítulos o artículos de la Ley Federal del Trabajo o a fracciones del Artículo 123 Constitucional. Esta forma de presentar las propuestas de los diferentes sectores, seguramente tendrá sus fallas, sin embargo la idea no fue el de presentar un proyecto de ley laboral, sino que se trató de dar una idea coherente sobre las propuestas de reforma con respecto a la ley.

Por lo que se refiere al capítulo "Guerra de posiciones", se utilizaron revistas especializadas, notas periodísticas, documentos de ponencias en los diferentes foros llevados a cabo y algunas experiencias personales sustentados en documentos oficiales o de primera mano.

En primer lugar se exponen algunos ejemplos de reestructuración en la industria y sus efectos en las relaciones laborales. En segundo lugar se hace referencia al

papel jugado por el gobierno, vía las autoridades del trabajo, en la modificación del panorama laboral. Y por último, se analizan las implicaciones laborales del Sistema de Ahorro para el Retiro y del Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad que, desde mi punto de vista, es territorio conquistado en esta batalla por imponer una nueva ley del trabajo.

## 1.2. Metodología.

El hilo conductor que guía la presente investigación es la metodología que nos proporciona el materialismo histórico, el cual se puede exponer de la siguiente manera, tratando de darle un enfoque desde el punto de vista de la teoría del Derecho:

Según Marx, la estructura económica de la sociedad, constituida por la suma total de las relaciones de producción, forma la base real sobre la que se levanta una superestructura jurídica y política, a la cual corresponden determinadas formas sociales de la conciencia. En esta forma, el modo de producción de la vida material condiciona, en última instancia, el proceso de la vida jurídico-política, y el de la vida del espíritu en general. Al colocar de este modo "de nuevo sobre sus pies" lo que había estado "puesto de cabeza", niega Marx que la evolución histórica tenga su raíz en el espíritu o en la conciencia de los hombres, como había sostenido Hegel. La verdad es al revés.

De aquí extrae Marx la consecuencia de que la sociedad no es plasmada por el Derecho sino, por el contrario, el Derecho es una forma plasmada que irresistiblemente se adapta a la estructura económica de la sociedad. De esta manera el Derecho pasa a convertirse en un producto totalmente histórico y sociológico, en la transposición o traducción de lo material.(3)

Sin embargo, aun cuando el Derecho depende de la economía, se rige hasta cierto punto por sus propias leyes y puede llegar, incluso, a repercutir sobre su propio medio y sobre sus mismas causas. Engels, reconoce que "cuanto más complejo se hace el (Derecho), su modo de expresión se aleja más del modo con que se expresan las habituales condiciones económicas de la vida de la sociedad. Esta legislación aparece como un elemento independiente que encuentra justificación de su existencia y las razones de su desarrollo, no en las relaciones económicas, sino en sus propios fundamentos interiores, como si dijéramos en el concepto de voluntad".(4)

En este sentido es que el marxismo admite que las formas del pensamiento jurídico sólo en "última instancia" puede ser reducida a causas económicas. Esto se comprueba también por la circunstancia de que la superestructura jurídica suele prolongarse por más tiempo que su fundamento económico y mantenerse aún después de que éste ha sido superado.

Marx niega que la ley sea expresión de la libre voluntad de un legislador, pues esa voluntad está determinada por su base real que son los intereses de la clase dominante. La noción

de "bien común", tan extendida en la filosofía neotomista y neokantiana, le parece una ilusión, que en el fondo trata de ocultar que el Estado está al servicio de los intereses comunes de la clase dominante o que procura justificar las contradicciones insalvables de las clases en lucha. En su opinión, el Derecho no es más que una de las expresiones del poder del estado, y el Estado es, a su vez, el instrumento de que se vale la clase dominante para cristalizar su poder.

El Marxismo supone una posición positivista en el Derecho, porque considera tal solamente a lo que la ley aprueba. De allí que la explotación capitalista de los trabajadores no puede calificarse de injusta, puesto que está de acuerdo con las normas vigentes, que no pueden ser superiores a las estructuras económicas que rigen. Los conceptos de "justicia" e "injusticia" se acomodan al modo actual de producción y de cambio y carecen de valor absoluto.

Otro punto que hay que tener en cuenta de la teoría materialista es el hecho de la existencia de la lucha de clases; pues a través de ésta es que se manifiestan las contradicciones entre las relaciones sociales de producción y el carácter privado de las fuerzas productivas. De hecho, Marx sostiene que la lucha de clases es el motor de la historia, pues los cambios radicales de las sociedades humanas en el fondo han adquirido el carácter de lucha de clases.

Hasta lo aquí expuesto -y que pretenciosamente resume el contenido esencial de la teoría materialista de la historia-

se podría interpretar que se sostiene una interpretación económico-determinista; sin embargo, asumir esta postura teórica en nada nos ayudaría para interpretar el tema que nos ocupa, o sería vana la presente investigación; por tal motivo, vamos a ampliar o a complementar con la concepción de Nicos Poulantzas en relación a su concepción sobre la ley y el Derecho en el sistema capitalista, ya que en gran medida es producto, también de un enfoque de la teoría marxista.

De entrada, Poulantzas está de acuerdo en que el papel de la ley es "esencial para el ejercicio del poder en cuanto organizador de la represión (y) de la violencia física organizada del Estado de clase". Pero más adelante dice que la "lógica de la ley (no es la acción) puramente negativa del rechazo, la barrera o la obligación de no manifestación y de mutismo. Si el poder nunca es exclusivamente negativo no se debe sólo a que es distinto de la ley. En su mismo papel represivo la ley comporta un aspecto de positividad eminente por lo que la represión no se identifica nunca con una pura negatividad. La ley no es sólo un conglomerado de prohibiciones y censura" (...) "impone (también) un hacer, obliga a acciones positivas respecto al poder. La ley es igualmente eficaz en los dispositivos de creación de consentimiento. La ley norma, por su misma discursividad y textura, oculta la realidad político-económica, comporta lagunas y espacios en blanco estructurales, traspone estas realidades a la escena política por un mecanismo propio de ocultación-inversión. Traduce también la representación

imaginaria de la sociedad y del poder propia de la clase dominante. Bajo este aspecto, y paralelamente a su lugar en el dispositivo represivo, la ley es uno de los factores importantes de la organización del consentimiento de la clase dominante, incluso si la legítima (el consentimiento), no se identifica y no se limita a la legalidad. Las clases dominadas no tropiezan con la ley sólo como barrera de exclusión, sino igualmente como asignación por su parte del lugar que deben ocupar. Lugar que es también un espacio de inserción en la red político-social, creador de deberes-obligaciones pero también de derechos(sub. mío) (...) La ley no se limita a engañar o enmascarar, ni a reprimir, obligando a hacer algo o prohibiéndolo: organiza y consagra también derechos reales de las clases dominadas (invertidos, verdad es, en la ideología dominante y lejos de corresponder, en la aplicación, a su forma jurídica), comporta, inscritos en ellas, los compromisos materiales impuestos por las luchas populares a las clases dominantes".(5)

Es necesario mencionar también, que el Derecho en su doble aspecto de sistema normativo que impera en una sociedad determinada y de conjunto de conocimientos teóricos se advierte, en general, que sus preceptos están notoriamente retrasados respecto de las exigencias de una sociedad moderna y que sus elaboraciones teóricas, que muy poco avanzan, ya sea en el sentido de la justicia o en el sentido de la normatividad creadora de consenso de acuerdo a situaciones nuevas, manteniendo principios y supuestos, propios de otras

épocas.

Este alejamiento cada vez mayor del Derecho respecto de la realidad social y su renuncia a satisfacer lo que esperaría una sociedad anhelante de progreso, no es, sin embargo, su aspecto negativo más saliente; la nota más deprimente reside en que los preceptos, esquemas y principios jurídicos en boga se van convirtiendo gradualmente no sólo en un pesado lastre que frena el progreso social, sino que llega, en muchas ocasiones, a levantarse como un verdadero obstáculo al cambio social.(6)

Para terminar sólo habría que agregar que una orientación justicialista del cambio del derecho, sólo se puede garantizar si es producto del empuje del movimiento de masas y de juristas progresistas que sepan plasmar en las leyes e instituciones jurídicas, un Derecho actualizado que sirva a las ideas de solidaridad social, de primacía del interés colectivo sobre el particular y que plasme, también, principios de justicia, equidad y de posibilidades de cambios democráticos cada vez más avanzados por la vía pacífica.

## NOTAS

- 1.- INSTITUTO DE PROPOSICIONES ESTRATEGICAS A.C. Propuestas del sector patronal, ed. IPEC, México, p. 15.
- 2.- Ob. cit. pp. 108 y 115.
- 3.- Marx, Carlos. "Prólogo de la Contribución a la Crítica de la Economía Política" en: C. Marx y Federico Engels, Obras Escogidas, Moscú, 1951, T. I, pp. 332-333.
- 4.- Engels, Federico. "Sobre el problema de la vivienda", en: C. Marx y F. Engels, Obras Escogidas T. 5, ed. Ciencias del Hombre, Argentina, pp. 347-348.
- 5.- Poulantzas, Nicos. Estado, Poder y Socialismo, ed. Siglo XXI, pp. 96 y 97.
- 6.- Novoa Monreal, Eduardo. El Derecho como obstáculo al cambio social, ed. Siglo XXI, p. 13.

## 2. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL (PRESENTACION)

Como se sabe, el Artículo 123 constitucional surge del Constituyente de Querétaro en 1917, pero su origen es producto de una larga historia de lucha de los trabajadores mexicanos por aliviar sus condiciones de miseria y explotación; sin embargo, las luchas y las presiones de los trabajadores no sólo no desvirtuaron el sentido y el alcance del 123, sino que lo legitimaron como la manifestación más alta de la justicia social; en efecto, sobre la retórica altruista de muchos de los constituyentes, que pugnaron por que las demandas obreras se incluyeran en la Constitución, como una "obra piadosa" quedó firme la impresión de que los obreros no habían hecho otra cosa que ganarse lo que buenamente les correspondía y que si no se les daba seguirían siendo o llegarían a ser un factor explosivo en las entrañas de la sociedad que se estaba reorganizando. A los constituyentes de Querétaro cupo el mérito de haberlo entendido y de haberlo sabido imponer; con ello, dieron nuevos medios de control social al Estado, mucho mejores y más efectivos que los puestos en juego en Cananea, Río Blanco o durante la huelga general de julio y agosto de 1916 por parte de los gobernantes mexicanos.

La gran innovación residía en el hecho, de verdad insólito, de que demandas primordiales e inmediatas de los trabajadores quedaran consignadas en el texto constitucional; se les

convertía en garantías jurídicas que el Estado se asignaba, al mismo tiempo, como deberes y como programa. El artículo 123 consagraba la jornada máxima de trabajo diurno, nocturno y de las mujeres y los menores; el descanso semanal; el salario mínimo; la participación de utilidades; el patrimonio familiar; condiciones indispensables que garantizaran la seguridad y la salud de los trabajadores; la responsabilidad de los empresarios por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; la protección a las trabajadoras embarazadas, y otras demandas no menos importantes que disponía la formación de un estatus material mínimo para los trabajadores. (1) Esta consagración no era sólo jurídica, sino sobre todo política, constitucional: la cuestión obrera, de hecho, aunque en teoría fuese terriblemente ambigua, se convertía así en una entidad que pasaba de lleno al campo del interés público, dejando de ser una mera relación entre privados.

Se pensaba que con sólo "proteger" a los trabajadores el Estado imponía un régimen de igualdad entre ellos y los patrones: se reconocía su desigualdad y la debilidad de los primeros frente a los segundos en el terreno material, real; pero se creía quizá que tal desigualdad era necesaria, pues no todos pueden ser patrones y trabajadores a la vez, y en esa desigualdad era asumida en la Constitución contra todos los principios y la lógica del derecho tradicional, únicamente sobre la base de conceder al Estado un rol intervencionista y proteccionista a favor de los

trabajadores. Lo que en realidad se obtenía mediante la Constitución, era que los trabajadores no quedaran a merced absoluta de los patrones y pudieran devenir así buenos socios del Estado paternalista, esto, desde luego, parte del hecho de que pudiera mejorar su situación conforme se desarrollara la industria y el mercado.

Por una ficción jurídica se llegó al convencimiento de que los obreros y los patrones podían ser considerados como iguales si se protegían sus demandas inmediatas de tipo exclusivamente económico, con la misma fuerza con que se protegían la propiedad privada y se limitaba la acción de los patrones que pudieran fundarse en su superioridad económica; era dudoso que aquello pudiera llamarse igualdad, pero si no se aceptaba así había que admitir que la verdadera igualdad se conseguía destruyendo a uno de los factores de la relación, lo cual iba en contra de la política de conciliación sobre la que la misma protección al trabajador se fundaba.

El nuevo orden político pluriclasista producto de la Revolución del 17, tiene su complementación con la institucionalización de los conflictos entre las que llegarían a ser las dos clases fundamentales de la sociedad: los obreros y los patrones. A ambos se reconocía el derecho de asociación en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Pero el artículo 123 no sólo carga el pecado de haber surgido como un instrumento legitimador del orden establecido.

Durante sus ya 75 años de haber surgido, ha sufrido toda una serie de modificaciones que, desde el ángulo que se le mire, han tenido el firme propósito de ir actualizando su carácter legitimador del orden establecido.

Hasta la fecha, el Artículo 123 constitucional ha sufrido 33 reformas, trascendentes unas, poco afortunadas otras y, algunas meras buenas intenciones sin aplicación práctica.

De esas reformas destacan las siguientes:

La del 6 de septiembre de 1929 que se reservó al Congreso de la Unión la facultad de expedir las leyes sobre el trabajo, federalizándose así la legislación de la materia. Como consecuencia el 18 de agosto de 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo.

La reforma del 18 de noviembre de 1942 que adicionó la fracción 3<sup>a</sup> para establecer un doble sistema de competencia en la aplicación de la norma de trabajo, siendo la local de origen y la federal de excepción.

La del 5 de diciembre de 1960 que adicionó el "B" formado por 14 fracciones, incorporándose así a los trabajadores de los poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal y Territorios Federales en ese entonces existentes en el marco constitucional, Apartado al que reglamentó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, promulgada el 27 de diciembre de 1963.

La reforma del 21 de noviembre de 1962 que modificó la fracción III del Apartado A, aumentando de 12 a 14 años en la edad mínima para ser sujetos de relación de trabajo.

La del 14 de febrero de 1972 que adiciona la fracción XII del apartado A para establecer un sistema habitacional basado en aportaciones de los patrones que integran un fondo nacional de vivienda.

La del 9 de enero de 1978 que creó una nueva fracción XIII del apartado A para apartar constitucionalmente el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, promoviéndose la creación de empleos y la organización para el trabajo.

La reforma de 1982 que adiciona la fracción XIII bis al apartado B incorporando las relaciones laborales de las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito con sus trabajadores.

Algunas de las reformas constitucionales han implicado también reformas a la Ley Federal del Trabajo, sin embargo por el momento no es necesario abordarlas ya que posteriormente se hará referencia a ellas. Por lo pronto sólo hay que tener presente que cada vez que el Estado mexicano ha dictado una nueva norma o ley que favorece algunos de los reclamos inmediatos de la clase obrera, han contribuido a afianzar y a evitar el dislocamiento del sistema. Al acaparar y canalizar los ideales y luchas obreras, el Estado ha impedido que éstas se desborden. En este sentido, la promulgación de cuerpos legales de contenido social son en no pocas ocasiones, expresión del deseo estatal -como representante en mayor grado de las clases dominantes- de evitar por la vía del reformismo el cambio estructural por

medio de la violencia.

Por lo tanto, la trayectoria histórica de la legislación laboral en México, ha sido motivada por la acción del Estado dada su gran capacidad de adaptación a los cambios sociales, políticos y económicos. Naturalmente, que el Estado no ha reaccionado por iniciativa propia en el sentido estricto de la palabra, sino que ha sido una respuesta a los reclamos incipientes que se han dado en México. Aparte de estas respuestas, los gobiernos han ido tejiendo sexenio tras sexenio, todo el aparato de control jurídico-político que ha caracterizado al Estado mexicano, muchas veces con la complacencia del movimiento obrero oficial, pues, también hay que decirlo, en general la clase obrera ha estado al margen de los cambios a la legislación laboral por el férreo control que ejerce sobre ella el sistema corporativo.

Sin lugar a duda, los sexenios de Miguel Alemán y Adolfo López Mateos, han creado las condiciones objetivas para hacer una profunda reforma de la legislación laboral, pues la actual, símbolo del estado populista, interventor, paternalista, estatista y centralista, ya no encaja en los aires neoliberales que soplan en todo el mundo y, en particular, en México.

### 3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO (PRESENTACION)

La Ley Federal del Trabajo, (LFT) surge con las mismas características anotadas en el capítulo anterior: el motor principal es el estado, se plasman conquistas obreras como paliativos, fortalecer el control corporativo sobre el movimiento obrero etc. El principal propulsor de la LFT es Portes Gil, que hace su primer intento de legislar al trabajo siendo Secretario de Gobernación en los últimos años de la presidencia de Plutarco Elias Calles. Elaboró un proyecto de código federal del trabajo que sometió a discusión a una convención obrero-patronal reunida el 15 de noviembre al 8 de diciembre de 1928.

En agosto de 1929 los artículos 73 y 123 de la Constitución fueron reformados, concediendo a los poderes federales la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo, y Portes Gil (siendo ya presidente) envió su proyecto a la Cámara de Diputados, adicionándolo con los resultados del debate anterior, el 2 de septiembre. En su exposición de motivos, el presidente hacía hincapié en la urgencia de la legislación laboral federal para la estabilidad del país: "Cada día es más urgente -observaba- y se sienta más palpable la necesidad de una ley del trabajo nacional, que defienda de una vez por todas los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, así como el papel y el funcionamiento coordinador del Estado. La estabilidad de la producción y el conocimiento de las condiciones del trabajo

en México, son otras tantas garantías que necesita el capital nacional y el extranjero, asimismo otras tantas garantías así para el trabajador nacional como para el extranjero"

No obstante que dicho proyecto levantó la reacción en contra del sector empresarial y el apoyo de algunos sectores sindicales, el proyecto de Portes Gil no llegó a discutirse siquiera en la Cámara de Diputados y tiempo después el propio presidente lo retiró. La razón de ello, sin duda alguna, fue que Portes Gil contaba con un período de gobierno demasiado breve como para poder llegar a una composición con los diferentes grupos políticos y sociales que permitiera que el proyecto saliera avante.

No fue sino hasta el gobierno de Pascual Ortíz Rubio que el objetivo de legislar sobre el trabajo se cumplió. Al rendir su primer informe de gobierno ante el Congreso de la Unión, Ortíz Rubio afirmaba: "El ejecutivo está resuelto a cooperar con el poder Legislativo para satisfacer, cuanto antes, la necesidad nacional de establecer en una Ley del Trabajo los principios y disposiciones que deben normar las relaciones entre empresas y obreros, dando así una base firme a la actividad capitalista y una garantía de sus derechos a los trabajadores, de acuerdo a los postulados de nuestra Revolución. Será entonces la Ley la que defina estas dificultades y conflictos, viniendo de este modo a normalizarse la vida industrial de la República. El capital, teniendo seguridad ampliará sus inversiones, modernizando su maquinaria y su organización. El trabajo, asegurado en sus

derechos humanos, mejorará su eficiencia y se logrará el florecimiento de nuestra industria, por que estos hechos vendrán a concurrir, esencialmente, en la disminución del precio de costo (...) El ejecutivo cree que sólo así se logrará la prosperidad nacional dentro de un plan de más equitativa distribución de la riqueza. Así se logrará, según la conocida fórmula, que el capital, que hasta ahora sólo posee, entre en actividad y trabajo; y que el trabajo, que por ahora nada tiene, principie a poseer."(1)

Pocos meses después de que tomó posesión de su cargo, el presidente Ortíz Rubio encargó a su Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aarón Sáenz, la elaboración de un nuevo proyecto de código federal del trabajo, que pudiera presentarse, para su discusión, al Congreso de la Unión, y en el que, por supuesto, se recogiesen las observaciones que los diferentes sectores sociales habían hecho al proyecto de Portes Gil. Sáenz tuvo listo el nuevo proyecto a mediados de 1931 y, después de su rápida aprobación por el presidente y su gabinete, fue enviado a la Cámara de Diputados, la que a su vez, inició la discusión el primero de julio del mismo año. El día 10 de julio la comisión de dictamen tenía listo su informe y, poco más de un mes después de que el proyecto había sido presentado, el 4 de agosto, la propia Cámara de Diputados aprobaba el nuevo ordenamiento legal y lo enviaba al Senado de la República, que tampoco dilató mucho en aprobarlo, finalmente, el 27 de agosto, el presidente Ortíz Rubio promulgaba la nueva Ley Fedral del Trabajo.

La rapidez con que fue elaborada, sancionada y promulgada la LFT ocultaba, sólo en parte, la situación conflictiva en medio de la cual tuvo lugar su nacimiento, pese a que el debate público en torno a la misma fue prácticamente inexistente. La Cámara de Diputados, integrada prácticamente por todas las corrientes políticas que operaban en el campo revolucionario y en la sociedad, en este breve lapso fue un buen foro de expresión de los intereses en pugna en relación con la legislación laboral y, lo que es más importante, cumplió con la misión de dar a la nueva ley el sello populista que los grupos revolucionarios habían pedido en su política cotidiana. De tal suerte, la legislación laboral se presentaba como el cumplimiento de un cometido de la Revolución adeudada a las clases trabajadoras desde los tiempos de la lucha armada.

El artículo 123 de la Constitución promulgado en 1917, producto de la revolución mexicana, se ocupó de formalizar las relaciones entre el Estado y las clases sociales. A la par que reconoció a éstas el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses, reservó para el Estado el carácter de árbitro de las clases en pugna.

**152864**

Serán las leyes reglamentarias de la Constitución las encargadas de precisar el marco jurídico de las relaciones entre las asociaciones profesionales y el Estado. Sin embargo éste último no se limitó a reconocer a las organizaciones obreras y a reglamentar su actividad. Tuvo una participación directa en la formación de las principales centrales obreras.

La concepción del Estado en torno a los sindicatos se hizo explícita en la LFT. En la exposición de motivos se indicaba expresamente que la Ley debería impulsar el sindicalismo con el propósito de lograr una mayor participación y responsabilidad de los trabajadores en la armonización de los intereses de las clases sociales. Con el mismo propósito debía fomentarse la negociación colectiva.

A efecto de que los sindicatos cumplieran la función de pacificación que el Estado les asignaba, los derechos reconocidos a la clase obrera (sindicación, negociación colectiva y huelga) quedaron articulados de manera tal que su ejercicio dentro de la legalidad depende del reconocimiento que las autoridades hagan de la organización y de sus dirigentes. El registro de los sindicatos, trámite sin el cual los sindicatos carecen de personalidad jurídica y, por lo tanto, la capacidad para ejercer los derechos colectivos, es una de las más importantes instancia de control estatal en lo que a la clase obrera se refiere.

El Estado no sólo se reserva el derecho de vigilar el nacimiento de las organizaciones obreras sino también el de sus directivas. Aún cuando la legislación original sólo establece la obligación de comunicar los cambios de las directivas sindicales, en la práctica es necesario obtener el reconocimiento de las autoridades a efecto de ejercer los derechos sindicales (artículo 377 de la LFT).

Desde 1938 a la fecha las principales centrales obreras y sindicatos nacionales de industria se encuentran afiliadas al

partido oficial o a otros organismos controlados por el Estado, como es el caso del Congreso del Trabajo. La integración de las centrales al PRI quedó legalizada en 1940 cuando la LFT fue reformada suprimiéndose la prohibición para los sindicatos de realizar actividades políticas.

Con el sometimiento de las organizaciones sindicales a la tutela del partido oficial, se inició una estrategia política de los gobiernos posrevolucionarios para tener firmemente controlada a la clase obrera. De tal manera que la estructura corporativa y la ideología populista del Estado mexicano ha garantizado la estabilidad del sistema en los últimos 60 años. El control autoritario de las organizaciones obreras, la represión de los movimientos independientes y la satisfacción de algunas de las demandas de los sectores más neurálgicos, contribuyeron a desradicalizar y a burocratizar los conflictos entre las clases sociales. Las políticas redistributivas fueron la clave de la permanencia del sistema opuesto que contribuyeron a legitimarlo. Todo ello pone de relieve el importante papel que la intervención estatal ha desempeñado a efecto de garantizar la acumulación del capital.(2)

Las libertades sindicales garantizadas ampliamente en 1917 fueron recortadas a medida que la intervención estatal cobró una mayor dimensión y que alguna coyuntura crítica amenazó la estabilidad del sistema.

Las características de estas restricciones fueron muy diversas. Algunos sectores de trabajadores, como es el caso

partido oficial o a otros organismos controlados por el Estado, como es el caso del Congreso del Trabajo. La integración de las centrales al PRI quedó legalizada en 1940 cuando la LFT fue reformada suprimiéndose la prohibición para los sindicatos de realizar actividades políticas.

Con el sometimiento de las organizaciones sindicales a la tutela del partido oficial, se inició una estrategia política de los gobiernos posrevolucionarios para tener firmemente controlada a la clase obrera. De tal manera que la estructura corporativa y la ideología populista del Estado mexicano ha garantizado la estabilidad del sistema en los últimos 60 años. El control autoritario de las organizaciones obreras, la represión de los movimientos independientes y la satisfacción de algunas de las demandas de los sectores más neurálgicos, contribuyeron a desradicalizar y a burocratizar los conflictos entre las clases sociales. Las políticas redistributivas fueron la clave de la permanencia del sistema opuesto que contribuyeron a legitimarlo. Todo ello pone de relieve el importante papel que la intervención estatal ha desempeñado a efecto de garantizar la acumulación del capital.(2)

Las libertades sindicales garantizadas ampliamente en 1917 fueron recortadas a medida que la intervención estatal cobró una mayor dimensión y que alguna coyuntura crítica amenazó la estabilidad del sistema.

Las características de estas restricciones fueron muy diversas. Algunos sectores de trabajadores, como es el caso

de los trabajadores bancarios, quedaron privados totalmente de sus derechos sindicales desde fines de la década de los treintas. A otros, y desde la misma época, como son los trabajadores al servicio del Estado, se les impusieron modalidades específicas en relación a su forma organizativa y al ejercicio del derecho de huelga. Al mismo tiempo se les negó el derecho de contratación colectiva. Este importante sector de trabajadores quedó regulado desde 1960 por un apartado específico del artículo 123 constitucional, el Apartado "B" y una ley paralela a la LFT que se llama Ley Federal del Trabajo de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue un recurso frecuentemente utilizado para facilitar el control ejercido por el Estado mexicano.

A principios de la década de los cuarenta, en el marco de la segunda guerra mundial, el derecho de huelga fue severamente restringido. La Ley de Vías Generales de Comunicación autorizó al Gobierno a requisitar las vía de comunicación, los medios de transporte y los servicios auxiliares y accesorios de éstos. Esta facultad se justificaba entonces en la necesidad de evitar posibles sabotajes provocados por agentes extranjeros. Sin embargo la requisa fue y sigue en los servicios públicos, impidiendo a los trabajadores estallar una huelga, derecho garantizado a los trabajadores de este sector por la Constitución

Uno de los retos a los que se enfrentó el Estado mexicano durante la segunda mitad de la década de los cuarenta fue el de reestablecer el control de los principales sindicatos

nacionales de industria que estaban fuera de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Fue entonces cuando cobró importancia la obligación que los sindicatos tenían, de acuerdo a la ley laboral, de informar a la autoridad de registros, los cambios de las directivas sindicales. Esta nueva interpretación facilitó sin duda la consolidación de la burocracia sindical, al mismo tiempo que se sometía cualquier intento de independencia sindical.

Al lado de estas medidas los despidos en masa, la intervención del ejército, los grupos de choque, la congelación de fondos sindicales y otros recursos semejantes permitieron detener las demandas por aumentos salariales y por la democracia sindical que se dieron a partir de 1972. Pocos años después el Estado implementó una política de topes salariales que restringió en forma importante las posibilidades de la negociación colectiva. La burocracia sindical fue otra vez una "pieza clave" para lograr el control y la desarticulación de las demandas de los trabajadores.

Sin embargo pareció necesitarse otra camisa de fuerza para impedir el desarrollo de la insurgencia obrera. De ahí que a comienzos de 1980, junto a otras modificaciones a la Ley Laboral, se produjo un retroceso importante que obstaculizará seriamente el ejercicio del derecho de huelga. A través de esta reforma se legaliza una vieja práctica de los tribunales laborales: la calificación previa de las huelgas. Al mismo tiempo, al reservar el ejercicio de este derecho al sindicato

titular del Contrato Colectivo, se favorece la supervivencia de los sindicatos oficiales en contra del sindicalismo independiente.

Aunado a todo lo anterior, es necesario destacar que la aplicación de la justicia laboral ha dejado mucho que desear en los últimos diez años; se puede decir que en la década perdida de los ochenta y principios de los noventa, el derecho laboral mexicano ha muerto.

Hasta lo aquí expuesto, da la impresión de que la LFT, desde la perspectiva empresarial, no ameritaría ninguna reforma; máxime que los cambios que se han generado en la situación laboral por la vía de los hechos, reflejan que los empresarios han sido los únicos beneficiados. Sin embargo, cómo nos podemos explicar que los más interesados en que surja un nuevo marco jurídico del trabajo sean los patrones.

Hay que reconocer que la LFT contiene aspectos positivos e incluso, ha tenido cambios que también han beneficiado a los trabajadores, de tal manera que una aplicación apegada a la norma, puede traer como consecuencia grandes ventajas para los trabajadores. Dentro de los aspectos positivos en este sentido, se pueden anotar los siguientes: El carácter tutelar de la ley laboral que reconoce que los trabajadores están en desventaja frente a los patrones, en este sentido, contiene medidas protectoras (la carga de la prueba, la corrección de la demanda, estabilidad en el trabajo, etc.); las huelgas por solidaridad que, aunque nunca se ha practicado, la ley contempla este derecho, de tal manera que bajo condiciones de

respeto de la ley laboral y en condiciones de una gran agitación sindical, puede ser un arma importante del movimiento obrero; la contratación colectiva; el derecho de huelga; la promoción por antigüedad; los Contratos Ley por rama industrial, una gran molestia para los industriales.

Son varias las ventajas que tiene el Artículo 123 Constitucional y la LFT para los trabajadores. El problema para hacerlos valer es la enorme debilidad del movimiento obrero; la política del gobierno que ha hecho a un lado la ley laboral para "modernizar" las relaciones laborales; consecuentemente, por la inoperancia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para aplicar el derecho laboral; y la identidad política de gobierno y patronos en el proyecto de país. Toda esta situación, tarde o temprano va a cambiar y la burguesía lo sabe perfectamente. Es por eso que urge crear una legislación laboral acorde con los cambios ya operados que prevenga un posible cambio en la correlación de fuerzas que ubique el movimiento obrero en condiciones de exigir respeto a sus derechos actuales. También hay que destacar, que la idea de modernizar y democratizar al país pregonada por burguesía y gobierno, está en contradicción con la ilegalidad en que está incurriendo el sistema para realizar los cambios. Esta situación, si continúa, corre el peligro de revertirse en el futuro. De aquí nace la necesidad de conformar una estructura jurídica que amamante, críe y haga crecer en un ambiente "sano, en santa paz y en la legalidad", al modelo neoliberal que acaba de nacer.

#### 4. DE ESTADO RECTOR DE LA ECONOMIA A ESTADO GUARDIAN O NEOLIBERAL

##### 4.1 Presentación del liberalismo.

Antes de pasar a dar las características del nuevo modelo económico que se está imponiendo en México, es necesario tener una idea general acerca de lo que es el liberalismo, por tal motivo a continuación se hará un comentario breve sobre este particular, posteriormente se hablará brevemente sobre el liberalismo mexicano y finalmente se mencionarán las principales características del modelo neoliberal mexicano, concentradas fundamentalmente en lo que respecta a las relaciones económicas.

El liberalismo es hijo de la revolución francesa y de las revoluciones industriales. A partir de 1815, el movimiento liberal se reveló contra las tendencias reaccionarias feudales. En 1830, el liberalismo lograba su primera victoria con la revolución de julio en Francia, y en 1832 en Inglaterra, con la reforma del Parlamento; luego, el movimiento obtuvo éxitos y fracasos, pero el liberalismo no desapareció. Su desarrollo e influencia constituyen capítulos esenciales de la historia del siglo XIX.

El liberalismo brotó de la evolución social y constitucional de la filosofía francesa del siglo de la Ilustración. La consigna de la Revolución francesa en su primer período de entusiasmo: "libertad, igualdad y fraternidad"; puede considerarse como la primera definición del liberalismo en cuanto a programa ideológico. El "tercer Estado", la

burguesía, lanzó la frase y fue también la burguesía la que modeló en su forma definitiva el liberalismo. Su gran oportunidad se la ofreció la revolución industrial y sus consecuencias, tan profundas y variadas como rápidas, ya que sin esa revolución el liberalismo, tal y como hoy lo entendemos, hubiera sido prácticamente inconcebible. El liberalismo decimonónico se basó en los principios de libertad y progreso; el ideal de libertad halló su expresión clásica en la Revolución francesa, y fue la revolución industrial la que sentó las bases de un progreso social, imposible sin ella. Pese a debilidades y lagunas, esta revolución confirmó la fe humana en el progreso.

El liberalismo, tal y como la intelectualidad burguesa le dió forma durante la primera mitad del siglo XIX, era principalmente individualista; en función de la idea revolucionaria, proclamaba el valor del individualismo y defendía su dignidad, y por ende su igualdad; además no sólo pretendía ofrecer la libertad a los individuos como tales, sino también a los grandes grupos sociales y a los pueblos. El liberalismo se proponía reconocer a los ciudadanos el derecho de pensar y creer según sus convicciones personales, y por ello la tolerancia era uno de sus rasgos característicos. Sostenía que los hombres podían escribir y hablar como les pareciera y asociarse para defender sus opiniones comunes con mayor vigor, de ahí que la libertad de opinión y de asociación fueran puntos esenciales en su programa. En general, el liberalismo recababa un orden social

que liberara al individuo de toda influencia externa que pudiera impedir su desarrollo personal y, en consecuencia, la abolición de los viejos privilegios de que disfrutaban una sola clase.

"En tanto era un sistema político, el liberalismo se apoyaba en instituciones representativas, y como sistema social, en el individualismo, en cuanto a su principio rector, era el gobierno de una asamblea liberalmente elegida y responsable ante el pueblo, garantía constitucional de los ciudadanos frente a toda arbitrariedad del poder ejecutivo (...) En economía, proclamó la mayor libertad para el comercio y la menor intervención estatal posible. Su programa defendía la libre empresa...".(1)

La doctrina liberal, por consiguiente, añade la "libertad" económica a la igualdad política y social, pero no la "igualdad" económica. El liberalismo concede los mismos derechos políticos a todos los ciudadanos, sin distinción de clase ni fortuna; derecho de participar en la vida pública, e influir en el gobierno del país. En principio, considera con benevolencia una distribución más equitativa de los bienes. Pero es la esencia misma del movimiento liberal el reprobar toda idea de una nueva repartición mediante la obligación.

#### **4.2 El liberalismo mexicano.**

En concreto, para el caso mexicano el liberalismo tiene una larga historia que obviamente no es motivo del presente trabajo, pero sí es necesario decir que la "Revolución mexicana nace acompañada de una candente defensa del pasado.

Desde luego, el pasado no es el porfirismo, sino la tradición libertaria que se da a partir de la Revolución de Independencia, se desenvuelve en el largo periodo de la lucha de los liberales contra los conservadores y culmina con el triunfo de la República en las guerras de Reforma y contra la intervención francesa. El gran ideario de esa tradición se cifra en la Constitución liberal de 1857, cuyos pilares fundamentales son: el Estado democrático, representativo y federal; la primacía de la ley constitucional sobre la arbitrariedad y el despotismo de los gobernantes; los derechos del hombre que consagran las libertades de pensamiento, de expresión, de trabajo, de tránsito, de elección de los representantes del pueblo; la garantía de estos derechos que hace efectivo el juicio de amparo, y el sufragio libre y universal de los ciudadanos mexicanos."(2)

La llegada de Porfirio Díaz al poder marca un momento en que el proyecto liberal que se venía impulsando es abandonado para dar paso a un régimen donde los privilegios, la centralización del poder, la falta de derechos democráticos y la existencia de un individuo que se eternizaba en el poder, era el signo de la época, todo esto, en contra de las ideas liberales que ya habían sentado sus reales en México. **152864**

El sistema de privilegios, como régimen en el cual el poder político se emplea directamente para proteger y promover el capitalismo, se asentó así en nuestro país, con la dictadura misma. Contra el privilegio se desencadenó la Revolución, y de manera especial, en cuanto era privilegio de los grandes

propietarios rurales, aunque éstos no fueran desde luego, los únicos que se beneficiaban del mismo. La clase dominante durante el porfirismo estuvo integrada por los terratenientes, los grandes industriales, comerciantes y banqueros mexicanos y a ellos se agregaron, en un estatuto especial, los inversionistas extranjeros. Frente a la clase dominante se extendía en el mosaico social del porfirismo los trabajadores urbanos asalariados, cada vez más numerosos a medida que se desarrollaban los negocios; los artesanos; los pequeños propietarios rurales y urbanos al borde de la ruina y de intelectuales que padecían la opresión y la falta de oportunidades en las ciudades y que con el tiempo, llegarían a ser los verdaderos inspiradores y dirigentes del movimiento armado y los arquitectos del nuevo país posrevolucionario.

El resultado de la lucha revolucionaria se sintetiza en la Constitución de 1917. Dicha constitución la podemos considerar como liberal, sólo que en su seno se presenta una de sus características más suigéneris, es decir, por un lado se recogen los principales postulados liberales de la Constitución de 1857, pero por otro, tanto las fuerzas villistas y zapatistas como los ideólogos reformistas, le imprimieron un sello especial a la Constitución del 17. La experiencia práctica de que eran poseedores dictó, a los dirigentes reformistas la necesidad de incluir en la nueva Constitución, de alguna manera, las demandas de las masas populares. Para realizar la reforma agraria, en efecto, no había más remedio que dar al Estado, y en especial, a su rama

ejecutiva, la Presidencia de la República un poder constitucional extraordinario y permanente sobre la propiedad inmueble en el país. Ello equivalía a hacer del Estado, aparte de un eficaz verdugo de los antiguos terratenientes, un rector incontestable del desarrollo económico del país. Por otro lado, a fin de garantizar que los derechos de los trabajadores urbanos fuesen respetados, pero limitados a la vez, de modo que no pusieran en peligro al capital, se instituyó, con el Artículo 123, un sistema interclasista de relaciones en el que el Estado sería garante y, al mismo tiempo, árbitro inapelable de los derechos de cada una de las clases que se regimentaban, los trabajadores y los capitalistas.

El Artículo 3o. el 27 el 123 y los que se refieren al Estado rector de la economía, al Estado propietario y a los poderes del ejecutivo, le dan el sello de lo que el presidente Carlos Salinas de Gortari ha desenterrado para dotar al gobierno de un "nuevo" perfil ideológico: "el liberalismo social". Naturalmente que esto no deja de ser pura retórica, pues la realidad es que esos elementos que la ideología de la revolución mexicana hizo alarde durante décadas, con los cambios que se operan vertiginosamente, son letra muerta pues estamos de hecho en un nuevo paradigma político, donde se abandonan completamente los elementos populistas que caracterizaron al Estado mexicano y que lo alejaron del prototipo del Estado liberal clásico.

Después de la revolución del 17 el Estado había venido

desarrollando un tipo de formación económica que estuvo muy alejada de las características que impone un modelo liberal clásico, o por lo menos que se acercara. El estado de la Revolución mexicana, a diferencia del Estado porfirista, se caracteriza por la invasión de amplias esferas que, en un régimen liberal, le competerían a la sociedad civil. En particular, por su intervención en lo económico y en lo social. En el primer aspecto el Estado mexicano deja de ser, sobre todo a partir del cardenismo, simple vigilante del proceso económico en cuanto al cumplimiento de los contratos privados para convertirse en Estado inversor y consumidor. Esta característica del Estado mexicano fue el soporte de un padrón de acumulación capitalista que en sus mejores momentos tuvo importantes y fructíferos resultados, sin embargo, el desarrollo desequilibrado de este modelo de acumulación, hizo aparecer contradicciones que le impidieron su continuidad y que se han manifestado a través de la pugna de dos proyectos de nación: El proyecto neoliberal y el proyecto nacionalista. El proyecto neoliberal es producto de una imposición del capital trasnacional, y es la alternativa que éste ha encontrado para dar solución a la crisis de estructura que sufre el capitalismo mundial y que tiene sus particularidades en cada país. "Para el pensamiento trasnacional, los factores que han bloqueado su desdoblamiento acelerado y, por tanto, los principales culpables de la crisis actual sería entre otros: a) el desbordamiento de la democracia y el deterioro consecuente de la legitimidad de los gobiernos y las

instituciones constituidas: b) el gigantismo del aparato estatal (...); c) la conversión de los sindicatos en fuerza de alcance nacional con una clara injerencia en la política pública (...); d) el renacimiento del nacionalismo, en particular en los países productores y proveedores de materias primas."(3)

Desde el punto de vista teórico, los cambios que pregonan y ejecutan los neoliberales se sintetizan en el renacimiento de la doctrina económica neoclásica que postula el restablecimiento de los mecanismos automáticos del sistema económico y la máxima dependencia, para su regulación, del libre juego de las fuerzas del mercado. Concebir la economía como un sistema que se autorregula, implica a su vez concebir a la clase obrera como un factor de producción, que sólo comportándose como tal puede propiciar el equilibrio en el mercado. El modelo neoclásico pugna por reducir al mínimo posible la participación del Estado en la economía así como su función reguladora. Se trata de privilegiar la estabilidad monetaria por encima de cualquier otro objetivo, incluso el crecimiento económico y los asociados con el bienestar de las clases populares, y, finalmente liberar de trabas proteccionistas al intercambio de mercancías y capitales entre las naciones.

Un aspecto que ataca una política neoliberal en concreto es la inflación, para ellos es uno de los enemigos a vencer en la lucha por imponer el nuevo paradigma. Se trata de restituir el justo equilibrio entre la oferta y la demanda,

para esto se trata de atacar el origen de dicho desequilibrio: el excesivo gasto del estado y la "sobreevaluación" de la fuerza de trabajo. "Se promueven, así, políticas de austeridad fiscal y salarial, y se buscan programas de productividad que tienen su piedra de toque en la conversión de los trabajadores en agentes o factores de producción individual que, como los demás, saben que su remuneración dependen del esfuerzo empeñado en el proceso productivo". (4) En materia del gasto público se da la tendencia a reducir drásticamente, afectando principalmente los subsidios de carácter social.

#### **4.3 El Estado interventor se transforma.**

En México, las anteriores medidas se han dado al pie de la letra y fueron iniciadas desde el sexenio pasado, con Salinas se ha profundizado y han llegado hasta sus últimas consecuencias: La pérdida del poder adquisitivo de los salarios es alarmante; la inflación casi se ha controlado gracias a los famosos pactos sociales; el adelgazamiento del Estado se ha llevado a cabo por dos vías; reducción del gasto público y reprivatización de la industria paraestatal; las modificaciones en las relaciones de trabajo al flexibilizarlas y reducir prestaciones, de hecho, son una concesión al proyecto neoliberal.

En el terreno de las relaciones económicas con el exterior el discurso neoliberal también aboga por una menor intervención del Estado, dejando al libre juego de las fuerzas del mercado

la división internacional del trabajo. En esta perspectiva se encuentra el hecho del ingreso de México al GATT y el casi inminente acuerdo trilateral de librecomercio entre México, Canadá y Estados Unidos. En esta cada vez inminente división internacional del trabajo o como se dice actualmente, globalización de la economía México tiene asignado el papel de proveedor de materias primas y mano de obra barata, este sentido manifiesto y que el gobierno tiene claro, necesita de una transformación no solamente de los programas de gobierno, sino de una estructura jurídica acorde con este nuevo modelo. El proyecto nacionalista que se enfrenta al neoliberal, ha sido derrotado, abandonado y expulsado en el discurso y en la práctica del Estado. Sus defensores se han atrincherado en los partidos de centroizquierda.

El proyecto nacionalista parte de la hipótesis general de que, en esta etapa del desarrollo nacional, las necesidades del país pueden ser mejor satisfechas si se recogen y actualizan los planteamientos y demandas populares que dieron origen a la Revolución mexicana, si puntualmente se aplican los postulados de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. El proyecto nacionalista no sólo es esto, tiene un proyecto que cada vez es más completo y viable, sin embargo, como no es motivo de la presente investigación, sólo lo dejo mencionado.

## 5. PROPUESTAS DE LOS PARTIDOS POLITICOS SOBRE LA LEGISLACION LABORAL

### 5.1. Partido Acción Nacional

#### 5.1.1. Propuestas Generales

Aumentar anualmente el límite inferior de las pensiones del IMSS.(1)

Una nueva Ley Federal del Trabajo debe tener un carácter tutelar pero sin caer en el paternalismo que, a pretexto de auxiliar a los trabajadores, los manipula perjudicando sus derechos y afectando la economía del país al erigir cacicazgos sindicales. La nueva legislación en la materia debe estatuir, coordinar y relacionar criterios que afirmen y estimulen tanto la productividad como la estabilidad en el trabajo.(2)

Reforma fiscal para extender a 60 días de salario mínimo del Distrito Federal, la exención de impuestos sobre el aguinaldo y hacerla extensiva al reparto anual de utilidades. (3)

#### 5.1.1.2. Propuestas Sobre la Ley Federal del Trabajo

Título segundo.

Artículo 33.

Se propone reformarlo para que quede en los siguientes términos: Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé.

-Todo convenio, liquidación o renuncia al trabajo, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprometidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o la autoridad laboral correspondiente, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.(4)

Título tercero.

Fijar un aguinaldo anual mínimo de 30 días de salario, incrementable en un día más por cada año de servicio a partir del tercero de antigüedad.(5)

Título octavo.

Por que desaparezca la requisa, ya que, tal instrumento limita el derecho de huelga de los trabajadores, (pero) se debe instrumentar normas que impidan que ese acto perjudique a la economía de las empresas. Se propone como una alternativa al promover la huelga activa, a través de la cual haría pleno ejercicio de su derecho Constitucional, pero sin parar las actividades productivas. (6)

## **5.2. Partido de la Revolución Democrática**

### **5.2.1. Propuestas sobre el artículo 123 constitucional**

**Fracción II.**

Modificar la fracción II del apartado A, para que quede como sigue: "La jornada máxima de trabajo nocturno se reglamentará de acuerdo con las actividades de que se trate y será permitida sólo para las actividades en que es posible realizarlo de acuerdo a las normas de salud que se establezcan".(7)

#### Fracción IV

Modificar la fracción IV del apartado "A" para que quede como sigue: "La jornada de trabajo semanal será de 40 horas con pago de 56; durante ella, el operador tendrá derecho a un día de descanso, cuando menos".(8)

#### Fracción V

Adicionar a la fracción V del apartado A, lo siguiente. "Se evitará que las trabajadoras embarazadas se expongan a substancias o condiciones laborales que pongan en peligro el desarrollo del producto de la gestación durante las doce primeras semanas del embarazo".(9)

#### Fracción VI

Establecer la magnitud del salario mínimo en los términos que establece el segundo párrafo de la fracción VI del Artículo 123 constitucional. (10)

#### Fracción IX

Modificar el inciso c) de la fracción IX del apartado "A" de

la siguiente forma: "La misma comisión deberá reunirse por lo menos cada dos años para revisar el porcentaje fijado". (11)

Fracción IX inciso f)

Abrogar el inciso f) de la misma fracción IX y crear un nuevo inciso que diga: "Los trabajadores y sus sindicatos tendrán derecho a recibir la información necesaria cuando exista un cambio tecnológico o en el proceso productivo. Asimismo, las Empresas están obligadas a pactar con los trabajadores las nuevas condiciones laborales antes de ponerlas en práctica".(12)

Fracción XII.

Que vuelva la vigencia original de la fracción XII del 123 constitucional, donde se obliga a los patronos para dotar a sus trabajadores de vivienda digna y decorosa.

-Derogar el párrafo agregado a la fracción XII del 123 constitucional por el cual se dio origen al INFONAVIT.(13)

152864

Fracción XVI

Agregar a la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional, lo siguiente: Ningún trabajador estará obligado por la ley a formar parte de un sindicato, federación o confederación. Así mismo, se respetarán las libertades políticas, por lo que se prohíbe la afiliación forzosa a cualquier partido político por el sólo hecho de formar parte de cualquier sindicato.(14)

**Fracción XVII**

Respeto al derecho de huelga señalado en el 123 constitucional fracción XVII, que habla sobre la licitud de las huelgas(15)

**Fracción XVIII**

Agregar a la fracción XVIII lo siguiente: "Excepto en este último caso, ninguna ley secundaria podrá coartar o reglamentar el derecho de huelga".(16)

**Apartado "B"**

Desaparición o derogación del apartado "B" del 123 y que la ley rija para todos los trabajadores sin excepción.(17)

**Fracción XXI**

Se propone reformar la fracción XXI del artículo 123, suprimiendo parte de los renglones sexto y séptimo para que quede de la siguiente manera: Si el patrón 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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

**Fracción XXII**

Se propone reformarla para que quede como sigue: Ningún trabajador podrá ser privado de su trabajo, sino por las causas de rescisión o las de terminación de las relaciones de trabajo que establece la ley, previa resolución de la autoridad laboral jurisdiccional competente.(18)

**Transitorio del artículo 123 constitucional.**

En un artículo transitorio se haría explícito que todos los convenios, contratos o condiciones laborales pactadas que estén por encima de lo que marca la Constitución, serían respetados.(19)

**Generales.**

Crear una sola legislación laboral para todos los trabajadores misma que se regirá por el artículo 123 sin distinción ni apartados.(20)

5.2.2. Propuestas sobre la Constitución que tienen implicación laboral.

Modificar la fracción VIII del artículo 3 constitucional ya que no hay razón para que los maestros que laboran al servicio de la Secretaría de Educación Pública, los trabajadores universitarios y los trabajadores al servicio de los municipios y los Estados de la Federación, entre muchos otros, queden sujetos a disposiciones especiales que vulneran los derechos históricos que ha conquistado la clase obrera.

(21)

-Modificar el segundo párrafo del artículo 115 constitucional, V del 116 y VIII del artículo 3o. Constitucional mismos que determinan la existencia de trabajadores de excepción, para los cuales se restringen derechos de los que gozan los demás trabajadores.

#### Propuestas sobre la requisa

Que la próxima Ley del Trabajo asegure la licitud constitucional de la huelga y que se deroguen todos los reglamentos y leyes extraconstitucionales que tienden a nulificar este derecho (por ejemplo, el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación que reglamenta la requisa).(22)

#### 5.2.3. Propuestas sobre la Ley Federal del Trabajo.

##### Título primero

Prohibir la afiliación forzosa de las organizaciones sindicales a algún partido político.(23)

##### Capítulo II

Jornada laboral de 40 horas con pago de 56.(24)

##### Artículo 47.

Se propone modificar los tres últimos párrafos, para quedar de la siguiente manera: "El patrón deberá demandar la rescisión al trabajador que incurra en algunas de las causantes mencionadas, ante la autoridad laboral competente,

la que, al admitir la demanda, señalará fecha para iniciar el proceso respectivo.

El trabajador deberá demandar la rescisión al patrón, cuando éste incurra en alguna de las causales señaladas en el artículo 51. Si el obrero acredita en el juicio la existencia de una o varias causales, el patrón deberá indemnizarlo con el importe de tres meses de salario y pagarle además 20 días por año, la prima de antigüedad que establece el artículo 162 de la ley y los salarios caídos contados a partir de la fecha en que se haya separado el trabajador del empleo.

Artículo 48. Propuesta para que se derogue.

Artículo 49.

Reformarlo para que quede de la siguiente forma: El patrón podrá prescindir de los servicios del trabajador, cuando éste sea de confianza, de servicio doméstico o que, por el trabajo que desempeña o las características de sus labores, están en contacto directo y permanente con él y no es posible el desarrollo normal de la relación laboral. El patrón estará obligado a cubrir al trabajador la indemnización y demás prestaciones a que se refiere el artículo 47 de esta ley.

En todo caso se requiere la resolución previa de la autoridad jurisdiccional competente.

Artículo 50. Se propone su derogación.

**Artículo 52.**

Reformarlo, suprimiendo la última parte para quedar de la siguiente manera: El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior.

**Artículo 55.** Se propone derogarlo

**Artículo 395.** Reformarlo suprimiendo el último párrafo.(25)

En general, el PRD plantea toda una serie de principios que deben regir una probable reforma tanto al Artículo 123 de la Constitución, como a su ley reglamentaria, (Ley Federal del Trabajo), los cuales se pueden describir de la siguiente forma:

- Partir del principio de la desigualdad de las clases y de las partes integrantes de la relación de trabajo y la protección de los trabajadores tanto en los aspectos sustantivos y adjetivos del derecho del trabajo.
- Mantener y reforzar los principios del derecho del trabajo como derecho tutelar de los trabajadores.
- Mantener y reforzar el principio de imperatividad de las normas de trabajo.
- La modernización de la planta productiva (y) el aumento de la productividad, deben relacionarse con el respeto irrestricto a los derechos de los trabajadores.
- La participación del Estado en las relaciones de trabajo

debe hacerse de acuerdo a los principios anteriores y con total respeto a la autonomía de las organizaciones de trabajo y a sus instrumentos legales de lucha.

-La estabilidad en el trabajo es un principio que debe guiar las disposiciones relativas al tipo de contratación causales y procedimiento de despido eliminando la discrecionalidad del patrón en esta materia.

-Los salarios, prestaciones, indemnizaciones y servicios deben corresponder al aumento del costo de la vida a través de mecanismos que permitan ajustarlos periódicamente.

-Debe implementarse el seguro del desempleo.

-Se deben federalizar los tribunales del trabajo.

-Se debe eliminar la discrecionalidad de la aplicación de las normas, implementando acuerdos, mecanismos de vigilancia y sanción en caso de incumplimiento.

-Debe desaparecer el corporativismo y la afiliación política forzosa de los trabajadores.

-Respeto irrestricto a la formación y funcionamiento de los sindicatos, promoviendo normas que garanticen la democracia sindical.

-Promover un procedimiento laboral que tutele los derechos de los trabajadores, mantenga la inmediatez, facilite la resolución en conciencia de los conflictos.

-Hacer obligatorio el juicio previo para autorizar los despidos.

-Precisar y ampliar derechos de los trabajadores menores de edad.

-Respetar los derechos y conquistas de los trabajadores plasmadas en la constitución, Ley Federal del Trabajo y contratos colectivos.(26)

### 5.3. Partido Popular Socialista.

#### 5.3.1 Sobre la Ley Federal del Trabajo

##### Título II

##### Artículo 395

Prohibir los contratos de 28 días.(27)

##### Título III

Incorporar como prestación, el pago de la transportación de los trabajadores, con cargo a las empresas.

##### Título III, Capítulo II

Jornada de 40 horas con pago de 56.(29)

##### Título III, Capítulo V.

Hacer extensivos los aumentos de los salarios mínimos a los salarios contractuales.(30)

##### Título IV, Capítulo III.

Simultáneamente a la información y capacitación de los trabajadores de los cambios tecnológicos en el proceso de la producción, estos cambios deberán ser reglamentados por las partes; empresa y sindicato deben ponerse de acuerdo en los procesos de modernización.(31)

Título IV, Capítulo III bis.

Sistema nacional de capacitación, pagado por los patrones y administrado por el Estado y los sindicatos.(32)

Título IV, Capítulo III

Aumentar la participación patronal para resolver el problema de la vivienda.(33)

Título V.

Penalizar la discriminación de la mujer, así como la presión que se ejerce contra ella en el trabajo por motivos sexuales.

Revalorización del trabajo que realiza la mano de obra femenina.(34)

Título V bis.

Establecer en un nuevo título (V bis) los derechos de la juventud trabajadora.(35)

Título VI, Capítulo XII.

Protección al que realiza trabajo a domicilio.(36)

Título VII, Capítulo II.

Impulsar y facilitar la organización de los trabajadores agrícolas.(37)

Título VII, Capítulo VI.

Establecer ordenamientos para revisar condiciones de trabajo y salarios cada vez que se demuestren cambios en calidad o cantidad de trabajo.(37)

Título VII, Capítulo IV.

Impulsar en todas las ramas industriales la firma del contrato ley, a efecto de uniformar las condiciones de trabajo, tomando lo más avanzado de estos y sin detrimento de los propios contratos.(38)

Título XII.

Federalización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.(39)

Título XIV.

Juicio previo al despido del trabajador.(40)

152864

Título XVI

Pago de indemnizaciones de acuerdo al salario vigente y no al del momento de la separación.(41)

5.3.2. Propuestas generales para el 123 constitucional

-Seguro del desempleo.(42)

-Participación de los trabajadores en la administración de las empresas del Estado.(43)

-Escala móvil de salarios.(44)

-Derogación de medidas que obstaculizan la organización

sindical.(45)

-Aplicar las medidas que hagan efectivo el derecho constitucional al trabajo.(46)

-Desaparición de aquellas reglas que limitan el ejercicio del derecho constitucional de huelga.(47)

-Rechazo al Servicio Civil de Carrera. Y derogación del apartado "B" del 123 constitucional.(48)

### 5.3.3. Propuestas para la ley del IMSS.

-Jubilación a los 30 años sin límite de edad, 28 para trabajadores en labores penosas, insalubres o peligrosas y 25 para las mujeres.

-Pensiones justas a jubilados, aumentándolas en proporción a los aumentos generales. Así como un conjunto de normas para aprovechar su experiencia cuando voluntariamente deseen proporcionarla.

-Ampliar los servicios de salud y seguridad social unificando en un sólo organismo esta actividad, mejorando las condiciones de los trabajadores que prestan servicios en estas instituciones.(49)

### 5.3.4. Otras propuestas.

-Creación de tiendas del Estado, Empresas y Sindicatos, para evitar el intermediarismo.

-Facultar a las Comisiones de Seguridad e Higiene con derechos más amplios para proteger la integridad física y la salud de los trabajadores.(50)

## 6. PROPUESTAS DE LOS SINDICATOS Y SINDICALISTAS

### 6.1. Sobre el artículo 123 constitucional.

#### Fracción IV.

Agregar: "por cada cinco días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de dos días de descanso, garantizando la semana de 40 horas con pago de 56.(51)

#### Fracción V

Modificarla para que diga: "en el periodo de lactancia tendrán derecho a la reducción de dos horas para alimentar a sus hijos, tomando una hora al inicio y otra al final de cada jornada, por un plazo no mayor de seis meses".(52)

#### Fracción VI

Debe fijarse en la fracción VI la obligación de un solo salario mínimo general que rija en todo el país, y que verdaderamente satisfaga las necesidades elementales del trabajador y su familia.(53)

#### Fracción VII

Que se establezca en la fracción VII la exención de pago de impuesto a todos los trabajadores que devenguen hasta tres salarios mínimos.(54)

#### Fracción IX

Modificar esta fracción sustituyendo el reparto de utilidades

por el pago de una gratificación de 45 días de salario íntegro.(55)

Fracción IX, inciso f)

Establecer el derecho de los sindicatos a la información y participación en la orientación y administración de las empresas. Esto significa la supresión del inciso f) de la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que prohíbe expresamente esta intervención de los trabajadores.(56)

Fracción XII

Restituir esta fracción donde se obliga a los patrones para que proporcionen a sus trabajadores vivienda cómoda e higiénica.(57)

6.1.1. Sobre los jubilados.

Fracción VII

Debe decir: "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo nacionalidad. El monto de la jubilación será igual al salario devengado por el trabajador al momento de jubilarse y se incrementará en la misma proporción y al mismo tiempo en que los sean por cualquier concepto los salarios de los trabajadores en activo. Las jubilaciones y pensiones en ningún caso serán menores en su cuantía a los salarios mínimos vigentes; la que corresponde a la viuda del trabajador fallecido, jubilado o pensionado será

igual a la que éste devengaba.(58)

Fracción XXVI.

Se propone que diga: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., el jubilado y pensionado dado que su condición deriva de una prestación diferida tanto de la contratación colectiva como de las leyes de seguridad social, por lo tanto conservan su relación laboral y sus derechos de trabajadores activos en las organizaciones sindicales a que pertenezcan, o en otro tipo de organización que garantice sus intereses.(59)

Fracción XXIX.

Modificarla para que diga: Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de jubilación, de invalidez, de vejez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajo, de enfermedad y accidentes de servicio, de guardería y cualquier otro encaminado a la protección del bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. El seguro jubilatorio ocupará un capítulo especial en dicha ley, observando las características relativas en esta declaración de los derechos sociales y aquellas otras que garanticen las prestaciones económicas y sociales a los trabajadores. Su financiamiento será a cargo de las utilidades de los empleados.(60)

A continuación se presenta otra propuesta en el mismo sentido que la anterior: Reformar la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer el seguro jubilatorio. Al mismo tiempo se debe reformar la Ley del Seguro Social para crear este seguro, que hará viable el derecho constitucional a la jubilación para todo mexicano que trabaje, independientemente de las empresas o instituciones en que sucesivamente haya laborado el trabajador, para acumular tal antigüedad.

-Que el monto de la jubilación sea igual al salario que percibía el trabajador antes de obtener la prestación; que la antigüedad de 30 años sea reconocida para los hombres y 25 para las mujeres; que ninguna jubilación o pensión sea menor al salario vigente, y que las viudas obtengan la misma pensión del cónyuge fallecido.(61)

#### 6.1.2. Seguro de retiro.

Debe de instituirse por descripción expresa de la Ley del Trabajo, un fondo completamente independiente de la prima de antigüedad, que desde el primer día de trabajo del obrero, se forme un porcentaje del salario que perciba, semejante a la cuota que, por concepto de INFONAVIT, pague la empresa y que se maneje por una institución ad hoc, independientemente del patrón, para que el trabajador lo retire cuando se jubile o por cualquier circunstancia, deje de laborar. Así, se resolvería uno de los más lacerantes problemas y, también, el ahorro, se vería enormemente incrementado, beneficiando

también al país.(62)\*

6.1.3. Propuestas sobre el apartado "B" del 123 constitucional.

Por la derogación del apartado "B".

-Uno de los planteamientos centrales de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) en torno a la nueva legislación laboral será demandar la desaparición del Apartado "B" del Artículo 123 constitucional, por que lesiona derechos, impide en la práctica la huelga y posibilita los despidos masivos de personal.(63)

-Nos pronunciamos por la derogación del apartado "B" del Artículo 123 constitucional, que rige las relaciones laborales de los poderes de la Unión con sus trabajadores y que establece un régimen de excepción laboral, limitando y haciendo nugatorios derechos básicos como la huelga, la contratación colectiva y la bilateralidad en las relaciones de trabajo. Los trabajadores al servicio del Estado deben tener los mismos derechos que todos los trabajadores. En todo caso, serán los propios trabajadores sujetos a este régimen quienes decidirán si se exige su derogación o bien las reformas que lo igualen con el apartado "A".(64)

-Deben de desaparecer los apartados del Artículo 123

\* Esta propuesta es prácticamente tomada para elaborar el Sistema de Ahorro para Retiro (S.A.R.) que en un capítulo especial se aborda en el presente trabajo de investigación.

constitucional.

-Los asalariados de los gobiernos federales, estatales y municipales deben de recuperar sus derechos laborales colectivos de contratación, huelga y asociación.

-El marco reglamentario debe de contemplar el ejercicio de los derechos colectivos, retomando o adaptando lo más avanzado del derecho laboral internacional.

-La actual "Comisión Intersecretarial" debe de transformarse en una verdadera comisión paritaria, con atribuciones estrictamente de consulta e instrumentales genéricas, pero sin atribuciones jerárquicas superiores a la ley.(65)

-Modificar el artículo 123 constitucional para que todos los trabajadores de la educación queden regidos por el mismo ordenamiento, esto es el apartado "A", y que tengan iguales derechos que les permitan, incluso, formar un sólo sindicato o confederación a nivel nacional y acceder a un contrato colectivo común.

Díaz Aguirre (líder nacional de los trabajadores del ISSSTE) precisó que él personalmente está a favor de que desaparezca el apartado "B", aunque dentro de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) la opinión de muchos es en contra.(67)

Por conservar el apartado "B".

-El Secretario General de la FSTSE, Rafael Lozano Contreras, descartó la posibilidad de que la próxima elaboración de una nueva Ley Federal del Trabajo dé la pauta para que

desaparezca la figura del Apartado "B" del Artículo 123 constitucional en lo que implicaría una modificación a fondo del estatuto jurídico de los servidores públicos(...) dijo, regidos por el Apartado "B" los burócratas pueden ejercer "a plenitud" sus derechos gremiales sin que haya existido la necesidad de recurrir a movimientos de huelga.(68)

#### 6.1.4. Sobre los trabajadores bancarios.

-Limitar la noción de trabajador de confianza atendiendo a las funciones que realicen los trabajadores y no a una casuística de determinación de puestos sin funciones (artículo 3o).

-Reglamentar los procedimientos de selección de personal (artículo 2o.).

-Eliminar el trato discriminatorio del "trabajo a prueba", que se contienen en la espera de 12 meses para tener permanencia y estabilidad en el trabajo (artículo 4o.).

-Asegurar la estabilidad en el trabajo revisando las causales de cese que por su amplitud genérica no se ajustan a este principio (artículo 20).

-Fortalecer la profesionalización del trabajo bancario, dando seguridad y estabilidad al empleo del trabajador de confianza (artículo 3o.) (70)

#### 6.1.5. Propuestas de carácter general sobre el artículo 123 constitucional.

-Agregar una fracción nueva que establezca el castigo y sanción tanto judicial como política a las autoridades que impidan el ejercicio de los derechos del trabajador o que los viole.(70)

-Crear por ley el establecimiento de comisiones mixtas de productividad en las empresas, de modo que los trabajadores intervengan en el trinomio: precios, salarios y utilidades, garantizando el reparto equitativo de los excedentes productivos.(71)

-Las reformas a la legislación no debe contener ninguna renuncia de derechos y prestaciones que se hayan logrado en la ley, en los contratos individuales y los colectivos de trabajo. Las conquistas contractuales deberán hacerse extensivas a la ley.

-Se rechaza la modificación reaccionaria del Artículo 123 Constitucional, por ser éste uno de los mayores logros en materia de justicia social en la historia del país; por el contrario, se demanda restituir el núcleo original del 123 constitucional, abrogando las reformas retrógradas que se le han introducido. El contenido de la legislación laboral reglamentaria del Artículo 123 debe ser congruente con el texto y el espíritu del constituyente.(73)

## **6.2. Propuestas sobre la Ley Federal del Trabajo.**

### **6.2.1. Título primero.**

-Materializar el ideal del Constituyente realizando la

justicia social. El mayor bien para el mayor número.

-Garantizar un sistema que conduzca a un reparto justo de la riqueza, beneficiándose de manera equitativa, todos los que participan en su consecución.(74)

#### 6.2.2. Título II

Una estabilidad laboral ligada objetivamente a la duración de la materia de trabajo, impidiendo los abusos de la temporalidad simulada, y estableciendo las protecciones indemnizatorias adecuadas cuando desaparezca justificadamente la actividad motivo de la relación laboral.(75)

##### 6.2.2.1. Capítulo IV

Garantizar la estabilidad en el empleo. Hay que establecer que el patrón no podrá, bajo ningún concepto, rescindir la relación de trabajo sin previo juicio ante los tribunales laborales, mediante un procedimiento expedito y sumario y estableciendo la violación de este precepto como causal de huelga.(76)

#### 6.2.3. Título tercero.

Mejorar las condiciones de trabajo y las prestaciones básicas: incrementar vacaciones, aguinaldo, respeto a la antigüedad y derechos de ascenso. Negociación bilateral sin excepción. Derecho de los sindicatos a la información y participación en la orientación y dirección de la Empresa, en particular de las paraestatales, seguro del desempleo y

seguro jubilatorio.(77)

#### 6.2.3.1. Capítulo III

Sobre los días de descanso se propone:

Mantener inamovibles los días de descanso de trascendencia histórico-política, que nos identifica como nación ó como parte de la comunidad internacional (10. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 10. de mayo, 16 de septiembre, 10. de noviembre, 20 de noviembre, 10. de diciembre de cada 6 años y el 12 y 25 de diciembre).

Los días de descanso de significación afectiva y otros (por ejemplo, día del maestro, de la madre, del padre, etc.) podrían ser trasladados al viernes más cercano o al domingo más próximo.

-Cambiar el sistema de pago tradicional, a efecto de que los días de pago sean los lunes, ya sea semanal o catorcenal. Con el objeto de evitar el ausentismo.(78)

#### 6.2.3.2. Capítulo V

El nuevo código laboral (debe garantizar) una correcta forma de retribuir el esfuerzo desarrollado, que nadie se quede con una mayor parte en perjuicio de los demás, que todos se beneficien en la medida de su esfuerzo y del resultado de éste. El salario remunerado es el que retribuye adecuada y justamente el esfuerzo desarrollado en la parte proporcional.  
(79)

-Hacer efectivo el salario remunerador en términos que retribuya realmente el valor que agrega el trabajo al producto con base en su mayor calificación y productividad, estableciendo que los salarios contractuales deben ser efectivamente remuneradores.(80)

#### 6.2.3.3. Capítulo VI

Garantizar el salario constitucional determinando los salarios mínimos generales y profesionales (con) base al costo real de los satisfactores que la Constitución consagra.(81)

#### 6.2.3.4. Capítulo VIII

Establecer el reparto de utilidades con base a las ganancias brutas de las empresas y no en función de las ganancias gravables.(82)

-Sobre reparto de utilidades; que la Comisión se reúna cada dos años, apertura de libros (contables de las empresas) a los trabajadores. Incrementar el porcentaje al 20 por ciento

y que no se grave la cantidad a repartir.(82 bis)

-Derecho de los trabajadores a la fiscalización y a la participación en la dirección de las empresas estatales y privadas, así como en los institutos de seguridad social, en todos sus niveles.

-La modernización del aparato productivo, la elevación de su productividad y de la calidad de sus productos, requiere una amplia y auténtica concertación entre los factores de la producción que sólo puede darse mediante la administración compartida de las empresas.(83)

152864

#### 6.2.4. Título cuarto.

##### 6.2.4.1. Capítulo III bis.

Se propone una reforma a la Ley Federal del Trabajo para que contenga el derecho a la capacitación y adiestramiento, no sólo en el trabajo actual o en el nuevo puesto, sino también en las nuevas tecnologías conocidas y aplicables en el ámbito laboral de que se trate, distinguiendo, de manera precisa, las categorías de que no es adiestramiento y de que es capacitación, que la ley no contempla.(84)

##### 6.2.4.2. Capítulo IV.

El escalafón, ciego por antigüedad, no favorece ni alienta la productividad en el trabajo, por lo que se propone que el escalafón se regule en la Ley Federal del Trabajo (LFT), sobre la base de un puntaje objetivo en los que se prefiera la productividad y la eficiencia y sólo en caso de un empate

se tome en cuenta la antigüedad, la sindicalización y el hecho de ser la principal fuente de ingresos económicos de una familia.(85)

-Condicionar la validez de las renunciaciones al trabajo, a un puesto o categoría, a la previa ratificación ante las autoridades.

#### 6.2.5. Título quinto.

-Estudiar el establecimiento de medidas temporales excepcionales, para la capacitación y el adiestramiento laboral para las mujeres (lo que se ha dado en llamar una política de acción positiva en el campo feminista), considerando los elementos de desigualdad social que persisten en relación a las mujeres y tomando en cuenta la doble jornada a la que están expuestas, lo que requiere de medidas extraordinarias en materia de seguridad e higiene.

-Incluir en la ley mecanismos de valor comparable, para el establecimiento de rangos salariales.

-Prohibición expresa a los patrones de exigir los exámenes de ingravidez para dar trabajo a las mujeres.(87)

#### Título V bis.

-Que el Estado asuma la responsabilidad de los niños menores de 14 años, que requieran del trabajo para poder vivir, les proporcionará alimentos, vivienda, educación y diversión, y los introducirá gradualmente en las actividades productivas del país.(88)

6.2.6. Título sexto. Se propone capítulo nuevo.

Legislar sobre el trabajo en el sector social (trabajadores asalariados en las cooperativas), para que puedan disfrutar de los mismos derechos que los trabajadores incluidos en el apartado "A".(89)

6.2.6.1. Capítulo XIII

Modificar el capítulo XIII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, para reglamentar el trabajo doméstico.

-Salario mínimo profesional para las trabajadoras domésticas, derecho a prestaciones sociales, fijación de jornada máxima y pago de tiempo extra, seguridad social y jubilación, condiciones higiénicas y seguras de trabajo.(90)

6.2.7. Título séptimo.

6.2.7.1. Capítulo II.

-Supresión del registro obligatorio de los sindicatos y de sus direcciones. Toma de nota automática.(91)

-Debe desaparecer las muchas limitantes que existen para la constitución de sindicatos para que impere la democracia sindical y la voluntad de la mayoría de los trabajadores que, en todo caso, la autoridad se limite a reconocer su existencia.(92)

-Se (debe) procurar cambiar los artículos referentes al registro del sindicato ya que este debe ser un trámite administrativo y público, por lo que se debe de establecer un registro público de los sindicatos, semejante al que existe

para la propiedad y el comercio, en que todo mundo tiene acceso a él y no como actualmente lo dispone el artículo 365 de la LFT.(93)

-Que se reformen los artículos 355, 356 y 357 de la LFT, para efecto de que la Coalición de Trabajadores tenga capacidad jurídica para el ejercicio de los derechos colectivos.(94)

-Se debe reformar los artículos 366 y 369 de la LFT, para que quede establecido que una vez registrado un sindicato, su registro no podrá ser cancelado. (95)

-Se deben reformar los artículos 365, 366, 377 y 388 de la LFT, para el efecto de que el registro de los sindicatos se haga en forma automática una vez que sean presentados ante las autoridades correspondientes el acta de la asamblea constitutiva, el nombramiento de la directiva, los estatutos y el padrón de socios. Para todos los fines legales, se tendrá por hecho el registro, con el sello de recibido que estampe la autoridad en la documentación presentada por el sindicato.(96)

-Se debe reformar el artículo 368 para que, de acuerdo a lo establecido en la fracción II del artículo 377, la sola comunicación a la autoridad del cambio o de la designación de la directiva sindical tenga todos los efectos legales, quedando convalidada y reconocida la representación del sindicato. Esto es atendiendo al principio de que son los trabajadores los que eligen a sus representantes y de que las autoridades del trabajo no tienen facultades para reconocer o desconocer a un comité ejecutivo o directiva sindical.(97)

-Adicionar al artículo 371 de la misma ley, que las resoluciones que adopten los trabajadores se realizarán mediante el voto directo, universal y secreto.(98)

#### 6.2.7.2. Capítulo III.

- Fortalecer la contratación colectiva. Este es uno de los instrumentos jurídicos básicos que se previó el Constituyente para garantizar a los trabajadores la posibilidad real de mejorar sucesivamente sus condiciones de vida y de trabajo y para superar los mínimos de la ley; sin embargo, se ha convertido en el centro de los ataques de la ofensiva patronal, quienes la aceptan de palabra, pero en los hechos la han venido restringiendo y limitando con el apoyo y la ayuda de las autoridades del trabajo. En consecuencia se propone legislar para: a) Garantizar y extender la bilateralidad en la fijación de las condiciones de trabajo, haciendo extensiva a todo el proceso productivo, a la introducción de innovaciones tecnológicas, la implantación de nuevos procesos de trabajo y a la administración de las empresas. b) Hacer de observancia obligatoria la irrenunciabilidad de derechos. c) Penalizar y hacer nulos los contratos de protección.(99)

-Eliminación de la cláusula de exclusión, en su modalidad de exclusión por separación.(100)

-Una adecuada y fundada movilidad temporal del personal en línea horizontal (en la misma función pero en los lugares que se requieran por las exigencias productivas), o vertical

ascendente que coadyuve a un mejor desempeño del personal sin menoscabo del resto de las condiciones de trabajo.(101)

-Un adecuado sistema de ingreso y promoción de personal que permita el desempeño de las funciones a realizar en íntima relación con sistemas de capacitación que permita la superación de los trabajadores y neutralice las presiones del mercado de trabajo. Es conveniente contemplar procedimientos generales e impersonales de promoción que garanticen evaluaciones objetivas y que impidan la arbitrariedad. Estos sistemas podrán ser complementarios de formas distintas de reconocimiento a la antigüedad.(102)

-Que los contratos colectivos no revisados en la fecha correspondiente y que no estén por arriba de lo que marca la ley, se tengan por nulos. Así se eliminarían los contratos llamados de protección y los entendimientos amañados entre líderes corruptos y patronos deshonestos y explotadores, dejando en libertad a los trabajadores para emplazar por la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, libremente concertado y discutido por ellos, no a sus espaldas y en contra de sus intereses. Un contrato simulado es un contrato fraudulento y quienes intervienen en su firma deben ser considerados como delincuentes y, en consecuencia, castigados por el Código Penal.(103)

-Pactar bilateralmente el establecimiento de guarderías infantiles.

-Derecho irrestricto a todos los trabajadores para contar con días pagados para realizar cuidados paternales (no solamente

maternales). (104)

-Crear comisiones mixtas de productividad e innovación tecnológica. (105)

-Adicionar al artículo 132 de la LFT, la obligación del patrón de entregarle al trabajador en cuanto éste ingrese a laborar, una copia del Contrato Colectivo.

-Incluir una adición en el capítulo referente a los contratos colectivos, en la cual se establezca que los mismos serán públicos y que la autoridad tendrá la obligación de expedir una copia a la persona que lo solicite.

-Incluir en el artículo 394 de la misma ley, la disposición que contemple la nulidad de pleno derecho de aquellas cláusulas de los contratos colectivos que implique renuncia o menoscabo en los derechos de los trabajadores, y la obligación de la autoridad de no admitir convenios que tengan estas condiciones, bajo pena de destitución para el funcionario que los admitiera. El reclamo de la nulidad podrá ser solicitado por los trabajadores o por el sindicato.

-Reformar los artículos 399 bis y 419 bis. para que los salarios contractuales se incrementen automáticamente, en la misma proporción de la inflación mensual que resulte con base al índice inflacionario que señale una institución que haga análisis confiables en materia económica.

-Suprimir los artículos 409, 410 y 411 para el efecto de que la exigencia de celebración de un contrato ley dependa de los trabajadores y no del gobierno. Que con la representación del 51 por ciento de los trabajadores que integran la industria,

la autoridad cite a una audiencia de conciliación en el período de prehuelga, con la concurrencia de los empresarios de la rama industrial, a efecto de que se inicie la convención respectiva, pudiendo los trabajadores estallar la huelga, si no hubiese conciliación.(105)

#### 6.2.7.3. Capítulo VI

Frente a la flexibilización, se debe evitar su salvajismo. Es necesario pactar bilateralmente todo cambio. Tratando de interpretar esta propuesta, se trata de que en los contratos colectivos se establezca el compromiso de las partes para negociar, de manera transparente, cambios laborales justos.(106)

#### 6.2.7.4. Capítulo VIII

-Prohibir los despidos injustificados de trabajadores e instaurar un mecanismo para que los salarios (estén) acordes con las necesidades de las familias obreras.(107)

#### 6.2.8. Título Octavo. (Sobre la huelga)

Emplazamiento a huelga por Coalición: Si se da trámite a los emplazamientos a huelga por Coalición, se resolverán dos problemas torales: No es posible, desde el punto de vista jurídico que se prive a los trabajadores que son los que otorgan el poder a los secretarios generales para que los bien representen, de la posibilidad de que si en un momento dado el secretario falla ellos no lo puedan hacer, nada más

por un mal llamado "criterio" de la autoridad. Por otro lado, se eliminaría la posibilidad de que los trabajadores fueran burlados por la negligencia o mala fe de un secretario general.(108) Para llevar a cabo esto es necesario que se reforme el artículo 440 de la LFT.

-Que se establezca que el derecho de huelga no podrá ser limitado por reglamentaciones o leyes secundarias, ni podrá ser afectado por la requisa, la quiebra, la expropiación o cualquier disposición similar.

-Derogar el artículo 923, a fin de que no exista una calificación previa de la huelga, lo que ha significado una intervención excesiva de la autoridad, y sin impedimento para el ejercicio de ese derecho.

-Reformar el artículo 921 de la LFT, para el efecto de que se establezca una sanción para el funcionario que, teniendo la estricta responsabilidad de hacer llegar al patrón el Pliego de Peticiones, no lo hiciese en el término previsto en la propia ley. Independientemente de lo anterior, se deberá establecer que, una vez transcurrido el período de prehuelga, los trabajadores podrán ejercer ese derecho.

-Establecer que la autoridad solamente podrá declarar inexistente una huelga si la mayoría de los trabajadores de la empresa no la apoya. Para tal efecto deberá reformarse el artículo 459 de la LFT, señalándose que la autoridad no podrá hacer valer causas distintas a la señalada para declarar la inexistencia.

-Que cuando una huelga sea declarada inexistente, el término

para regresar a laborar se amplíe de 24 a 48 horas.

- Que cuando una huelga sea declarada inexistente, la autoridad esté obligada a notificar personalmente a los trabajadores y no únicamente a los comités ejecutivos.

-Reformar la Ley de Amparo, a fin de que, en los casos de inexistencia de una huelga, las suspensión provisional no requiera de fianza, por ser trabajadores los solicitantes, y de que la resolución sea expedita para que no se afecten los derechos de los trabajadores.(109)

#### 6.2.9. Título once.

En materia de autoridad de trabajo (se propone) un cambio sustancial en su composición y naturaleza.

-Es fundamental reivindicar la autonomía de la autoridad laboral frente al poder ejecutivo, que ha coadyuvado a su inoperancia, parcial y arbitrariedad, perdiendo todo prestigio moral y jurídico. Debe volver al seno del poder judicial en donde encuentra cabida su labor sustantiva. Es innecesario su carácter tripartito, ya que como se ha señalado, sólo subsiste la voluntad del Estado, quien encubre su responsabilidad bajo la excusa de una concertación inexistente que por otro lado, obstaculiza la eficacia y prontitud del proceso, aspecto esencial de toda justicia.(110)

-Las autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben conformarse por profesionistas honestos y capaces, que se rijan por una verdadera autonomía entre las empresas y sus

recursos económicos. Debe limitarse expresamente la ingerencia de las empresas y autoridades en el régimen interno de cada sindicato, en los registros de los mismos, en los cambios de direcciones sindicales, en el ejercicio de la huelga, así como en los trámites de ésta y en las calificaciones. El derecho de huelga no podrá ser limitado o negado por ninguna ley secundaria.(111)

-Establecer mecanismos para que la autoridad no disminuya y limite los derechos establecidos en beneficio de los trabajadores y por que haya mecanismos eficientes para el cumplimiento de la ley.(112)

-Que las juntas de conciliación y arbitraje sean tribunales de derecho, con jueces elegidos en concurso de oposición libres, para profesionalizar la justicia laboral.(113)

#### 6.2.10. Título Doceavo

Eliminación de las prerrogativas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para calificar los movimientos de huelga. No a la inexistencia "legal" y al arbitraje obligatorio.(114)

#### 6.2.11. Título catorce.

Se propone que la nueva ley prohíba que se separe a un trabajador sin un juicio previo, que en todo caso deberá ser sumario, en el que se demuestre a la autoridad la causal de despido y en un juicio rapidísimo, la autoridad decidirá si procede o no el despido; si procede, determinará además la

indemnización que le corresponde, debiendo el patrón pagarle antes de dar por terminada la relación de trabajo, so pena de pagar salarios caídos.(115)

-Procedimiento laboral sumario: Todo juicio laboral debe ser sumario; hay que borrar, en aras de la justicia, tanto formalismo que en nada beneficia, pues retardar el procedimiento no implica agregar mejores elementos de prueba y la verdad legal se pierde en el marasmo de todo tipo de maniobras.

Se trata de eliminar tantas audiencias y concretarse a una sola para ofrecer pruebas y desahogarlas, evitando tantos incidentes que alargan infructuosamente el procedimiento, procurando que todo juicio se concluya antes de 30 días.(116)

#### 6.2.11.1. Capítulo III

Titularidad de los contratos colectivos de trabajo y proceso laboral: El procedimiento actual para obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo está muy viciado, es proclive a la corrupción, se amañan autoridades, dirigentes, patronos etc, y, en un alto porcentaje, se termina por burlar la voluntad de los trabajadores. El procedimiento ordinario, que se sigue para este objetivo, esta muy lejos de realizar el ideal de justicia, en consecuencia, tomando en cuenta que "justicia retardada, es justicia denegada", se propone como procedimiento para obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, el siguiente: a) que el juicio sea sumario. b) presentada la demanda en la que se demuestre que

el sindicato actor reúne los requisitos legales, sobre todo de jurisdicción, se fije, sin más trámite y dentro de las 48 horas siguientes, fecha y lugar, de ser posible, el local de la Junta en donde ante la presencia de un inspector o un actuario, individualmente los trabajadores, previa identificación de quienes son y de su calidad de empleados de la empresa de que se trate, es decir, que prueben tener interés jurídico, sin objeciones de ninguna especie, pues cualquier irregularidad se subsanará con la demostración de su interés jurídico. c) Si en el transcurso del juicio, se presenta otra demanda de titularidad, concurrirá el sindicato a la misma audiencia, sin que para ello, tenga que suspenderse la diligencia. d) El sindicato que no obtenga votos a su favor, se hará acreedor a una sanción penal, pues su actitud será fraudulenta. e) La autoridad dentro de los cinco días siguientes, dictará la resolución correspondiente. f) Contra esta resolución, no procederá recurso, pues cualquiera que se intente, será confiscatorio del pleno ejercicio de sindicalización de los trabajadores y si la autoridad procede de mala fe, deberá ser sancionada administrativa y penalmente.(117)

#### 6.2.11.2. Capítulo XVIII.

##### Art. 931

Cuando sea presentado dos o más avisos de cambio de Comité Ejecutivo, se resolverá por medio de recuento, el que se desahogará en un término improrrogable de 15 días, bajo la

pena de que el funcionario responsable, de no llevar a cabo dicha diligencia, será destituido inexcusablemente. El acta de recuento tendrá los efectos resolutivos, y el propio recuento se llevará a cabo exclusivamente con base en los comprobantes de pago hechos por el patrón al IMSS o al INFONAVIT, no dándosele validez a ningún otro documento. Para este efecto, en lo que proceda, deberá de reformarse el capítulo de procedimientos especiales y el artículo 931 de la ley laboral, sin que se afecte en lo absoluto el ejercicio del derecho de huelga.

-Reformar el capítulo de procedimientos especiales a fin de que cuando haya un juicio de titularidad, se admita una sola demanda en contra del sindicato titular y hasta que no se resuelva ésta no se admitirá otra, estableciéndose como término máximo e improrrogable de la resolución, el de diez días.(118)

#### 6.2.11.3. Capítulo XIV y Capítulo XX.

Derogar el artículo 923 que está en contraposición con la Constitución y con la propia ley y que en la práctica hace nugatorio el derecho de huelga y la existencia de auténticos sindicatos y es uno de los que más daños ha causado a la clase trabajadora ya que permite que sea el patrón, el que escoja los sindicatos "charros" que convengan a sus intereses mediante los "contratos de protección", que aunque no tengan existencia legal operan en forma generalizada para el provecho de patrones, autoridades y sindicatos venales.

Eliminando este artículo debe darse vigencia y práctica consuetudinaria al derecho que tienen los trabajadores de formar coaliciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 454 y 355 de la ley actual. (119)

#### 6.2.12. Título XVI

Un sistema hasta hoy inexistente de sanciones al incumplimiento de las obligaciones patronales, que coadyuven al respeto de los compromisos adquiridos incluyendo formas para evitar las simulaciones en que incurran las sociedades anónimas para aparecer insolventes, a través de la responsabilidad de sus socios, salvo que se genere un fondo de garantía que asegure el funcionamiento de sus obligaciones salariales. (120)

-Ante la insuficiencia de la norma laboral para cubrir los supuestos jurídicos que se presentan en los casos de siniestros, es conveniente establecer éstas, entre otras disposiciones: que el patrón se convierta en depositario de los bienes de la empresa sin que medie declaración de autoridad; que las organizaciones patronales sean responsables solidarias respecto de las obligaciones de los patronos contraídas con los trabajadores. (121)

#### 6.2.13. Propuestas de carácter general que tienen relación con el ámbito laboral.

-En la interpretación de las normas laborales deberá prevalecer la más favorable al trabajador. (122)

-La ley laboral deberá seguir conservando e incluso fortalecer su carácter tutelar, dado que la clase trabajadora presenta condiciones de desventaja ante el capital.(123)

#### 6.2.14. Sobre el FONACOT

Se propone que se realice una adición a la LFT para que se establezca un sistema de aportaciones económicas que nutran al FONACOT de parte de los trabajadores, del Gobierno Federal y los patronos. Con una aportación económica del orden del 2 por ciento de los salarios ordinarios de los trabajadores, podría ser posible que se otorgaran mayores montos de crédito a tasas de interés insignificantes.(124)

-Revisión de la conformación de las comisiones tripartitas a fin de hacerlas más representativas de las organizaciones sociales.(125)

-Crear una comisión de capacitación y adiestramiento.(126)

-Considerar a la violación sexual como riesgo de trabajo. Establecer la facultad del trabajador o trabajadora para solicitar el despido del agresor.(127)

#### 6.2.15. Sobre el INFONAVIT

Que se aumenten las aportaciones patronales al INFONAVIT, permitiendo que los trabajadores puedan disponer en cualquier tiempo de sus aportaciones.\*(128)

---

\* Esta propuesta, en su segunda parte, es prácticamente incorporada al Sistema de Ahorro para el Retiro. En la presente investigación hay un capítulo especial para hacer un balance sobre la implicación de éste en el ámbito laboral.

#### 6.2.16. Sobre el Instituto Mexicano del Seguro Social.

- a) Aumentar el presupuesto del IMSS.
- b) Integrar un título común que incluya las enfermedades del trabajo y las generales. Protección especial a menores y mujeres.
- c) Revisión constante de la lista de enfermedades, evaluación de invalidez, reglamentos e instructivos.
- d) Respeto absoluto de las instituciones de salud a los derechos y prestaciones de los trabajadores.
- e) Prevención de daños laborales, no sólo en el sector industrial, sino también en servicios, comercios y actividades agrícolas.
- f) Creación de un Instituto de salud en el trabajo con atribuciones normativas, curativas y preventivas. De este instituto dependerán los médicos de las empresas.
- g) Ampliación y actualización de la tabla de enfermedades profesionales. Reformar la tabla de evaluaciones e incrementar sus porcentajes.(129)

#### 6.2.17. Propuestas laborales sobre política económica.

Que se norme el derecho de los trabajadores y sus organizaciones a participar en las decisiones de política económica, reestructuración del aparato productivo definiendo la obligatoriedad del Estado a su consulta.(130)

#### 6.2.18. Convenio Internacional 89.

Instrumentar el reconocimiento expreso a la vigencia y preponderancia del Convenio 87 en materia de libertad Sindical, vigente en nuestro país, atendiendo a los reclamos del Comité de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para que el Estado mexicano adecúe la legislación en materia de servidores públicos y de bancarios al compromiso internacional asumido al suscribir el Convenio 87, hasta hoy incumplido. (131)

#### 6.2.19. Convenio 98 de la O.I.T.

Suscribir el Convenio 98 de la O.I.T. en materia de contratación colectiva y protección a los derechos de sindicalización, que mantiene a nuestro país al margen de los compromisos internacionales asumidos por el resto de los países democráticos del mundo.(132)

#### 6.2.20. Iniciativas que se proponen a la Cámara de Diputados.

-Una iniciativa que frene el abuso y la impunidad de las autoridades laborales del país y que establezca el castigo en los términos judiciales correspondientes. Y la realización de un juicio político al licenciado Arsenio Farell Cubillas, responsable de la violación del Derecho de huelga, del recorte de contratos colectivos, de la violación del artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción XXVII del artículo 123, del ataque a las organizaciones sindicales.(134)

-Que la Cámara de Diputados genere una iniciativa con el

propósito de restituir los derechos conculcados, anulando todas las modificaciones a los contratos colectivos que hayan restringido derechos o condiciones favorables para los trabajadores, o su participación bilateral en la reestructuración o reorganización de procesos productivos y de trabajo, (con) base al artículo 394 de la LFT.(134)

#### 6.2.21. Pronunciamiento del Sindicato Mexicano de Electricistas, ante una eventual reforma a la legislación laboral.

A continuación se reproducen algunos pronunciamientos de carácter político del Sindicato Mexicano de Electricistas y que tienen que ver con la intención patronal de modificar la normatividad laboral: El peso político de este sindicato, su gran capacidad de convocatoria y su poder de negociación, obliga a mencionar sus puntos de vista sobre la reforma laboral que tanto se ha mencionado.

-No caer en la trampa de hacer una nueva ley que ponga en desventaja e introduzca retrocesos sociales, en perjuicio de la clase trabajadora.

-No permitiremos alterar la esencia del Constituyente de 1917, y de todos los luchadores que han hecho uso de esta tribuna\* para defender y avanzar en las conquistas obreras por el bien del pueblo de México.

-No debemos perder el espíritu de la ley, de tutelar, proteger y reivindicar los avances sociales de la clase

\* Se refiere a la tribuna que se abrió en la Cámara de diputados, para llevar a cabo las consultas públicas y donde participaron destacadas personalidades defensoras de los derechos de los trabajadores.

trabajadora, cuyos derechos son irrenunciables, y son compatibles con el esfuerzo de adecuar la productividad en bien del país.

-No debemos permitir que la alianza histórica entre el Estado y la clase trabajadora, sea socavada, por lo que debemos reforzar nuestro nacionalismo revolucionario, que se expresa en la alianza más amplia, entre Estado, obreros y campesinos.

-El Sindicato Mexicano de Electricistas se manifiesta por respetar lo establecido y pactado en la L.F.T., mientras no se cumpla el profundo sentido social y reivindicador, que los Constituyentes de 1917 imprimieron a la ley vigente. No puede ni debe modificarse un mandato constitucional, en tanto su vigencia social y revolucionaria no haya sido interpretada y aplicada cabalmente por la sociedad.

-El S.M.E. rechaza, categóricamente, la instrumentación de una nueva L.F.T., que esté en contra de los intereses del pueblo trabajador mexicano, porque traicionaríamos el sacrificio de los batallones obreros de la Casa del Obrero Mundial y de los campesinos, que en alianza histórica y revolucionaria, ofrendaron sus vidas para aportar al pueblo de México, el profundo y reivindicativo sentido social y patriótico de los artículos 27 y 123 constitucional.(135)

## 7. PROPUESTAS DE LA INICIATIVA PRIVADA

### 7.1. Propuestas de reformas al 123 constitucional.

#### Fracción XVIII

Reformarla para crear "un tribunal de arbitraje en las universidades integrado tripartita o cuatripartitamente para que resuelvan los problemas y no se tengan que suspender las clases".(136)

#### Fracción VIII

Las aportaciones al INFONAVIT en provincia, se deben de quedar en provincia, y que sean manejadas por el Banco Obrero.(137)

### 7.2. Sobre la Ley Federal del Trabajo.

#### 7.2.1. Título primero, artículo 7.

Cuando se contrate personal extranjero, al final se habla de que habrá la necesidad de capacitar a trabajadores mexicanos en determinadas especialidades. Para facilitar la auténtica transferencia de tecnología, esta obligación debería ser regulada en el capítulo relativo a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.(138)

#### Artículo 9.

En la definición de trabajador de confianza (al que la Constitución para nada se refiere) el segundo párrafo es muy

limitante y de no suprimirse la frase de "cuando tengan carácter general" como se hace en el artículo 11, por lo menos debería hablarse también de otros puestos claves íntimamente vinculados con los de carácter general.

En la última instancia, dejar que las partes de acuerdo a las particularidades de cada empresa establezcan los puestos que se consideren de confianza.(139)

## 7.2.2. Título segundo

### 7.2.2.1. Capítulo I.

Solo es de recomendarse que ya se deje de hablar que el derecho del trabajador y la ley laboral sea "tutelares" del trabajador, así como el que claramente se diga qué disposiciones son supletorias del derecho laboral, específicamente en el aspecto procesal.

Finalmente, que sea un derecho que armonice diversos factores y no se parta de una lucha irreconciliable de clases.

Es recomendable separar de los ordenamientos sustantivos, la parte procesal y de riesgos de trabajo.

Aunque los principios establecidos actualmente, como el del artículo 3 son válidos y han funcionado, es peligroso que una ley asiente disposiciones de tipo declarativo. Es más práctico que sólo existan disposiciones de tipo positivo.(140)

-Simplificar al máximo la legislación laboral, flexibilizandola y eliminando de su contexto toda huella de regulación excesiva.

-Propiciar la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado, debido a que la tendencia de las empresas modernas está orientada al desarrollo de lo que se ha dado en llamar "multihabilidades", aspecto que viene a ser la diferencia muchas veces entre una empresa productiva y otra que no lo es.

-Hacer más flexible el término de la jornada diaria que permita reducirla o ampliarla por convenio entre las partes y lo inherente al turno, puesto, descanso y horarios, destacando la conveniencia para el país de continuar con la semana de 48 horas de trabajo distribuido a voluntad de las partes.

-Permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo.

-Flexibilizar los casos de contratación por tiempo determinado.

-Incluir en la LFT aspectos relativos a la demostración de capacidades y habilidades de los trabajadores de nuevo ingreso durante períodos de capacitación con términos precisos y con un pago que guarde la adecuada referencia con el de los puestos de planta calificados, lo cual se aplicará también en las promociones.(141)

Flexibilizar el principio de estabilidad en el empleo.

-Simplificar los procedimientos de retiro, revisando los conceptos de indemnización, retiros y salarios caídos.

-Revisar las causas de rescisión del contrato laboral,

estableciendo un procedimiento sencillo y seguro para estos casos.

-Conceder a trabajadores y empresa la facultad de negociar los retiros en un marco de franca libertad y de concertación entre las partes.

-Identificar y clarificar las causas y el tratamiento aplicable al abandono de trabajo.

-Señalar como causa de rescisión el incumplimiento de presentarse en la fecha que la autoridad señale para la reinstalación.

-Reducir a dos faltas injustificadas en el período de 30 días de las causales de la rescisión del contrato individual de trabajo, para evitar se interrumpan los procesos productivos, estableciendo como otra causa, la reincidencia en la inasistencia injustificada aun cuando no se le llegue al límite de "faltas" en un periodo determinado.

-Establecer para el caso de terminación por cualquier causa del contrato del trabajo, indemnizaciones razonables, que no afecten a la empresa nacional dejándola en desventaja con la competencia del exterior.

-Establecer una compensación justa pero razonable por mes laborado, como pago de indemnización en contratos de tiempo y obra determinada, que se den por terminados anticipadamente.

-Se propone la introducción de una nueva causal de rescisión de la relación de trabajo dentro de los supuestos establecidos en el artículo 47 de la propia ley laboral, en la que se establezca como base de despido la de que el

trabajador, como consecuencia de su evidente negligencia o falta de interés en el trabajo, no llegue a cumplir en forma reiterada, dentro del plazo que se fije al efecto, con la producción media consignada en la fracción IV del artículo 134, una vez reformada.(143) (más adelante se mencionará la propuesta de reforma del artículo 134 de la LFT).

### 7.2.3. Título tercero.

-Clarificar y unificar en todos sentidos el concepto de salario, identificándolo con los principios constitucionales que lo rigen.

-Establecer el principio de remuneración (con) base al trabajo efectivamente realizado, mediante el concepto de salario por hora, permitiéndose así atenuar el problema del desempleo.

-Establecer reglas claras que permitan fijar un salario mínimo único, revisando el concepto de los salarios mínimos profesionales, que están en contradicción con los convenios internacionales ratificados por México, reforzando con esta idea el impulso a la contratación colectiva.

-Propiciar el reparto de utilidades (con) base a la productividad, los logros de cada trabajador. Estableciendo bases que permitan la distribución de estos recursos, de acuerdo a la capacidad de reinversión de la empresa.

-Clarificar el concepto de utilidades en cuanto a la aportación del propio proceso productivo de la empresa, mismo que no puede incorporar los conceptos de rendimiento

financiero.

-Actuar con equidad en el pago del salario, relacionándolo, a la productividad, antigüedad, servicio efectivamente prestado, resultados, asistencia y la calidad mostrada por el trabajo de cada persona.

-Hacer compatible la remuneración del trabajador, con los resultados y la situación de la empresa.

-En beneficio del poder adquisitivo de los trabajadores eliminar, acorde a las leyes de la materia, los impuestos aplicables a las vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades y tiempo extra.(144)

-Reconociendo que no es posible unilateralmente modificar en forma radical las condiciones básicas y generales de trabajo y que ha operado que la ley señale el mínimo de los derechos para los trabajadores, en bien de ellos y de la permanencia de la fuente de trabajo, se debería regular cuidadosamente lo que se estipula en el artículo 57 para evitar el cierre de empresas.(145)

#### 7.2.3.1. Capítulo II.

-Está por demás analizado desde hace años la no conveniencia de reducir la jornada.

-En las empresas en que se ha reducido la jornada, se trabaja finalmente igual, a base de tiempo extra.

-Actualmente, el tiempo de reposo o de comida que es de media hora por lo menos, es práctica muy generalizada que se compute como parte de la jornada, por lo que si el trabajador

puede salir del centro de trabajo no debería formar parte de ella.

-La ley requiere contemplar expresamente en casos de dificultad económica, de capacidad de planta, de exceso de inventarios, etc. la existencia de jornadas flexibles, que entre otros beneficios reduciría los reajustes.

-Es urgente se aclare la incongruencia que hay sobre tiempo extra en la Constitución y la LFT.

-También resulta prioritario agilizar las facultades de administración en cuanto a la movilidad de un puesto a otro, de departamento, de maquinaria, etc. y así festinar la flexibilidad de la operación.

-Finalmente, conviene se establezca el como prestar servicios en turnos continuos las 24 horas del día, en determinados trabajos, sin incurrir en violaciones regulando el "doblete" tradicional.(146)

#### 7.2.3.2. Capítulo III

-Una alternativa para reducir la negativa para laborar en domingo, teniendo el descanso semanal en otro día, cuando auténticas necesidades del trabajo así lo exijan, sería el de incrementar la prima dominical, que a la fecha es de 25 por ciento.

-Pero en cuanto a los descansos festivos o conmemorativos establecer que en caso necesario sí están obligados a laborar evitando prácticas viciosas como las que al coincidir con el semanal, se pague más o se transfiera para el día siguiente.

-Obviamente, ya no es aceptable decretar más días de descanso obligatorio y sí, en cuanto a los existentes que puedan ser movibles al primer o último día laborable de la semana o bien agregarlos al período de vacaciones.(147)

#### 7.2.3.3. Capítulo IV

Ya que debe atacarse el ocio en todas sus acepciones, lo que es prudente incrementar es la prima vacacional y no los días de descanso, para facilitar al trabajador un mejor disfrute y terminantemente prohibir que se compensen con dinero u otra vía.(148)

#### 7.2.3.4. Capítulo V.

Definir lo que es el salario remunerador de que habla el artículo 84 actual y principalmente el de su integración para efectos de cotizar al Seguro Social y para determinar el monto de las indemnizaciones.(149)

No se requiere un incremento de las prestaciones legales mínimas para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la mediana y gran industria.

En cambio un aumento en la cuantía de las ya considerables prestaciones legales mínimas, implicaría sobrecargar los costos de la micro y la pequeña empresa, y desalentaría la inversión y la creación de empleados en esos niveles.(150)

#### 7.2.3.5. Capítulo VIII

-Eliminar a la Secretaría de Hacienda como autoridad en

materia laboral.

-Facilitar el proceso de posibles objeciones y darle injerencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

-Que los directores, administradores y gerentes generales tengan acceso al reparto.

-Eliminar la limitación en el tope salarial al trabajador de confianza.

-Que la percepción por participación de los trabajadores en las utilidades, sea libre de impuesto y no se llegue a probarse. Que se fijen sobre cantidades producidas, calidad, ahorro, volumen de ventas, progreso, productividad, etc. Porque sería incentivo, comisión, bono, prestación, etc., pero nunca participación de utilidades.(151)

#### 7.2.4. Título IV

##### 7.2.4.1. Capítulo II

Reformar la fracción IV del artículo 134 estableciendo que en las empresas de producción, la obligación de los trabajadores será la de cumplir íntegramente su jornada de trabajo con la intensidad, esmero y cuidado apropiados a fin de obtener la producción media que para cada categoría se establezca entre sindicato y empresa o entre patrón y trabajadores a través de los cálculos o tarifas que sea aprobado previamente.(152)

-Reducir los días festivos o bien, trasladarlos a domingo, pudiéndose incrementar proporcionalmente las vacaciones anuales.

-Eliminar requisitos y trámites en materia de capacitación y

desarrollo simplificando el procedimiento y estableciendo este concepto como una obligación no sólo para la empresa sino también para el trabajador.

-Dejar bien claro que la capacitación debe orientarse hacia la productividad del individuo, estableciendo un verdadero sistema de capacitación y adiestramiento para cada trabajador.

-Eliminar el llamado escalafón ciego, erradicando preferencias en caso de ascenso, el que deberá otorgarse (con) base a capacidad y aptitudes.

-Facilitar la creación de comisiones de productividad seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento con lo cual, comisiones actuales quedarían convertidas en factores que impulsen la productividad y la calidad en todos los ámbitos de la empresa.

-Establecer como recomendación para las empresas el dar información general a los trabajadores sobre la marcha del negocio, para insentivar la eficiencia y la competitividad.

-Dotar a la nueva ley de un elemento indispensable que la relacione con el concepto de productividad, laboriosidad, del trabajador y por ende de las empresas. En este sentido suprimir los llamados "puentes" mediante soluciones equitativas y justas, sin pretender copiar modelos de otros países, pero considerando la experiencia de naciones que se distinguen por el potencial del trabajo y aprovechamiento productivo del tiempo de la gente.

-Estimular la participación del personal en toda acción de

mejora emprendida por la empresa, haciéndolos partícipes de los programas de calidad implementados.

-Reconocer, como marco de todo lo anterior, que los trabajadores son capaces de aportar ideas inteligentes y aplicables, que pueden resultar de mucha utilidad para la empresa.

-En materia de capacitación y adiestramiento, deberá darse la facilidad para la creación de centros de adiestramiento en las empresas, eliminando las complicaciones burocráticas.

-Revisar el sistema de otorgamiento de incapacidades y permisos de tal manera que no afecten la productividad, ni la salud de los trabajadores.(153)

#### 7.2.5. Título séptimo

-Modernizar los procedimientos, estableciendo normas precisas y flexibles para llevar a cabo la modernización de la planta productiva del país.

-Contemplar un sistema de registro público nacional de sindicatos obreros y empresariales, descentralizando los procedimientos a las entidades federativas.

-Conceder mayor fuerza a la negociación colectiva celebrada en cada empresa, de acuerdo a su capacidad económica, rama industrial y área geográfica.

-Unificar los procedimientos especiales, y el conflicto colectivo de naturaleza económica y evitar que éstos no se

suspendan en su tramitación por el emplazamiento a huelga.

-Redimensionar el sistema de la huelga, a fin de preservar en lo posible el ritmo de producción en las empresas.

-Establecer un procedimiento sumario y flexible para resolver un conflicto colectivo jurídico encaminado a la huelga.

-Eliminar las huelgas por solidaridad.

-Permitir la terminación del conflicto, una vez estallada la huelga, si los trabajadores mayoritariamente así lo resuelven, permitiendo además que se presenten cuantas instancias de inexistencia, sean necesarias para acreditar la falta de mayoría.

-Definir procedimientos y responsabilidades de cada parte, y fijar reglas para el recuento, el cual deberá ser un procedimiento preventivo y no correctivo.

-Practicar las notificaciones de emplazamiento sólo en días y horas hábiles.

-Establecer que la voluntad mayoritaria de los trabajadores, en cualquier estado del procedimiento de huelga, lo de por concluido.

-Aplicar análisis previos de mayoría de trabajadores, en demandas de titularidad, a fin de proteger el centro de trabajo en contra de bloqueos y paros ilegales, estableciendo como obligación por parte del gobierno estatal y en su caso, del federal, su intervención a fin de preservar el funcionamiento de la empresa.

-Concluir de oficio la disputa de titularidad, en caso de

violencia de los trabajadores o sus representantes y resolver de inmediato el caso de suspensión ilegal de las actividades.

-Limitar la intervención de sindicatos o conflictos de orden colectivo, concediendo con ello más libertad de interacción entre trabajadores y empresas, señalando al arbitraje como optativo para cualquiera de las partes.

-Clarificar responsabilidades para sindicatos o trabajadores, en casos de que alguna huelga llegue a ser declarada inexistente.

-Señalar como requisito para acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores en emplazamientos a huelga o planteamiento de titularidad, el acta de asamblea del sindicato en que aparezcan nombres de trabajadores y sus respectivas firmas.

-La personalidad de los sindicatos debe acreditarse satisfactoriamente.

-Propiciar la libertad para la afiliación sindical, eliminando las cláusulas de exclusión y la sindicalización obligatoria.

-Establecer reglas para flexibilizar las acciones que permita actuar en apego a la verdad en los casos de recuento para determinar la titularidad de contrato colectivo, estableciendo como requisito para llevarse a cabo, el acta de asamblea con nombre y firma de los trabajadores de la empresa, especificando su calidad de miembro del sindicato actor.

-Declarar improcedente el emplazamiento de huelga a las

empresas que aun no estén operando.

-Crear condiciones que hagan propicio el reconocimiento y respeto del sindicalismo, entendiendo este como una organización que ejerce con autenticidad la representatividad de los trabajadores y patronos.

-Establecer reglas claras para no afectar a la sociedad en el caso de emplazamientos a empresas de servicios.

-Revisar los objetivos de huelga y señalar de oficio el recuento.(154)

#### 7.2.6. Título octavo.

Que las huelgas no duren más de quince días, si en quince días de huelga, los sindicatos o el sector empresarial no se pone de acuerdo porque sean de mala fe o porque les fallen las luces intelectuales, que resuelvan las autoridades de trabajo (...) también pienso que es necesario que las resoluciones de calificación de huelga se impugnen por medio del amparo directo y no el indirecto (ya que) por no tener el nombre técnico de sentencia se tenga que ir a los juzgados de Distrito y luego a los Tribunales Colegiados.

(...) que se establezca en la ley de Amparo, que para los efectos de impugnación, de las resoluciones de calificación de huelga se considere a estas resolución como definitiva para que pueda proceder el amparo directo o uniinstancial.(155)

#### 7.2.7. Título once.

-Descentralizar la administración de la ley a los estados y zonas estratégicas, a fin de estimular la acción de las juntas especiales federales en atención de los conflictos laborales individuales y colectivos.

-Establecer como base y condiciones para la descentralización, que la jurisdicción sea local y sólo por excepción, federal; determinando la competencia con base a la localización de los centros de trabajo.(156)

#### 7.2.8. Título catorce

-Reidentificar los principios laborales procesales con los principios generales de derecho.

-Revitalizar los principios de igualdad procesal, retornando a los principios generales de derecho en lo relativo a la carga de la prueba.

-Establecer las condiciones necesarias para un procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje, que sea simple, flexible, rápido y práctico, que no exceda de 30 días fijando sanciones a la autoridad laboral que rebase injustificadamente este lapso; en atención al principio procesal laboral de la impartición de justicia rápida y expedita.

-Para el caso de juicio de amparo en materia laboral, se permita garantizar el "acto reclamado", con fianza caución o cualquier otro instrumento legal.

-Penalizar los delitos laborales, mediante la intervención o

- asignación de agentes del ministerio público en el tribunal.
- Fortalecer la función conciliatoria, desligándola de la etapa jurisdiccional; al efecto, rediseñar la administración de las juntas estableciendo un departamento específico de conciliadores.
  - Establecer un procedimiento sumario previo a la aceptación definitiva de la demanda, en su etapa conciliatoria.
  - Imprimir y demandar una mayor celeridad en esta práctica procesal, estableciendo el principio de igualdad, el arbitraje obligatorio a solicitud de cualquiera de las partes en materia colectiva, unificando criterios a fin de que prevalezca la seguridad jurídica.
  - Eliminar la ampliación de la demanda individual.
  - Suprimir la suplencia de la queja, restringiendo las ampliaciones de demandados y regulando la conducta procesal de las partes, así como el principio de inmediatez.
  - Permitir la demanda en vía de acción.
  - Regular de manera más enérgica la prueba testimonial, permitiendo el interrogatorio libre y haciendo posible que esta prueba recobre su valor.
  - Proteger la productividad de las empresas, evitando citar a directivos que no estén involucrados en la litis, y a quienes no se les hayan imputado los hechos.
  - Reducir el número de documentos a los mínimos necesarios en la administración del personal.
  - Limitar la demanda a un solo patrón o centro de trabajo.
  - Establecer el principio de que la prescripción sea de 30

días.

-Establecer criterios para evitar la recurrencia de demandas improcedentes.

-Buscar un mayor equilibrio en lo concerniente al mandato y la representación legal.

-Imponer una mayor celeridad a la notificación, vigilando que se practique correctamente a las partes, sobre todo si se trata de persona moral.

-Establecer como un hecho que si cualquiera de las partes, patrón o trabajador o sus representantes no asisten a la audiencia inicial, existe plena libertad para no señalar nueva fecha de comparecencia, dándose por desistido y terminado el juicio.

-Regresar al principio procesal de que "quien afirma está obligado a probar", por lo que para el caso de inasistencia del demandado en la audiencia inicial, se le tenga por contestada la demanda en sentido negativo.

-Establecer el principio aplicable por tribunales laborales, de no admitir la demanda respecto de "codemandados físicos", cuando de los hechos de la demanda se desprenda que aquellos son simples "factores o dependientes" de la empresa.

-Intentar en una sola demanda todas las acciones derivadas de un solo hecho que se tengan contra un patrón.

-Eliminar las juntas de Conciliación, convirtiéndolas en juntas de conciliación y arbitraje.(157)

-(...) dentro del marco jurídico Constitucional, las garantías sociales del artículo 123 deben plasmarse en las

normas sustantivas de la Ley del trabajo, como tutelares de los trabajadores frente a los patrones, pero así mismo las garantías individuales de seguridad jurídica y legalidad consignadas en los Artículos 14 y 16 de la Constitución deben respetarse en las normas procesales del trabajo, como lo hizo el legislador en las leyes laborales de 1931 y 1970 y sucede así en toda la tradición jurídica mexicana doctrinal y jurisprudencial, hasta antes de la Reforma Procesal de 1980.(158)

-De dichas garantías de seguridad jurídica (importa) considerar (...), la consistente en el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento en el juicio o en el acto procedimental que dé origen a la privación de los derechos tutelados.(159)

-No puede desconocerse que alguna de las disposiciones tutelares del trabajador en el proceso que introdujeron los autores de la Iniciativa original de la Reforma Procesal de 1980, como por ejemplo la imputación de la carga de la prueba al patrón en relación con aquellos documentos que se encuentre obligado a conservar en la empresa, resisten la prueba del cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento. Sin embargo, no obstante que el proyecto original de la Reforma, fue tamizado y corregido por el legislador en definitiva, muchas de las disposiciones procesales de la Reforma, aparte de que son oscuras y carentes de técnica, transgreden por sí mismas o han sugerido y dado origen por su tendenciosa ambigüedad, a

interpretaciones que restringen o violan el ámbito de los derechos del gobernado protegido por las garantías individuales, de tal manera que los beneficios que pudo generar la Reforma procesal en cuestión se ven oscurecidos por las violaciones del estado de derecho ocasionadas por sus excesos, (...) tales vicios de las normas procesales vigentes deberán corregirse en la nueva Legislación Laboral, pues es indudable que el pleno respeto de las garantías individuales es una necesidad para la democracia socio-económica moderna que el país se propone lograr. (160)

7.3. Principios generales de derecho en la nueva Ley Federal del Trabajo que propone la iniciativa privada.

-Orientar la nueva legislación hacia la calidad, la productividad y la conciencia de los mexicanos sobre el valor que tiene el trabajo productivo como factor de realización humana y generador del desarrollo, a fin de ir logrando un cambio hacia la flexibilidad, competitividad y modernidad de la cultura laboral del país.

-Pugnar por una mayor responsabilidad en cuanto a derecho y obligaciones de todas las partes que intervienen en la relación laboral. Reconocer el principio protector en la legislación laboral, sin incurrir en el paternalismo.

-Dotar al texto de la LFT de una mayor flexibilidad en cuanto a la normatividad de las relaciones de trabajo, partiendo del principio de que la dignidad del hombre y los "derechos humanos" deben ser respetados por encima de cualquier otro

precepto.

-Concientizar a trabajadores y empresarios, que la situación que vive nuestro país y su entorno internacional, nos obligan a cambiar de cultura en todos los niveles, adecuando todo proceso productivo a las reglas del comercio y la competencia internacional respetando los derechos humanos.

-Procurar que en la administración de las relaciones laborales, la intervención gubernamental sea mínima, pero sin dejar de reconocer el papel de árbitro que como autoridad debe ejercer.

-Hacer que la LFT considere en su texto y operacionalidad, el hecho de que la mayor parte de las empresas de México son pequeñas y medianas, reconociendo por lo tanto, que el régimen jurídico debe estar acorde a las posibilidades del generador de fuentes de trabajo.(161)

#### 7.4. Propuestas para la pequeña y mediana empresa.

-Modificar los sistemas de indemnización, haciéndolos congruentes con la capacidad de las empresas.

-Adoptar medidas flexibles en todo precepto de obligatoriedad, reconociendo que la gran mayoría de las empresas mexicanas son pequeñas y medianas.

-Adecuar el espíritu de la ley al hecho de que en nuestro país existe una gran cantidad de microindustria, muchas de las cuales son empresas familiares, que demandan un trato flexible en cuanto al ámbito laboral.

-Establecer modalidades para efectos de pagos al IMSS e

INFONAVIT de acuerdo a la capacidad de las empresas, buscando que exista consistencia con las leyes fiscales (número de personas, monto de capital invertido, ventas, etc.)

-Permitir que las necesidades potenciales y situación actual de la empresa, sean los factores que rijan el capítulo referente a la capacitación.

-Reconocer la necesidad de flexibilizar los preceptos de la ley, de acuerdo a la existencia de centros de trabajo en zonas aisladas.(162)

7.5. Propuestas de la Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales (AMERI).

A continuación se reproduce una nota periodística que resume las propuestas de la AMERI, que por su radicalismo, es necesario tener en cuenta, pues van más allá de las ya expuestas:

Propone disminuir el número de sindicatos a efecto de que sean únicamente de empresa e industriales, porque en la práctica "estos son los sindicatos en que comúnmente se afilian los trabajadores". Aseguran que de esta manera se evitará que en una empresa existan varios sindicatos. Propone desaparecer las coaliciones de trabajo y argumentan que esta figura "no tiene representación", además de que -aseguran-, llegan a excesos como los paros, "sin tener facultad jurídica para hacerlo".

Sobre la afiliación sindical, reclaman una voluntad expresa de los trabajadores para agruparse, ya que va en contra de la

libertad de asociación el hecho de que se obligue a un trabajador a pertenecer a un sindicato.

En referencia a las condiciones de trabajo proponen que la jornada laboral se determine "únicamente por el tiempo efectivamente laborado".

La AMERI plantea establecer un salario por hora, contratos de 3 a 6 horas, y la obligación de laborar "cuando menos 10 horas de tiempo extra a la semana".

Consideran como causa de despido la baja productividad e ineficiencia de los trabajadores; plantean crear nuevos contratos individuales con base en otras necesidades, proponen que se despida a quien falte a labores sin causa justificada en dos ocasiones durante un mes o seis veces en un semestre. Piden la revisión del sistema para pagar el reparto de utilidades, por que consideran que éste debe prever el desempeño individual.

Demandan que se establezcan sanciones y se reglamente un número máximo de faltas por bimestre, semestre o año, así como los retrasos, con el fin de disminuir abusos en ausentismo, que afecta directamente a la productividad.

Aseguran que las conclusiones son derivadas de los foros organizados por AMERI con el fin de proponer "una nueva ley", por considerar obsoletos los lineamientos actuales.

Piden que el patrón establezca de manera unilateral la tecnología, sistemas, métodos y procedimientos que más le convengan; para esto reclaman que se permita al empresario tener "flexibilidad en turno, funciones, horario, lugar de

trabajo" del contrato.

Proponen que cuando una huelga sea declarada ilícita por las autoridades del trabajo, deberá terminarse la relación con los asalariados y cancelar el contrato colectivo de trabajo correspondiente. Piden, asimismo, que se suprima el registro de los sindicatos cuando hagan estallar huelgas "que no tengan ninguno de los objetos que la ley señala".

Indican que los daños causados por una huelga ilícita no debe ser motivo únicamente de terminación de las relaciones de trabajo, sino también de las relaciones colectivas del mismo "con la finalidad que queda imperativo el riesgo que se corre por provocar una huelga ilícita".

Proponen sanciones a los trabajadores que sin ninguna razón disminuyan la producción, y dicen que esta medida sería "en beneficio de la productividad".

Piden autorización para que los empresarios puedan unilateralmente, incrementar salarios de uno o varios trabajadores por encima del tabulador a fin de "premiar eficiencia, empeño y productividad".

Se pronuncian por respetar el derecho de la mujer a la maternidad, "dejando a su libertad la elección del período pre y posnatal".

Plantean legislar en materia de acoso sexual y otorgar todas las garantías de igualdad a la mujer, aunque en estos dos puntos, no precisan artículos definidos.

En la memoria presentada por este grupo hay un apartado donde Luis Manuel Guaida, hace una comparación con la legislación

laboral japonesa.

Indica que a diferencia de los países europeos y americanos, en los cuales la huelga es el arma más importante y poderosa con que cuentan los trabajadores sindicalizados, en Japón no lo es así y da algunas razones.

Entre ellas el concepto de "socio" que existe entre trabajadores y empleadores, además del sentido de permanencia que existe entre ambos y un vínculo de lealtad que "les une, literalmente, por toda la vida".

La huelga no es entonces su arma final, sino que los trabajadores japoneses la han usado más bien para atraer la atención del empleador. Explica que este tipo de movimientos se da durante negociaciones y más bien con el fin de presionar por lo que "generalmente son de corta duración, en promedio de una hora".(163)

## 8. PROPUESTAS DE LOS ESPECIALISTAS

### 8.1. Propuestas sobre Artículo 123 constitucional.

#### 8.1.1. Fracciones I y II.

Reducción de la Jornada Laboral. Se requiere unificar las fracciones I y II parte inicial, del apartado A, y complementarlas en los siguientes términos: "La duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta, recogiendo así, en una sola fracción, los tres tipos de jornada ordinaria de trabajo ya reconocidas en la ley y aplicadas en la práctica. En concordancia con lo anterior se debe modificar la fracción IV para establecer que: "Por cada cinco días de trabajo deberá disfrutar el operario de dos días de descanso, cuando menos, llegándose así a la reducción sugerida.

#### 8.1.2. Fracción VI.

Fijación de los salarios mínimos.

Se sugiere adicionar el tercer párrafo de la fracción VI del apartado A, en los siguientes términos: "Para fijarlos la comisión tomará en cuenta también los índices de aumento de precios y el valor que el trabajo agregue al producto.

### 8.1.3. Fracción XI.

Pago de horas extras.

Se sugiere reformar la fracción XI del apartado A en los siguientes términos: "Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada máxima o de la ordinaria convenida, se pagará como salario por el tiempo excedente un doscientos 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 a la semana. Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

### 8.1.4. Fracción XIII.

Capacitación y adiestramiento.

Modificar la fracción XIII del apartado A donde se establezca la obligación del patrón de proporcionarla y al obrero de llevarla a cabo.

### 8.1.5. Fracción XXI.

Fortalecer la estabilidad en el empleo.

Adicionar un párrafo a la fracción XXII de la siguiente manera: "El patrón sólo podrá rescindir el contrato del trabajador por causa justificada y mediante juicio sumario seguido ante Junta competente".

### 8.1.6. Se propone adicionar dos fracciones.

Sobre negociación colectiva.

Que se adicione una fracción donde se consagre el derecho a la negociación colectiva.

Sobre el "Fondo Nacional para el empleo.

Que se adicione una fracción que contemple la creación de un fondo nacional para el empleo, a través del cual es posible combatir el desempleo y el subempleo que cada vez son mayores.

La integración de este fondo requerirá de fuentes que en lo posible, no recaiga directamente en trabajadores y patrones. Su administración quedaría en manos de un organismo tripartita, formado con representantes de los factores de la producción y del gobierno.

Federalización de la Justicia laboral.

Que las juntas de conciliación y arbitraje sean de carácter federal. (164)

8.2. Sobre el Apartado "B" del artículo 123 constitucional

Ventajas que tiene este apartado..

-Inamovilidad en el empleo. (artículo 6)

-Las vacaciones (artículo 30) de 20 días por año de servicios. Prima vacacional 30% (artículo 40)

-Jornada semanal de 5 días, jornada diaria de 7 horas en la mayoría de las dependencias (Diario Oficial, 1o. de enero de 1973).

-Aguinaldo 40 días (artículo 42 bis.)

-Actividades cívicas y deportivas dentro de la jornada de trabajo (artículo 31).

- Mayor seguridad en el empleo (artículo 46 y 46 bis)
- No reelección sindical (artículo 75)
- No cláusula de exclusión ni expulsión sindical (artículo 69).
- Mayor tasa de sindicalización en el apartado B que en el A.

#### Desventajas del apartado "B".

-El nombramiento para obtener el empleo, que desde el término que se usa es peyorativo y de tipo medieval, donde un ser supremo " nombra " a otro para desempeñar una función. No es una acción jurídica bilateral entre las partes, incluso excluye al sindicato de ese derecho. El artículo 3 define a los trabajadores de base pero los que no son, no los define.

El artículo 8 excluye a los trabajadores de confianza del régimen jurídico, lo cual es anticonstitucional.

-La fijación de los salarios se establecen con criterios unilaterales. Lo cual es reforzado así también en las condiciones de trabajo, prestaciones y homologaciones con el Servicio Civil de Carrera. De los sindicatos, a través de la F.T.S.E. (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado), sólo se les tomará su opinión (artículo 32).

-Al no contar en las Condiciones Generales de Trabajo (CGT), los sindicatos, con capacidad jurídica para su elaboración y modificación (artículo 87), se pierde la indispensable bilateralidad que dan la razón de ser a los sindicatos. Las CGT se establecen unilateralmente y serán revisables, en esa

forma, cada tres años.

-El artículo 68 niega la posibilidad de la existencia de más de un sindicato en cada dependencia o institución, negando la pluralidad y juego democrático en las etapas de formación de los sindicatos. El artículo 78 establece que la FSTSE es la única que reconoce el Estado, obligando así la adhesión de los sindicatos a ella, a la federación oficial. Esta, a su vez, ejerce el corporativismo sindical con un estatuto que obliga a los sindicatos a pertenecer a la UNE y al PRI, imponiendo así ideologías políticas y formas de organización extrasindicales.

Otros trabajadores del apartado "B".

La fracción XIII del apartado B incluye a los trabajadores bancarios, su ley reglamentaria es la del trabajador del Servicio Público de Banca Crédito, la que conserva casi las mismas características de la LFTSE, y supletoriamente aplica a la LFT. En particular, en cuanto hace al derecho colectivo se rige por la LFTSE, capítulo cuarto.

-Los trabajadores municipales y de los Estados están fuera del apartado B, pero se rigen con esa orientación jurídica en lo fundamental, son especies de "apartaditos B" locales, aún más aberrantes legal y constitucionalmente hablando, hacen forzosa la adhesión de los sindicatos locales a uno solo en condición de sección sindical del oficial. Las legislaturas de los Estados en la mayor parte de los casos, integradas por priístas, optaron por copiar el modelo del apartado B, hasta

llevarlo a extremos inexplicables e inconstitucionales.

Propuestas sobre el apartado "B".

Constitucional y jurídicamente, el texto del apartado B y la LFTSE (Ley Federal para los trabajadores al Servicio del Estado) no requieren de reformas a sus fracciones y artículos, respectivamente, sino de su derogación completa, para que todos los trabajadores del país sean igualados a sus derechos fundamentales. Es decir, la desaparición de los llamados apartados A y B, para que quede en su texto el artículo 123 constitucional.

Asimismo, la reforma a la legislación laboral actual requiere que su modificación sea integral y que quede en una sola ley reglamentaria, con las reformas que a la LFT corresponden. Para que en base en un tronco común jurídico que iguale a los trabajadores, y sus especificidades, sin duda de carácter secundario, se reglamenten bajo esa apreciación de principios y orientaciones comunes para todos los trabajadores.(165)

### 8.3. Propuestas sobre la Ley Federal del Trabajo.

#### 8.3.1. Título segundo.

Relaciones individuales de trabajo.

Duración de las relaciones de trabajo. A este respecto son de tomarse en cuenta los modelos francés y español. En esencia, se trata de promover el empleo mediante diversas formas de contratación transitoria (de tres a seis meses cada período), con renovación de plazos iguales, en la inteligencia de que,

después de dos o tres años de renovación, si subsiste el contrato, se convertirá en contrato indeterminado. Puede convenirse que en función de la duración, el trabajador tendrá derecho a una prima de antigüedad si es separado sin razón casual al concluir un periodo.

- Condiciones de trabajo: Consagrar la semana de cuarenta horas. Suprimir la mayoría de los días de descanso obligatorio, que sólo encarecen y entorpecen la producción. Deben conservarse, únicamente, los que en su texto original estableció la LFT de 1931, a saber: 10. de mayo, 16 de septiembre y 25 de diciembre. Fijar un período mínimo de vacaciones de quince días hábiles. con pago de una prima vacacional equivalente, por lo menos, al cien por ciento de salario de los días de vacaciones. Por la antigüedad excedente, se puede aceptar la fórmula vigente de dos días más por cada cinco años adicionales de antigüedad. Promover prestaciones de previsión social, libre de impuestos, que eliminen las insuficiencias del salario. Establecer una flexibilización absoluta en la adscripción de los trabajadores a turnos o departamentos diversos, de acuerdo a las necesidades comprobadas del trabajo. Regular la obligatoriedad para ambas partes de la capacitación y adiestramiento, siempre por medio de los convenios colectivos. Suprimir el ascenso por antigüedad y consagrarlo por mayor capacidad. Premiar la antigüedad de los trabajadores mediante incentivos en efectivo de acuerdo al número de años trabajados, que integran el salario para todos

los efectos menos para la aplicación del principio de igualdad salarial. Regular, de manera general, el cómputo de la antigüedad, determinando cuales ausencias no deben afectarlas. Incorporar a la ley los casos que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia ha considerado para el pago de la prima de antigüedad. Incorporar derechos de autor y de interpretar de los trabajadores como causa de prestaciones adicionales en términos semejantes a los que derivan de sus intervenciones.(166).

#### Principio nuevo

El derecho del trabajo tiene por objeto estimular, conseguir y preservar el desarrollo económico, mediante la elevación de los índices de productividad. Para ello deben equilibrarse los factores de la producción en la concentración de sus propósitos, medios y acciones.

Medios: Actualizar definiciones de las principales figuras: Patrón, trabajador, trabajador de confianza, representantes del patrón, intermediario, empresa y contrato de trabajo.

-Incluir conceptos que alimenten la productividad. Estímulos a las empresas que mediante la aplicación de sistemas competitivos, desarrollen calidad y abatan costos; distinción entre empresas de una misma actividad, con diversos equipos, tecnología y métodos de trabajo. Hacer más accesibles los métodos de capacitación y adiestramiento, a las empresas; dar valor práctico a los certificados y constancias donde se acrediten las habilidades para el trabajo; reconocer el

derecho de los trabajadores para tener acceso a las diversas estrategias y niveles de una empresa; fomentar la concertación entre trabajadores y patrón con relación a forma y métodos de trabajo, promoción, horas y días de trabajo, así como estímulos; enfocar las obligaciones y derechos de patrón y trabajadores con un criterio eminentemente productivo.

Sobre la estabilidad en el trabajo.

La estabilidad en el trabajo esta determinada por la duración, suspensión, rescisión, terminación, indemnización y prima de antigüedad.

Duración: Revisar términos del contrato; incluir el contrato de capacitación; establecer períodos de adaptabilidad: en cargos de nueva creación y con motivo de promociones; contratos por tiempo determinado; ampliar los supuestos de prórroga; aclarar consecuencias: sólo pueden operar la rescisión o la terminación.

Suspensión: Deben afectarse los supuestos de ambas figuras: individual y colectiva; Incluir posibilidad de suspender individualmente a los trabajadores cuando la condición de la empresa o del mercado lo justifique, mediante convenio o, en caso de desacuerdo, con aprobación de la junta; Simplificar el procedimiento entre la desaparición de la causa y la reanudación del servicio; Contemplar como causa de rescisión la no continuación en el trabajo, dentro de los plazos de la ley.

Rescisión: Las causas deben ser precisas y objetivas para

permitir un adecuado conocimiento preventivo; la rescisión no debe contemplar la decisión unilateral del patrón. Una comisión disciplinaria debe analizar la procedencia del despido; la ley debe contener principios de aplicación general y permitir que se convengan las causas en una concertación entre patrón y trabajador.

Terminación: Establecer el concepto : Extinción de la relación de trabajo cuando concurren elementos ajenos a la responsabilidad de uno de los sujetos, patrón o trabajador, que atente con los derechos de la otra parte de la relación laboral; no limitar los supuestos a tiempo u obra determinada, substitución temporal de un trabajador, exigencia derivada de la naturaleza de los servicios; permitir la concertación para precisar las causas y cuando no se convenga, dar facultades a la autoridad laboral; consignar la causa por condiciones económicas para todas las empresas con un procedimiento ágil ante la junta.

Indemnización: Sólo cuando existe responsabilidad del patrón por lo que debe ser adecuadamente suficiente para el sostenimiento del trabajador y su familia. A este efecto debe tomar en cuenta: problemas de desempleo, grados de dificultad conforme a la actividad del trabajador, gravedad de la conducta del patrón.

Prima de antigüedad: Debe reconsiderarse la reforma aprobada por la Cámara de Diputados en 1976 que proponía el aumento a 20 días por año de servicios; es conveniente otorgarla en todo caso de extinción de la relación laboral,

independientemente del sujeto responsable, tiempo laborado u otras circunstancias. (167)

### 8.3.2. Título tercero.

Prestaciones directas. El salario mínimo debe adquirir su idea original: ser suficiente para el sostenimiento del trabajador y su familia; fomentar estímulos por producción conforme la naturaleza de las empresas; alimentación, habitación, despensa, gastos sin comprobación, prestaciones que se suman; hacer operativo el pago por unidad de tiempo y a destajo; reglamentar el pago por trabajo a domicilio, para evitar las constantes violaciones a la ley.

Prestaciones circunstanciales: La ley es confusa en cuanto al renglón de gratificaciones, concepto que convendría substituir por el de premios o compensaciones por servicios o productividad; determinar que tanto el aguinaldo como la prima vacacional no pueden ser considerados para el efecto de pago de indemnización y cuotas al seguro social; propiciar el otorgamiento de prestaciones que alienten el cumplimiento más eficiente de los servicios. (168)

### 8.3.3. Título cuarto. ( capacitación y adiestramiento).

Que en el capítulo correspondiente a las obligaciones de los trabajadores se adicione una fracción para formalizar la obligación de los trabajadores, correlativa de su derecho a ser capacitado.

Del artículo 153-A debe suprimirse que los planes y programas deben ser "aprobados", o sea suprimir la palabra "aprobados", para que sea simplemente "registrados", ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Modificar el artículo 153 M, para que su primer párrafo, en cuanto a la idea de que en los contratos colectivos de trabajo "deberán" incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, sea potestativa y no imperativa, como está ahora.

Del artículo 153-N, se sugiere se cambie el acto de aprobación por el de "registro".

Que se suprima este capítulo y del correspondiente al de servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento, el concepto o idea de "constancia de habilidades laborales", se trata de que sólo quede el término de "constancia"

Con respecto al título séptimo, correspondiente a las relaciones de trabajo, y hablando de capacitación y adiestramiento, en su capítulo III, específicamente el artículo 391, que indica lo que debe contener el Contrato Colectivo de Trabajo, sugerimos suprimir las fracciones VII y VIII.

Que tanto el artículo 501 como el 503 deberían, porque se

trata de la muerte del trabajador, pasa a otro capítulo que sea el específico que se denomina Terminación de las Relaciones Individuales de trabajo.(169).

#### 8.3.4. Título sexto. (Deportistas)

Las propuestas de reformar a la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo respectivo al deportista profesional, deben comprenderse los siguientes enunciados, que vendrían a completar los que actualmente regulan la actividad en los artículos 292 al 303.

a) Protección al deportistas amateur, para que desarrolle su actividad a plenitud en ese sector, garantizando así su calidad cuando sea profesional.

Se propone el siguiente texto normativo: "Las empresas o clubes no podrán contratar como deportista profesional, a ningún miembro de una preselección o selección nacional, sea cual fuere la naturaleza de éste, sino a la terminación de la celebración del evento objeto de selección:.

b) Establecer un seguro por cesantía, así como los seguros necesarios en el curso de la contratación deportiva por las cantidades suficientes que permitan su restablecimiento a la vida deportiva o un retiro digno.

c) El derecho que tiene el deportista profesional a que el patrón le participe un porcentaje por la transmisión de la competencia en que participa; se propone que sea un 7 por ciento de los derechos mencionados, cantidad que será prorrateada entre los deportistas referidos.

d) Al mismo tiempo se deberá establecer el medio por el cual el deportista profesional tenga acceso a la prima de transferencia a que se refiere el artículo 296 ya que como ha venido ocurriendo en la práctica, ese documento que es el seguro del deportista - su acreditación como profesional- es también la garantía de la empresa o patrón para disponer del deportista a su voluntad (en ocasiones capricho) lesionando con ello los más elementales principios que prevé la legislación del trabajo en México.

e) Proteger al deportista que, haciendo uso de sus derechos laborales, se ve obligado a acudir a las autoridades del trabajo, para dirimir algún conflicto de tipo laboral. En ese sentido, se deben penalizar a los patrones del deporte profesional que intenten o consuman amenazas contra los deportistas por hacer uso de sus derechos.(170)

#### 8.3.4.1. Capítulo II. (Trabajadores de confianza).

1.- Dejar plenamente establecido que el carácter tutelar de la LFT es extensivo a los trabajadores de confianza.

2.- Federalizar las juntas locales de Conciliación y Arbitraje con objeto de que los trabajadores de confianza puedan ventilar sus asuntos con la garantía de que ninguna influencia patronal, partidista, gubernamental, clericales, etc., puedan escamotear su reinstalación o su justa indemnización.

3.- Así como existe el derecho de libre asociación para los trabajadores de base, cuando menos los de confianza deben

gozar del derecho de militar en las corrientes sociales de su preferencia, sin que exista amenaza de despido por no coincidir con los intereses patronales. La nueva legislación debe separar los intereses de la empresa de los intereses de este tipo de trabajadores.

4.- Supresión del apartado B que impide amparar jurídicamente a los trabajadores de confianza que son despedidos injustificadamente y que crea en los hechos un régimen de excepción laboral, contraviniendo con esto los acuerdos firmados por nuestro país en el seno internacional.

5.- Establecer tres meses como máximo, para culminar un juicio de reinstalación o indemnización.(171)

#### 8.3.4.2. Trabajos especiales

Debe reubicarse el capítulo especial que se refiere a los trabajadores de confianza, se puede llevar sus disposición al título primero.

En el trabajo en los buques debe considerarse también el que se presta en actividades de pesca.

Debe suprimirse el capítulo relacionado con los ferrocarrileros por tratarse de una especialidad ampliamente protegida por los convenios colectivos..

El trabajo de autotransporte es indispensable la regulación especial de las jornadas de trabajo para evitar el abuso que conduce al uso peligroso de estimulantes. No habría inconveniente en valorar de manera especial el descanso durante la ruta.

Respecto del trabajo de los maniobristas, es indispensable precisar el concepto mismo de relación de trabajo, evitando que se conviertan en verdaderos patronos las sedicentes organizaciones sindicales.

Es conveniente agrupar, en un sólo capítulo, a los deportistas profesionales (incluyendo boxeadores, y toreros) y a los actores y músicos, por ser absolutamente afín su regulación.

Con relación a los trabajadores domésticos, es indispensable el establecimiento de la jornada máxima de trabajo.

A los médicos, en período de adiestramiento en una especialidad, es absolutamente necesario otorgarles descansos diarios y semanales y, en su caso, vacaciones anuales.

Deben suprimirse las limitaciones anticonstitucionales a los derechos colectivos de los trabajadores universitarios (para que puedan constituir sindicatos de industria), considerando especialmente la posibilidad de que se elimine la distinción artificial que atiende a la condición autónoma de las universidades e instituciones. (172)

#### 8.3.5. Título séptimo. (Derecho colectivo).

Reducir los requisitos y trámites para la formación de sindicatos y su registro.

Que se obligue a las direcciones sindicales a la rendición de cuentas periódicas a los trabajadores.

Por disposición de ley las elecciones serán por medio del voto universal, secreto y directo de todos los miembros de la

organización

Que quede prohibida la afiliación de los sindicatos a los partidos.

Restablecer el derecho de coalición para el ejercicio de sus derechos colectivos, como el de sindicalización, huelga y contratación colectiva, como regía hasta 1970 en la ley, basta que un grupo de trabajadores acredite la mayoría.

Los derechos adquiridos serán irrenunciables, tal como lo prevé el artículo 123 constitucional, fracción XXVII; el artículo 5, 35 y 394, por lo tanto, serán sancionadas las autoridades que lo permitan o toleren.

Los contratos colectivos incrementaran los salarios en la misma proporción que la inflación, así también los de emergencia.

La productividad, la modernización tecnológica y los cambios en los procesos de trabajo serán reglamentados de manera bilateral entre empresa y sindicato. (...) Será obligatorias la información previa de las empresas de los cambios que pretendan llevar a cabo de los aspectos señalados.

Ninguna reglamentación de carácter secundario podrá limitar o negar el ejercicio del derecho de huelga.

Derogar los requisitos para el emplazamiento a huelga del artículo 920, para que vuelva a los términos que regían hasta antes de 1980. Derogar las causas de inexistencia de una huelga para que únicamente pueda ser declarada así cuando sea la mayoría de los miembros de una organización los que la realicen y por los objetos señalados en el artículo 450. La

autoridad no podra argumentar otra causa.

#### 8.3.5.1. Capítulo III.

Se adicione al artículo 132 la obligación del patrón, de en cuanto ingrese a laborar el trabajador, se le entregue una copia del contrato colectivo vigente .

-Se adicione al capítulo de contrato colectivo de trabajo, la obligación de la autoridad de hacer públicos los convenios colectivos y expedir una copia a quien lo solicite.

-Se adicione al artículo 394 que, si la autoridad consiente la firma de un convenio laboral por abajo de lo establecido en la ley, está podrá ser destituida.

-Se reformen los artículos 399 bis y 419 bis para que en los contratos colectivos y contratos de ley, se incrementen automáticamente los salarios en la misma proporción a la inflación mensual que resulte en base al índice del proceso inflacionario.

-Se reforma el artículo 398 de la ley laboral, para suprimir el derecho de los patrones al solicitar la revisión del contrato colectivo. La existencia de este derecho es incongruente con el artículo 394 que garantiza que nunca podrán ser disminuidos los derechos de los trabajadores.

-Suprimir los artículos 409, 410,411 para el efecto de que, para la celebración de un contrato ley se tome en cuenta la voluntad de los trabajadores y no la del gobierno. Que con la presentación del 51% de los trabajadores que integren la industria, la autoridad realice la audiencia de conciliación,

citando a los empresarios de la rama y pueda realizarse la convención respectiva. Que se conserve el derecho de los trabajadores de estallar la huelga de no lograse la conciliación.(174)

-Uno de los aspectos prioritarios que debe establecer la ley es el relativo al control de las cuotas sindicales, la aplicación de sanciones por desvío, la creación de comités de vigilancia, así como el rendimiento de cuentas por los funcionarios.

-Es prudente analizar la tipificación de delitos relacionados con la conducta de los dirigentes sindicales por incumplimiento de acuerdos de asamblea, conductas que rebasen el marco autorizado de sus atribuciones y desvíos de fondos de cuotas sindicales.

-Cambiar la figura de contrato colectivo por la negociación o concertación colectiva y su revisión debe efectuarse conforme a los plazos, términos y condiciones que se convengan en cada empresa entre obreros y patronal.

-Se propone crear comités de empresa, con una debida reglamentación para abordar problemas de capacitación, productividad, seguridad e higiene, sanción a los trabajadores y de "manera muy especial la rescisión de la relación de trabajo".

-Mantener la figura del sindicato para el ingreso exclusivo de sus miembros, sobre bases de eficiencia. Con este mismo criterio el comité de empresa debía analizar la suspensión, reducción temporal de personal, separación definitiva y

ajuste de salarios de uno o más trabajadores en forma ascendente y descendente.(175)

-Suprimir el registro de las organizaciones sindicales, la toma de nota de sus mesas directivas y las obligaciones de información que la ley actual fija. En su lugar debe conservarse únicamente el depósito de los documentos que acrediten la constitución legal de los sindicatos, que puede hacerse ante la autoridad laboral administrativa, con derecho a crítica por cualquier interesado que habrá de ejercerse ante las autoridades jurisdiccionales en un plazo determinado. En tanto no se declare la ilegitimidad de la organización sindical, esta funcionará sin limitación alguna.

-En toda empresa o establecimiento se constituirán comités de empresa, elegidos democráticamente por un número determinado de años, que se integrarán en forma proporcional a los resultados de las elecciones. Estos comités, de número variable de acuerdo a los trabajadores de la empresa o del establecimiento, quedarán legitimados para acordar los convenios colectivos.

La celebración de los pactos normativos de condiciones de trabajo será obligatoria para trabajadores y patronos. Su contenido atenderá a la mejoría de las condiciones de trabajo y a cualquier fin relacionado con el bienestar de los trabajadores y sus derechos colectivos, pero también a las reglas de flexibilización laboral, productividad y disciplina y las demás que sean importantes para la conservación y

desarrollo de la empresa. Se incluirán también reglas relativas al derecho de los trabajadores a conocer previamente a su implantación, los cambios administrativos o tecnológicos que puedan afectarles, a efecto de que se tomen en cuenta sus puntos de vista al momento de tomar la decisión.

-Prohibir las cláusulas de exclusión. Las sanciones sindicales en ningún caso afectarán a las relaciones de trabajo.

-Los salarios y demás cláusulas de los pactos colectivos se revisarán con la periodicidad que fije la ley.

-El ejercicio del derecho de huelga se hará valer exclusivamente por los trabajadores constituidos en asamblea. La autoridad sólo intervendrá para recibir el aviso previo, sometido en todo caso a un plazo mínimo. Las huelgas podrán ser totales o parciales, temporales o indefinidas y en todo momento, sin perjuicio de cualquier derecho, los trabajadores podrán dejar sin efecto la huelga y reanudarla después,

-Tratándose de huelgas que afecten a los servicios esenciales a la comunidad, éstos se seguirán prestando en la medida indispensable, a juicio de la autoridad competente, y con este objeto, al recibir el aviso de huelga, el organismo jurisdiccional lo pondrá en conocimiento de dicha autoridad a efecto de que determine la extensión de los servicios mínimos.

-Deberá suprimirse la disposición que hoy contiene el artículo 924 de la LFT que impide el ejercicio de acciones

civiles y administrativas en caso de emplazamiento a huelga.

-Deberá incluirse la regularización, sólo para situaciones de crisis, de los pactos de concertación social.

### 8.3.6. Título octavo. (Sobre la huelga)

Que se agregue al artículo 450 las siguientes causales de huelga: a) Cuando el patrón no haya comprobado previamente las causas en las que incurrió el o los trabajadores que hayan sido despedidos, de manera muy especial, cuando éstos ocupen responsabilidades sindicales.

b) Cuando el o los patrones cierren arbitrariamente las fuentes de trabajo.

c) Cuando el o los patrones impongan de manera unilateral modificaciones de trabajo que a juicio de los trabajadores les perjudica en sus intereses y derechos laborales.(177)

### 8.3.7. Título once. (Autoridades de trabajo)

-Deben otorgarse nuevas atribuciones a las procuradurías de la defensa del trabajo para que ejerzan la función tutelar que hoy la ley atribuye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje exclusivamente para la mejoría de sus demandas. Con ello se superará la violación constitucional que implica ese deber ya que las juntas sólo están autorizadas para decidir las diferencias entre el capital y el trabajo (fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional), pero no para constituirse en tutores de los trabajadores en cuanto a sus demandas.

-Debe suprimirse la dependencia absoluta que las juntas tienen (vía nombramiento, vínculo presupuestal o por la vocación política de servicio) de los poderes ejecutivos, federal y locales. Es indispensable incorporarlas al Poder

Judicial y de preferencia, suprimiendo su integración tripartita, pues esto es muy negativo.(178)

#### 8.3.8. Título catorce. (Derecho procesal del trabajo)

- Inclusión del principio de imparcialidad del juzgador.
- Reglas más ágiles en materia de representación y personalidad procesal.
- Supresión de la prohibición de que los apoderados de las partes o sus asesores intervengan en algunas etapas procesales ya que es evidente que ello perjudica notablemente a los trabajadores.
- Supresión de las competencias federales en materia de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene.
- Reducción de plazos en los procesos.
- Supresión, por inútil, de la caducidad.
- Reiteración de la plena libertad de interrogatorios.
- Eliminación de los procedimientos especiales.(179)

8.4. Propuestas de reforma a la legislación laboral desde el punto de vista de la salud.

##### 8.4.1. Reformas al 123 constitucional.

Fracción II: Se limitará el establecimiento de trabajo nocturno, reglamentando las actividades en que es posible realizarlo.

Fracción V: Se evitará que las trabajadoras embarazadas se expongan a sustancias o condiciones laborales que pongan en peligro el desarrollo del producto de la gestación durante

las 12 primeras semanas de la gestación.

Fracción XIII: Se responsabilizará a los patronos del agravamiento o inducción de las enfermedades no profesionales, con motivo o por el ejercicio de la profesión o trabajo que se ejecute. Estos padecimientos se consideran como de carácter profesional.

#### 8.4.2. Sobre la Ley Federal del Trabajo.

Jornada de trabajo: Artículo 5, Fracción III. Reducción de la jornada de trabajo, estableciendo que es excesiva con base a los dictámenes médico-técnicos realizados a petición de las partes.

Artículo 60: La jornada nocturna se efectuará sólo en aquellas actividades que por la naturaleza del trabajo sea indispensable su establecimiento.

Artículo 63: En caso de los trabajos realizados bajo condiciones insalubres peligrosas, los períodos de descanso se establecerán de acuerdo a los dictámenes médico-técnicos realizados y las normas establecidas.

**Salario:**

Eliminación del salario por unidad de obra, por cuota y cualquier forma de pago que favorezca la producción de accidentes y enfermedades de trabajo.

**Capacitación:**

Artículo 153: Todo trabajador tendrá derecho a un mínimo de 20 horas anuales de capacitación para la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales.

**Trabajo femenino:**

Artículo 166: Durante las primeras 12 semanas de la gestación se impedirá que las trabajadoras embarazadas se expongan a condiciones laborales que afecten al producto de la gestación.

**Riesgo de trabajo:**

Artículo 478: Las incapacidades se determinarán (con) base a los criterios marcados por la salud pública y la salud en el trabajo.

Artículo 473: Riesgo de trabajo es la posibilidad de que los trabajadores sufran accidentes y enfermedades con motivo o en ejercicio de su trabajo.

Artículo 475: Enfermedad de trabajo es toda alteración o estado patológico físico y mental derivado...

Artículo 484: El monto de la indemnización correspondiente no

será reducido por ningún procedimiento administrativo.

Artículo 486: Derogarlo.

Artículo 493: Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades y aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, se aumentará la cantidad hasta el monto que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes, de acuerdo a los dictámenes médico-técnicos emitidos.

Artículo 499: Reposición de empleo. Quitar "de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo".

Artículo 505: Los médicos de empresas serán designados por el Instituto Nacional de Salud en el Trabajo. Su principal función será la prevención de los riesgos de trabajo.

Artículo 509: Las comisiones mixtas de Higiene y Seguridad tendrán carácter ejecutivo. Si después de tres reuniones ordinarias no asiste el 50% de sus integrantes, podrá funcionar con el resto y emitir sus dictámenes. El tiempo máximo para emitir un dictamen después de realizados los estudios pertinentes será de un mes, improrrogable.

Artículo 476: Serán consideradas enfermedades de trabajo o de carácter profesional, para todos los trabajadores y por rama productiva, las contenidas en los reglamentos respectivos.

Artículo 513: Eliminación de la lista de enfermedades profesionales. Elaboración de un reglamento que puede ser sometido a una revisión permanente.

Artículo 514: Eliminación de la tabla de evaluación de incapacidades. Elaboración de un reglamento que la contenga.

Agregados:

- 1.- Las tablas de enfermedades profesionales y valuaciones de incapacidades, así como todos los reglamentos correspondientes tendrán un proceso de revisión permanente.
- 2.- Por ningún motivo las normas administrativas de las instituciones de salud limitarán los derechos y prestaciones derivados de la producción de riesgos laborales.
- 3.- Para la elaboración de las tablas y reglamentos se formará una comisión nacional, donde intervendrán las autoridades, empresarios y sindicatos. Esta participación no será necesariamente a través de los organismos nacionales.
- 4.- Creación del Instituto Nacional de Salud en el Trabajo. Organismo encargado de la normatividad, investigación y dictaminación de los daños laborales.
- 5.- Los trabajadores y los sindicatos tendrán acceso a los registros de los riesgos de trabajo existentes en las empresas

e instituciones de salud.(180)

## NOTAS

- 1.- El día (México) 22 de julio de 1989 p. 2
- 2.- Ibid.
- 3.- Ibid.
- 4.- El Nacional, (México) mayo 27 1989 p. 4
- 5.- El Día (México) 22 de junio de 1989 p. 2
- 6.- El Día (México) 23 de julio de 1989 p. 3
- 7.- Escobar, Saúl Ponencia presentada a las Audiencias públicas sobre Reformas al 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo ed. Cámara de Diputados, agosto 1989 p. 263
- 8.- Ibid., p. 263
- 9.- Ibid., p. 263
- 10.- Campa Salazar, Valentín. Ponencia presentada en Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, p. 96
- 11.- Escobar. ob. cit. p. 262
- 12.- Ibid.
- 13.- Campa. ob. cit. p. 96
- 14.- Escobar ob. cit. p. 262
- 15.- Campa ob. cit. p. 96
- 16.- Escobar. ob. cit. p. 262
- 17.- Campa. ob. cit. p. 97
- 18.- Martínez González, Porfirio. Ponencia presentada en las Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del trabajo, ed. por la Cámara de Diputados, p. 165
- 19.- Escobar. ob. cit.p. 262
- 20.- Ibid.
- 21.- Ibid.
- 22.- Campa. ob. cit. p. 97
- 23.- La Jornada. 19 de junio 1989, p. 7
- 24.- Campa. ob. cit. p. 97
- 25.- Martínez G. ob. cit. pp. 165 y 166
- 26.- Ruiz Suarez, Ricardo Ponencia presentada a las Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo. ed. Cámara de Diputados, agosto 1989, pp. 202 y 202
- 27.- Fernández F. Manuel. ponencia presentada en las Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo. ed. por la Cámara de Diputados, agosto 1989, p. 32
- 28.- Ibid.
- 29.- Ibid.
- 30.- Ibid. p. 321
- 31.- Ibid.
- 32.- Ibid. p. 320
- 33.- Ibid.
- 34.- Ibid.
- 35.- Ibid.
- 36.- Ibid.
- 37.- Ibid. p. 321
- 38.- Ibid. p. 320
- 39.- Ibid. p. 321

- 40.- Ibid. p. 320
- 41.- Ibid.
- 42.- Ibid. p. 320
- 43.- Ibid. p. 320
- 44.- Ibid.
- 45.- Ibid.
- 46.- Ibid. p. 319
- 47.- Ibid.
- 48.- Ibid. p. 320
- 49.- Ibid. p. 320
- 50.- Ibid. p. 321
- 51.- Quintero Martínez, Armando. Ponencia presentada en las Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, ed.por la Cámara de Diputados, agosto de 1989, p. 158
- 52.- Ibid.
- 53.- Ibid.
- 54.- Ibid.
- 55.- Ibid.
- 56.- Lovera, Sara. Ponencia en Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, ed. Cámara de Diputados, p. 334
- 57.- Quintero. ob. cit. p. 159
- 58.- Alonso Escarcega, Eduardo. Ponencia presentada en la cámara de diputados p. 149
- 59.- Ibid.p. 150
- 60.- Ibid.
- 61.- Ibid. p. 151
- 62.- López Mayren, Joel. Ponencia presentada en la cámara de diputados. p. 64
- 63.- La Jornada. 3 de junio de 1989. p. 9
- 64.- La Jornada. "Foro sobre las reformas a la legislación laboral" 14 de julio de 1989, p. IV
- 65.- Quiroz Soriano, Alejandro. Ponencia presentada en la cámara de diputados p. 272
- 66.- Martín del Campo, Jesús. Ponencia presentada en la Cámara de diputados p. 42
- 67.- La Jornada. 4 de junio de 1989, p. 8
- 68.- Excélsior 1
- 69.- González A. José Luis. Ponencia presentada en el foro de la Cámara de Diputados. agosto 1989. p. 387
- 70.- Vital Galicia, José A. Ponencia presentada en la Cámara de Diputados en las Audiencias públicas sobre Reforma al Artículo 123 Consitutcional y la Ley Federal del Trabajo. agosto 1989, 356
- 71.- Lovera. ob. cit. 334
- 72.- La Jornada. 14 de julio de 1989, p. IV
- 73.- Ibid.
- 74.- López Mayren, Joel. Ponencia en Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 constitucional y Ley Federal del Trabajo.Ed. Cámara de Diputados, agosto, 1989, p. 63
- 75.- Alcalde Justiniana, Arturo. Ponencia sobre "Reformas a la Ley Federal del Trabajo", mimeo. p. 8
- 76.- Crespo Alcocer, Cecilia. Ponencia para las Audiencias

- pública sobre Reformas al Artículo 123 constitucional y Ley Federal del Trabajo, ed. Cámara de Diputados, agosto, 1989, p. 227 y 228
- 77.- La Jornada ob. cit. p. IV
- 78.- González A., José Luis.ob. cit., p. 386
- 79.- López M. ob. cit., p. 63
- 80.- Crespo A. ob. cit. , p. 227
- 81.- Ibid.
- 82.- Ibid.
- 82 bis.- Listado de propuestas contenidas en las ponencias presentadas en el Foro sobre Reformas a la Legislación Laboral. (28 de junio, 8 de julio) p. 2
- 83.- Crespo a. ob. cit., p. 226
- 84.- González A. ob. cit., p. 386
- 85.- Ibid.
- 86.- Listado...ob. cit., p. 2
- 87.- Lovera, S. ob. cit. p. 335
- 88.- Gutiérrez Rey, Javier. Ponencia para las Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 constitucional y Ley Federal del Trabajo. agosto 1989 ed. Cámara de Diputados, p. 252
- 89.- Listado...ob. cit. p. 2
- 90.- Lovera, S. ob. cit. p. 335
- 91.- Sandoval M. ob. cit. p. 192
- 92.- López M. ob. cit. p. 63
- 93.- Salazar de Castillejos, Adela. Ponencia para las Audiencias públicas sobre Reformas al artículo 123 constitucional y Ley Federal del Trabajo. ed. Cámara de Diputados agosto 1989, p. 368
- 94.- Frente Nacional de Abogados Democráticos. "Ponencia sobre Reformas a la ley laboral", mimeo. p. 8
- 95.- Ibid. p. 6
- 96.- Ibid. p. 6
- 97.- Ibid. p. 7
- 98.- Ibid.
- 99.- Crespo alcocer. ob. cit. p. 226
- 100.- Sandoval M. ob. cit. p. 193
- 101.- Alcalde Justiniani. ob. cit. p. 7
- 102.- Ibid.
- 103.- López Mayren. ob. cit. p. 63
- 104.- Lovera, S. ob. cit. p. 335
- 105.- Frente Nacional de Abogados Democráticos. ob. cit. pp. 8 y 9
- 106.- Lovera, S. ob. cit. p. 334
- 107.- Carrión Omar. El Día Junio 12, 1989. p. 2
- 108.- López Mayren. ob. cit. p. 64
- 109.- Frente Nacional...ob. cit. p. 9 y 10
- 110.- Alcalde Justiniani. ob. cit.p. 8
- 111.- Foro sobre las ...ob. cit. p. IV.
- 112.- "Declaración de Oaxtepec-Morelos" La Jornada. 1o. de mayo 1990, p. 17
- 113.- Lovera, S. ob. cit. p. 334
- 114.- Sandoval R. ob. cit. p. 192
- 115.- López Mayren, J. ob. cit. p. 62, 63

- 117.- Ibid. p. 63
- 118.- Frente Nacional...ob cit. p. 7
- 119.- Salazar de Castillejos, Adela. Ponencia para las Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, agosto de 1989 ed. Cámara de Diputados, p. 367
- 120.- Alcalde Justiniani a. ob. cit. p. 8
- 121.- Olivos Cuellar, Nicolas. Ponencia para las Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo. ed. Cámara de Diputados, agosto de 1989, p. 342
- 122.- Declaración de.. ",ob. cit. p. 17
- 123.- Ibid.
- 124.- Reyes, Antonio. Ponencia para las Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, ed. Cámara de Diputados, agosto 1989, pp. 132 y 133
- 125.- Alcalde Justitniani. ob. cit. p. 4
- 126.- Listado... ob. cit. p. 2
- 127.- Lovera, S. ob. cit p. 335
- 128.- "Foro sobre las..." ob. cit. p. 128
- 129.- "Listado de propuestas..." ob. cit. p. 1
- 130.- Vital Galicia, José Antonio. Ponencia para las Audiencias públicas sobre...p. 356
- 131.- alcalde Justiniani, Arturo. ob. cit. p. 7
- 132.- Ibid.
- 133.- Vital Galicia, J.A. ob. cit. p. 357
- 134.- Ibid. p. 356
- 135.- Sánchez García, Jorge. Ponencia para las Audiencias públicas sobre..."p. 110
- 136.- Cavazos F., Baltazar. Ponencia para las Audiencias públicas sobre..." p. 34
- 137.- Ibid.
- 138.- Cárdenas Olalde, J. Ignacio. ponencia para las Audiencias públicas sobre..." p. 211
- 139.- Ibid.
- 140.- Ibid.
- 141.- Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) Propuestas preliminares que la Confederación Patronal de la República Mexicana, presenta para la discusión del anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo. ed. COPARMEX. junio 1989.pp. 11 y 12
- 142.- Ibid. pp. 13 y 14
- 143.- Colín M., Roberto. Ponencia para las Audiencias públicas sobre..."p. 47
- 144.- COPARMEX. ob. cit. p. 21
- 145.- Cárdenas Olalde, J.I. ob. cit. p. 212
- 146.- Ibid.
- 147.- Ibid. pp. 212 y 213
- 148.- Ibid. p. 213
- 149.- Ibid
- 150.- Sánchez Baylón, Tomás. "La nueva legislación laboral, Reflexiones de un abogado", mimeo. p. 14
- 151.- Cárdenas Olalde, J.I., ob. cit. p. 214

- 152.- Colín Nuñez, Roberto. Ponencia para las Audiencias públicas sobre... p. 47
- 153.- COPARMEX. ob. cit. pp. 17 y 18
- 154.- Ibid. pp. 27 - 29
- 155.- Cavazos F. Baltazar. ob. cit. p. 35
- 156.- COPARMEX. ob. cit. p. 23
- 157.- Ibid. pp.23 - 25
- 158.- Sánchez Baylón, T. ob. cit. p. 19
- 159.- Ibid. p. 20
- 160.- Ibid. pp. 24 y 25
- 161.- COPARMEX. ob. cit. pp. 9 y 100
- 162.- Ibid. p. 15
- 163.- Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales. La Jornada. 19 y 21 de agosto de 1989, pp. 3 y 11
- 164.- Esquinca M. Cesar. Ponencia para las Audiencias públicas sobre... pp.23-30
- 165.- Alzaga Sánchez, Oscar. Ponencia para las Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo... pp. 275-281
- 166.- De Buen, Nestor. Ponencia para las Audiencias públicas sobre... p. 444 - 446
- 167.- Briseño Ruiz, Alberto. Ponencia para las Audiencias públicas sobre..., p. 445
- 168.- Ibid., 457 y 458.
- 169.- Pérez Amieva, Fernando. Ponencia para las Audiencias públicas sobre Reformas al Artículo 123 constitucional y Ley Federal del Trabajo. agosto 1989, ed. Cámara de Diputados pp.137 - 141
- 170.- Zambrano, Felipe. Ponencia para las Audiencias públicas sobre..., pp. 419 y 420
- 171.- Yañez Delgado, Alfonso. Ponencia para las Audiencias públicas ..., p. 205
- 172.- De Buen, Nuestor. ob. cit. p. 446
- 173.- Campos Linas, Jesús. Ponencia para las Audiencias públicas sobre reformas... p. 74 y 75
- 174.- Fuentes Muñiz, Manuel. Ponencia para las audiencias públicas sobre..., pp. 57 y 58
- 175.- Briseño Ruiz, Alberto. ob. cit. p. 459
- 176.- De Buen, Nestor. ob. cit. p. 447 y 448
- 177.- Hernández Beltran, Rosalio. Ponencia para las Audiencias públicas sobre..., pp.89-92
- 178.- De Buen, Nestor. ob.cit. pp. 448 y 449.
- 179.- Ibid., p. 449
- 180.- Tovalín Ahumada, Horacio. Ponencia para las Audiencias públicas sobre..., pp. 347 a la 352

## 9. GUERRA DE POSICIONES.

### 9.1. Introducción

De 1983 a 1992 la nación mexicana ha vivido procesos de crisis, de ajuste, de reconversión, de reestructuración del sector público, de liberación del mercado nacional, de reprivatización de la economía, y finalmente se encuentra ante procesos acelerados de integración con la economía de E.U. y Canadá. Con todos estos procesos se está tratando de estructurar un nuevo modelo de crecimiento y un nuevo ciclo de acumulación.

Se ha abandonado el anterior modelo llamado "desarrollo estabilizador" que entró en crisis en los años 70 y principios de los 80. A partir de 1983 el gobierno reconoció formalmente que el país había entrado en una crisis profunda y que por tal motivo era necesario conformar un nuevo ciclo de acumulación y de reestructurar un nuevo modelo de crecimiento. Se llegó a la conclusión que había que orientar al aparato productivo hacia el mercado mundial y regional.

Para llevar a cabo este nuevo modelo de acumulación el aparato gobernante ha implementado políticas como las siguientes: reconversión industrial, reestructuración del sector público, equilibrar las finanzas nacionales, pagar puntualmente la deuda externa y concertar sus pagos, crear condiciones atractivas a la inversión extranjera, formación de un sector industrial maquilador, orientar la producción

hacia la exportación, liberalización del mercado nacional a través de la incorporación de México al GATT y la incorporación del país al Tratado del Libre Comercio con EU y Canadá. Otras medidas, y que tienen que ver con el presente trabajo, consisten en modificar sustancialmente las relaciones laborales mediante medidas legales e ilegales que tiendan a flexibilizar las relaciones obrero patronales y que ha implicado arrebatarse conquistas de la clase obrera mexicana.

Es necesario señalar que el gobierno pretende una modernización que se lleve a cabo sólo con las ideas y proyectos que los gobernantes tienen. Es patente el rechazo a las ideas propuestas por los partidos de oposición, o por las organizaciones sociales como los sindicatos. Por este motivo se puede subrayar que el gobierno promueve una modernización de estilo autoritario y que en muy pocas ocasiones ha permitido la concertación. De esta manera es ampliamente conocido que en los últimos diez años los derechos de los trabajadores se ha visto gravemente disminuidos. Tanto gobierno como patrones pueden afirmar que la LFT o el Artículo 123 constitucional no han sido modificados; y en efecto, esto no ha sucedido; sin embargo tampoco pueden negar que los derechos obreros fueron hechos a un lado para llevar adelante los procesos de la llamada modernización, en las relaciones laborales.

A continuación vamos a ver que tipo de flexibilización laboral se está llevando a cabo, que es lo que ha implicado,

y como se ha manifestado ésta en algunas de las ramas industriales y de servicios.

#### 9.1.1. Flexibilización o modernización laboral, en el contexto internacional.

En los últimos doce años el mundo ha sufrido cambios que han modificado el panorama económico, político, social y jurídico. Por un lado hemos acudido al derrumbe del sistema socialista en su parte fundamental y por otro, el capitalismo desarrollado, acudiendo a viejas teorías del siglo XVIII, está imponiendo un nuevo orden mundial para enaltecer lo privado sobre lo público, lo individual sobre lo social: poniendo el principio liberal del "dejar ser, dejar pasar" como el corrector de todos los males del sistema capitalista. Adaptando a las condiciones actuales este principio, se pretende poner en orden el carácter desigual y anárquico del capitalismo. Detrás de este ropaje neoliberal está el lograr mayores tasas de explotación y ganancia y con ello, sostener y fortalecer la enorme concentración y centralización de la riqueza, la cual, se estima, reflejará, hacia fines del siglo, que el 10% de la población producirá controlará y disfrutará más del 60% de los ingresos y de la riqueza.

En aras del "progreso" el capitalismo trasnacional está obligando a los países del tercer mundo a adoptar este violento giro en todos los órdenes de la política y a participar con materias primas y mano de obra barata en el marco de la creación de grandes bloques regionales que la

guerra económica internacional de las grandes potencias exige.

Uno de los renglones que se ha avanzado, en este nuevo orden económico internacional, y por lo que respecta a casi todo Latinoamérica, es en la casi total destrucción de las legislaciones laborales de los países latinoamericanos que con largas luchas históricas y complejas, los trabajadores de estos países conquistaron para evitar el deterioro de sus condiciones de vida y de trabajo.

En Costa Rica, se tiene destruidos prácticamente los sindicatos obreros así como el derecho laboral con el llamado "solidarismo", que no es otra cosa que la sustitución de los sindicatos tradicionales por organizaciones mixtas en donde se involucran trabajadores con patronos, donde en la realidad prevalecen los intereses patronales, desde luego, con el apoyo del gobierno. La experiencia de Costa Rica ha venido avanzando rápidamente en todo centroamérica con los mismos efectos.

En Colombia, con medios diferentes en forma, pero de contenido semejante, los derechos colectivos e individuales están siendo totalmente liquidados. Con el pretexto de que se viene aplicando una concepción civilista por parte de las autoridades y no una concepción laborista, como debe ser, en las relaciones de trabajo se hace prevalecer la llamada "autonomía de la voluntad" que significa negociar las condiciones de trabajo de manera desventajosa o sea, individualmente por parte del trabajador con el patrón.

En Venezuela, entraron en vigor reformas que han debilitado la legislación laboral, tales como la flexibilización de la jornada semanal de trabajo, que significa que se puede obligar al trabajador, cuando así lo requieran las necesidades de la producción, a laborar jornadas extenuantes de trabajo con horarios continuos de más de 8 horas para completar la jornada semanal en menos tiempo, dándoles al trabajador exclusivamente el tiempo necesario para tomar sus alimentos o dormir. También se estableció la libre movilidad del trabajador, convirtiéndolo en el llamado obrero universal polivalente (el mil usos, a la mexicana), entre otras.

En casos como Ecuador, Perú, Bolivia, Uruguay y Argentina, por la vía de los hechos, con disposiciones administrativas o por decreto presidencial se imponen cambios en las leyes laborales; por ejemplo, en Perú, el presidente puede calificar de ilegal y, en consecuencia, reprimir, movimientos sindicales bajo el pretexto de que hay circunstancias especiales que así lo ameritan.

Chile, primer país latinoamericano que se le impuso el neoliberalismo económico y el autoritarismo militar, su clase obrera a dado importantes esfuerzos para mantener viva sus organizaciones sindicales. Sus esfuerzos los han orientado a mantener su independencia respecto del estado.

En el caso de Brasil, los trabajadores han defendido con gran capacidad sus organizaciones sindicales, siendo un caso particular en Latinoamérica por sus logros de mantener su autonomía respecto del estado, lo que les ha permitido

funcionara realmente como auténticos instrumentos de lucha de los trabajadores. (1)

Los trabajadores de los países desarrollados enfrentaron desde un principio la investida neoliberal, esta hizo irrupción abiertamente hacia 1980. Estuvo relacionada con la crisis capitalista, interpretada como crisis primero del Estado interventor y posteriormente de rigidez en los procesos productivos. La flexibilidad fue pensada como instrumento fundamental para incrementar la productividad y alcanzar competitividad en un mercado globalizado. Una parte de las reformas capitalistas de los últimos 10 años corresponden a la búsqueda de modelos consensuales y participativos en el trabajo contando también para ello con los sindicatos (Japón, Alemania, Suecia); la otra experiencia ha sido la del enfrentamiento con los sindicatos, su desarticulación y en muchos casos anulación en el piso de las fábricas (Estados Unidos e Inglaterra). En todos los casos mencionados se flexibilizaron las relaciones laborales, pero de manera diferente: de un lado se aplicó una flexibilidad salvaje (unilateral) y del otro fue una flexibilidad concertada en términos de respetar su propio ámbito y cediendo mutuamente. (2)

#### 9.1.2. La flexibilización o modernización laboral en México.

En lo que respecta a México, a partir de 1982 los derechos colectivos e individuales de los trabajadores se han visto afectados por la vía de los hechos, ya que aunque la

legislación laboral mexicana tiene establecido en el artículo 123 constitucional como principio fundamental que los derechos de los trabajadores son irrenunciables (Fracción XXVIII del artículo 123), ya es cotidiano en México ver que en la práctica se reforme la Ley Laboral, se eliminen conquistas importantes de los trabajadores plasmadas en los Contratos Colectivos de Trabajo; se han impuesto topes salariales, el propio derecho de huelga se ha sistemáticamente vulnerado con el recurso de la llamada calificación, con criterios arbitrarios que las declaran inexistentes, ilícitas o sencillamente se les niega el trámite. Cotidianamente las quiebras fraudulentas provocan despidos masivos de los trabajadores para pagarles indemnizaciones por debajo de la ley y recontratan gente nueva ya sin prestaciones ni sindicatos legítimos; la figura jurídica de la requisa y de la expropiación se aplican regularmente también en contra de las huelgas (el SME en 1987, telefonistas en 1978-1979 y 1981, Compañía de Aviación, etc.)

La seguridad en el empleo es un derecho constitucional que hoy también está siendo violado sistemáticamente por parte de las autoridades, la prensa da cuenta cotidianamente de los despidos masivos de trabajadores petroleros siderúrgicos, ferrocarrileros, de tubos de acero, de conasupo, de la industria textil, trabajadores del apartado B. De todo lo anterior se desprende que el derecho laboral mexicano se encuentra en una situación verdaderamente crítica, la

legislación laboral a sufrido cambios importantes por la vía de los hechos y, "legalmente", dando rodeos al reformar la Ley del IMSS, del INFONAVIT, del ISR que dieron origen al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), con lo que se han violado las fracciones XV y XIX del 123 Constitucional y en la Práctica, se ha derogado el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo (3). El Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad (ANEP) ha surgido también con el propósito de modificar la ley laboral, sin tener que seguir los procedimientos constitucionales para legislar.

En México, según Enrique de la Garza Toledo, una de las formas que ha adoptado la flexibilidad laboral se ha concentrado en los contratos colectivos. Dice que desde hace unos 5 años(\*) hemos presenciado la flexibilidad de algunos de los contratos colectivos más importantes del país.

Por flexibilización unilateral queremos decir que la modificación que sufren los contratos en general buscan eliminar la intervención sindical en la regularización del uso de la fuerza de trabajo (por supuesto que cuando un contrato se flexibiliza la dirección del sindicato finalmente lo ha aprobado para que tenga validez legal) perdiendo con ello bilateralidad.

En México, según de la Garza, hay cuatro tipos de contratos

---

\*Desde mi punto de vista, Enrique de la Garza se equivoca en tomar este periodo (5 años), pues en realidad, uno de los sectores industriales que fueron flexibilizados primero, la industria automotriz y la siderurgia, ocurrió a principios de los 80.

colectivos: El modelo de la revolución mexicana cuyo prototipo está representado por los contratos de las grandes empresas paraestatales, sobre todo las que eran monopólicas, con sindicatos corporativos fuertes. El modelo contractual de la pequeña y mediana empresa, que debe considerarse como el hermano menor del primero. Estos contratos colectivos son en general más flexibles y unilaterales.

El submodelo de regulación laboral de los trabajadores del apartado B, basado en la leyes del ISSSTE, del trabajo burocrático y las Condiciones Generales de Trabajo (CGT). Se les ha aplicado la flexibilidad unilateral. En los ochenta y lo que va de los noventa también han sido flexibilizadas las CGT, aunque en algunos casos los sindicatos han logrado interlocución en la práctica.

Submodelo contractual del sindicalismo blanco. Se trata de un modelo flexible desde el inicio, con sindicatos más preocupados en sus buenos tiempos, por prestaciones económicas, que por el control sobre el proceso de trabajo.

La flexibilidad en México sobre todo ha efectuado a los contratos del primer tipo, que mucho tiempo fueron presentados como una conquista de la revolución mexicana, en el sentido de proceso de larga duración sin un fin preciso, y de la alianza histórica entre movimiento obrero y Estado. La flexibilización que se ha ido implementando ha tocado sobre todo los siguientes aspectos:

-Introducción unilateral de nueva tecnología, métodos de trabajo, organización y estructura organizacional de las

empresas.

- Uso de trabajadores eventuales.
- Uso de subcontratistas.
- Definición de personal de confianza.
- Movilidad interna de la mano de obra.
- Polivalencia.
- Compactación de tabuladores.
- Eliminación del escalafón "ciego"
- Mayor capacidad de la empresa para reajustar personal de base.

Por último, sólo hay que agregar que la famosa flexibilización ha implicado la desaparición de importantes conquistas económicas y sociales plasmadas en los contratos colectivos de trabajo, anuladas con la complicidad de las autoridades del trabajo y con la anuencia de líderes entreguistas.

Se trata hasta ahora de una flexibilidad poco concertada, que ha contado con pasividad y nula resistencia de los sindicatos, la orientación que se sigue tiende a dejarlos fuera de las decisiones importantes acerca del uso de la fuerza de trabajo en los procesos productivos, de los cambios de organización, esto es lo que se llama flexibilidad con unilateralidad. A diferencia de una flexibilidad concertada, donde ésta implica dejar a salvo los derechos más importantes de los trabajadores, la fuente de empleo y permitir el involucramiento de los sindicatos en todos los aspectos de la

producción y la calidad.

A continuación se van a presentar ejemplos de cómo se han llevado a cabo cambios en las relaciones de trabajo, vía la modificación de los contratos colectivos o a través de convenios entre empresa y sindicato que han implicado lo mismo y, que al mismo tiempo, han violado el artículo 123 constitucional y lógicamente, la Ley Federal del Trabajo.

La presentación de esta parte del trabajo, se divide por sectores industriales y de servicios claves y no abarca a todas las ramas, por lo que un análisis más exhaustivo tendría que ser motivo de una investigación especial que abarque no sólo esta muestra, sino que se amplíe a la mediana y pequeña industria; no obstante, considero que después de exponer los cambios generados en los sectores y sindicatos mencionados, nos pueden dar una idea clara sobre la orientación que sigue la flexibilización laboral en México.

## 9.2. Industria automotriz

La conformación de la industria automotriz en México a partir de la historia del proceso productivo está enmarcada en tres grandes núcleos productivos.

El primero arranca en 1925 con la implantación de la primera ensambladora en nuestro país. Cubre básicamente el ensamblado de automóviles. La tecnología utilizada es de deshecho del país de origen.

El segundo núcleo empieza a formarse a partir de 1965 con las fases de fundición y maquinado de las partes del motor, así

como su ensamblado.

El tercer núcleo se implanta a partir de 1981 incluyendo el proceso de troquelado (estampado). Esta fase sólo había incorporado tangencialmente en la VW y Nissan en pequeñas escalas, en tanto que Ford y Nissan lo introducen ahora en sus nuevas plantas en grandes escalas de producción. El nivel tecnológico que se viene adoptando se puede comparar con el de los países más adelantados en esta rama.

El surgimiento de este núcleo permite la introducción de robots, de prensas automáticas, de máquinas-herramientas automáticas de control número interconetadas a través de sistemas "transfer".

Con la implantación del tercer núcleo se desarrolla una desconcentración geográfica de la industria: esta vez claramente orientada hacia el norte del país: Chihuahua, Durango, Coahuila y Aguascalientes.

La desconcentración de la industria automotriz ha implicado el cierre de fuentes de trabajo, principalmente del Distrito Federal (Ford "La Villa", la planta "Vallejo" de Vehículos Automotores Mexicanos; en Ciudad Sahagún, Dina-Renault y la línea de producción de automóviles de la Planta Ejército Nacional de GM a Ramos Arizpe).

Los cierres de las fuentes de trabajo han reabierto en los otros lugares bajo condiciones contractuales sumamente mermadas.

Una primera estrategia llevada a cabo contra los sindicatos automotrices ha sido la de dividirlos, permitiendo la

contratación con diferentes centrales obreras: CROC, CTM, e independientes.

La CTM tiene dos Sindicatos que contratan con la misma empresa: La General Motors: En Ramos Arizpe, donde a pesar de que las plantas están ubicadas en un mismo complejo existen dos contratos colectivos firmados con dos sindicatos distintos.

La dispersión geográfica y la atomización organizativa ha provocado que las condiciones contractuales sean diferentes entre los sindicatos y centrales contratantes con la empresa G.M.

Un análisis de los contratos colectivos en el período de 1984 a 1987, nos muestra una tendencia a modificar la contratación colectiva haciéndola más flexible y acentuando las diferencias tanto en salario como en prestaciones, así como el reforzamiento de la división organizativa, no obstante que la materia de trabajo es la misma.

A continuación se mencionarán las condiciones de contratación que se dan en la G.M. en Ramos Arispe, el Distrito Federal y Toluca:

#### 9.2.1. Contrato colectivo de la General Motors, en el D.F.

Artículo 5o. Las estipulaciones del presente contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en las dependencias de la empresa, en el D.F. (cláusula que refuerza la atomización).

-Se elimina el periodo de prueba, para el trabajador de nuevo

ingreso o reingreso.

-La firma del contrato individual de un trabajador se hará en presencia del secretario general del sindicato.

-Se prohíbe la contratación de menor de 18 años.

(contraviniendo lo establecido por la LFT)

-En un párrafo especial de la Cláusula 5 se establecen las condiciones de un posible cierre de la fuente de trabajo: "La empresa conviene en que durante la vigencia del contrato no trasladará fuera del Distrito Federal ninguna de sus instalaciones de la Planta de Montaje... salvo por decreto gubernamental o por un conflicto de naturaleza económica previa comprobación ante el sindicato.

-Existe una clara determinación sobre puestos, funciones y salarios y los puestos a que se asigna el personal.

-Artículo 16: Los trabajadores interrumpirán sus labores por treinta minutos para tomar sus alimentos, no contándose este tiempo dentro de la labor semanal y por tanto el trabajo efectivo semanal es de cuarenta horas". Con esto se está violando los artículos 60, 63 y 64 de la L.F.T.

-El artículo 16 se reglamentan las horas extras y sus modalidades.

-Artículo 18: La empresa queda en libertad, en atención a sus necesidades, de remover libremente a su personal en forma transitoria de un departamento a otro o de un trabajo a otro, siempre que los trabajadores removidos no sufran perjuicios en cuanto a su salud... (como se puede apreciar en esta cláusula se encuentra la movilidad del personal).

Artículo 25: Estipula 17 días considerados como festivos y de descanso obligatorios.

-Artículo 23: Establece los días de vacaciones con una prima de 165 por ciento.

9.2.2. Contrato colectivo en Ramos Arizpe (flexibilizado casi totalmente)

-Jurisdicción: Artículo 2. Exclusivamente en el área designada correspondiente a la Planta de Ensamble de Vehículos Automotores.

-Artículo 3: Todos los trabajadores que ingresen o reingresen al servicio de la empresa, serán sometidos a una prueba de 30 días.

-Capítulo II. "De la Contratación", Cláusula 4. "Los requisitos generales..., acreditar haber cumplido con el servicio militar obligatorio a quien tenga edad para esto." (lo que significa que se acepta la contratación de menores de edad en los términos del contrato, haciendo a un lado lo que marca la LFT sobre los menores de edad).

-Cláusula 7: "Cuando un ascenso sea para cubrir ausencias temporales menores, no habrá prueba. Estas serán cubiertas de acuerdo a las necesidades de producción. Cuando los ascensos tengan por objeto cubrir ausencias definitivas, el plazo de prueba tendrá una duración de 60 días. Los ascensos se efectuarán por necesidades de producción. (No hay ninguna mención sobre los derechos de los trabajadores que cubren los puestos temporales, ni respecto al salario ni respecto a su

calificación).

-En el contrato no existe ninguna mención respecto al encuadramiento preciso de los términos de contratación en cuanto a categoría-función-departamento; este detalle permite la libre disponibilidad de los trabajadores por parte de la empresa rotándolos de función y nivel sin que necesariamente exista también una remuneración equivalente a la categoría desempeñada.

-Cláusula 13: Sobre la jornada de trabajo: Se habla de turnos discontinuos y las horas laborales son así: 48 horas semanales para el turno diurno, 45 para el mixto y 42 para el nocturno. (obviamente, hay una gran diferencia de jornada laboral con la planta del D.F.).

-Cláusula 12: ... "La Empresa podrá libremente cambiar a sus trabajadores de un Departamento a otro y de un trabajo a otro y/o turno u otro según sus necesidades, siempre y cuando no ocasione sobrecarga de trabajo en la sección o departamento de donde es movido el trabajador. " (la movilidad y el obrero polivalente en toda la extensión de la palabra).

-Cláusula 20: Se establece sólo 11 días feriados con goce de salario.

-Los días de vacaciones se sujetan a lo estipulado en la LFT, con sólo 4 días de diferencia; la prima se sitúa en un 50 por ciento.

#### 9.2.2.1. Conclusiones de esta comparación.

Las diferencias saltan a la vista: La planta del Distrito

Federal, la cual tiene de titular del contrato el Sindicatos de Obreros y Empleados de la Planta de Montaje de la General Motors de México, afiliado a la Confederación Revolucionaria Obrero Campesino (CROC), tiene uno de los contratos más avanzados de la industria automotriz, ya que ha logrado, en gran medida, salir adelante en defensa de sus conquistas; no obstante se le ha impuesto la movilidad del personal; mientras que la planta de Ramos Arizpe, donde hay dos sindicatos titulares: Sindicato Unico de Trabajadores General Motors Planta Ensamble Ramos Arizpe y el Sindicato de Trabajadores de General Motors, Planta Motores "Fidel Velázquez", (las dos pertenecientes a la C.T.M.), se ha aplicado la flexibilización salvaje: Las prestaciones económicas se ubican apenas un poco por encima de las que establece la LFT, la flexibilidad del manejo del personal se ha llevado a cabo hasta sus últimas consecuencias, contraviniendo completamente lo estipulado por la ley laboral. En general, las ventajas comparativas de la mano de obra de las nuevas plantas con respecto a los trabajadores de los núcleos anteriores resultan bastante atractivas para la empresa; finalmente, mientras que el Contrato Colectivo de la planta del Distrito Federal tiene 78 páginas y 101 artículos, la de Ramos Arizpe sólo tiene 22 páginas y 38 cláusulas. (5)

### 9.2.3. El caso Dina-Renault:

En las plantas terminales del centro del país hubo, en general, pérdidas netas de empleo entre 1981 y los años

finales de la década. Las más graves se presentaron en las empresas ubicadas en Cd. Sahagún, en donde las empresas del Grupo Dina perdieron cerca de 10 mil puestos de trabajo y fueron canceladas, en 1986, las 2,300 plazas de Renault.(6)

El despido masivo de trabajadores y el cierre definitivo, parcial o reubicación de plantas, ha sido consecuencia del reacomodo, reestructuración, modernización tecnológica de esta industria para ubicarse al nivel de la competencia internacional; pero sobre todo, es producto del viraje político de los dos últimos gobiernos que se han planteado acondicionar al país para su integración económica regional.

El conflicto en Renault se inició en enero de 1986, al plantear la empresa un conflicto de orden económico, la empresa aprovechó las vacaciones de fin de año para cerrar la fuente de trabajo. Para reabrirla pedía el ajuste de 547 trabajadores, los de más alto salario; también se pedía la modificación de las cláusulas 16, 20, 80 y 88 del contrato colectivo. En Dina, que también pasaba por un mal momento, planteo la modificación de las cláusulas 5, 15, 23 y 44. Este conflicto terminó con la venta del paraestatal complejo Dina y con el cierre definitivo de la Empresa Francesa Renault, esta fue a parar a otro país sudamericano.(7)

#### 9.2.4. Industria Automotriz de Cuernavaca, S.A.

Esta planta, que se ubicaba en Morelos, fabricante de partes automotrices, condujo a los trabajadores a una huelga que

culminó con el cierre de la fuente de trabajo y la liquidación total del personal. Con otra razón social fue reabierto en Aguascalientes con personal nuevo bajo condiciones de contratación mínimas.

#### 9.2.5. La Ford Motor Company.

Un auténtico despojo han sufrido los trabajadores de la Ford a fines de la década de los 70 y durante toda de los 80. Cerró tres plantas en el distrito Federal y sólo reabrió la de Cuahutitlán. Reabrió otras dos en Chihuahua. Estas aperturas se han dado bajo condiciones económicas y administrativas mínimas. Por si fuera poco, los trabajadores de la planta de Cuahutitlán, han tenido que luchar férreamente por rescatar su organización sindical del control patronal y del corporativismo oficial; en esta heroica defensa, ha dejado la vida el trabajador, Cleto Nigno, víctima del gangsterismo sindical de la CTM. En el firme propósito de domesticar a los sindicatos, se han unido en una "santa alianza" líderes corruptos, empresa y autoridades laborales.

#### 9.2.6. Volkswagen (VW).

Una de las empresas que ha introducido los más modernos avances tecnológicos lo representa, sin lugar a duda, la empresa VW. La aplicación de moderna tecnología ha implicado un gradual y lento cambio en las relaciones laborales con el sindicato. Este proceso ha originado movimientos

huelguísticos y luchas intersindicales que en la mayoría de las veces ha permitido a la empresa ir introduciendo cambios en el contrato colectivo. Algunos han sido a través de la concertación y otros por la complicidad de líderes deshonestos. No obstante, el sindicato de la VW es una de las pocas organizaciones que mejor han salido libradas de la flexibilización laboral y ha tenido que ceder en algunas cosas como reajustes de personal eventual: entre 1981 y 1983, (3,800); en 1986 (2,000); y en 1983, (mil obreros aceptaron liquidarse sin que hubiera recontractación).(8)

A pesar de la resistencias del sindicato a aceptar mayor flexibilidad laboral, todo hace suponer que en 1992 llegó la hora de ajustar cuentas entre empresa y sindicato: A raíz de un aparente enfrentamiento intersindical, ha salido a flote una intentona más de la empresa para llevar a cabo cambios en la contratación colectiva.

En julio de 1992, un grupo mayoritario de trabajadores de base y de representantes sindicales, llevaron a cabo una Asamblea General donde se destituyó al Secretario General, Gaspar Bueno Aguirre y se nombró a Jesús Valencia en sustitución de éste. El motivo de fondo, se dijo, es un convenio pactado con la empresa a espaldas de los trabajadores, en la última revisión contractual y que "lesiona varias cláusulas del contrato colectivo de trabajo."(9)

A raíz de la destitución, el grupo de Valencia llevó a cabo un paro laboral para presionar a empresa y autoridades con el

fin de que se reconociera la nueva directiva y se le diera la toma de nota. La empresa, por su parte, amenazó con dar por terminadas las relaciones laborales con el sindicato.

Todo hace suponer que el desenlace de este conflicto será la derrota total de uno de los sindicatos que mayor oposición había tenido contra los intentos patronales de flexibilización.

La solución del conflicto terminó con una derrota más de los trabajadores, pues con la "mediación" del Secretario General de los Telefonistas, la agilidad de las autoridades del trabajo para favorecer a Gaspar Bueno mediante su reconocimiento como el Secretario General del Sindicato de la Volkswagen y las amenazas de la Empresa para cerrar la fuente de trabajo, este conflicto le permitió a la Empresa despedir a más de 1,000 trabajadores, imponer un nuevo Contrato Colectivo completamente flexibilizado y el control del sindicato a través de dirigentes domesticados.

#### 9.2.7. Análisis general

Los cambios tecnológicos han provocado, en primera instancia, una compactación salarial y, en la mayoría de los casos, un endurecimiento del control sobre el trabajo y de las relaciones con los sindicatos. También se ha visto reducida la ocupación de trabajadores producto del remplazo de las máquinas que absorben el trabajo que realizaban un gran número de obreros.

La reintegración de funciones (de producción, reparación y

control de calidad; de concepción y ejecución y de reagrupamiento de ciclos cortos segmentados en ciclos complejos) y la polivalencia, se han visto encuadrados en reelaboraciones de la reglamentación laboral, que han implicado tanto la reducción de categorías y especialidades, como su segmentación hacia el interior de las plantas.

Así, en las nuevas plantas exportadoras, como la de G.M. en Ramos Arizpe, (10) los 250 trabajadores de producción que iniciaron las actividades, fueron ubicados en cuatro categorías; y los 125 trabajadores calificados de mantenimiento eléctrico y mecánico, en sólo dos. Mientras que en Ford Hermosillo existe únicamente una categoría, la del trabajador polivalente. (11) Lo cual contrasta con las plantas del centro del país, en las que existe por lo general varias categorías y un número muy elevado de especialidades. Por ejemplo, en G.M (D.F.) existe 14 categorías y 150 especialidades (12) y en VW son 5 categorías de personal directo y 9 de indirecto, con 68 y 222 especialidades respectivamente (CCT, 1988-1990). en la planta antigua más reconvertida, Ford Cuahutitlán, las categorías fueron reducidas de 32 a 6 y las especialidades de 303 a 160. (13) Aparejado a lo anterior, se da un incremento de la vigilancia y el control, lo que provoca la desaparición de la inspección de calidad al final del proceso de trabajo, como consecuencia, se incrementan los supervisores (personal de confianza).

Ligado con el problema de los cambios de calificación y en la

reglamentación de las relaciones laborales, se está dando una mayor flexibilidad en la contratación y despido de eventuales y de trabajadores de planta, lo que permite la creación de un mercado de fuerza de trabajo calificada. Por otro lado, el abandono de la antigüedad como criterio rector del escalafón pone en el centro del escenario la capacitación polivalente y sustituye el llamado "escalafón ciego" por uno donde los ascensos se dan por méritos en el trabajo.

Otro fenómeno que provoca la modernización automotriz es la pérdida de influencia de los sindicatos en el proceso de trabajo y en la administración del personal. El viejo sindicalismo democrático y combativo del centro del país fue derrotado en importantes combates" G.M. en 1981; Dina, en 1983, 1986 y 1989; y Ford, en 1987. (14) Por otro lado, en las nuevas plantas nortenas se generó una situación dual: en las plantas terminales de exportación se implantó una estructura sindical de la CTM que fragmentó a los trabajadores por planta. En las maquiladoras, la regla es la ausencia de sindicatos. A nivel de la contratación, como ya se mencionó en la comparación de G.M., D.F. y Ramos Arizpe, las plantas que se abrieron, tanto en el norte como en el centro, los niveles salariales y en prestaciones son en los términos mínimos. Podemos concluir que la flexibilización de la contratación colectiva en la industria automotriz se va imponiendo de manera autoritaria.

### 9.3. La Industria siderúrgica

Sin lugar a dudas, uno de los sectores más golpeados por la "modernización" laboral es el sector minero metalúrgico. A partir de mediados de la década de los 80 la crisis internacional de la industria metálica y minera en México, provocó el cierre de importantes fuentes de trabajo, los ejemplos son numerosos: Aceros Chihuahua, Aceros Ecatepec, Aceros Tepeyac, Fundidora Monterrey e infinidad de medianas y pequeñas empresas, a tal grado que un recuento que se hacía a fines de 1989 nos decía que el Sindicato de Trabajadores Minero Metalúrgicos de la República Mexicana había perdido cerca de 50,000 obreros y que de 300 secciones que tenía, sólo le quedaban hasta ese año, 145 registros, muchos de los cuales sólo eran de membrete. (15)

Los despidos masivos, el cierre de las fuentes de trabajo y reaperturas con condiciones contractuales sumamente mermadas, es la constante de los últimos diez años, sobretodo las víctimas son el sector privatizado en esta rama industrial.

#### 9.3.1. Altos Hornos de México, S.A.(AHMSA)

En 1989 inician los cambios en los contratos colectivos de las empresas paraestatales, el objetivo, hacerlas rentables, funcionales y flexibles para convertirlas en atractivo del capital privado nacional e internacional para su reprivatización. En marzo de 1990 se anuncia la privatización de Altos Hornos de México (AHMSA) y comienza a aplicarse el programa de Sistema de Administración de Calidad Total. El antecedente de este programa se ubica en 1983 cuando se

crearon los Grupos Multidisciplinarios (GM), con personal de confianza, y luego los Círculos de Calidad (CC), con la participación de personal sindicalizado y no sindicalizado. Se emprendió una campaña de sensibilización y concientización en torno a las "bondades" de este sistema, se multiplicaron los cursos de capacitación, se emprendieron acciones para mejorar las relaciones humanas, se estimuló la creación de CC, se instauró el Premio a la Calidad Total y se inició otra serie de tácticas para avanzar hacia la meta de esta forma de administración. Prácticamente estaban las condiciones dadas para la privatización ya que en 1990 se concretó la modificación de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que establecían la especificación de oficio, para en su lugar, contar con trabajadores multihabilidades, modificación que había sido abordada en la revisión de dichos contratos realizada el año anterior. Se asentó que los trabajadores de mantenimiento auxiliar y de los de mantenimiento departamentales y de servicios en las diferentes secciones realizarían, además de sus funciones, otras de apoyo. Además de definir las funciones principales y de apoyo, se transformaron las categorías existentes y se establecieron requisitos para pasar de una categoría a otra superior, donde predomina el criterio eficientista y se deja el criterio de antigüedad (escalafón). (16) El sindicato también recibió la demanda de la empresa de recortar personal y la supresión o cambios de una serie de cláusulas de los contratos. Se les comunicó que con el objeto de alcanzar

niveles internacionales de eficiencia, productividad y competitividad, la empresa se modernizaría en los aspectos tecnológicos, administrativos y de recursos humanos, se racionalizaría la organización y las funciones del personal y se concertaría en la elaboración de acero y sus productos, desincorporando la función de mantenimiento, construcción, servicio, limpieza y otros, que se otorgarían a contratistas privados.

Se demanda modificar la parte del Contrato Colectivo de Trabajo que contiene la especificación de funciones por puestos de trabajo ya que ha propiciado la proliferación de ayudantes y, por tanto, un exceso de personal. No obstante el estallamiento de la huelga, tanto la planta I como la planta II, tuvieron que aceptar las proposiciones de la empresa: En la siderurgia número I se acordó reajustar a 4 mil 458 trabajadores sindicalizados y 960 de confianza, y en la No. II, a 850 sindicalizados y 188 no sindicalizados.

En 1991 hubo nuevos despidos, ya que en mayo se clausuraron los hornos de aceración Siemens Martin. Después se pactó el reajuste de otros 2,600 trabajadores. En la gráfica vemos la reducción del personal sindicalizado de AHMSA, de 1986 a agosto de 1991, y la que alcanzaría en diciembre de 1992 de concretarse lo pactado con los sindicatos.\*(17)

---

\*Más de 10 mil trabajadores han salido de AHMSA desde octubre de 1989. Todavía en 1992, más de 1,600 trabajadores estaban luchando por que las liquidaciones se dieran de acuerdo a los derechos adquiridos. Cien trabajadores realizaron una Marcha por la Dignidad desde Monclova, Coahuila, para reclamar adeudos por su liquidación.

Los cambios generados en AHMSA, han dado rápidamente sus resultados, en la actualidad ha aumentado el promedio de producción-hombre y la calidad se ha visto mejorada sustancialmente, naturalmente, gracias al sacrificio de todos los trabajadores despedidos y a la sobrecarga de trabajo de los que quedaron que además han visto mermadas sus prestaciones por la mutilación de sus CCT.

### 9.3.2. Siderúrgica Lázaro Cárdenas las Truchas, S.A. (SICARTSA)

A mediados de 1989 la gerencia de Sicartsa presentó al Sindicato (Sección 271 del Sindicato Minero) una propuesta de revisión contractual para el período 1989-1991. Su contenido obedeció a los lineamientos del Plan Hriart, elaborado en 1985 para la modernización del grupo paraestatal Sidermex, que resalta en sus recomendaciones la necesidad de establecer nuevas reglas de juego con el sindicato.

Las propuestas sobresalientes de la propuesta patronal es que buscaban disminuir sustancialmente la bilateralidad, o sea el carácter colectivo de la relación laboral, e incrementar la discrecionalidad de la empresa en la toma de decisiones. Para ello planteaba la modificación de 2 declaraciones. y 51 cláusulas, la derogación de otras 18, la inclusión de 3 cláusulas nuevas y el recorte de 2,183 obreros de mantenimiento y apoyo (18).

La propuesta patronal pretendía introducir cambios en el clausulado semejantes a los de Altos Hornos de México que,

por supuesto, implicaban la renuncia de derechos ya adquiridos y sobre todo, se trataba de crear las condiciones atractivas para la privatización.

Ante esta intentona patronal, los obreros de sicartsa resistieron el ataque a su contrato colectivo con un movimiento de huelga, que se prolongó durante dos meses en condiciones difíciles por la declaración de inexistencia de la huelga justificada con base a las maniobras del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Minero. La resistencia fue exitosa porque el movimiento adquirió un alto grado de legitimidad social justamente por que el público percibió que el conflicto no concernía sólo a esta empresa sino al conjunto de los trabajadores. El contrato firmado resulta mucho menos restrictivo para el sindicato y los obreros, que la propuesta patronal original, aunque quedó en el contrato la libertad de la empresa de organizar el trabajo y realizar cambios tecnológicos sin consultar al sindicato (dos de las nuevas cláusulas); cambios desfavorables sobre la definición del trabajo permanente y las vacantes y el recorte de un 20 por ciento del personal, sobre todo de mantenimiento.

Cinco meses después del conflicto por la revisión del contrato colectivo de Sicartsa, la Secretaría de Programación y Presupuesto (ya desaparecida), el 7 de marzo de 1990, sorpresivamente ponía en venta Sicartsa y AHMSA, dos de las más importantes empresas siderúrgicas, con la tecnología más moderna.

Para llevar a cabo la privatización de Sicartsa, ésta se tuvo

que fragmentar en 4 empresas: Siderúrgica Lázaro Cárdenas La Truchas, S.A. de C.V. (Sicartsa) que comprende a las instalaciones de Sicartsa I; Siderúrgica del Balsas, S.A. de C.V. (Siderbal); las instalaciones de Sicartsa II; Servicios Minerometalúrgicos de Occidente, S.A. de C.V. (Simosa); y Servicios Siderúrgicos Integrados, S.A. de C.V. (SSISA).

El fraccionamiento de Sicartsa en cuatro empresas, sin lugar a duda, tiene dos propósitos: Crear empresas que puedan ser compradas por inversionistas que no quieran o no puedan con todo el paquete de Sicartsa y por otro, la fragmentación de la sección 271 del SNTMMSRM, naturalmente, permite restarle fuerza política a dicha sección. La consumación de la fragmentación de la sección 271 de mineros metalúrgicos, se consuma en la negociación sobre la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo de bienio 1991-1992, la amenaza que surtió efecto fue que el gobierno iba a declarar la quiebra técnica de la empresa y consecuentemente, se cerraría la fuente de trabajo.

Aún cuando se conserva un contrato de trabajo común para las cuatro empresas; y en caso de conflicto en cualquiera de ellas, "no se efectuarán las labores, derechos ni obligaciones de las otras empresas y respectivos trabajadores. Las revisiones de este contrato y los convenios que en su caso se celebren se llevarán a cabo por cada empresa a través de sus representantes legales, directivos y personal de confianza con el sindicato, sección, delegados, comisionados, trabajadores, etc. y viceversa". (20).

El destino final de Sicartsa aún no está terminado, el gobierno aprovechará cualquier oportunidad para flexibilizar más las relaciones obrero patronales, pues si lo está haciendo en Pemex, la CFE, Ferrocarriles, ¿no lo terminará en la industria siderúrgica?

### 9.3.3. Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, (Concarril).

El inicio de la "modernización en Concarril se inicia con dos "grandes medidas": modernización administrativa y ajuste de personal.

Para modernizar la administración, se aplicaron dos medidas: la actualización de algunos manuales y procedimientos administrativos a fin de contar con una más clara definición de funciones en las áreas de responsabilidad de la empresa y procurar una disminución en los tiempos de gestión; y la supresión de cuatro direcciones, dos subdirecciones, cinco gerencias y ocho subgerencias, cuyas funciones fueron reubicadas bajo la responsabilidad de dos direcciones de área: administrativa e industrial.

Para reducir la plantilla, en 1985 fueron despedidos 425 trabajadores, la mayoría obreros y empleados eventuales de la planta de Ciudad Sahagún. El segundo reajuste produjo otro despido, de 1,047 trabajadores. Así, para octubre de 1986, los 5 mil 333 trabajadores que había en enero de 1983, se redujo a sólo 3,612. Esto es, había quedado fuera de la empresa un total de 1,721 obreros y empleados. Además del

reajuste de personal de agosto de 1986, se aceptó modificar el contrato colectivo de trabajo, suprimiendo el capítulo noveno, donde se establecían los derechos de la sección en materia de contratación de personal, el derecho de los hijos de los trabajadores a ingresar a la empresa, las definiciones de tareas y otras conquistas sindicales. Todos estos cambios se dieron gracias al entreguismo practicado por la dirigencia sindical.

Después de los cambios ya señalados, inmediatamente se inició la reconversión productiva de Concarril. Lo cual motivó nuevos ajustes administrativos, alentó nuevos procesos de formación y capacitación de recursos humanos, impulsó una nueva gestión tecnológica apoyada en instituciones de educación superior e investigación tecnológica, y obligó a la realización de inversiones complementarias. Los resultados de esta primera fase de modernización y flexibilidad productiva, ubicó a Concarril como una empresa de un gran potencial productivo, ya que elevó su standard de producción, elevó sus ventas nacionales e hizo los primeros pedidos para exportar. Todo parecía indicar que el futuro de la sección 200 del Sindicato Minero Metalúrgico sería muy halagador. Sin embargo, cuando se puso en venta Concarril los compradores pusieron sus condiciones y, una de ellas consistía en que se compraba pero sin contrato colectivo de trabajo y sin trabajadores. Para esto, el gobierno mexicano ideó toda una estrategia para acabar con el sindicato y con el CCT. En primer lugar, el Gobierno de Salinas de Gortari creó la

imagen muy pesimista del futuro de dicha empresa (se "cancelaron" pedidos, se redujo el presupuesto), etc. lo que condujo a una segunda mutilación del Contrato Colectivo de Trabajo en 1989, después en abril de 1991, se anuncia oficialmente que Concarril estaba en venta, en julio del mismo año se liquidan a 600 trabajadores y en diciembre a 1,700 más. (21) Todos estos recortes de personal y el contrato mutilado, no fue suficiente para que los aspirantes a comprar Concarril le entraran a la subasta, por tal motivo, la dirección de la empresa (avalado por el gobierno) declaró en quiebra Concarril y, consecuentemente, liquidó a los 8,000 trabajadores. "De aquel Concarril quedaba sólo el letrero de la planta principal. Lo que se vendía, en tal caso, eran sus activos, su tecnología y su presencia en el mercado nacional e internacional.

Así, cuando llegó Bombardier (empresa canadiense, nuevo dueño de Concarril) sólo se encontró, además de jugosos contratos que en su conjunto representaban un millón de dólares, con alrededor de 4 mil expedientes de los trabajadores con mejor cartel de productividad, para que recontratara, tal vez, a la mitad."(22)

#### 9.3.4. Tubos de acero de México, S.A. (TAMSA).

El 22 de abril, el diario La Jornada informaba que TAMSA paró sus actividades en la acería, mientras continúan las labores de mantenimiento. El objeto de este cierre es el reajuste de personal y la modificación del clausulado del Contrato

Colectivo de Trabajo.

#### 9.3.5. Conclusiones

Sin lugar a dudas, la industria minero metalúrgica, es una rama productiva en que no sólo se han dado importantes cambios tecnológicos, sino, sobre todo, es donde más se ha golpeado las prestaciones de los trabajadores y, por si fuera poco, las organizaciones sindicales han perdido gran capacidad combativa al quedar sumamente debilitadas y fragmentadas. Los cambios en la administración del personal, en las prestaciones y en la organización sindical se han impuesto haciendo a un lado la legislación laboral y las nuevas relaciones laborales impuestas, violando descaradamente el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria.

#### 9.4. Petroleos Mexicanos (PEMEX).

El típico sindicato de la Revolución Mexicana- según Enrique de la Garza Toledo-, lo podría constituir el de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM).

Poseedor de uno de los contratos colectivos más avanzados por sus prestaciones, fue producto de la "alianza histórica" del movimiento obrero con el Estado y, también, por la importancia económica de este sector. El "boom" petrolero de los 70 hicieron cifrar grandes expectativas para el futuro económico de México, la importancia de Pemex se reflejó también en su sindicato, ya que cobró no sólo importancia por

su Contrato Colectivo de Trabajo, sino por su creciente poder político frente al Estado.

El desarrollo anárquico de esta empresa, la enorme corrupción que permea, y el manejo político que se hizo de ella, provocaron la gestación de un monstruo de ineficiencia y de derroche. Todas estas características y la nueva política laboral practicada por el actual gobierno, han obligado los cambios para su "modernización a todos los niveles". Este proceso está muy lejos de concluir, por tal motivo, los cambios que a continuación se mencionarán son sólo algunas muestras de lo que va a continuar.

La mañana del 10 de enero de 1989, soldados y policías judiciales realizan en Ciudad Madero, Tamaulipas una bien planeada operación destinada a detener en su domicilio al líder vitalicio del Sindicato Petrolero: Joaquín Hernández "la quina" y 37 personas más, entre ellos varios líderes petroleros. Por otro lado, Barragán Camacho, hasta entonces Secretario General del STPRM, fue detenido en la Ciudad de México no obstante que se refugió en el local de la CTM de Fidel Velázquez. Estos hechos, independientemente del carácter policiaco y antidemocrático, tienen que ver con la necesidad de hacer más racional y eficiente el funcionamiento de PEMEX, para lo cual, un primer y fundamental paso, consiste en dismantelar la organización de los obreros, acabar con un tipo de quehacer político laboral creado, fomentado e impulsado por los gobiernos posrevolucionarios con el fin de ejercer un estricto control sobre la clase

trabajadora.

Toda la estructura sindical de las empresas paraestatales también representaban una carga económica, administrativa y política que iba en contradicción con el nuevo patrón de desarrollo que inauguró el sexenio de Miguel de la Madrid, su gran preocupación consistió en tratar de conciliar los retos de la modernización, de la reconversión industrial, con anquilosadas formas de organización política - partido, sindicato, caudillos y caciques- que al perder su carácter funcional se convirtieron en el más severo obstáculo-mucho más que la oposición de izquierda, de derecha o el sindicalismo independiente- para hacer posible el cambio estructural.(23)

Del duro golpe dado al cacicazgo petrolero, el gobierno impone un dirigente dócil, servil y prepotente contra sus "representados", Sebastián Guzmán Cabrera, para llevar a cabo el proyecto de modernización ya sin ningún obstáculo.

Desde el sexenio pasado el gobierno ataca tres frentes para modernizar a Petróleos Mexicanos: El Saneamiento de las finanzas para frenar los excesos, la reorganización administrativa para abrir caminos a la privatización de algunas áreas de transformación y, consecuentemente, cambios en el aspecto laboral y sindical. Por lo que refiere a este último (motivo del presente trabajo) la subdirección de transformación industrial de PEMEX resumía, en 1983, la problemática laboral en tres aspectos: 1) la pérdida de la empresa de los mecanismos de selección de personal, 2) el

relajamiento de la disciplina laboral y 3) el excesivo personal. También -señalaba en un documento-: "El Contrato Colectivo de Trabajo otorga al sindicato un enorme seguridad en su puesto (sic) y ya que la empresa no puede exigirle un rendimiento en términos de productividad y eficiencia, el empleado esta plenamente conciente de que, trabaje o no, de todos modos percibe su salario". El exceso de protección sindical afecta mucho la productividad. La actitud de los trabajadores sindicalizados puede sintetizarse en está frase "Ya estoy en PEMEX, ya fregué, si quieren que yo haga algo, págenme más". (24) Está actitud del personal, al parecer, no es propia del personal sindicalizado, pues los sindicalizados también denuncian que los empleados de confianza entran a través de mecanismos no muy evaluados. Reproduciendose los mismos vicios que denuncia la subdirección anotada.

Ante los graves vicios laborales pero principalmente por la política laboral del régimen, el 10. de agosto entró en vigor el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo de PEMEX para el bienio 1991-1993, tras la revisión contractual más hermética de que se tenga memoria en los últimos años.

La experiencia de los petroleros y el estudio de los contratos colectivos de trabajo, permiten constatar el giro radical que se ha producido en PEMEX, al pasar de un contrato que permitía la amplia participación del Sindicato en los asuntos de la empresa, a una norma demasiado flexible que en la práctica elimina la bilateralidad que debe regir en toda relación obrero patronal. Y para ilustrar lo anterior, veamos

algunos cambios del contrato colectivo de PEMEX: (ver cuadros donde se compara los contratos colectivos de 1987, 1989 y 1991).

CUADRO No. 1

Estructura del Contrato Colectivo de PEMEX.

Año	Cláusulas	Anexos	Acuerdos	Oficios	Convenios	Secciones Sindicales
1987*	271	23	65	12	----	30
1989	267	19	40	5	----	32
1991	257	7	18	--	2	33

\* Este fue el último Contrato Colectivo de la era quinista

Fuente: Contrato colectivo de Trabajo de Pemex.

Citado de: Información y Acción Social, A.S. "Relaciones Laborales en Petroleos Mexicanos bajo la modernidad" en: Trabajo y Democracia Hoy, No 3  
septiembre octubre, 1991.

Cuadro No. 2

Cláusulas 1 y 36 del Contrato Colectivo de Trabajo.

1987

Son objeto del contrato colectivo todos los trabajos inclusive los de petroquímica básica, operación y mantenimiento de la industria...

Perex ejecutará por administración directa, obras de construcción, ampliación y/o desmantelamiento de plantas de refinación y petroquímicas así como las que requieran sus integraciones correspondientes empleando para ello el 50% del número de los trabajadores que intervengan en las actividades enumeradas antes, dentro del centro industrial de que se trate, bajo el control de la subdirección de Proyecto y Construcción de Obra...

Perex deducirá el 2% del monto total de las obras y servicios ejecutados por conducto de contratistas libres y lo entregará al S.R.T.P.R.M., por concepto de aportación para obras de beneficio social.

1989

Son objeto del Contrato Colectivo todos los trabajadores que PEMEX realice para la operación de sus instalaciones industriales y el mantenimiento operativo normal de las mismas...

...El patrón podrá a su elección efectuar por administración directa o por contrato libre los trabajos de exploración y perforación incluyendo todas las obras y servicios conexos, de construcción en general, desmantelamiento, mantenimiento general de casas, edificios, zonas verdes, calles, carreteras, etc.; así mismo las labores extraordinarias de mantenimiento de la industria, entendiéndose como tales aquellas que no pueden ejecutarse por falta de capacidad en sus instalaciones o por tratarse de especialidades que no pueda realizar...

...Del monto total de los contratos de obra de construcción que PEMEX suscriba, el patrón deducirá el 2% que se entregará al Comité Ejecutivo General del SIPRM, quien lo destinará a obras de beneficio social...

1991

La cláusula 36 cambia a 34, pero en lo fundamental permanece sin cambios; se cancela el último párrafo que se refiere al 2% del monto de los Contratos de obra.

Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo de PEMEX.

Cuadro No. 3

Cláusulas 3 y 7 del Contrato Colectivo de PEMEX.

1987

Para los efectos de este Contrato son de confianza los puestos que se consideran y que han sido integrados en 4 grupos atendiendo a la forma de su designación...

(Se enumeran los grupos)

...El personal de confianza no podrá exceder del 10% del total de los trabajadores de planta de la industria. La misma regla, pero con el límite del 5% de confianza, se aplicará respecto de los trabajadores transitorios, que se contraten para obra nueva...

El sindicato tendrá acceso a las estadísticas de PEMEX.

1989

Se suprime la cláusula 7 y parte de su texto se fusiona con la cláusula 3.

Se cancelan los límites porcentuales de personal de confianza.

Se desincorporan del sindicato más de 10,000 trabajadores para ubicarlos en régimen de confianza; estos trabajadores son: todos los médicos, la inmensa mayoría de técnicos y profesionistas, secretarias, oficinistas de diversas categorías, mensajeros, etc.

1991

Se mantiene casi la misma redacción que en el 89.

Se excluye a los trabajadores de confianza de las estipulaciones del contrato, ya que éste es exclusivo para los trabajadores sindicalizados.

Se desincorporan 5,156 plazas de técnicos y profesionistas y otras categorías para ubicarlas en régimen de confianza

Fuente: Contrato Colectivo de PEMEX.

CUADRO No. 4.

Ingresos, vacantes y movimientos de personal.

Cláusulas 4, 5 y 6 del Contrato Colectivo de PEMEX.

1987

En los casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivos, siempre que los vacantes no se deban a reajustes de personal, el patrón se obliga a cubrirlos por conducto del sindicato...

El patrón se obliga a cubrir las vacantes temporales, salvo aquellas en — que por causas debidamente comprobadas no se justifique la sustitución del trabajador que haya originado la vacante...

Cuando se trate de cubrir las vacantes definitivas o puestos de nueva creación, o las vacantes temporales, se cubrirán por los trabajadores que tengan derecho a ello de acuerdo con el Reglamento de Escalafones.

...A los trabajadores de nuevo ingreso a los trabajadores nuevos en el puesto se les practicará un examen a cargo del jefe inmediato, con la intervención de un representante del sindicato.

1989

Se mantiene la redacción de las cláusulas en términos muy similares al Contrato de 1987.

Para el personal profesional sindicalizado rige una bolsa de trabajo que sustituye al Reglamento de Escalafones.

1991

La última vacante originada por corrimiento en el escalafón será cubierta a juicio del patrón, por conducto del sindicato.

El patrón cubrirá las vacantes temporales que ocurran — cuando lo requiera la ejecución normal de las labores.

Cuando se trate de cubrir — las vacantes definitivas o que se de nueva creación, se cubrirán por los trabajadores — sindicalizados que reúnan los requisitos de antigüedad, aptitud y conducta laboral, como sigue: Antigüedad, 10%; aptitud, 80%; conducta laboral, — 10%. Queda excluida la intervención del sindicato en la — aplicación del examen de aptitudes.

El Reglamento de Escalafones se modifica en su contenido y nombre.

Cuadro No. 5  
Cláusula 22 del Contrato Colectivo de PEMEX

Organización de los procesos de trabajo.

1987

El patrón no podrá reducir puestos ni suprimir departamentos, sin comprobar - previa y plenamente al sindicato que ha disminuido o se ha agotado la materia de trabajo que dio origen a emplear a los - trabajadores. Si lo anterior quedare comprobado, antes de separar del servicio a cualquier trabajador, el patrón lo reacomodará, previo acuerdo con el sindicato.

1989

El patrón tendrá amplias facultades para modernizar sus instalaciones y - simplificar sistemas y métodos de trabajo que permitan un efectivo incremento en la productividad. El patrón no - podrá reducir puestos ni suprimir departamento, sin exponer previamente al sindicato las razones que lo llevaron a - modernizar sus instalaciones, o simplificar sus métodos de trabajo...

1991

La cláusula 22 cambia a 20 y se adiciona un párrafo en el que se ratifica la subsistencia de la Comisión - Nacional Mixta de Reacomodo.

Fuente: Contrato de PEMEX

Cuadro No. 6

Ciáusulas 27 y 28 del Contrato Colectivo de PEMEX.

Penalizaciones por despido injustificado.

1987

En los casos en que el patrón sea condenado a reinstalar a un trabajador... Por despido injustificado, debe pagar el 60% más de los salarios caídos.

Cuando el trabajador despedido injustificadamente opte por la indemnización, PEMEX deberá pagar un 50% más del importe calculado.

1989

Sin cambios

1991

La cláusula 27 cambia a 25

La cláusula 28 cambia a 26

Se eliminan las penalizaciones a Pemex cuando despidan injustificadamente a los trabajadores.

Cuadro No. 7

Ciáusula 42 del Contrato Colectivo de PEMEX.

Ordenes de trabajo.

1987

...El patrón queda obligado a dar en español todas las órdenes verbales o por escrito a los trabajadores así como las disposiciones en general.

1989

Se suprime

1991

Sin cambios

Cuadro No. 8

Ciáusula 100 del Contrato Colectivo de PEMEX.

1987

...Las trabajadoras percibirán salarios ordinarios y demás prestaciones de este Contrato, durante los 55 días de descanso antes de la fecha del parto y 60 días después del mismo...

1989

Sin cambios

1991

La cláusula 100 cambia a 90

Se reduce el descanso prenatal de 55 días a 45.

De 1989 a la fecha la disminución de los derechos en perjuicio de los trabajadores ha sido notable, incluso ha traído aparejada la afectación de la soberanía nacional al permitir que trabajos que antes realizaban mexicanos del sindicato titular de esa empresa ahora en algunas áreas se contrate empresas y trabajadores extranjeros, Este aspecto se evidenció al cancelarse la exclusividad de la contratación colectiva, en todos los trabajos que realizaba PEMEX, como en la petroquímica básica, operación y mantenimiento de la industria.

La nueva redacción de la cláusula 1 suprime la descripción de la exclusividad de los trabajos en el área petroquímica básica, operación y mantenimiento de la industria, y con las facultades que establece la cláusula 36 que señala para beneficio exclusivo del patrón que éste "podrá, a su elección, efectuar por administración directa o por contrato libre las obras y servicios no precisados en la cláusula 1 de éste contrato, tales como trabajos de exploración, incluyendo todas las obras y servicios conexos; de construcción en general, incluyendo desmantelamiento; de mantenimiento general de casas, edificios, zonas verdes, calles, carreteras, caminos,..." Se llega a establecer incluso que la empresa puede hacer uso de contratistas con personal ajeno al sindicato para realizar diversos trabajos.

En dicho contrato colectivo de PEMEX, la limitante que existía en el período 87-89 sobre el personal de confianza que se limitaba al 10 por ciento del total de los

trabajadores de planta de la industria, a partir de 1989 se eliminaron los límites porcentuales del personal de confianza, así como el derecho del sindicato de tener acceso a las estadísticas de PEMEX, y a partir de ese año se desincorporaron 17,000 trabajadores sindicalizados y pasaron al régimen de confianza.

En 1991, con el fin de evitar el aumento del costo del contrato se elimina el derecho para los trabajadores que fueron designados ilegalmente de confianza, su derecho de gozar de las prestaciones que establece el contrato colectivo de trabajo, dejando para ellos derechos que pueden ser cancelados en cualquier momento, en virtud de no tener un contrato colectivo en forma que los proteja.

De igual manera, se cancela la obligación de PEMEX para cubrir el personal vacante que surgiera de reajustes de personal o vacantes derivadas de movimientos escalafonarios, dejando para el patrón facultades unilaterales para cubrir las vacantes temporales cuando la misma lo requiera, igualmente queda excluida la intervención del sindicato en la aplicación del examen de aptitud a los trabajadores.

Así, también, se anula la obligación que tenía la empresa de que para el caso de que tuviera que reducir puestos o eliminar departamentos, el comprobar al sindicato previa y plenamente que ha disminuido o se ha agotado la materia de trabajo, con la obligación de reacomodar al trabajador afectado; en su lugar quedó la amplia facultad de la empresa para modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o

métodos de trabajo que permitan un afectivo incremento en la productividad.

En el año de 1991 se elimina la penalización que había en contra de PEMEX de pagar el 60 por ciento más en los sueldos caídos más un 50 por ciento de la indemnización cuando se demostrara lo injustificado de un despido cometido en contra de un trabajador.

Las modificaciones también trajeron como consecuencia la posibilidad de que la empresa dispusiera del personal sin la injerencia sindical y sin tomar en cuenta al trabajador, de tal manera que se le pueda trasladar de un lugar a otro con un aviso de apenas 24 horas de anticipación. (25)

#### 9.4.1. Los despidos masivos en PEMEX

En los últimos dos años PEMEX ha realizado el más drástico reajuste de personal de toda la historia de esta paraestatal. El Universal, daba cuenta de como se había desarrollado esto hasta Julio de 1991: PEMEX liquidó a casi 60,000 trabajadores -principalmente transitorios- en el último año, por lo que la plantilla laboral se redujo de 182,000 a unos 122,000 empleados, siendo los recortes más drásticos en plantas y centros operativos del sudeste del país, la Refinería de Azcapotzalco y algunas áreas de Poza Rica y Reinosá. Con el cierre de la Refinería de Azcapotzalco y los reajustes en Poza Rica y Reinosá, fueron 8,450 trabajadores reajustados."(26)

El 26 de julio de 1991, se informaba también que "con la

aprobación del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, PEMEX inició la desaparición de la Subdirección de Proyectos y Construcción de Obras (CPCO), que afectará a más de 46,000 trabajadores, los que ya comenzaron a ser liquidados" (27)

De la subdirección de Producción Primaria se cancelaron 7,849 plazas -4,040 permanentes y 3,081 extraordinarias.- (28)

Después de dos años de constante reajuste de personal se han generado movimientos de inconformes. La Coordinadora de Despidos de PEMEX, es una organización que surge a raíz de toda esta ola de ajustes de personal. Se han dedicado a denunciar toda esta arbitrariedad y describen en los siguientes términos este panorama: "A partir de 1989, cuando Sebastián Guzmán Cabrera llegó a la dirección del sindicato petrolero, 130 mil obreros han sido liquidados o jubilados y la empresa planea reajustar, en lo inmediato, a 10,000 más de la Subdirección Petroquímica de la Sonda Marina de Campeche. (...) La política de reajustar personal de base se incrementó este año en que tan sólo en dos meses (enero y febrero de 1992), fueron despedidos 30,000 obreros, 17 mil de ellos de la zona sur y sureste, que comprende las refinerías de Salina Cruz, Minatitlán, los complejos petroquímicos de Pajaritos, Cangrejera, Cosoleacaque, Morelos, Cactus, Nuevo Pemex, los yacimientos de agua dulce, instalaciones de separación, medición y control de Cárdenas y plataformas de la Sonda Marina de Campeche. (29)

### 9.5. La modernización en la industria Textil

La industria textil tiene una historia que se mece en el vaivén de la alegría y la tristeza, ya que ha conocido lo que es vivir en el cuerno de la abundancia y la triste realidad de estar sin el manto protector del Estado, sufriendo los rigores de una competencia desigual contra la apertura comercial, que significa enfrentarse a una competencia más avanzada tecnológicamente.

La industria textil nacional se ha tenido que ir modernizando. Sólo que este proceso ha ido avanzando lentamente debido a la falta de visión empresaria o por la falta de capital.

Por ser esta industria una de las más antiguas, en ella se refleja el tipo de país que es México: dependiente y subdesarrollada. El desarrollo de esta industria ha sido desigual; en ella se dan los grandes contrastes, la mayoría son pequeñas y medianas industrias que mantienen en uso tecnología obsoleta y sólo se dedican a uno o dos pasos del proceso de trabajo.

En el extremo, y apenas recientemente se ha ido conformando una industria textil modernizada, generalmente auspiciada por consorcios nacionales y extranjeros. Este sector modernizado poco a poco ha ido conquistando el monopolio comercial y productivo textil, ocupan alrededor del 50 por ciento de la fuerza de trabajo de este sector, cuenta con los más altos niveles de productividad, la maquinaria más moderna y la tecnología más avanzada.

Con la introducción, utilización y el auge de las fibras sintéticas, surgieron las grandes empresas dedicadas a su elaboración y que hoy dominan ese mercado: Celanese, Fisisa, Akra, etc. Es en esta rama de la industria textil donde más se ha dado la modernización.

En los años 70 la industria textil tuvo un importante florecimiento, sobre todo debido al auge petrolero que permitió el desarrollo de la industria textil sintética.

Todos estos cambios provocaron, a su vez, cambios en las condiciones de trabajo de los trabajadores. Muchos tuvieron que adiestrarse en el manejo y operación de las nuevas fibras y maquinaria. Los mismos Contratos-Ley, que rigen las relaciones obrero-patronales, se modificaron permitiendo la mezcla de fibras naturales con sintéticas y el destajo forzoso con base en las "Reglas Generales de Modernización", contenidas en los propios Contratos Ley.

Los cambios se reflejaron en los salarios y prestaciones que alcanzaron su más alto nivel en 1980. Las diferencias de nivel se emparejaron casi durante estos años, sobre todo entre el Contrato del algodón y el de la rama de las fibras sintéticas.

La caída se vino de manera estrepitosa a partir de 1982, cuando la economía del país cayó en una profunda crisis y la industria textil fue de las primeras en resentirla: falta de liquidez, caída de la demanda y endeudamiento en el exterior. Para enfrentar esta situación lo primero que hicieron los industriales fue reducir el número de personal ocupado, lo

que se dio en diferentes modos: dieron de baja al personal eventual; quitaron los terceros y cuartos turnos; dieron por terminada las relaciones de trabajo (en muchas empresas sin la debida indemnización) de parte del personal de planta, incluyendo el de confianza.

Posteriormente al agudizarse la crisis (1983-1984), muchas empresas redujeron la jornada laboral a tres o cuatro días a la semana, adelantaron o alargaron vacaciones; reacomodaron al personal en otros puestos o turnos. Se puede decir que ninguna empresa se escapó de aplicar una o varias medidas anteriores u otras. Muchas, no obstante lo anterior, al final tuvieron que cerrar.

Hasta 1985 la industria textil fue una de las más protegidas. Para poder introducir telas de otros países se necesitaban previamente un permiso de importación que casi siempre se negaba y los aranceles eran del 100 por ciento, por eso uno de los problemas que por años existió y que se agudizó antes de la apertura, fue el contrabando de telas.

La apertura del mercado nacional se dio antes de la adhesión de México al GATT. en el caso del mercado de textiles, primero eliminaron los permisos de importación y a partir de 1989 se fijaron aranceles de 15 por ciento para hilados y tejidos y 20 por ciento para prendas de vestir y artículos confeccionados.

La situación ahora es diferente. el mercado nacional aún sigue muy deprimido, sobre todo en los sectores más pobres; las compañías importadoras ya satisfacen entre el 30 y 40 por

ciento de la demanda interna por lo que la balanza comercial ya es deficitaria en 455 millones de dólares en 1990.

Debido a todos estos problemas, muchas empresas, sobre todo pequeñas y medianas, han cerrado y liquidado a su personal. Se calcula que entre 1987 y 1990, perdieron su empleo más de 20,000 trabajadores textiles.\*

En julio de 1992, se ha presentado un momento difícil para los trabajadores textiles. Con motivo de la revisión del contrato ley, los empresarios han puesto nuevamente el dedo en el renglón y han planteado desaparecer el Contrato, cerrar fuentes de trabajo y reajustar personal. Los trabajadores estallaron un movimiento de huelga para tratar de impedir esto; sin embargo, debido a la firma del tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá, es muy probable que los patrones se salgan con la suya, pues la industria textil definitivamente ya no podrá seguir existiendo bajo las condiciones actuales. Ante la modernización tecnológica los patrones pretenden vincular con la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales. En este caso el gobierno se tendrá que desenmascarar descaradamente para mostrar realmente a que intereses defiende. (30)

#### 9.6. Sector eléctrico

---

\*La CTM que hasta mediados de 1992 han cerrado 455 empresas del ramo textil, algunas por declararse incompetentes para enfrentar el Tratado de Libre Comercio y otras para reducir prestaciones y recontractar después al personal con menos conquistas de las logradas. La Jornada, 22 de Julio de 1992, p. 15

Hasta este momento, la modernización en el sector eléctrico se ha centrado en aspectos; aún no agotados estos aspectos, los cambios en las relaciones laborales se han frenado, o por lo menos, no han sido tan radicales como en otros sectores.

Los tres últimos planes que se han presentado para modernizar el sector eléctrico (Programa Nacional de Energía 1980-1982; Programa nacional de Modernización Energética 1990-1994) se han propuestos diversificar y ahorrar energía, incrementar la productividad y el desarrollo regional, conservación ecológica, equilibrio financiero, ajuste de las tarifas eléctricas y financiamiento del desarrollo y expansión eléctrica. Como se podrá notar, no hay ninguna mención sobre el aspecto laboral.

Pero la modernización de la industria eléctrica no puede llevarse a cabo sin la modificación de algunos aspectos de la normatividad de la contratación colectiva y de las prácticas que se han vuelto costumbre y tradición en los trabajadores del ramo.

En la Comisión Federal de Electricidad se sabe que algo debe cambiar, que el mejoramiento de los índices de productividad y calidad pasan necesariamente por la redefinición de las relaciones laborales y las prácticas instituidas.

Una revisión del contrato colectivo del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) muestra que la empresa tiene un amplio margen para diseñar los procesos de trabajo. En este aspecto la capacidad de intervención sindical es casi nula. Aunque el contrato del

SUTERM sostiene la concertación entre sindicato y empresa para implementar cambios tecnológicos u organizativos, se reconoce el derecho de ésta para moldear las relaciones laborales. Sin embargo, las superintendencias de las plantas de la CFE se enfrentan continuamente con la oposición obrera y sindical cuando pretenden movilizar a los trabajadores de acuerdo con las necesidades de la producción.

En la revisión preliminar del Programa Energético del Sector Eléctrico (CFE 1991) se sostiene que "el Contrato Colectivo de Trabajo del SUTERM contiene cláusulas que repercuten en la productividad de la empresa y resta flexibilidad a su organización"; en particular, se habla de prevalencia de un sistema escalafonario que, aunque acorde con la legislación laboral, está en función únicamente de la antigüedad, "sin considerar la capacidad y productividad de los trabajadores". Se sostiene además, que no se dispone de procedimientos que permitan realizar la evaluación del desempeño personal. Desde el punto de vista gerencial, el escalafón ciego\* obliga a

\*Sobre el famoso escalafón ciego, que supuestamente determina los ascensos estrictamente por la antigüedad, es un argumento falso de los patrones que quieren utilizar criterios -para la promoción- que parten de métodos eficientistas, haciendo a un lado su responsabilidad de capacitar a su fuerza de trabajo. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo en realidad no establece un manejo del escalafón tan rígido en cuestión de la antigüedad; también establece el criterio de la aptitud. (art. 159) y no sólo esto, sino que va más allá, pues establece la libertad de ponerse de acuerdo entre empresa y sindicato para establecer criterios de ascenso, en los contratos colectivos; a tal grado que ningún contrato, por muy apegado al texto de la LFT, permite, en la práctica, que el personal sea promovido exclusivamente por criterios de antigüedad. En la mayoría de los Contratos Colectivos se establece la prueba de 28 días para otorgar o no una plaza definitiva.

cambiar personal que ha adquirido experiencia y capacitación en su puesto, lesionando con ello la productividad.

En el fondo, el verdadero problema de la improductividad, es la cultura laboral que se caracteriza por la falta de interés en el trabajo a todos los niveles, desde los empleados sindicalizados hasta jefes intermedios de confianza. Son "usos y costumbres" que sólo pueden ser erradicados con una normatividad de funciones y categorías.

La hora de la modernización de este sindicato seguramente llegará más temprano que tarde y seguramente va a imponerse sin ningún problema, pues el entreguismo practicado por Rodríguez Alcaine, secretario general del SUTERM, va a permitirle al gobierno imponer sus aires de modernidad laboral sin ningún problema.

Por lo que toca a la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (CLFC) y el Sindicato Mexicano de electricistas, una vez asegurada la permanencia de la empresa y del sindicato,\*\* se ha avanzado en los proyectos de modernización a través de la formación de dos comisiones mixtas, formadas de una manera paritaria (5 x 5) y destinadas, la primera, al estudio y desarrollo de propuestas concretas para definir las bases

---

\*\*Recordemos que esta empresa había estado con la amenaza de que estaba en "proceso de liquidación", esto significaba que el SME corría el peligro de fusionarse con el SUTERM. Pero en realidad el verdadero significado era que el Contrato Colectivo de Trabajo, el personal sindicalizado, la historia de la organización y toda su experiencias política, iban directamente a la extinción.

Todo parece indicar que la continuidad del SME fue concertada por Jorge Sánchez -Secretario General- con el entonces candidato a la presidencia, Carlos Salinas de Gortari en 1988.

financieras y la estructura administrativa de la nueva empresa que sustituirá a la CLFC; la segunda comisión, esta abocada al diseño de un marco general de productividad que permita mejorar los indicadores de operación "de tal suerte que se logren índices equivalentes a los del resto del sector eléctrico nacional" (SME 1990). La creación de estas dos comisiones fue en más de un sentido iniciativa del SME. Hasta septiembre de 1991, después de más de 115 reuniones, se había logrado algunos acuerdos para hacer de la CLFC una empresa sana, eficiente y abierta al desarrollo tecnológico, pero al llegar al momento decisorio de las conclusiones que se presentaría al Ejecutivo Federal por vía del titular de la SEMIP, se truncaron las negociaciones.

Aunque no se conocen los detalles de los acuerdos a que han llegado las comisiones referidas, la estrategia adoptada por el sindicato ha permitido abrir un vasto espacio para la negociación bilateral. (31)

El futuro de la flexibilización laboral en el sector eléctrico es un incierto. En particular para el caso del SME, el gobierno ha tenido que ser muy cuidadoso, pues el peso político del sindicato, la tradición de lucha del mismo y su carácter democrático, pesan a la hora de asumir una posición. El gobierno sabe también que para llevar a cabo una modernización en los términos en que la ha impuesto en otros sectores, va de acuerdo con un esquema bien trazado, pero aplicarlo en el SME, le resultaría políticamente muy costoso. Al parecer, los tiempos políticos no le han permitido al

gobierno llevar a cabo una modernización salvaje en el sector eléctrico de acuerdo a su modelo.

En últimas fechas (mediados de 1992), el gobierno ha puesto nuevamente "el dedo en la llaga". En el diagnóstico final de las 37 auditorías practicadas al sector eléctrico por la Contaduría mayor de hacienda de la Cámara de Diputados, presenta a la Compañía de luz y Fuerza del Centro como una entidad en "virtual estado de quiebra técnica", con pasivos insoportables superiores a los 13 billones de pesos y un gasto corriente "desproporcionado", que le "impiden" cumplir "satisfactoriamente con los propósitos nacionales" de desarrollo. (32) Traducido en otras palabras, esta auditoría se está quejando amargamente del alto costo del Contrato Colectivo del SME y, como consecuencia ya nos podemos imaginar como se tendrá que resolver esto al final.

#### 9.7. Telefonos de México, S.A.

Previo a la privatización, la empresa tuvo dos actitudes diametralmente opuestas: por un lado inició el cambio estructural que implicaba introducir la tecnología digital, para llevar a cabo un crecimiento acelerado, tener posibilidades de modernización y diversificar el servicio y el mejoramiento de la calidad del servicio, acorde con el cambio estructural del país. Es decir, en el fondo había la preocupación de hacer de esta empresa un negocio moderno, rentable y eficiente. Pero por otro lado, la empresa también aceptó los ataques que se orquestaron a través de campañas

mal intencionadas que mostraban a la empresa Teléfonos de México, como fiel prototipo de ineficiencia en los servicios prestados. Fue un juego llevado a cabo por el mismo gobierno que preparó a la opinión pública para la inminente privatización, pues se esperaba que los nuevos dueños, con su espíritu emprendedor haría de TELMEX ejemplo de eficiencia y por otro lado, el gobierno sentó las bases para que el comprador de TELMEX encontrara un modelo de empresa en plena expansión y modernización.

Para los efectos del presente trabajo sólo se va a abordar el problema de los cambios que se dieron a nivel de las relaciones de trabajo que han implicado modificar tanto el Contrato colectivo de trabajo, como la ley laboral en general y que han implicado renuncia o desaparición de derechos ya adquiridos o simplemente ha implicado modificar sustancialmente las relaciones de trabajo tradicionales.

Para modificar la organización tradicional del trabajo TELMEX ha puesto en práctica dos medidas: Una nueva organización administrativa que en esencia lo que hace es descentralizar a la empresa en diferentes áreas y centros de resultados, expansión, operación y mantenimiento, telefonía pública y nuevos servicios.

Como resultado de las experiencias sindicales logradas en las revisiones de los convenios departamentales y del contrato colectivo de trabajo, en 1988 el sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) desarrolló un modelo de calidad basado en la participación de los trabajadores en círculos de

calidad y en la participación del sindicato en la modernización, vía una comisión central de modernización como eje rector del funcionamiento de comisiones de productividad, de nueva tecnología, de higiene y seguridad, de capacitación y adiestramiento, y de cultura y recreación, que negociaría con la empresa en las respectivas condiciones mixtas Empresa-Sindicato. El proyecto se basaba en una serie de cláusulas del CCT, y en especial la 193, que garantizaba la participación del sindicato en la modernización de TELMEX.

Con la concertación en 1989 la empresa flexibilizó el contrato colectivo en una serie de cláusulas y desapareció los convenios departamentales, eliminando la participación del sindicato en los proyectos de modernización, salvo en lo concerniente a capacitación (derecho a información) e higiene y seguridad, modificando la base estructural del modelo de calidad, salvo en la creación de círculos de calidad.

Con el convenio de concertación en abril de 1989 la empresa modificó varias cláusulas del Contrato Colectivo y otras más del Reglamento Interior de Trabajo. Los cambios más importantes fueron:

Cl. 27. Las vacantes se cubrían con trabajadores de la categoría inmediata inferior, se agregó:

"Las contrataciones de nuevo personal se hará de acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio y de la productividad."

Cl. 65. La movilidad se hacía de común acuerdo entre empresa, sindicato y trabajadores, se cambió a:

"La modalidad temporal o permanente de los trabajadores entre departamento afines y entre centros de trabajo de la misma localidad y sus zonas conurbadas se hará según necesidades del servicio, si el trabajador no aceptase su traslado el sindicato asignará otro, en caso contrario la empresa lo asignará libremente."

Cl. 71. Era prerrogativa del trabajador aceptar o no su traslado definitivo, quedó:

"Los traslados definitivos a otras localidades de la república se darán por:

- a) Disminución o desaparición de la materia de trabajo;
- b) Por exceso de trabajadores en un centro de trabajo o departamento;
- c) Por requerimientos del servicio de experiencia, especialización o aptitud del trabajador.:

Sólo en el caso c) se requiere de aceptación del trabajador y se generarán vacantes, en los casos a) y b), si el trabajador no acepta su traslado, el sindicato propondrá otro, en caso contrario la empresa lo designará libremente y al trabajador que se negó a ser trasladado podrá reacomodarlo, jubilarlo o reajustarlo según el CCT.

Cl. 71. bis. De nueva creación. "El sindicato vigilará que las movilizaciones se hagan de acuerdo a las cláusulas anteriores en caso contrario, la empresa reinstalará al trabajador en su lugar original de trabajo."

Cl. 184. Establecía como obligaciones de los trabajadores lo que marca la LFT y lo del anterior CCT, los casos no

previstos se pactaban, quedó:

"Los trabajadores deberán acatar la asignación o distribución de cargas de trabajo que señala el personal de confianza y serán supervisados por el mismo, obligándose a trabajar con la debida eficiencia, calidad y productividad de acuerdo a la LFT, el CCT, el RIT y los perfiles expuestos."

CL. 185. Establecía Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y subcomisiones departamentales, la capacitación se daría a todo personal, cambió a:

"La capacitación se dará en los sitios o lugares que la empresa considere adecuados sólo al personal que sea requerido, desaparecen las comisiones mixtas departamentales de capacitación y se crean 17 gerencias regionales y una para el área metropolitana."

Cl. 189. Establecía la revisión de convenios departamentales si había cambios tecnológicos o administrativos. Se sustituyen los 57 convenios departamentales por perfiles de puestos que se incorporan al CCT, su revisión se realizará en las revisiones del CCT cuando la empresa considere que se modifiquen en forma importante las condiciones de trabajo.

De 585 categorías y niveles salariales se pasó a 134 categorías clasificadas en 31 especialidades con 41 niveles salariales y se eliminaron las mesas de trabajo regionales y departamentales. Para darle formalidad a la modificación de esta cláusula se pactó una cláusula transitoria que dice: "Los 57 Convenios Departamentales que hasta esta fecha estuvieron vigentes en la Empresa, se sustituyen por los

perfiles de Puestos y el Clausulado económico de los Convenios, que proceda, pasará como anexo a formar parte del Contrato Colectivo de Trabajo dentro del Tabulador General, y el Clausulado Reglamentario y Administrativo que proceda, formará parte del Perfil de Puestos, en el que se agruparán las Categorías por niveles con su respectiva descripción genérica de labores."

Cl. 193. Se reduce la intervención del sindicato en la definición de los aspectos técnicos, requerimientos operativos e implicaciones laborales de los proyectos de modernización, obligándose la empresa a informar sobre estos sólo para efectos de difusión y capacitación a través de la comisión mixta nacional de capacitación y adiestramiento; desaparece la comisión mixta de nueva tecnología; se establece la revisión de los perfiles de puestos sólo cuando haya modificaciones importantes de las condiciones de trabajo y se pacta que la empresa dará acceso al personal sindicalizado en actividades de investigación y desarrollo.

Cl. 195. Por último, en la revisión del CCT de abril de 1990 no hubo modificaciones importantes en el clausulado. Sólo fue introducida esta cláusula nueva, donde, sin que implique cogestión en la administración del TELMEX, empresa y sindicato acuerdan establecer un programa permanente de mejoramiento de la calidad y productividad basado en el incremento cuantitativo de la producción, el mejoramiento de la calidad, de las condiciones de trabajo y de vida, y en la capacitación productiva de los trabajadores. Se acuerda

constituir una Comisión Mixta Nacional de Calidad y Productividad que propicie el desarrollo de una nueva cultura laboral basada en la aplicación del modelo de calidad, principios de organización del trabajo, sistemas de mantenimiento y normalización y estandarización de equipos, herramientas y sistemas de trabajo.

Con la Cláusula 195 la participación sindical en la modernización se da sobre nuevas bases, con una correlación de fuerzas más débil para el sindicato, con un control mayor de la empresa sobre los trabajadores y con una aceptación de la dirección sindical de participación y negociación sobre las bases del proyecto de la empresa.

#### 9.7.1. Comentario.

Hasta este momento, podemos decir que el STRM ha salido librado de una flexibilización laboral impositiva y unilateral; ya que los cambios que se han dado han dejado intactas importantes conquistas económicas de los telefonistas, a cambio han tenido que ceder parte de la participación de la organización en aspectos administrativos de la fuerza laboral. De toda esta negociación han sacado algunas ventajas económicas como lo es la obtención de acciones de la empresa para los trabajadores y, como ya se dijo, las prestaciones económicas que no son nada despreciables. La flexibilización laboral llevada a cabo en TELMEX la podemos calificar de concertada; y esto ha sido así gracias a dos aspectos: La relación política de la dirección

del sindicato con el gobierno de Carlos Salinas de Gortari y que se ha materializado en compromisos de éste con los telefonistas y, naturalmente, el apoyo de Francisco Hernández Juárez, Secretario General del STRM, a la política del gobierno que ha sido importante para imprimirle un sello obrerista al régimen salinista.

Los grandes contrastes de la política laboral del gobierno es por el trato político que se está dando a la flexibilización laboral. Ya que el costo político que puede traer una flexibilidad salvaje en los sindicatos con presencia política nacional y con gran empuje de las bases, puede ser peligroso para el sistema político. Es por eso que el gobierno está llevando a cabo una guerra de posiciones para imponer, sindicato por sindicato, su modelo de relaciones laborales; en la mayoría de las veces -y es por lo que se ha caracterizado esta política-, de manera autoritaria, gracias a la alianza de gobierno, patronos y, en algunos casos, de líderes entreguistas. Y, en muy pocas ocasiones, como en TELMEX (y tal parece que en el SME), de manera concertada.

El caso extremo de lo contrastante de esta política nos la da el mismo TELMEX que con sus filiales aplicado la flexibilización más retrógrada.

A partir de la privatización de TELMEX, las empresas filiales también pasaron a ser propiedad del nuevo dueño (grupo CARSO = a Carlos Slim), desde ese momento, el destino de las filiales cambió por completo. Las grandes medidas modernizantes, en primera instancia, han consistido en

reajustes de personal y mutilación de los contratos colectivos de trabajo. Así sucedió en Anuncios en Directorios, S.A., Impulsora Mexicana de Telecomunicaciones y, en el caso que se va a exponer, Imprenta Nuevo Mundo, S.A. de C.V. Como introducción, como diría, Carlos Monsivais, "para documentar nuestro optimismo".

#### 9.7.2. Flexibilización de las relaciones laborales en Imprenta Nuevo Mundo S.A. de C.V.

El caso que a continuación se va a exponer es un botón solamente de la típica alianza de patronos, autoridades del trabajo y dirigentes sindicales, para llevar a cabo la flexibilización productiva.

Imprenta Nuevo Mundo, S.A. de C.V. (INMSA), es una empresa filial de Telmex que, al igual que ésta, a fines de 1990, fue desincorporada y pasó a manos privadas, el Grupo CARSO, (representado por el magnate Carlos Slim), junto con otros socios internacionales, son los nuevos dueños del consorcio TELMEX y sus filiales.

Esta empresa fue equipada para fabricar el directorio telefónico de toda la república. Cuenta con tres máquinas rotativas de un color que llegan a producir hasta 60,000 cuadernos por turno cada una; posee también una de las encuadernadoras más modernas de Latinoamérica, capaz de encuadernar y refinar hasta 25 mil ejemplares por turno de 8 horas; el departamento de Offset, con sus dos máquinas de cuatro colores y dos de dos colores, se da abasto para

imprimir los forros y encartes de todos los directorios, aparte de imprimir trabajos de tiraje menor. Esta empresa cuenta también con una sección de fotografía, otra de transporte (donde se gravan las láminas que se usan en las máquinas), otra sección de formación y una más para las láminas de Nylon Print.

En esta empresa funcionaba un departamento que en tiempos de los linotipos era uno de los más activo, pero al ser sustituido por un sistema más moderno entró en crisis y fue eliminado en el pasado. Complementan el funcionamiento de esta fábrica, mantenimiento y almacenes.

Nuevo Mundo lleva a cabo su contratación colectiva con el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Imprenta Nuevo Mundo (SATINM), esta organización políticamente ha estado vinculada con el movimiento sindical independiente ya que no pertenece a ninguna central oficial. Gracias a la gran capacidad de negociación de sus dirigentes y a la asesoría acertada del Lic. Juan Manuel Gómez Gutiérrez, el sindicato logró en sus 27 años de existencia, uno de los contratos colectivos más avanzados de la rama de las artes gráficas.

La revisión salarial que debió llevarse a cabo en febrero de 1992, entre empresa y sindicato, se convirtió en una revisión de contrato a favor de la patronal. Con el pretexto de que la empresa pasaba por una crisis, ésta condicionó otorgar el aumento de salario a cambio de mutilar el contrato colectivo y reajustar a 139 trabajadores de 300 sindicalizados.

Los resultados de esta "negociación" fueron los siguientes:

28 de 62 cláusulas del contrato fueron mutiladas o reformadas, por ejemplo: de 57 días de aguinaldo se bajó a 30 (cl. 43); de 21 días de descanso con goce de salario, bajó a 10 (cl. 20); los días de vacaciones, en promedio, bajan 4 días por escala de antigüedad (cl. 21); la prima vacacional se reduce de 135 por ciento al 50 (cl. 22); la jornada laboral aumentó media hora para el 2o. turno (cl. 12); las habilidades en categorías superiores se pagarán por tiempo efectivo de trabajo haciendo a un lado las partes proporcionales de sábado y domingo (cl. 14.). A parte de las cláusulas anotadas, se reformaron otras de carácter administrativo que implican restar derechos a los trabajadores. En el convenio que se suscribió, quedó pactada una cláusula nueva que se refiere a la movilidad del personal según necesidades de trabajo sin respetar categorías ni salario (cl. 4 del convenio). Por si fuera poco, se cerró el servicio de comedor que costaba 40 pesos por comida; también, para 1994, la empresa retirará el servicio de transporte a los trabajadores. (34) Por último, se convino reajustar a 139 trabajadores: 35 obligados, por desaparecer un departamento y, el resto, voluntariamente a fuerzas pues se tenía que completar la cantidad que pedía la empresa. Al final, por lo que respecta a Nuevo Mundo, se reajustaron 175 trabajadores pues se anotaron más de los que pedía la empresa, se engañó a algunos de que iban a ser recontratados como empleados de confianza, y, hay que agregar, se dio de baja a 25 empleados de confianza.

Para aumentar la flexibilización laboral la empresa ha propuesto al sindicato un Reglamento Interior de trabajo donde se establecen normas disciplinarias y castigos que rebasan por mucho la LFT. Anteriormente los problemas de tipo disciplinario eran abordados entre empresa y sindicato, tratando de que los castigos estuvieran dentro del marco legal pues no existía ningún tipo de reglamento interno.

La anterior aberración jurídica fue conducida por el Lic. Juan Manuel Gómez Gutiérrez asesor del sindicato y orientada por el secretario general, Arnulfo Hernández Toribio, ya que ninguno de los dos dio alguna otra alternativa más que aceptar la mutilación del Contrato y el reajuste de personal.

La única forma de haber amortiguado el golpe hubiera sido con la lucha, unidad y resistencia de los trabajadores, sin embargo el asesor del sindicato y el secretario general, engañaron y manipularon a los trabajadores para inmovilizarlos pues, no obstante que la base trabajadora sabía (por filtración de información de la empresa) que se avecinaba una reestructuración, el secretario general se la pasó negando que esto fuera a pasar, a tal grado que cuando afloró todo, y esto gracias a que otro miembro del comité obligó, en Asamblea General, al Secretario General a que diera toda la información (3 días antes del estallamiento de huelga, después de una prorroga de un mes), el Comité Ejecutivo, no presentó ninguna alternativa para negociarla con la empresa, a pesar de que ésta le entregó todo el paquete de la reestructuración dos meses antes de la primera

fecha de estallamiento de la huelga (21 de enero de 1992). El secretario General y empresa pusieron al sindicato entre la "espada y la pared": "o se acepta mutilar el contrato y el reajuste de personal o se cierra la fuente de trabajo". Se ató de las manos al sindicato, y los trabajadores, ante la poca disposición de lucha de la dirección, tomó una actitud de frustración: El último día, ya para estallar la huelga, la Asamblea General votó así: 60 votos para autorizar al Comité Ejecutivo a que siguiera negociando (no que se aceptaba la propuesta patronal) y 240 que se abstuvieron de emitir voto alguno. Por lo tanto, la reestructuración llevada acabo no sólo fue unilateral, sino que sólo contó con el aval del Secretario General y, naturalmente, de la patronal. El convenio suscrito sólo se fue a depositar a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ya que las pláticas se llevaron a cabo en las instalaciones de la empresa y en un Hotel de la colonia Doctores, de la ciudad de México.

La estrategia y la orden para "reestructurar" Nuevo Mundo, fue planeada desde el Consejo de Administración de TELMEX, y forma parte de un programa general que se está llevando acabo en todas las filiales, por tal motivo fue sólo un pretexto el que la empresa se encontraba en crisis y que corría el riesgo de cerrar por incosteable, para llevar acabo la "reestructuración". En realidad la patronal central llegó a tomar esta decisión después de haber hecho un estudio filial por filial, para aplicar diferentes estrategias según la situación financiera de dicha empresa y posteriormente, con

auxilio de expertos, se solicitó un proyecto para hacer más productiva y costeable a la imprenta, las conclusiones a las que llegó dicho equipo se ignoran, sin embargo, por la actitud asumida para reestructurar la empresa, nos las podemos imaginar.

Para llevar a cabo el proyecto de la Empresa y enfrentar una posible reacción política y jurídica del sindicato, a fines de 1991 la empresa retiró del programa productivo la edición del directorio telefónico del Distrito Federal, sección blanca, el pretexto, se dijo, era que el cliente (Anuncios en Directorios, también filial de TELMEX) iba a editarlo cada dos años, alternándolo con la sección amarilla. Ante la falta de trabajo el personal se empezó a preocupar, mientras, la empresa hacía correr rumores de que iba a ver despidos masivos, que los primeros en salir serían los faltistas, los trabajadores problema, los que se incapacitan seguido, etc. Seguramente que por filtración de información, en los talleres también se decía que la empresa iba a modificar el contrato o iba a cerrar la fábrica; en fin, la política del rumor en todo su apogeo a fines de 1991. Paralelamente a todo esto, la empresa fue retirando paulatinamente el trabajo, no obstante que estaba programado. Cuando se distribuyó el listado de directorios que se editarían en 1992, no aparecieron los de Monterrey, Puebla, Guadalajara y la Sección Amarilla del Distrito Federal. Ante esto, el ambiente que se respiraba en los talleres era francamente pesimista. Ante la incertidumbre, en reuniones informales con el Comité

Ejecutivo, la gente preguntaba sobre la situación de la empresa y las respuestas eran en el sentido de que nada iba a pasar. Los trabajadores, por su puesto, se la pasaban confiadamente sin hacer preparativos para un posible conflicto. El Comité Ejecutivo recibió el paquete de la reestructuración en diciembre, antes de salir de vacaciones de fin de año, sin embargo, el Secretario General lo ocultó hasta el 19 de Febrero de 1992, tres días antes del estallamiento de huelga. Para entonces el ánimo de la gente estaba decaído y muchos ya sólo estaban haciendo cuentas sobre la liquidación que se llevaban, pues lo primero que salió a flote fue el reajuste, y en el cual el sindicato invirtió un tiempo muy valioso que pudo servir para modificar la estrategia de defensa y lucha. Con toda la mala fe, el secretario general dejó correr el tiempo en reuniones donde los delegados departamentales trataban de justificar la plantilla de trabajadores existente. La empresa sólo cumplió con el deber de escuchar, pues los argumentos de los trabajadores se toparon con oídos sordos y con la actitud contemplativa del dirigente.

### 9.7.3. Editorial Argos, S.A. de C.V. (EASA).

Se incorpora esta "otra" empresa por que forma parte del mismo proceso de trabajo que el de la imprenta, además de que se encuentra en las misma instalaciones de INMSA. Las labores que desempeñaba consistían en archivar, clasificar, procesar datos y revelar galeras y anuncios clasificados, estos

últimos pasaban al departamento de Cajas de INMSA, para formar las planas de los directorios.

En esta sección laboraban más de 100 personas y sus condiciones de trabajo se regían por Condiciones Generales de Trabajo que se igualaban a las del Contrato Colectivo de Trabajo del personal de INMSA.

Sin lugar a duda, la existencia de dos razones sociales en un sólo proceso de trabajo y con un mismo dueño, obedece a motivos políticos laborales, es decir, se trata de mantenerlos divididos organizativamente; en el caso de EASA, no había representación sindical y cuando intentaron organizarse, resultó, obviamente, un contrato de protección.

En esta empresa laboraba mayoritariamente personal femenino, y no contaban con un Contrato Colectivo de Trabajo, ni mucho menos con una organización sindical que los representara, por tal motivo, la empresa hizo lo que quiso con las trabajadoras. Se trato de llevar a cabo una respuesta organizada pero fue demasiado tarde. En 1991 las trabajadoras de Argos iniciaron un movimiento por conseguir su registro como organización sindical y tener su propio Contrato Colectivo de Trabajo, como era de esperarse la empresa estaba protegida por un contrato de protección, por tal motivo el juicio se prolongó y no dio tiempo para enfrentar la "modernización" patronal, que consistió en el reajuste de todo el personal y la contratación de nuevo, naturalmente, bajo otras condiciones de trabajo.

## 9.8. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje: Arma flexibilizadora.

Sin lugar a duda, las nuevas relaciones laborales que se han ido implantando en México, ha sido gracias a una política laboral aplicada a través de la Secretaría del Trabajo, más concretamente por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La función de árbitro que se les encomendó, dio un giro espectacular a partir del sexenio de Miguel de la Madrid. Con Arsenio Farrell Cubillas, como Secretario de Trabajo desde entonces, la clase obrera se ha tenido que enfrentar con aberraciones jurídicas en contra de sus derechos: "Lamentable encomienda aceptó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (autoridades del trabajo): hacer el trabajo sucio para abrirle camino al TLC."

### 9.8.1. Breve semblanza histórica.

En 1916, dos personajes asumieron la iniciativa de polemizar sobre la creación de organismos especializados en atención de los conflictos laborales. Por un lado, Héctor Victoria, representante excepcional del socialismo yucateco, persona motivado por los éxitos que en su estado habían tenido las iniciativas del General Salvador Alvarado al constituir comisiones de conciliación y arbitraje. Por otro lado, la desconfianza absoluta por parte de José Natividad Macías, el famoso Monseñor, representante principal del carrancismo en el mundo jurídico y el más veterano de los constituyentes.

Victoria, abominaba de los trámites engorrosos de los jueces

de letras o civiles, de sus múltiples recursos dilatorios, de lo infinito de la espera, sin olvidar su notable parcialidad a favor de los dueños del dinero. Macías, cauto, planteaba todo tipo de reservas ante unas comisiones con nombre diferente, no incluido en el texto aprobado del Artículo 123. Tal vez un corrector de estilo y, en todo caso, una mano anónima, las convirtió en juntas de conciliación y arbitraje. Los primeros pasos de estos organismos de naturaleza incierta se condujeron por la improvisación, quizá el tribunal de barandilla propicio para resoluciones sobre la marcha, al calor de una interpretación popular. Pero en el mismo año de 1917 se dictaría el primer reglamento contenido en una ley de doce artículos que Carranza, ya presidente, promulgaría: nueve de ellos se preocuparon de la parte orgánica y tres , nada más tres, del procedimiento.

En la vida de las juntas de conciliación y arbitraje se atravesaron obstáculos mil. Desde las dudas sobre su naturaleza, que provocaron ejecutorias de la Corte y concursos de juristas, hasta el criterio final, en 1924, de la ejecutoria "La Corona", en que la Corte les reconoció el valor de verdaderos tribunales, con capacidad para imponer sus decisiones.

Un reglamento de Calles, en 1926, convirtió a las juntas en organismos dotados de ciertas vías procesales, obviamente copiadas de reglas civiles. La Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931 siguió un camino muy parecido en lo sustancial a la de 1970. A lo largo de esos años fue la jurisprudencia de la

Suprema Corte la que puso relativo remedio a un mecanismo procesal que favorecía claramente a los empresarios con base a principios de igualdad de las partes en el proceso. Intentó cargar la prueba de ciertos hechos a los patronos y provocó, en 1980, una reforma importante que dio al procesos un sentido social. Sin embargo, esto no ha servido demasiado.

9.8.2. Condiciones que impiden a las JCA funcionar de acuerdo a la norma laboral.

El problema principal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) radica en tres aspectos: El primero atiende a su integración sectorial. El segundo a su clara dependencia de los poderes ejecutivos. Y la tercera, a la impreparación del personal jurídico de las juntas.

La fracción XX del hoy apartado "A" del artículo 123 constitucional señala que los conflictos entre el capital y el trabajo "se sujetarán 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". Sin embargo, en los términos en que se determina la integración de las juntas, lo cierto es que no representan a los obreros sino a las centrales obreras, que no es lo mismo. Ello provoca diversos problemas que afectan de manera notable a la imparcialidad de los juzgadores, cuando se trata de conflictos entre dos sindicatos pertenecientes a diferentes centrales, una de ellas con representante en la junta y en los casos en que el problema se plantea entre un

trabajador y una organización sindical, por ejemplo, cuando se aplica cláusula de exclusión.

La integración sectorial de las juntas genera una justicia parcial en perjuicio de sindicatos y de trabajadores. Pero, inclusive, cuando no existen esos intereses, la justicia laboral resulta ineficaz por cuanto los representantes votan a favor de su representación y, en definitiva, quien resuelve es el representante del gobierno.

Por otro lado, en dos aspectos se manifiesta la dependencia de las juntas de conciliación y arbitraje de los poderes ejecutivos federales y locales. El primero por cuanto el representante de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) es designado por el presidente de la República y los de las juntas locales por el jefe del Departamento del Distrito Federal y los gobernadores de los Estados. La segunda dependencia deriva de su presupuesto de funcionamiento que está integrado, en todos los casos, al presupuesto de los poderes ejecutivo. En el caso particular de la JFCA, se incorpora al de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Esas dos dependencias pueden y suelen traer de la mano una tercera: las resoluciones de las juntas de conciliación y arbitraje no se dictarán de manera que afecten a los intereses de los organismos en los que el estado tenga interés directo o indirecto. No hace falta traer ejemplos a colación que abundan en materia individual y, sobre todo, colectivo.

Por último, aunque no es propio de las juntas de conciliación ya que es común a nivel de la impartición de justicia: la falta de carreras judiciales (jurisdiccionales en el caso de las juntas), que determinan una notable impreparación del personal jurídico que las atiende, con grave quebranto de la adecuada aplicación de la ley.

Es notable ese efecto en el caso de las normas procesales dictadas en 1980 con un sentido tutelar a favor del trabajador que las juntas, por falta de capacidad, no aplican. La suplencia de la queja en favor de los trabajadores, prevista en el artículo 685 de la LFT no ha pasado de ser un buen deseo. Y en cuanto a la carga de la prueba (art. 784, LFT) en contra del patrón, entre la insuficiencia de la norma y la falta de imaginación de los funcionarios, resulta letra muerta y cuando se aplica, se aplica mal. (36)

Gracias a las características de las Juntas de Conciliación y arbitraje ya anotadas, ha sido posible que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), sea un pilar de primer orden del proyecto de país que está aplicando Salinas de Gortari.

Aparte del gran poder por ser autoridad, tener a su servicio todo el aparato de represión del estado y por poseer la "infalibilidad" de la interpretación de la ley laboral, la STPS ha ido acumulando facultades anticonstitucionales gracias a reformas de leyes y reglamentos complementarios.

Según las modificaciones que su Reglamento Interior

publicadas en el Diario oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1990 y ordenadas por el Ejecutivo, la STPS podrá resolver sobre el registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones y proceder a la cancelación de los registros de esas asociaciones de trabajadores.(37)

Ya en los hechos, durante los últimos años, la STPS se hace de facultades que anulan los derechos fundamentales de los trabajadores, pero ahora "legaliza", con su reglamento, el control absoluto sobre las organizaciones gremiales. Para ello se otorgan más facultades a la Dirección de Registros de Asociaciones que extralimitan las funciones de la STPS. El nuevo artículo 24 fracción II, establece que son facultades de dicha Dirección: "Proceder a la cancelación de los registros otorgados a asociaciones de trabajadores y patronos, en los casos a que se refiere el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo". (38)

Esta facultad que se otorga a la Secretaría del Trabajo es anticonstitucional y contraria a la Ley Federal del Trabajo en virtud, de que la figura de cancelación, en primer lugar, no está contemplada en la Constitución y la LFT, precisamente en el artículo 369, establece que solamente se dará la cancelación a través de una resolución que emita la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la cual dará oportunidad a las partes a que se defiendan y ofrezcan pruebas.

Por otro lado, aprovechando esta reforma también modificaron

las facultades de la STPS sobre el reconocimiento de los cambios de directiva sindical. Antes el reglamento en cuestión sólo daba facultades de "tomar nota de los cambios de directiva en los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos", ahora se establece una modificación que en apariencia no significa mucho, pero jurídicamente sí, se cambia "tomar nota de los cambios..." por "resolver sobre el registro de los cambios de directiva de los sindicatos...".

Mientras que las Junta de Conciliación, para decidir sobre las tomas de nota, tienen que sujetarse a un proceso judicial, la STPS, con una simple resolución puede definir quien es el representante de una organización sindical, lo cual es anticonstitucional. (40)

Las características formativas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su dependencia del poder ejecutivo, su incapacidad jurídica y su creciente poder resolutivo anticonstitucional, han convertido a las JCA en un verdadero monstruo al servicio de patronos y gobierno para imponer sus políticas "modernizadoras" y golpear duramente las conquistas democráticas, económicas y sociales de los trabajadores.

La política laboral del régimen a través de la STPS, se ha caracterizado de la siguiente manera:

-Desde que se implantaron los pactos para la estabilidad económica, la política de los topes salariales han acabado con la negociación bilateral y esto ha significado una gran

pérdida del poder adquisitivo del salario.

-El desconocimiento de las directivas sindicales democráticas o representativas de los trabajadores.

-La contraparte es el reconocimiento oficial de comités ejecutivos oficialistas o abiertamente patronales sin apoyo de la base trabajadora (FORD, COR, VW, Petroleros etc.).

-Dar trámite legal de quiebras fraudulentas de empresas que reabren bajo condiciones contractuales mermadas.

-Declaración de inexistencia de huelgas con argumentos antijurídicos.

-Permitir convenios que reducen prestaciones ya adquiridas contraviendo el principio de la irrenunciabilidad de derechos o el que no se podrán pactar, en una revisión de contrato, condiciones por debajo de las ya obtenidas.

-Permitir los despidos masivos, en algunos casos sin la indemnización legal correspondiente.

-Solapar y fomentar el uso de golpeadores para combatir a obreros inconformes, en algunos casos hasta el asesinato como en la FORD de Cuauhtitlán.

-Uso de la fuerza pública contra movimientos de obreros disidentes.

La lista puede ser interminable pues las nuevas relaciones laborales que está imponiendo el gobierno forman parte de uno de los puntos estratégicos del proyecto salinista. En este sentido, el presidente de la República ha dado un apoyo irrestricto al Secretario de Trabajo, Arsenio Farrell Cubillas, que se ha ganado el mote del "secretario de hierro"

pues, sabedor del importante papel que se le ha signado, lo ha cumplido contra todos los pronósticos. Desde mi punto de vista, el Secretario más desprestigiado del actual régimen, pero también , hay que decirlo, es el más firme y el mejor protegido por todo el aparato político. No es nada gratis que a este Secretario no se le haya hecho comparecer en la Cámara de Diputados no obstante que ya prácticamente lleva dos sexenios en el mismo puesto.

Las críticas al Secretario de Trabajo han sido generalizadas de parte del movimiento obrero; la misma CTM se a inconformado ante el presidente. En el Congreso Nacional Ordinario de la CTM, se aprobó una propuesta en el sentido de exigir una explicación al gobierno de la República por políticas que han seguido las autoridades laborales, que consiste en declarar sistemáticamente inexistentes las huelgas para imponer topes salariales. (39) No obstante el repudió generalizado a la política de la STPS, la verdad es que no se ha podido frenar la "ley de la selva" en las relaciones laborales. El gobierno y la burguesía se han atricherado bien pertrechados en la STPS, para atacar despiadadamente a la clase obrera. Mientras, la división del movimiento obrero en general tiende a profundizarse, no obstante que han pasado dos sexenios, los derechos obreros han sido duramente golpeados.

9.9. El Sistema de Ahorro para el Retiro: Avance en la reforma a la legislación laboral.

El Sistema de Ahorro para el Retiro, (SAR) forma parte del rodeo que esta llevando a cabo el gobierno para cerrar el cerco a la inminente reforma formal de la ley laboral. El surgimiento de este nuevo sistema jubilatorio tiene varias implicaciones que van desde la intención gubernamental de privatizar todo (en este caso, la seguridad social), el de encontrar fuentes de financiamiento para la iniciativa privada por posibles peticiones generalizadas de la clase obrera en el futuro.

Salinas de Gortari dejó muy claro al explicar los motivos del por qué se implementó el SAR, dijo que "en el mundo de hoy - de competencia por los recursos, por los capitales, por los financiamientos y por el ahorro-, si queremos seguir creciendo tenemos que aumentar el ahorro interno para elevar la inversión y crear más empleos y mejor remunerados."

"Por eso sometimos iniciativas al Congreso de la Unión, que después de amplio debate fueron aprobadas y ahora establecen, para beneficio directo de los trabajadores, un seguro de retiro y además mecanismos para dar transparencia en el cumplimiento de las obligaciones de los patrones". (45)

Más claro, ni el agua: Se trata de resolver en lo inmediato, una alternativa de fuente de financiamiento para los inversionistas, pues el fondo que se ha creado va a estar manejado por los Bancos que, por su propia naturaleza, se

dedican a transferir recursos monetarios a los capitalistas deseosos de dinero. El beneficio para los trabajadores del SAR, está proyectado para el futuro, pues este ahorro individualizado, es menos que nada en este momento. Las virtudes para el trabajador dentro de unos veinte o treinta años, no se podrán comparar con el balance que la burguesía hará en ese lapso de tiempo por el manejo del dinero de los trabajadores.

#### 9.9.1. Funcionamiento de SAR.

El nuevo esquema se define como una prestación social, con carácter de seguro, adicional a la que establece ya la ley, y en esencia es un seguro de retiro que opera a través del sistema de ahorro.

En cuanto a su cobertura hay que señalar dos elementos: Sólo beneficia a los trabajadores afiliados al IMSS y es para quien gane hasta 25 veces el salario mínimo en el Distrito Federal.

El Sistema de Ahorro para Retiro se forma con aportaciones patronales del 2 por ciento del salario base de cotización, las cuales son deducibles del impuesto sobre la renta (ISR) y se tienen que depositar en instituciones bancarias, en cuentas individuales a nombre de cada trabajador. Cada cuenta individual tendrá dos subcuentas: la de ahorro para el retiro (formada por el 2 por ciento) y la del Fondo Nacional de Vivienda (INFONAVIT), donde recibirá las aportaciones que actualmente se hacen a dicho fondo que son del 5 por ciento

del salario base.

Se busca que el saldo de la cuenta no pierda poder adquisitivo y genera intereses en términos reales, los cuales se pagan mensualmente mediante su reinversión. Para lograr lo primero el nuevo capítulo de la Ley del IMSS plantea que el saldo se ajustará en función del índice nacional de precios al consumidor (INPC); para lo segundo se estableció que los intereses no pueden ser inferiores al 2 por ciento anual en términos reales.

Lo que esto significará para cada trabajador varía de acuerdo con los supuestos que se hagan para los cálculos de las siguientes variables: la evolución de los salarios reales en los próximos años, la tasa de interés real que efectivamente se pague, el nivel de ingresos de cada trabajador y el monto de sus aportaciones voluntarias. El SAR, sin lugar a duda, significa un complemento adicional a las pensiones otorgadas por el IMSS. El trabajador, al cumplir 65 años de edad o al adquirir el derecho a disfrutar de una pensión en los términos de la Ley del Seguro Social, o del Fondo Privado de Pensiones establecido por el patrón, podrá disponer del Fondo de Ahorro para Retiro en cualquiera de las modalidades siguientes: Para adquirir una pensión vitalicia en una compañía de seguros; para recibir pagos parciales conforme al plan que pacte con la institución de crédito de que se trate, o una combinación de ambas opciones.

Sólo podrá gozar del pago del fondo "en una sola exhibición" siempre y cuando el saldo de la cuenta sea inferior a un año

de salario mínimo.

Por lo que se refiere a la subcuenta del Fondo Nacional de Vivienda, el Trabajador podrá solicitar su traspaso a una sociedad de inversión. Sobre ese punto, "la Secretaría de Hacienda determinará, mediante disposiciones de carácter general, las sociedades de inversión que podrán administrar los recursos provenientes de la mencionada subcuenta".

Asimismo, tendrá derecho "por una sola vez, a que la institución de crédito le entregue la totalidad de los recursos de la subcuenta, siempre que la destine a satisfacer sus necesidades habitacionales, en los términos de la Ley del INFONAVIT."

En caso de incapacidades temporales, las aportaciones del patrón no se interrumpirán, salvo que se prolonguen por un tiempo mayor al fijado por la Ley del IMSS. Cuando así sea, el trabajador podrá recibir cada cuatro meses los intereses que genere su cuenta hasta que regrese a laborar.

Si el trabajador queda desempleado tiene la opción de efectuar él las aportaciones mensuales correspondientes a su cuenta; de retirar una cantidad no mayor a tres veces el valor de la última aportación cuatrimestral, pero siempre y cuando la cuenta tenga aportaciones de los últimos cinco meses.

En todo tiempo los trabajadores podrán efectuar aportaciones, así como la actualización del saldo y los intereses, estarán exentos de toda clase de impuestos.

En el capítulo V bis, adicionado a la Ley del Seguro Social

se plantea la conformación del Comité Técnico del Sistema de Ahorro para el Retiro con ocho miembros propietarios e igual número de suplentes, provenientes de Hacienda, STPS, Banco de México: dos cada uno, y del IMSS e Infonavit: uno cada uno.

A ese comité le corresponde actuar como órgano de consulta; recomendar la adopción de criterios y la expedición de disposiciones sobre el sistema, además de resolver sobre circunstancias específicas no previstas.

Por lo que se refiere a los burócratas, trabajadores regidos por el apartado "B", se establece exactamente el mismo sistema, con idéntico nombre: Sistema de Ahorro para el Retiro.

Se reforman 13 artículos de la Ley del ISSSTE y se adicionan dos fracciones y todo un capítulo, el V bis, al título II del artículo 100, el artículo 102; el inciso A de la Fracción I y la fracción II del 103; los artículos 104, 107, 112, 114, al 116, 119, 122, 123, y la fracción VI del 170.

En cuanto a los cambios en materia de vivienda, se reforma la Ley Federal del Trabajo (LFT) en los siguientes artículos: el 51, fracción IX; 97 fracción II; 110 fracción III; 137; 141; 143; inciso C y 145 primer párrafo. Se adicionan los artículos 51 fracción IX -que pasa a ser X-; 143 incisos H y 450 fracción VIII. Se derogan los artículos 140; 144; tercer párrafo del 145 y 149.

Los cambios a la Ley del Seguro Social se ubican de esta manera: Se reforman ocho artículos: 11, 19 fracción III; 23 fracción I; 32 inciso C; 33; 259; 271. Y se añade al título

II un nuevo capítulo, el V bis, denominado "Sistema de Ahorro para Retiro", con los artículos 183-A; los artículos 231 bis; la fracción V al 246; 258-F a 258-H; se adiciona un tercer párrafo al artículo 271 y al 280 bis.

Por lo que respecta a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT), se reforman los artículos 15, 16, fracciones VII, IX, X y XI; 23, fracción I, tercer párrafo y VII; 29, fracción II; 30, segundo párrafo; 35; 36; 37; 38; 40; 41; 42, fracción III y IV y antepenúltimo párrafo 43; 44; 45; 47; 48; 59; y 67; se adicionan los artículos 16 con las fracciones XII y XII; 29, con un último párrafo a la fracción I a V y un último párrafo; 42 con un último párrafo a la fracción I y con un tercer párrafo a la fracción II pasando el actual tercer párrafo a ser el cuarto párrafo de la misma; 43 bis; 51 bis. a 51 bis 6. Se derogan las fracciones V, VI y VII del artículo 10; los párrafos tercero y cuarto del 30; el último párrafo de la fracción II del 42; 60; 61 y 65 de la Ley del Infonavit. Por último se expiden 13 artículos transitorios para preparar las condiciones para que comiencen a funcionar el SAR. (46)

#### 9.9.2. Interpretación.

El surgimiento del SAR puede tener varias interpretaciones según el enfoque que se le quiera dar, pero por lo que respecta a este trabajo, que es desde el ámbito laboral, es necesario tratar de dilucidar en que aspectos del derecho

laboral se pueden desprender interpretaciones que den al traste con la actual ley, todavía en vigor (LFT).

En primer lugar, hay que anotar la sustitución del IMSS por los Bancos en el manejo de la seguridad social, lo que significa en la práctica la privatización de la jubilación. En última instancia, con el pretexto de la seguridad social, la banca es beneficiada con un nada despreciable ingreso de fondos a las arcas de los Bancos.

En este sentido, el gobierno no disimula nada a la hora de exponer los motivos para dar origen al SAR: obtener fondos para financiar la expansión de la inversión; como consecuencia de esto, fomentar la generación de empleos; creación de un fondo de retiro para los casos de jubilación, incapacidad prolongada o desempleo; fomentar el ahorro.

El gran negocio de los banqueros consistirá en que tendrá 10 millones de nuevos ahorradores con un capital inicial de más de 15 billones de pesos, la Cifra representa tres veces el presupuesto destinado al Programa Nacional de Solidaridad (Pronasol) y permitirá a las instituciones bancarias incrementar en un 6.3 por ciento el total de los fondos que actualmente maneja en su conjunto la banca privatizada. (47)

Por lo tanto, la afirmación de Nestor de Buen en el sentido de que el SAR significa un viraje donde se prefiere "a la seguridad bancaria por la seguridad social", es una gran verdad en toda la extensión de la palabra, pues cuando la primera generación de obreros que se beneficien con el SAR, los inversionistas habrán hecho y deshechos grandes fortunas.

Otro aspecto importante que implica el SAR, es el que se refiere al hecho de que con éste, los sindicatos se atan las manos para que en el futuro se pudieran pactar cláusulas donde se contemple la jubilación al cien por ciento como lo hay en sindicatos como el SME, donde los trabajadores se retiran percibiendo, ya como jubilado, todo su salario que devengaban como trabajadores en activo.

**9.10. El Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad:  
Permite hacer a un lado la legislación Laboral.**

Uno de los capítulos de las Propuestas del Sector Privado, se refiere a la "Modernización del Ambito Laboral", en él se establece la necesidad de fortalecer la negociación colectiva a nivel de cada empresa, mejora el poder adquisitivo de los salarios, sanear el ámbito laboral de las empresas estatales estratégicas y de la burocracia, favorecer la modernización de las centrales sindicales para que sea viable la reconversión industrial y la apertura comercial, impulsar la capacidad productiva, fomentar la productividad del llamado sector social de la económica, adecuar la legislación laboral y su aplicación e impulsar una mística nacional de superación, laboriosidad y productiva. A todos estos puntos, en lo general, se ha dado respuesta, se han cumplido o se han dado los pasos encaminados a cumplirlos, de tal manera que prácticamente el gobierno tiene de cabecera las propuestas del sector patronal para llevarlas a cabo en su programa de gobierno. Uno de los puntos que no se ha satisfecho tal y

como lo concibe la iniciativa privada, es el que se refiere a la reforma a la legislación laboral. A mediados de 1989 el sector privado inicia la ofensiva para tratar de plasmar los cambios que por la vía de los hechos va imponiendo en la legislación laboral. Sin embargo, tal parece que las fuerzas que se oponen a una reforma laboral han salido triunfantes, por lo menos a nivel de la reforma formal. No obstante que por la vía de los hechos patronos y gobierno han ejercitado una "reforma laboral" retrógrada, el sector patronal no ha dejado de insistir en que los cambios ya realizados, se plasmen en la Ley.

El gobierno para dar un paliativo a los patronos y de esa forma "consolarlos", ha implementado una estrategia para, mediante rodeos, se modifique la legislación laboral. En este sentido se inscriben el surgimiento del Sistema de Ahorro para el Retiro, las modificaciones al Reglamento Interno de la STPS y el caso que vamos a exponer, el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad (ANEP).

La iniciativa de concertar un acuerdo para elevar la productividad surgió en 1990, por parte del gobierno y fue una alternativa al fracaso del primer intento en 1989, de modificar el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, LFT. Durante dos años, el gobierno se dio a la tarea de sacarlo adelante. Al sector industrial no costó mucho trabajo convencerlo; el que puso resistencia fue el sector sindical, en particular la CTM. De hecho, la CTM dejó "colgado" al presidente Salinas varias veces en la firma del

ANEP; la postura de la CTM era en el sentido de que primero se debería otorgar un aumento general de salarios, poner freno a la política antilaboral de las autoridades del trabajo -en concreto, de Arsenio Farell C.- y que primero se establezcan mecanismos para medir la productividad y para distribuir equitativamente los beneficios de ésta entre empresarios y trabajadores (41). La CTM en realidad no logró cambiar nada del texto original del ANEP ni tampoco logró frenar a las autoridades de trabajo. Finalmente, después de dos años, el 25 de mayo de 1992, se firmó el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad (ANEP).

El acuerdo fue firmado por el gobierno, patrones, y dirigentes sindicales pertenecientes al Congreso del Trabajo. Dicho acuerdo, incluye un marco de seis grandes directrices y siete compromisos que servirán para que en cada empresa, obreros y patrones establezcan formas y ritmos vía convenios específicos ya que "no define fórmulas únicas ni normas rígidas", expresaba Farell Cubillas. A lo largo de la discusión, éste último punto fue el más debatido, ya que la Confederación de Trabajadores de México (CTM) pretendía el establecimiento de un organismo rector que definiera las reglas para todas las ramas productivas. Finalmente quedó que cada empresa lo hará con cada sindicato y los trabajadores sin organización se atenderán a las decisiones unilaterales de la empresa.

En el texto de once cuartillas se reconoce que no se alcanzará la productividad a que obliga la competencia, si no

se abandona la visión estrecha que tiende a considerar a la mano de obra como un factor de costo a minimizar, y si no se hace de las remuneraciones un elemento de estímulo al esfuerzo productivo, para propiciar que las ganancias generadas se reflejen adecuadamente en los beneficios que recibe el trabajador. Sin embargo, no se obliga a ello de manera específica y acordada.

Sugiere la urgencia de fortalecer las relaciones laborales y señala que la nueva cultura de la calidad y la productividad implica aceptar a las organizaciones sindicales como copartícipes legítimos en el desarrollo de las empresas. Asimismo exige de ellas una responsabilidad compartida en la búsqueda de la calidad y de la productividad.

El éxito de las nuevas normas, que cuidará una Comisión de Seguimiento y Evaluación tripartita, depende, en forma esencial, señala el texto, del desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo, así como de la disponibilidad de recursos financieros suficientes y oportunos a que se obliga el gobierno.

Los siete acuerdos que obligan a las partes firmantes son:

- 1.- Los sectores y el gobierno federal unen esfuerzos para promover un amplio movimiento social productivo que conlleve a la construcción de una nueva cultura laboral.
- 2.- El sector empresarial se compromete a fomentar entre sus organizaciones un programa de apoyo técnico, estímulo y difusión de las acciones específicas que decidan adoptar.
- 3.- Las organizaciones de trabajadores acuerdan impulsar un

plan de acción para generar, dentro de sus bases, una conciencia sobre los cambios, nuevas formas de producción, de organización del trabajo y de la competencia en los distintos mercados.

4.- Los sectores se comprometen a apoyar programas de capacitación y de desarrollo de los recursos humanos, que mejoren el ambiente de trabajo y motiven la contribución del trabajador.

5.- Se establece que obreros y patronos suscribirán, dentro de cada empresa, los programas específicos que estimen necesario concertar en tono a la modernización de las estructuras empresariales, sindicales y gubernamentales. Asimismo impulsar la superación y desarrollo de la administración; el fortalecimiento de las relaciones laborales; la modernización y mejoramiento tecnológico, de investigación de desarrollo.

6.- El gobierno, a través de los instrumentos a su disposición y los programas del Plan Nacional de Desarrollo, promoverá las condiciones que permitan desarrollar un entorno macroeconómico propicio al incremento sostenido de la productividad y de la calidad.

7.- Las partes convienen en integrar una Comisión de Seguimiento y Evaluación de las obligaciones que han contraído en este acuerdo.

En nueve cuartillas de considerandos se incorporan ideas y planteamientos de un amplio grupo de organizaciones de trabajadores, campesinos, empresarios y del gobierno, que a

través de la discusión, definieron los puntos básicos de consenso. Se hace énfasis en la necesidad de superar y desarrollar la administración de cada empresa, los recursos humanos y se estima necesario que la remuneración ofrezca el debido reconocimiento a la eficiencia, la iniciativa, la responsabilidad y el esfuerzo realizado por el trabajador.

Se propone desarrollar dentro de cada empresa o centro de trabajo, objetivos, metas e indicadores explícitos de productividad, calidad y servicio, que tome en cuenta de manera especial el avance de la eficiencia de las empresas, así como la satisfacción del consumidor. (42)

9.10.1. Los cambios a la legislación laboral que implica el ANEP.

En primer lugar, con respecto a que en cada empresa y sindicato se pactarán convenios de productividad, en el texto del ANEP, no se precisa que dichos convenios deberán estar sujetos a los límites que al respecto señalan la fracción XXVII del artículo 123 constitucional y los artículos 5, 33, 34 y 394 de la LFT, que señalan que será nulos convenios "que impliquen renunciaciones de algún derecho consagrado a favor del obrero"; a su vez: "El Contrato Colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en Contratos vigentes. Por otra parte, "la Junta de Conciliación y Arbitraje... aprobará (el convenio)" siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores". Tales disposiciones dan a la

legislación su carácter protector y de justicia social. La violación de estos preceptos legales los mismos representantes patronales lo reconocen públicamente: En un foro sobre el ANEP organizado por la Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales, revelaron que en un gran número de empresas se han concertado convenios de productividad sobre la base de flexibilizar los puestos y movilizar a los trabajadores. Se informó en este evento que se está avanzando hacia lo que en los medios gerenciales se denomina contrato multihabilidades, que consiste en capacitar al trabajador para que pueda desempeñar todos los puestos posibles. Los cambios en este sentido se ha llevado su tiempo pues las negociaciones con los sindicatos han tenido que sortear obstáculos pues se han tenido que compactar categorías y modificar contratos colectivos en determinadas cláusulas. (43)

En realidad con el ANEP se profundizarán los cambios en las relaciones laborales, los cuales, seguramente, implicarán renuncias de derechos y abiertamente serán muy al margen de la actual ley laboral.

Hay que anotar que el ANEP señala lineamientos para los convenios, como los siguientes: "Establecer nuevos esquemas de remuneración a la productividad para que éstos contribuyan a la motivación y estímulo del trabajo". No precisa los nuevos esquemas de remuneración, pero sí abre la posibilidad de que sea nuevos, distintos a los señalados por la legislación laboral vigente.

Los convenios y cláusulas de productividad precisarán "las formas de medición de la productividad y los estímulos económicos para los trabajadores derivados de los aumentos de ésta (...) Estableciendo distintos criterios y definiciones de lo que es el trabajo, las relaciones de trabajo, las bases para la estabilidad en el empleo y para evaluar el salario remunerador, dispuesto en los artículos 2, 3, 8, 25 fracción III y 27 de la LFT. Modificando además los principios de la legislación laboral en cuanto a la cantidad y calidad del trabajador.

"...Reducir la dispersión de las estructuras ocupacionales y compactar la brecha que separa los niveles operativos...". Y "fomentar, con la participación de las organizaciones de los sectores, el desarrollo de programas que consideren las necesidades de readaptación de los recursos humanos y, en su caso, la búsqueda de fuentes alternativas de empleo". En otras palabras: promover la movilidad, reubicación y empleo del personal en función de la productividad, en un supuesto acuerdo de las partes.

"Establecer un programa nacional participativo para constituir y transformar las comisiones mixtas de seguridad e higiene, en todas las empresas, y convertirlas en Comisiones Mixtas de Productividad, capacitación y/o Seguridad e Higiene". Modifica los artículos 153 y 509 de la LFT, a la vez que demerita el valor de la higiene y seguridad, capacitación y adiestramiento, al someterlas a la productividad.

Con los "Convenios y Cláusulas de Productividad", se deja en libertad a las partes -en materia de contratación colectiva e individual- para que pacten en una supuesta igualdad de circunstancias cambios contractuales, en función de la productividad, despojando a la legislación laboral de su carácter tutelar, es decir, del principio de justicia social, que reconoce las diferencias objetivas entre los factores de la producción: capital y trabajo. Se parte de supuestas libertades e igualdades inexistentes en la realidad, atentando así contra los principios y bases de la LFT, que son justamente las que al regularse en la legislación laboral dan a ésta su específico carácter de justicia social.

Así, el ANEP intenta modificar la legislación laboral por la vía de los contratos colectivos e individuales, forjando una legislación paralela a la existente. Rehuendo al procedimiento establecido por la Constitución en sus artículos 72, 7 y 135, así como la participación del Congreso de la Unión. (44)

## NOTAS

- 1.- Campos Linas, Jesús. Los sindicatos, la huelga y la modernización en el México de hoy. Ponencia para "El Foro sobre la Legislación Laboral: Situación actual y perspectivas", México, 19-22 de mayo, fotocopias, p. 2
- 2.- De la Garza Toledo, Enrique. Ley Federal del Trabajo y flexibilidad, ponencia para el "Foro sobre la Legislación Laboral: Situación actual y Perspectivas", México, 19 al 22 de mayo fotocopias, p. 4 y 5.
- 3.- Campos Linas Jesús. ob. cit. pp 5 y 6.
- 4.- De la Garza Toledo, Enrique. Reestructuración productiva, contratación colectiva y crisis del Sindicalismo en México, Ponencia para el "Foro sobre la Legislación Laboral: Situación actual y perspectivas. 19 al 22 de mayo, México, D.F. fotocopias.
- 5.- Jordy Micheli y Arnulfo Arteaga. "México: Capital-Trabajo en la Industria Automotriz" en, Revista Brecha No. 3, primavera 1987.
- 6.- Osorio, Lázaro, "Desconcentración empresarial y debilidad sindical en Dina." en Gutiérrez, Estela (coord.), Reconversión Industrial y Lucha Sindical, 1989 Ed. S. XX.
- 7.- Becerril, Andrea. "Las Luchas de Dina y Renault: ¿Una nueva derrota?" en, El Cotidiano, No. 10, publicación UAM, marzo-abril 1986.
- 8.- Herrera Lima, Fernando Fco. "Reestructuración de la industria Automotriz en México y respuesta sindical" en: El cotidiano, No. 46, marzo-abril, 1992, UAM.
- 9.- La Jornada, 4 de agosto, 1992, p. 18.
- 10.- Carrillo, Jorge, "Maquilización de la industria automotriz de México. De la industria terminal a la industria de ensamble" en: Carrillo, Jorge (coord.), La nueva era de la industria automotriz de México, el Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 1990.
- 11.- De la Garza, Enrique. "Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México" en: Anguiano, Arturo (coord.), La modernización de México, UAM-X, 1990.
- 12.- Arteaga Carrillo y Michely, "Transformaciones Tecnológicas y relaciones laborales en la industria automotriz", fundación F. Ebert, 1989.
- 13.- Carrillo, Jorge, ob. cit., p. 92.
- 14.- De la Cerda y Quiroz, "Composición de clase, descentralización y clase obrera: la huelga en G. M en 1981". Herrera, Fernando, El caso Dina, Fundación F. Ebert, 1990. y Arteaga, Arnulfo. "Ford un largo y sinuoso conflicto" fotocopias, México, 1990.
- 15.- Rodríguez Godínez, Jesús. Situación económica de los trabajadores e insurgencia sindical en México, 1986-1989. ponencia para el encuentro "México, fin del siglo" diciembre 1989, fotocopias.
- 16.- Tomado del convenio firmado el 7 de septiembre de 1990

entre AHMSA y la sección 288 del Sindicato Nacional de Trabajadores Minero Metalúrgicos y Similares de la R.M.

17.- Rueda. Peiro, Isabel, "Tres años de modernización en AHMSA." en: suplemento "La Jornada Laboral" del diario La Jornada, 31 de enero 1992.

18.- Proyecto que conteniendo reformas y adiciones, presenta la Siderúrgica Lázaro Cárdenas, para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo que tiene celebrado con el SNTMMSRM, sección 271, con residencia en Ciudad Lázaro Cárdenas, Michoacán, fotocopias, 1989.

19.- Asa Laurel, Cristina, "Sicartsa: Resistencia Sindical." en: Trabajo y Democracia Hoy No. 0, marzo 1991.

20.- Convenio de revisión propuesto por la empresa y aceptado por la Asamblea del 23 de junio de 1991. Comisión revisora de contrato 1991. Ciudad Lázaro Cárdenas, Michoacán, a 20 de junio de 1991; fotocopias. Citado por: Aparicio Martínez, Jorge en: "Sicarsa: de la reconversión industrial a la modernización, 1986-1990" en El Cotidiano, No. 45 Enero-Febrero, 1992.

21.- Orteaga, Maximino. "Concarril: otro caso de desnacionalización", suplemento "La Jornada Laboral" p. 3 y 4, La Jornada, 30 de abril de 1992.

22.- Barranco Chavarría, Alberto. "Concarril RIP", en: La Jornada, 22 de julio 1992, p. 40

23.- Análisis de Coyuntura. "Modernización con mano dura: el nuevo período". en: El Cotidiano, No. 27, enero-febrero, 1989, p. 39.

24.- PEMEX, Subdirección de Transformación Industrial "Diagnóstico de los centros de trabajo de la subdirección de transformación industrial", 1983, citado por Francisco Colmenares en "Reestructuración de PEMEX en los ochentas", ponencia en el Seminario "La modernización en México", UAM, 9-11 de noviembre de 1989.

25.- Fuentes, Manuel: Los cambios contractuales diseñados por capitales extranjeros, ponencia para el foro: "La Legislación Laboral: situación actual y perspectivas" 19 al 22 de mayo 1992, Cámara de Diputados, México (fotocopias).

26.- El Universal, 23 de julio 1991, p. 12

27.- El Universal, 23 de julio de 1991. p. 3

28.- La Jornada, 31 de marzo de 1992, p. 10.

29.- La Jornada, 22 abril, 1992, p. 13.

30.- Gutiérrez, Antonio. "La crisis en la industria textil y su repercusión en los trabajadores", en: Trabajo y Democracia Hoy, No. 2, julio-agosto de 1991.

31.- Melgoza Valdivia, Javier. "Avance e incertidumbre en la modernización del sector eléctrico" en, El Cotidiano, No. 46, marzo-abril 1992.

32.- La Jornada, 10 de febrero de 1992, p. 28.

33.- "De la Garza T, Enrique. "¿Quién ganó en Telmex?", en: El Cotidiano, No. 32, noviembre-diciembre, 1989.

34.- Cf. Contrato Colectivo INMSA-SATINM 1991-1992 y el Convenio celebrado entre Imprenta Nuevo Mundo, S.A. de C.V. y el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Imprenta Nuevo Mundo, de fecha 25 de febrero de 1992, (fotocopias). Además,

Redacción de las Cláusulas modificadas, distribuidas por el Comité Ejecutivo del SATINM a los trabajadores activos, (fotocopias).

35.- La Jornada, "Rayuela" 23 de agosto de 1992 p. 1

36.- De Buen, Nestor. Crisis de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ponencia presentada en el Foro sobre "La Legislación Laboral: Situación Actual y Perspectivas", Cámara de Diputados, LV legislatura, del 19 al 22 de mayo de 1992.

37.- La Jornada. 28 de diciembre de 1990, p. 7.

38.- Diario Oficial de la Federación. 13 de diciembre de 1990.

39.- La Jornada. 26 de febrero de 1992, p. 48, México.

40.- Fuentes, Manuel. "Arsenio Farell contra el movimiento sindical" en: Trabajo y democracia hoy. No. 0, México, marzo 1991, p. 36.

41.- La Jornada. 13 de mayo de 1992 p. 11

42. La Jornada. 26 de mayo de 1992, pp. 1 y 12.

43.- La Jornada. 29 de mayo de 1992, p. 17.

44.- Confrontar: Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad, (fotocopias), 25 de mayo de 1992 y Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos junto con la Ley Federal del Trabajo.

45.- La Jornada. 25 de febrero de 1992 p. 1.

46.- Diario Oficial de la Federación. 24 de febrero de 1992.

47.- La Jornada. 12 de febrero de 1992, p. 6.

## 10. CONCLUSIONES

El artículo 123 y su ley reglamentaria (la Ley Federal del Trabajo), representan el marco jurídico que regula las relaciones obrero-patronal en México. Como característica particular, el gobierno mantiene una participación decisiva para resolver las controversias que van surgiendo entre el capital y el trabajo. El balance histórico que se puede hacer de la intervención estatal en el ámbito laboral y del papel que ha jugado el cuerpo jurídico, es que estos dos aspectos han cumplido completamente con su papel de ser garantes de la reproducción ampliada del capital. Los cambios o reformas que ha sufrido la legislación laboral en México, desgraciadamente -y muy a pesar de lo que sostiene Nicos Poulantzas- han obedecido a la lógica del desarrollo capitalista. El Artículo 123 Constitucional fue impulsado por las dos clases históricamente antagónicas: burguesía y proletariado, que tuvieron a sus representantes en el Constituyente de Querétaro de 1917. Estas fuerzas le imprimieron su sello al artículo 123, sin embargo, la burguesía, a través del Estado creó, en primera instancia, una Ley Federal del Trabajo que "reglamenta" al artículo constitucional ya referido y, para "vigilar" su observancia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La infinidad de reformas a la legislación laboral posteriores a 1917, han sido motivadas fundamentalmente por las políticas de los diferentes gobiernos priistas y han tenido el firme propósito de ir actualizando su carácter

legitimador del orden laboral establecido. Las modificaciones que se han llevado a cabo algunas han sido trascendentes, poco afortunadas otras y las demás han sido sólo buenas intenciones sin aplicación práctica. El hecho de que en México el motor principal de los cambios a la ley laboral sea el gobierno en turno, ha propiciado que las conquistas obreras obtenidas sean verdaderos paliativos que han ayudado al fortalecimiento del control corporativo sobre el movimiento obrero. En efecto, la legislación laboral mexicana no sólo mantiene como aspecto dominante su inclinación a legitimar al modo de producción capitalista. El lado positivo, aunque muy controvertido, radica en que desde su origen la ley laboral contempla derechos importantes que hay que tomar en cuenta, algunas reformas han tenido el firme propósito de proteger a la fuerza de trabajo de la voracidad del capital, de tal manera que una aplicación apegada a la norma, puede traer como consecuencia ventajas para los trabajadores. Por ejemplo el carácter tutelar de la ley laboral; la huelga por solidaridad que, aunque nunca se ha practicado, en condiciones de autonomía sindical, puede ser un arma importante de la clase obrera; la contratación colectiva; el derecho de huelga; la promoción por antigüedad, etcétera.

La coyuntura que estamos viviendo está creando nuevas condiciones sociales, económicas y políticas. Se ha abandonado el paradigma del estado rector interventor en la

economía y se han dado pasos importantes para insertar a México al proceso de globalización mundial de la economía. El liberalismo económico con sus particularidades que le imprimen los tiempos modernos ha traído como consecuencia la modificación de la estructura económica, de tal manera que la estructura jurídica ha tenido que irse adaptando a los cambios que ha generado el modelo neoliberal. En México, el modelo neoliberal fue asumido por el versátil poder político que sin el más mínimo rubor, 'abandonó principios programáticos, discurso, ideología (si es que la tuvo) y toda una práctica política donde el nacionalismo, la intervención estatal en la economía, el populismo y la defensa de la soberanía nacional, estaba en la mente y en la boca de todo político del sistema. De un día para otro, los mexicanos nos despertamos con que el rumbo del país había sido mal encausado y que los grandes problemas nacionales eran producto de las políticas populistas, nacionalistas e intervencionistas de los regímenes anteriores y que para rencausar al país, había que hacer todo lo contrario. Para llevar a cabo esta encomiable tarea, los causantes de todos los males anteriores se pusieron el hábito de benefactores y salvadores de la nación. Con el ropaje contrario, es decir, el del neoliberalismo y con las propuestas empresariales e incluso, con el programa económico de la oposición (PAN) bajo el brazo, el grupo tecnócrata adueñado del gobierno, emprendió una reforma de estado que se ha caracterizado por haber privatizado la mayor parte de las empresas

paraestatales; mediante pactos sociales, donde los más afectados han sido los asalariados, se ha atacado la inflación y se ha abaratado la fuerza de trabajo; para convertir al país en un atractivo a la inversión extranjera, se ha llevado a cabo el peor despojo de empleo, salario, y prestaciones a la fuerza de trabajo. Todo lo anterior se ha llevado a cabo sin ningún tipo de miramientos, acudiendo algunas veces al argumento de la ley y otras pasando por encima de la misma, al final de cuentas no han importado los medios para llegar al fin que consiste en transformar este país al tono que marcan los cánones del modelo mundial dominante: el neoliberalismo, que en México se le ha bautizado con el pomposo nombre de liberalismo social.

Como a toda base económica le debe corresponder una superestructura jurídica y política, la transformación del estado que se ha llevado a cabo en México ha modificado sustancialmente la estructura económica, lo que implica que este nuevo paradigma económico necesita un esquema jurídico y político que tienda a legitimar el nuevo orden establecido y que le de carta de residencia permanente. Naturalmente que la clase gobernante tiene muy bien presente esta necesidad del Estado y ha dado pasos importantes en este sentido. Por lo que respecta al motivo del presente trabajo, nos hemos centrado en los cambios que se refieren a la cuestión laboral. Dejando por el momento las características de los cambios reales en las relaciones laborales, la lucha por modificar el

marco jurídico que las debe regir se ha llevado a dos niveles: por la vía de los hechos y a través de presiones, debates públicos y dando rodeos al modificar otro tipo de reglamentaciones que tienen que ver con el aspecto laboral. La discusión en torno a qué tipo de reforma al marco jurídico se debe implementar, ha sido sumamente rico en el cual han participado prácticamente todos los sectores y todas las expresiones políticas y sociales interesadas en el tema. Los puntos de vista están plenamente definidos y, desafortunadamente, por lo que respecta a la corriente sindicalista, no hay una postura única, ni mucho menos disposición a impulsar un proyecto conjunto. El sector empresarial, en cambio, sabe perfectamente qué es lo que busca y qué tipo de ley laboral necesita. El gobierno ha querido mantenerse al margen, sin embargo, ha habido momentos en que ha expresado la necesidad de modificar la ley; su postura, también no manifiesta públicamente, seguramente se orientará por plasmar sus propios cambios laborales en el marco jurídico, que por la vía de los hechos a llevado a cabo ya.

Un punto en que coinciden todos los sectores, es que es necesario modificar la legislación laboral. El problema comienza cuando los diferentes grupos exponen sus propuestas, sus objetivos y sus reclamos de acuerdo a su óptica e intereses. Extremando las posturas, sin tomar en cuenta filiación política, matices en las propuestas y medios para

realizarlas, podemos anotar dos: La de origen empresarial que pugna por una reforma radical del marco jurídico y que sólo presenta diferencias en la profundidad de los cambios; como es de esperarse, esta postura pretende una ley laboral que no contenga "candados" al desarrollo de las empresas y que sea ampliamente flexible a la hora de su interpretación y aplicación, naturalmente, en aras de la eficiencia, productividad y desarrollo de las empresas. La otra postura es la que sostiene que hay que conservar y reafirmar la esencia del Artículo 123 constitucional y que sólo debería de modificarse la ley reglamentaria (Ley Federal del Trabajo).

Personificando las dos propuestas, la tendencia empresarial ha sido perfectamente representada por la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), que ha sido la iniciadora del debate y que ha expuesto abiertamente su proyecto en foros, conferencias, diarios y folletos: recordemos sus "Propuestas preliminares que la COPARMEX, presenta para la discusión del proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo". Atrás de la COPARMEX se han formado otros sectores patronales como la AMERI (Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales); abogados patronales como Tomás Sánchez Baylón; Partidos Políticos como Acción Nacional, aunque su postura no es tan radical; podemos decir que todas las organizaciones empresariales se ha pronunciado por una nueva ley laboral en foros, mesas redondas, entrevistas, etc. Por otro lado, la

corriente que pugna por mantener lo avanzado del Artículo 123 constitucional podemos dividirla en dos corrientes: Una que sólo estaría de acuerdo en introducir algunas demandas que beneficien a los trabajadores a nivel social y económico, donde podemos ubicar a la dirigencia del Congreso del Trabajo (CT) y más concretamente, a la Confederación de Trabajadores de México (CTM); la otra pugna por realizar una reforma que permita regresar al origen del Artículo 123 de la Constitución y que implicaría derogar todas las disposiciones secundarias, y reglamentarias de la LFT, que nulifican derechos que establece el 123 constitucional; asimismo, derogar los apartados de éste artículo que divide a los trabajadores por existir dos leyes laborales diferentes. Los sujetos que mantienen esta postura son muy diversos y sin cohesión aparente: Son partidos políticos de izquierda, centroizquierda y de tendencia democrática; abogados laborales democráticos; sindicatos independientes; e investigadores del movimiento sindical indentificados con los intereses de la clase obrera en México..

La postura empresarial se puede resumir de la siguiente manera: En primer lugar han puesto de moda el término "flexibilización" que, para el tema que nos ocupa, lo conciben como una de las características que debe tener la ley laboral de tal manera que permita quitarle "toda huella de regulación excesiva" con el objeto de: propiciar la utilización de servicios de trabajadores en actividades

"múltiples"; hacer más flexible el término de jornada diaria para ampliarla o reducirla por "convenio entre las partes"; flexibilizar la contratación por tiempo determinado, es decir, "flexibilizar el principio de estabilidad en el empleo" y negociar entre las partes los despidos o retiros del trabajo; en cuestión de despidos piden que las causales sean menos rígidas; por lo que respecta al salario, están por que se reglamente el salario por hora, que desaparezcan los salarios mínimos profesionales, que los aumentos y el reparto de utilidades estén sujetos al rendimiento productivo y responsabilidad del trabajador; están por que desaparezcan las categorías y puestos, substituyendolos por el trabajador "multihabilidades"; reducir los días de descanso obligatorios; eliminar el llamado "escalafón ciego" para promover a puestos superiores a los trabajadores que demuestren "capacidad y aptitudes". A nivel de contratación colectiva, proponen que ésta se realice a nivel de cada empresa por lo que proponen que desaparezcan los "contratos ley" y por rama industrial; piden que se dé trámite en cualquier momento a los conflictos de naturaleza económica que interponga la empresa; proponen eliminar las huelgas por solidaridad; dar por terminadas las huelgas cuando los trabajadores mayoritariamente así lo decidan, interponiendo cuantas instancias de inexistencia sean necesarias; proponen toda una serie de medidas para regular y limitar el ejercicio de la huelga de tal manera que éstas no "duren más de quince días; en el aspecto procesal proponen quitarle el carácter

tutelar a la Ley Federal del Trabajo, para que los conflictos se ventilen en condiciones de "igualdad procesal", garantizando un procedimiento "simple, flexible, rápido y práctico, que no exceda de 30 días" y que sea sumario; en este sentido también piden que se regrese al principio procesal de que "quien afirma está obligado a probar", de tal manera que los patrones ya no tengan la imputación de la carga de la prueba; dar mayor importancia a la función conciliatoria al margen del procedimiento jurídico; proponen toda una serie de reformas en el aspecto procesal que permita a las empresas sacudirse lo molesto y costoso de los juicios laborales prolongados. Dentro de la exigencia de dotar a la legislación laboral de una gran flexibilidad se encuentra la "preocupación" patronal de la micro, pequeña y mediana industria, para lo cual solicitan una mayor flexibilidad de la ley laboral con el propósito de no afectarlas en su desarrollo. En general, las posturas empresariales giran alrededor de la COPARMEX, aunque, por ejemplo, la Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales, radicalizan las propuestas y las llevan más lejos, sin embargo, podemos decir que todos están por una mayor flexibilización de la legislación laboral que les permita tener manos libres para conducir la relación laboral, tanto con la organización sindical como a nivel individual con los trabajadores, y que en caso de llegar a los tribunales laborales, tener la seguridad de que se va en condiciones de ventaja sobre el o los trabajadores. Estas son las propuestas

del sector patronal que nos pueden dar una idea acerca de que es lo que pretenden y como conciben la normatividad laboral que debe regir en México, naturalmente que esto significa una legislación que rompe radicalmente con la actual: hablese del artículo 123 constitucional o de su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. Se trata de un nuevo marco jurídico que debe regir el nuevo modelo económico que está imponiéndose en México, pues el actual, es una traba, o por lo menos, mantiene elementos que pueden convertirse en obstáculo serio para la total instauración del paradigma neoliberal.

Por lo que respecta a la postura de los sindicatos, en general, están por conservar íntegramente los postulados del artículo 123 constitucional y lo más avanzado de la LFT, sin embargo, hay que señalar que algunos sindicatos, como los llamados independientes, matizan su postura para exigir que primero se regrese a la esencia del 123 constitucional, de tal manera que se derogen todas aquellas reformas que han desvirtuado y modificado el contenido del 123, como los apartados "A" y "B", de este artículo. Consecuentemente con lo anterior, piden se derogen todas aquellas disposiciones que tienden a nulificar los derechos laborales constitucionales, tales como la ley de quiebras, la requisita y todas aquellas disposiciones de la LFT que fueron introducidas para limitar los derechos del 123 constitucional. Los voceros del sindicalismo oficial plantea que la actual reglamentación es correcta y que en todo caso

se deben introducir algunos cambios que mejoren las prestaciones sociales y económicas de los trabajadores

Por lo que respecta a las posiciones de los especialistas. en su mayoría abogados laborales de carácter democrático, plantean toda una serie de modificaciones, adiciones y derogaciones tanto al 123 constitucional, como a su ley reglamentaria, hacen algunas propuestas para cambiar algunas leyes complementarias como la del Infonavit, ISSSTE, IMSS, entre otras. Dentro de toda esta gran variedad sobresalen las siguientes:

Artículo 123 constitucional: Reducción de la jornada laboral, oponiéndose a la intención patronal de introducir la jornada por hora; aumentar al 200% el pago del tiempo extra; que en la fijación de los salario mínimos, se tome en cuenta el índice de precios y el valor agregado al producto por el trabajador; por lo que respecta al despido de un trabajador, se propone juicio sumario ante la Junta de Conciliación y arbitraje; reglamentar y cumplir realmente la capacitación y adiestramiento; adicionar una fracción que contemple la creación de una Fondo Nacional para el Empleo; Federalizar las juntas de Conciliación y Arbitraje; en relación al apartado B del 123, se sostiene su desaparición pero conservando las prestaciones económicas y sociales que contempla.

Ley Federal del Trabajo: Sobre la duración de las relaciones individuales de trabajo, algunos mantienen la postura de que

deben seguir la tendencia a la contratación por tiempo indeterminado, mientras que otros aceptan la propuesta de la patronal de contratar por obra, hora u otras, es decir, tomarles la palabra a los empresarios en el sentido de que sea flexible.

Sobre las condiciones de trabajo también hay diferencias, algunos sostienen la reducción de la jornada de trabajo, otros, como Nestor de Buen, su flexibilización e incluso, proponen eliminar días de descanso obligatorio, reducir los días de vacaciones a 15; otorgar el aguinaldo de acuerdo al cumplimiento en el trabajo, estimular a sus trabajadores que se destaquen en sus labores con gratificaciones económicas; suprimir los ascensos por antigüedad; que los trabajadores tengan acceso a los planes de desarrollo y producción de las empresas; privilegiar la concertación individual sobre la colectiva.

En relación a la capacitación y adiestramiento, se propone modificar los artículos 152-A, 153-M, 153-N y suprimir las fracciones VII y VIII del artículo 391 para permitir una mayor supervisión y garantizar un cumplimiento real de esto.

Además hay propuestas para considerar los derechos laborales de los deportistas, artistas, infantes, trabajadores de confianza, del transporte, maniobristas, domésticos, médicos, agrícolas, y para suprimir el apartado B del 123 constitucional.

Sobre los derechos colectivos, la mayoría se pronuncia por fortalecerlos, legislando para atacar el corporativismo, de

tal manera que se de a los trabajadores una participación real en la toma de decisiones en las huelgas, contrato colectivo, rendición de cuentas de las direcciones sindicales; asimismo se proponen acuerdos con la empresa sobre productividad, cambio tecnológico, reestructuración productiva, proceso de trabajo, etc. Eliminar todo tipo de trabas para el ejercicio de la huelga, de tal manera que sólo rijan los criterios que marca el artículo 123 constitucional. Se propone también modificar artículos como el 132, 394, 399 399bis, 409, 410 411 y 419 entre otros, con el propósito de que los trabajadores conozcan sus derechos contractuales, tengan garantizado su derecho a decidir sobre los mismos por encima de los dirigentes, del gobierno y de los patronos. Introducir en la ley laboral la figura del Comité de Empresa para que éste tome el control de la administración del Contrato Colectivo, en su centro de trabajo, además de decidir sobre los convenios que se pacten con la empresa y sobre sus cuotas sindicales. Eliminar todas las trabas para reconocer a una dirección sindical, de tal manera que sólo los trabajadores decidan sobre quien dirige su organización. En relación a las Juntas de Conciliación, se hace una propuesta en el sentido de que debe desaparecer su carácter tripartito, otros se pronuncian en su transformación en tribunales profesionales en materia de trabajo, otros proponen conservar la actual estructura. Sin embargo, algunos sindicatos democráticos se manifiestan por conservar el carácter tutelar de la ley respecto al trabajador, pero

también se pronuncian contra la composición tripartita por que inclina la balanza hacia los patrones y gobierno cuando se toman las decisiones.

En materia procesal, todos están de acuerdo que debe ser sumario y expedito para evitar los juicios amañados y dolosos. La parte patronal está en contra de asumir la carga de la prueba que, además están en contra de la corrección de la demanda, en cambio se pronuncian por un libre interrogatorio en las audiencias.

Lo que se acaba de mencionar, son sólo algunos aspectos de la gran variedad de propuestas que hay para modificar la legislación laboral. Podemos decir que "las cartas están sobre la mesa" y los protagonistas, a estas alturas, se conocen perfectamente. Es obvio que el proyecto acabado deberá ser una síntesis del debate y de las posturas que se manejan, naturalmente que la reforma que se implemente, estará cargada hacia el lado de la postura patronal, pero sin lugar a duda, la nueva ley que surja será el sustento jurídico de relaciones laborales que estén acordes con el nuevo modelo de acumulación capitalista y que se conoce como neoliberal, sólo que, desde mi punto de vista, con una característica suigéneris, y que estará determinada por el corporativismo que se ejerce sobre las organizaciones sindicales. De tal manera que el sistema corporativo, desde la óptica e intereses hegemónicos de México, debe quedar intacto, pero seguramente se llevarán a cabo cambios jurídicos que permitan dar seguridad al capital de tal manera

que un despertar de la lucha sindical, se enfrente a través de una ley que garantice la continuidad del sistema sin sobresaltos. La ley actual, fuera de la política sindical del régimen que aplica a través de las autoridades del trabajo, conserva prerrogativas que favorecen a los trabajadores que, en condiciones de efervescencia, conciencia, democracia e independencia sindical, pueden poner al sistema político en serio peligro.

Por lo pronto, el nuevo modelo de desarrollo se está abriendo paso por encima de la ley laboral vigente. La transformación del estado avanza sin importa trabas jurídicas, sólo obedeciendo a la lógica del desarrollo capitalista.

La "guerra de posiciones" para modificar la legislación laboral la van ganando el gobierno y patrones. Los triunfos que se han anotado a su favor han partido del campo de batalla directamente. Es decir, por la vía de los hechos gobierno y patrones han cambiado la realidad de las relaciones laborales, de tal manera que podemos decir que el "niño ya nació", sólo le falta el acta de nacimiento

De 1982, a la fecha (1993), México ha vivido un proceso de reconversión industrial, de restructuración del sector público, de liberación del mercado nacional, de reprivatización de la economía, de despojo de prestaciones y salario a los trabajadores y una expulsión masiva de trabajadores de sus fuentes de trabajo. Esta es la realidad creada por la política económica neoliberal del régimen y que se ha ilustrado en el Capítulo que he llamado "Guerra de

Posiciones".

La Guerra de posiciones se ha llevado a cabo empresa por empresa y ha abarcado prácticamente todas las ramas industriales:

Industria automotriz y siderúrgica.

Han sido unas de las primeras ramas industriales que fueron brutalmente reestructurada o flexibilizadas. En la mayoría de los casos, dicha reestructuración consistió en cierres de fuentes de trabajo y su posterior reapertura con nuevo personal, bajo condiciones contractuales mermadas, otras, fueron trasladadas a otras partes del país, unas más cerraron definitivamente. De esta reestructuración surgieron contratos colectivos flexibilizados en mayor o menor medida; como el de la General Motors (Ramos Arizpe), la Ford de Cuahutitlan, Volks Wagen, Renaulta que cerro definitivamente al igual que la Industria Automotriz de Cuernavaca.

Los cambios tecnológicos en la industria automotriz han provocado una expulsión masiva de mano de obra, compactación salarial y un endurecimiento del control sobre el trabajo y de las relaciones con las organizaciones obreras.

Por lo que respecta a la industria minero metalúrgica, baste decir que en un recuento que se hacía en 1989 del Sindicato de Trabajadores Minero Metalúrgicos de la República Mexicana, éste había perdido cerca de 50,000 obreros y que de 300 secciones que tenía, sólo le quedaban 145 registros, algunos aparecía madamas el membrete. Las víctimas fueron principalmente el sector privatizado: Altos Hornos de México,

S.A. (AHMSA) Siderúrgica Lázaro Cárdenas las Truchas, S.A. (SICARTSA), Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril (CONCARRIL), Tubos de Aceros de México, S.A. (TAMSA), Aceros Chihuahua, Aceros Tepeyac, Fundidora Monterrey, S.A. (FUMOSA), Cananea e infinidad de pequeñas y medianas industrias del hierro y el acero. En la mayoría de los casos, la flexibilización laboral, los reajustes de personal y la pérdida de prestaciones, fueron previo a la venta de las empresas, en los demás casos, los trabajadores sucumbieron a la política laboral del gobierno con el propósito de abaratar y dosificar la mano de obra mexicana para hacer atractiva la inversión extranjera y hacerle frente al tratado de libre comercio

La industria paraestatal que queda, ha sido tratada de diferente manera; por un lado la flexibilización laboral en Pemex se ha llevado a cabo sin ningún tipo de miramientos y con la complacencia de la dirección sindical impuesta por el gobierno en sustitución de Joaquín Hernández Galicia (la Quina) y de Barragán Camacho, dirigentes que cayeron en desgracia y de la gracia del gobierno.

La reestructuración petrolera, hasta 1993, ha significado una expulsión despiadada de mano de obra y una drástica caída de prestaciones y salario de sus trabajadores. En el otro extremo, nos encontramos a una empresa que no ha podido llevar a cabo una reestructuración salvaje como la anterior: La Compañía de Luz y Fuerza del Centro, hasta ahora (1993), ha tenido que concertar con el Sindicato Mexicano de

Electricistas los criterios que regirán la conformación de la "nueva empresa", sin tocar las prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo. El tiempo sexenal se agota y hasta ahora el gobierno no ha podido imponer su proyecto restructurador salvaje o concertado.

Para ilustrar los distintos cambios en las relaciones laborales que se han dado en México, es necesario mencionar el caso de TELMEX. (Teléfonos de México). Aquí nos encontramos con una restructuración concertada, donde el sindicato logró conservar gran parte de las prestaciones económicas de su Contrato Colectivo y gran parte de su plantilla de trabajadores, aunque hay que mencionar que un importante número fueron reacomodados por el cambio tecnológico. Asimismo logró pasos importantes para su involucramiento en los proyectos de expansión, modernización de la empresa y en la concertación de estímulos económicos por productividad. Sin lugar a duda, el gobierno y empresa ha tenido cuidado de que la restructuración en esta empresa se lleve a cabo sin generar grandes fricciones, por lo tanto se puede hacer la siguiente observación: en PEMEX, la implantó sin ningún tipo de miramientos, en TELMEX la concertó y, en el caso del SME, está pendiente, sobre todo por el peso político que aun posee esta organización. Una flexibilización salvaje en la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, crearía un verdadero conflicto político que daría al traste con el ropaje de "paz social" en que ha envuelto al país el gobierno. Es claro que la norma ha sido la flexibilización de

las relaciones laborales a todos los niveles, y sólo se han dado excepciones como en el caso del SME en donde al parecer todo queda pendiente. En otros caso la restructuración se ha implantado de manera impositiva, podemos decir que en la mayoría de las veces. Y en otros, el "borrón y cuenta nueva" se ha aplicado, es decir, los cierres de fuentes de trabajo a conducido a posteriores aperturas bajo condiciones contractuales sumamente mermadas.

De toda esta escalada contra los Contratos Colectivos, destacan los Contratos Ley, como el de la Industria textil, que durante todo el sexenio de Salinas de Gortari ha tenido que sufrir la embestida patronal en contubernio de las autoridades del trabajo para desaparecerlo. La tendencia de la política laboral del régimen es hacer todo lo posible por eliminar real y jurídicamente los Contratos Ley y hacer realidad la demanda patronal de hacer prevalecer en la contratación colectiva la negociación empresa por empresa.

Esta nueva realidad laboral sigue su marcha con o sin la ley laboral vigente. Mientras permanezca el corporativismo, el sometimiento de las direcciones sindicales a la política oficial y se siga negando la democracia en las organizaciones obrera, la ley laboral vigente podrá seguir sin necesidad de cambios profundos; y gobierno y patrones seguirán imponiendo sus cambios sin sobresaltos. Sin embargo la tendencia del país hacia una mayor apertura democrática y hacia un régimen donde el "imperio de la ley" sea el que rija el actuar de gobernantes y gobernados, hace necesario ya, la reforma a la

legislación laboral. Hablar de una reforma que sea hegemónica, legítima y de consenso, sólo será viable si es producto de una concertación que involucre a todos los sectores interesados y afectados. Una reforma que sea producto de un acuerdo cupular, sería muy dañina para los trabajadores, ya tenemos ejemplos de esto, como es el caso de las reformas a la ley del IMSS e ISSSTE, para crea el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), que niega, por lo menos a la generación trabajadora actual, su derecho de gozar como jubilado o pensionado de un retiro decoroso, y a los que supuestamente disfrutarán ampliamente de las virtudes del SAR, sólo les garantizan una limosna más que en nada resuelve el problema de las pensiones en México.

El SAR es sólo un ejemplo de cómo el gobierno ha venido reformando ya la LFT sin grandes sobresaltos. Otra forma de modificarla, o por lo menos hacerla a un lado, es a través de los "Pactos" cupulares, el ejemplo más reciente es el tristemente célebre Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad, donde se les da amplias facultades a los acuerdos sobre productividad entre empresas y sindicatos, sin la obligatoriedad para esto de tomar en cuenta lo que estipula al respecto la ley laboral vigente.

En resumen, la guerra por modificar la ley laboral prácticamente la han ganado los patrones: han impuesto el modelo de contratación colectiva que querían, las autoridades del trabajo se han convertido en fieles defensores del modelo de relaciones laborales que quieren los patronos, las

modificaciones a leyes secundarias de la legislación laboral están diseñadas de tal manera que son eslabones de la cadena que será la nueva Ley Federal del Trabajo.

## B I B L I O G R A F I A

- Córdova, Arnaldo. *La clase obrera en la historia de México*, vol. 9, ed. Siglo XXI, 5a. ed., México.
- Novoa Monreal, Eduardo. *El derecho como obstáculo al cambio social*, ed. Siglo XXI, 5a. ed. México.
- Reyes Heróles, Jesús. *El liberalismo mexicano en pocas páginas*. Colec. Lecturas mexicanas, ed. Siglo XXI-SEP, No. 100
- Córdova, Arnaldo. *La ideología de la Revolución Mexicana*. Ed. ERA, col. el Hombre y su Tiempo, México.
- Guillén Romo, Hector. *Lecciones de economía marxista*. ed. FCE-SEP, México, Colec. Textos universitarios de economía. México.
- Grimberg, Carl. *Historia Universal*. t. 37, ed. Santiago.
- Cordera, Rolando y Tello, Carlos. *México: La disputa por la nación*, ed. Siglo XXI, 7a. ed., México.
- González Casanova, Pablo y Aguilar Camín, Hector, (coords.) *México ante la crisis*, ed. Siglo XXI, 2a. ed. t. I, México.
- Alcocer, Jorge (coord.) *México: presente y futuro*, ed. ECP, México.
- UAM, Azcapotzalco. *Revista de la División de Ciencias Sociales y Humanidades*, "Derecho y Sociedad Mexicana", ed. UAM-Azcapotzalco, v. III, No. 5. México.
- Secretaría de asuntos universitarios del STUNAM. *El debate actual: Dos proyectos de nación*, ed. SUNTU-STUNAM, México.
- Samuel León e Ignacio Marván. *La clase obrera en la historia de México*, t. 10, ed. Siglo XXI.
- J. Texier. *Gramsci, teórico de la superestructura*, ed. ECP. México.
- Poulantzas, Nicos. *Estado, poder y socialismo*, 1983, ed. Siglo XXI, México.
- PAIS. *Revista Socialismo*, No. 1, mayo 1989.
- Mason, Edgar. *La otra crisis que viene*, Ed. Pasada, 1987, México.
- Poder Ejecutivo Federal. *Plan Nacional de Desarrollo*, 1983-

1988.

Argeda, Sol. El estado benefactor, ¿Fenómeno cíclico?,  
Revista Mundo.

Alexandrov N. G. et. al. *Teoría del Estado y del Derecho*, Ed.  
Grijalbo. 1966.

Carlos Marx y Federico Engels. *Obras escogidas*, Ed. Ciencias  
del Hombre. Buenos Aires, Argentina, 1973, VIII tomos.

Mark, Karl. *El capital*, t. I Vol. e Ed. Siglo XXI.

UAM-Azcapotzalco. Revista "El Cotidiano", números 10, 27, 42,  
43, 44, 45, 46 y 47. Ed. Universidad Autónoma de México.

Barajas Montes de Oca, Santiago. *Derecho del trabajo*, 1990  
UNAM.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista "Boletín,  
actualidad laboral", 1982 a 1991.

Revista "Brecha", No. 3, primavera 1987

SEP-UAM, Iztapalapa, Revista "Trabajo", invierno-primavera  
1991, No. 5 y 6

UAM-Azcapotzalco. Revista "Alegatos", Nos. 3 y 9, 1984.

Revista "Nexos" No. 128, Agosto 1988. Direc. Hector Aguilar  
Camín.

Revista "Proceso". 1990 a 1992.

Investigación hemerográfica de los años 1989, 1990, 1991 y  
1992.

Cámara de Diputados. *Audiencias públicas sobre la reforma al  
Artículo 123 y Ley Federal del Trabajo*, Agosto 1989, editado  
por la LIV Legislatura.

Sotelo Valencia, Adrián. México: *Dependencia y Modernización*,  
Ed. El caballito, México, 1993.

Revista "Trabajo y democracia hoy", Nos. 0 al 9, direc. José  
Merced Gonzalez, años 1991-1993, México.

Grupo Parlamentario del PRD. *Foro Legislación Laboral:  
Situación Actual y Perspectivas*, 1993, Ed. Cámara de  
diputados LV Legislatura.

Reyes Sanabria, Saúl. Tesis: *Modernización, Acción Sindical y  
Privatización de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas*,  
S.A. UNAM