

**POLÍTICA LABORAL EN MÉXICO:
SU HISTORIA HASTA LA REFORMA ABASCAL.**

T E S I N A
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN
C I E N C I A P O L Í T I C A

P R E S E N T A

BERNARDO HERRERA EUSEBIO

MATRÍCULA: 97221533.



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA



O 1 MAR 2007

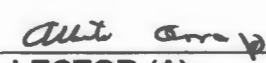


C. S. H.

LICENCIATURA EN CIENCIA POLITICA


ASESOR (A):

**Lic. ENRIQUE GARCÍA
MÁRQUEZ.**


LECTOR (A):

**MTRO. ALBERTO ARROYO
PICARD.**

Iztapalapa, Ciudad de México, Marzo, 2007.

**POLÍTICA LABORAL EN MÉXICO:
SU HISTORIA HASTA LA REFORMA ABASCAL.**

ÍNDICE.

Introducción.	5
Capítulo I.- Relación entre Estado, Derecho y Poder en el modelo Iusnaturalista	12
1.1.- Iusnaturalismo.....	12
1.2.- La Separación de la Ética de la Política en Maquiavelo	13
1.3.- Estado y Derecho en Rousseau, Hobbes y Kant	14
1.4.- La Ciencia Jurídica y Política en el Estado Moderno de Kant	17
1.5.- La Sociedad Civil y El Estado en la filosofía del Derecho de Hegel	20
Capítulo II.- Marx y El Nacimiento del Capitalismo	27
2.1.- El Estado Moderno en Marx	27
2.2.- El Derecho. Un Instrumento de Poder Económico	30
2.3.- El Nacimiento del Capitalismo	31
2.4.- El Surgimiento de la Clase Trabajadora	32
2.5.- Derecho y Poder en el Capitalismo	32
2.6.- El Modo de Producción	34
2.7.- El Surgimiento del Derecho del Trabajo	35

Capítulo III.- El Derecho del Trabajo en México durante el siglo XX	35
3.1.- Ordenanza Laboral de la Nueva España.....	35
3.2.- Los Estados de México y Nuevo León Pioneros de la Legislación Laboral	37
3.3.- El Artículo 123 de la Constitución de 1917.....	39
3.4.- Creación de la Ley Federal del Trabajo en 1931	45
3.5.- El Corporativismo Sindical	48
3.6.- El Apartado B en la Ley Federal del Trabajo	55
3.7.- Política Laboral de los Gobiernos Mexicanos de 1970 a 1988	56
 Capítulo IV.- Estado y Neoliberalismo en México	58
4.1.- El pensamiento de Milton Fridman.....	58
4.2.- México Ingresa al GATT	59
4.3.- Política Laboral de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994).....	60
4.4.- Crisis Económica y Política Laboral de Ernesto Zedillo (1994-2000)	63
 Capítulo V.- Hacia un Nuevo Modelo de Regulación Laboral y Transición Política	67
5.1.- Las Negociaciones de la Secretaria del Trabajo para una Reforma Laboral.....	68
5.2.- Nueva Cultura Laboral	71
5.3.- Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006	75
5.4.- Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006	76
5.5.- Iniciativa Abascal	83
5.6.- Las Diferentes Posiciones sobre la Reforma Laboral	94
 Conclusiones.	103
 Bibliografía.	109

INTRODUCCIÓN.

Existen diferentes opiniones y definiciones sobre lo que entendemos por globalización. Para este trabajo, en primer lugar, diremos que es el proceso en que se generaliza la intercomunicación entre economías, sociedades y culturas, donde se desarrollan y aplican las tecnologías de la comunicación y la informática. Y como en todo proceso económico, como en un juego de azar; de un lado de la moneda encontramos beneficios como la reducción de aislamiento experimentada en buena parte del mundo subdesarrollado que para Joseph Stiglitz han brindado a muchas naciones acceso a un conocimiento que hace un siglo ni siquiera estaba al alcance de los más ricos del planeta, refiriéndose al Internet. Pero, para quien fue presidente del Banco Mundial la globalización no ha cumplido con sus promesas de beneficios económicos: *“La creciente separación entre poseedores y los desposeídos ha dejado en muchos países una masa creciente de pobres que viven con menos de un dólar por día”*¹.

Con estos resultados, para la mayor parte de los estudiosos de este fenómeno, la actual globalización es una etapa del desarrollo capitalista que se conoce con el nombre de neoliberalismo que no solo es una propuesta política y económica sino que también genera un cambio en las relaciones laborales. En cuanto a las nuevas relaciones de trabajo (tema de nuestro estudio) la mundialización del capital y el patrón de acumulación capitalista neoliberal desplegaron en el mundo de trabajo cambios durante un poco más de la segunda mitad del siglo XX, al trastocar los derechos de los trabajadores y flexibilizar estos desde la perspectiva de la explotación del capital. En este proceso, el Estado desempeñó los primeros mecanismos para un

¹ Joseph Stiglitz, *El malestar de la globalización*, Taurus, México, 2002, p84.

cambio de modelo económico e ideológico, que finalizaran posiblemente en legislaciones, programas y planes de gobierno encaminadas a romper las trabas y obstáculos que desde el punto de vista del capital estropean la productividad y competitividad.

En este contexto neoliberal los países que no se involucren productivamente y competitivamente en los cambios de la mundialización trazados por el gran capital privado estarán irremediablemente condenados al fracaso y a la desvinculación del sistema internacional. Reprimenda, que ya sufren países y regiones enteras de África y por supuesto de América Latina, sobre todo las regiones que no cuentan con dichas ventajas para enfrentar y sobrevivir a la competencia, por lo que se ven orilladas a especializar sus aparatos productivos y exportadores a un acosté de sacrificar el desarrollo económico y social de su población. Carlos Marx estudioso de este proceso nos dice: *“la burguesía no puede existir sino a condición de revolucionar incesantemente los instrumentos de producción y, por consiguiente, las relaciones de producción, y con ello todas las relaciones sociales”*². Las relaciones sociales se dividen en materiales, que se forman independientes de la voluntad y conciencia de los hombres, y en ideológicas, que aparecen sobre la base de las ideas sociales y que reflejan los intereses de determinadas clases y grupos sociales. Para analizar las relaciones sociales actuales es necesario recordar conceptos como: derecho, política, poder y estado moderno para posteriormente tratar de explicar su relación. Por ello incluimos en este trabajo estudios sobre filosofía política y filosofía jurídica desde el pensamiento *iusnaturalista* hasta nuestros días.

Desde el punto de vista de la definición del poder político como poder coactivo, la clásica objeción que se suele oponer a la perspectiva *iusnaturalista* inaugurada por Hobbes, es que sino

² Karl Marx y Friedrich Engels, *El Manifiesto Comunista*, Editorial Debate, España, 1998, p19.

existe un pacto en el origen del Estado, este pierde sentido. Pues la cuestión de los límites del poder es demasiado compleja; un poder político queda “limitado” cuando la actividad que le es propia: la de emitir mandatos bajo normas cuya eficacia es confiada en última instancia a la obligación, esta regulada a su vez por normas superiores, que ponen restricciones a lo que pueden ser impuestos por el poder con normas coactivas.

En los iusnaturalistas los límites del poder político están por decirlo así establecidos en las cláusulas del pacto social: cuando los límites no se respetan el deber de obediencia cesa e inicia el derecho de resistencia. Conjugando libremente estos conceptos se podría afirmar que el poder legítimo es solamente el poder político que actúa en los límites puestos por las normas mismas que lo han instituido. En cuanto al Estado, donde el modelo iusnaturalista está constituido sobre la gran dicotomía “Estado (o sociedad) de naturaleza – Estado (o sociedad) civil”, el punto de partida del análisis y del fundamento del Estado es el estado de naturaleza, es decir, un estado no político y si vamos más allá, antipolítico para algunos pensadores. El elemento, es tan fuerte que aun los autores que parten de un estado de naturaleza se ven obligados por la misma lógica del modelo a considerar el estado de naturaleza como una situación de guerra de la cual nace la necesidad del Estado político.

Por otro lado, frecuentemente se ha hecho notar, tanto así de volverse un elemento muy conocido para la historiografía del iusnaturalismo, que de la formación, la perpetuación y el perfeccionamiento del modelo iusnaturalista, nace y se desarrolla la sociedad burguesa de la cual sería a nivel teórico, consciente o inconscientemente, su reflejo, es un hecho, no subordinado a variaciones interpretativas, que el Estado nacido de la revolución francesa y convertido en el siglo XIX en el prototipo del Estado burgués (en cuanto Estado Constitucional, liberal,

parlamentario, representativo, etc.). Se inspira en los principios fundamentales de la escuela del derecho natural. En este momento se estarán preguntando: ¿Que es el Estado Moderno? Para nosotros las relaciones más elementales, más simples, más inmediatas, entre los hombres, son las relaciones económicas a través de las cuales los hombres ven por su sostenimiento, luchan por la posición de los bienes que sirven a su sobre vivencia. Por lo tanto, representa el descubrimiento de la esfera económica en cuanto esfera distinta de la esfera política, o, en otros términos, de la esfera privada diferente de la esfera publica, esta distinción refleja el nacimiento de una sociedad diversa de la feudal caracterizada por la confusión entre poder económico y poder político, entre privado y publico.

La configuración o el acantonamiento de la familia como sociedad pre-política por excelencia y su sustitución por el estado de naturaleza, toma paulatinamente la figura de sociedad en la cual se desarrolla la red de relaciones económicas elementales (tan así de ser llamada posteriormente en la teoría hegeliana “sociedad burguesa” o “civil”). Pueden ser interpretadas como el reflejo en el ámbito teórico de la gran transformación que caracteriza el paso la sociedad feudal a la sociedad burguesa, de la economía como “gobierno de la casa” en el sentido amplio de “casa en su conjunto” a la economía de mercado; en otras palabras como una mirilla a través de la cual se vislumbra la disolución de la empresa familiar y la aparición de la empresa capitalista. El modelo iusnaturalista llega hasta Hegel, que no pierde ocasión para criticar las principales figuras del modelo isnaturalistas como son: *estado de naturaleza* y *contrato social*. Sin embargo, el se posesiona frecuentemente de las mismas figuras para insertarlas, en su sistema del espíritu objetivo, es decir, en la parte de la sección referente a la “sociedad civil” y que Hegel llama “sistema del atomismo”.

Gran parte de las materias que los escritores precedentes incluyen en el estudio del estado de naturaleza o derecho natural opuesto al derecho positivo (que aparece solamente con la constitución del Estado), Hegel las retoma en el momento del derecho abstracto, desde el cual inicia el movimiento del espíritu objetivo. Así, de esta manera tomemos en consideración el “último momento del espíritu objetivo” la elasticidad y su tripartición en familia, sociedad civil y Estado; pues para Hegel el paso de la familia al Estado no sobreviene directamente ni tampoco gradualmente, sino a través de un momento negativo intermedio que representa, por un lado, la disolución de la familia y, por otro, el presupuesto necesario para la precomposición de la unidad social sobre un nivel mas alto que es el Estado. Al ser el Estado (actualidad de las ideas) espíritu objetivo, el individuo no posee objetividad, verdad ni existencia ética mas que como miembro del Estado. Hegel legitima la función del poder en el Estado, subordinando el primero al segundo, la eficacia organizativa y la violencia coactiva, se unen y concurren en el Estado. Pues la violencia es un componente de la vida política del Estado, es mas tiene un contenido y un sentido: la ley (coactiva) y el Derecho (normativo), ambos necesarios para que la sociedad y su engranaje funcionen bajo el control del Estado.

El pensamiento de Hegel fue después retomado por Marx, pues en el se puede encontrar todo lo que digo Hegel, incluido el papel del trabajo, de la producción, de las clases, etc. De tal modo que no se puede negar una continuidad entre los dos pensamientos. Marx rompe la apología hegeliana del Estado; tal ruptura se va precisando desde sus primeras a sus últimas obras. Para Marx no es cierto que la filosofía (razón y verdad), plenitud y felicidad concebidos por los filósofos se realice en el Estado y concluya en un sistema coactivo. La clase obrera, solo ella, realiza el cambio mediante una revolución total: pero no se trata de la filosofía clásica (abstracta, especulativa y sistemática); la relación de la filosofía se cumple en la practica: en la

forma de vivir, al superar la filosofía tradicional, al superarse así misma, el proletario abre posibilidades ilimitadas. El tiempo “llamado histórico” continua. La superación hegeliana adquiere otro sentido; el Estado mismo debe de pasar la prueba de la superación. La revolución lo quebranta y lo lleva a la decadencia: se absorberá o se reabsorberá en la sociedad. Así el corte político presupone, como momentos suyos, el corte filosófico (ruptura en la filosofía clásica) y el corte epistemológico (ruptura con las ideologías de la clase dominante). El Estado, por lo tanto, no posee ninguna racionalidad superior, y menos definitiva. Hegel lo toma por la estructura de la sociedad; para Marx no es mas que una superestructura. El Estado lo construyen los políticos, los hombres del Estado, sobre una base, las relaciones sociales de producción y de propiedad.

La producción capitalista se basa en la separación de los productores de los medios de producción, es decir, los artesanos de sus talleres y los campesinos de las tierras. Una vez que esta separación ocurre, se presentan las condiciones necesarias para el capital. Por que mientras el trabajo ya no esta en posesión de los medios de producción, este solamente se puede unir con aquellos medios de producción a través de la iniciativa del capital. En la primera etapa del desarrollo del capital, debido a la naturaleza artesanal del proceso de producción, las posibilidades para obtener la productividad eran extremadamente limitadas. En tales condiciones, surgió la plusvalía principalmente por el alargamiento del día laboral y por el aumento de la intensidad del trabajo. La introducción de la maquinaria requirió del aumento en la división del trabajo dentro del proceso del trabajo. Como consecuencia, el proceso del trabajo social es directamente controlado por el capital al ritmo de la maquina. El hombre ya no es sujeto de la producción, sino un objeto de la misma producción. Es así como las relaciones sociales cambian al incrementarse la capacidad productiva.

En las ultimas tres décadas la política económica denominada neoliberal ha traído en los países desarrollados y subdesarrollados transformaciones en las fuerzas productivas. Estos cambios se han hecho acompañar por reformas jurídicas, las transformaciones a la legislación laboral se han concretado en países de Europa y América Latina. En México la reforma estructural en los hechos se ha efectuado mas no en lo legal. Por esta razón, el presente estudio es de gran actualidad, pues tiene el propósito de analizar la propuesta del Secretario del Trabajo, José Maria Abascal para reformar la legislación laboral en nuestro país, línea que seguramente tratara de imponer el Gobierno de Felipe Calderón durante el tiempo que dure su administración.

1. RELACIÓN ENTRE ESTADO, DERECHO Y PODER EN EL MODELO IUSNATURALISTA.

1.1.- Iusnaturalismo

Para Bobbio, el termino mas reciente y todavía no aceptado en todas las lenguas extranjeras es el “iusnaturalismo”, que hace referencia al renacimiento, al desarrollo y a la difusión de la antigua y recurrente idea del derecho natural durante la Edad Moderna en el periodo que corre entre el inicio del siglo XVII y el final del siglo XVIII. Sobre ello, nos dice: “*La escuela del derecho natural tuvo una fecha exacta de inicio con la obra de Hugo Glocio (1625), De iure belli ac pacis, publicada en 1625, pero no tuvo igualmente una fecha final precisa, aunque no existe alguna duda sobre los acontecimientos que señalaron su conclusión: por un lado, esta la creación de grandes codificaciones especialmente la napoleónica, que pusieron las bases para el florecimiento de una posición de mayor respeto para las leyes establecidas, y, por lo tanto, de un nuevo modo de concebir el trabajo del jurista y la función de la Ciencia Política, que toma el nombre de positivismo jurídico. Por oro lado, la corriente que decreto su muerte del iusnaturalismo; fue el historicismo jurídico (...) se podría escoger el año de publicación del ensayo juvenil de Hegel. Ueber die wisseenschftlichen Behandlungsar ten des Naturrechts[De las diferentes maneras de tratar el derecho natural], editado en 1802. En esta obra su pensamiento representa la crítica y renovación del iusnaturalismo*”³. Dentro de esta escuela existen diferentes enfoques que llevan a una misma coincidencia al poner en claro un principio de unificación: construir una ética racional separada definitivamente de la teología y capaz por si misma de garantizar la universalidad de los principios de la conducta humana, precisamente

³ Norberto Bobbio, *Sociedad y Estado en la Filosofía Política Moderna*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986, p16.

porque esta basada finalmente sobre un análisis y una crítica racional de los fundamentos. Los iusnaturalistas sostienen por primera vez, con tanto ímpetu; la secular historia de la jurisprudencia, que la tarea del jurista no es la de interpretar reglas ya dadas, que como tales no pueden dejar de resentir las condiciones históricas en las que fueron emitidas, sino aquellas mucho más notable de descubrir las reglas universales de la conducta por medio del estudio de la naturaleza del hombre, es decir, la fuente del derecho no es el *Corpus iuris*, sino la naturaleza de las cosas; es decir, la “razón”.

1.2.- La separación de la ética de la política en Maquiavelo.

Maquiavelo hace un “parangón elíptico” y extrae las reglas para un Estado fuerte en general e italiano en particular. Maquiavelo es en todo un hombre de época, que tiende a la organización de las monarquías nacionales absolutas como formas políticas que permiten y facilitan un desarrollo ulterior de las fuerzas productivas burguesas: su ferocidad esta dirigida contra los residuos del mundo feudal. Su inspiración naturalista implica la separación entre política y la ética. Así la política, independizada de la ética, se convierte en conservación e incremento del poder en el Estado, y la ética queda relegada a la esfera privada de la vida humana. Para Antonio Truyol y Serra el Estado de Maquiavelo “*se yergue, más allá de la esfera de la moral común, en un mundo de valoraciones: propias del principio de conservación*”⁴.

Los hombres son egoístas por naturaleza: únicamente permanecen dentro de cierto orden si se ven constreñidos por la necesidad. Por lo tanto, la moralidad nace de la necesidad en cuanto a su propia supervivencia, por lo cual la moralidad viene a ser algo circunstancial al hombre, y al Estado. Antonio Truyol y Serra anticipa que no faltaron voces de intentar “redimir” a

⁴ Antonio Truyol y Serra, *Historia de la Filosofía del Derecho y del Estado*, Alianza Editorial, España, 1982. pp33

Maquiavelo, como Espinoza y Rousseau; pretendiendo que solo había querido poner al descubierto, para aviso de los pueblos las practicas secretas de los tiranos, también hubo quienes se situaron en la línea de su enfoque, cual hiciera Francisco Bacón al ensalzarle por haber descrito el comportamiento de los hombres respecto del poder tal y como es. El estudio de Maquiavelo influyó en posteriores pensadores implícitamente en el tema de lo que muy pronto se llamaría la *“razón del estado”*. La tentativa de construir una teoría racional del Estado, es propia también, de todas las filosofías políticas que fluyeron en el Iusnaturalismo.

1.3. Estado y Derecho en Rousseau, Hobbes y Kant.

El punto que podemos entrelazar entre Maquiavelo y los iusnaturalistas, es el moralismo político de fondo pesimista del primero, al señalar que los hombres son egoístas por naturaleza que únicamente permanecen dentro de cierto orden si se ven constreñidos por la necesidad que les impone un mínimo de mutua consideración. Así, la moralidad nace de la necesidad. En este aspecto el pensamiento de Maquiavelo ofrece ya indudablemente una analogía con el de Thomas Hobbes, siglo y medio después, quien diría que el egoísmo hace la auto-conservación el principio practico supremo. Por tanto, la tendencia más profunda del hombre es el afán de seguridad, es así como el estado de naturaleza aparece como estado de hostilidad latente. Cada cual tiene ciertamente un derecho vacío de contenido, todos pueden de alguna manera lo mas y lo peor: matar a otro incluso al mas fuerte. Ante los inconvenientes del estado de naturaleza, la razón aconseja a los hombres que hagan entrega de su derecho a todo, transfiriéndolo a un superior. Así, surge la sociedad civil o Estado mediante el contrato de cesión. El Estado significa en realidad para Hobbes la libertad de pensamiento y su emancipación con respeto a la tutela eclesiástica. Para él, la existencia de un poder central supremo, actúa mediante órganos

calificados por su competencia y no por la tradición, y esta especialmente consagrada a dar leyes para el Estado Moderno. Como contemporáneo de Hobbes, Pufendorf acentuó la separación entre la razón y el derecho natural, de un lado, y, de otro, la revelación y la teología moral. Eso frente a los autores luteranos que absorbían el derecho natural en el derecho divino, destaca Pufendorf que el derecho natural, al igual que la lógica o las matemáticas, es independiente de toda revelación, asegurando así su autonomía.

En Rousseau “*los derechos naturales perdidos bajo la forma de derechos civiles, son recuperados con el Contrato Social que se distingue del contrato de gobierno, evocado en el Discurso de la Desigualdad*”⁵ este instauro un estado de derecho, por lo que es el único estado legítimo, que devuelve a sus miembros los derechos naturales perdidos. Sin embargo, para Rousseau las distinciones políticas acarrearán necesariamente consigo las distinciones civiles.

Para borrar la desigualdad entre el pueblo y sus directores. *El Contrato Social* confiere a la comunidad un poder absoluto sobre los individuos, dirigido por la voluntad general, esta es recta y tiene siempre a la utilidad pública, sin que de ello se siga que las deliberaciones del pueblo tengan siempre la misma rectitud. Ahora bien, no se ve como, fuera de un análisis objetivo y exterior a la expresión de la voluntad colectiva, se podrá distinguir la voluntad general de una mera voluntad de todos. Reconoce Rousseau que únicamente “la mas suprema de

⁵ Rousseau concibe dos clases de desigualdades: la una que considera natural o física, por qué es establecida por la naturaleza y que consiste en la diferencia de fuerzas corporales, y la otra que puede llamarse desigualdad moral o política. Esta consiste en los diferentes privilegios de que gozan unos en perjuicio de la mayoría. Además de que el desarrollo de las desigualdades han sido en primer lugar, por el establecimiento de la ley del derecho de propiedad, en segundo por la institución de la magistratura, y por ultimo por el cambio de poder legítimo en poder arbitrario: “Tal fue o debió ser el origen de la sociedad y de las leyes, que proporcionaron nuevas trabas al débil y nuevas fuerzas al rico (r) ; destruyeron la libertad natural indefinidamente, establecieron para siempre la ley de la propiedad y de la desigualdad”

Juan Jacobo Rousseau, *El contrato social*, Porrúa, México, 1979, p.139.

las virtudes” estará en condiciones de hacerlo. En realidad, suponía Rousseau que en las voluntades individuales, si no interfieren grupos partidistas, no habrá en ellos más que diferencias de grado. El contenido, de la voluntad general es la legislación, que tiene validez para todos. La condición de esta validez es que todos han de ser iguales ante la ley, esta no a de hacer excepciones, y una igualdad jurídica general hace que todos tengan el mismo interés de que la ley se cumpla. Por lo que atañe al contenido de las leyes, no establece Rousseau limitación material alguna a los decretos de la voluntad general. Lo esencial para él, es la determinación formal de la coacción legítima, en cuanto esta idea ha de referirse a la voluntad general. Su concepción desemboca así en un voluntarismo radical, que podrá ser calificada según los asuntos. Es decir, el Contrato Social confiere a la comunidad un poder absoluto sobre los individuos, dirigido por la voluntad general, equivalente al que por naturaleza tiene el hombre sobre sus miembros. Este poder absoluto dirigido por la voluntad general es lo que Rousseau llama soberanía, cuyo contenido propio es la legislación. Así, las leyes sólo son validas si dimanen de la voluntad general en cuanto a voluntad de la totalidad del pueblo.

Si es cierto que el poder de dar leyes, es inherente a la soberanía, este no puede ser dividido ni transferido, no lo es menos que la ejecución de las leyes, que consistente en actos particulares, y no puede pertenecer a la generalidad del cuerpo político. Al poder ejecutivo, solamente le constituye el gobierno o la suprema administración. El gobierno, *“cuerpo intermedio establecido entre los súbditos y el soberano para su mutua correspondencia, encargado de la ejecución de las leyes y del mantenimiento de la libertad, tanto civil como política”* se distingue, pues, claramente el soberano, del que no es sino el delegado, comisario, ministro, revocable en todo momento. Por lo que se refiere a los Estados, la distinción principal en Rousseau es la existencia entre los que se rigen por leyes, cualquiera que sea la forma de su

administración y los que no. Así, todo gobierno legítimo es “*republicano*”⁶. Esta formula encontrara a un eco en Kant. Puesto que en la Filosofía de este pensador se manifiesta con peculiar intensidad la influencia de Rousseau, pero las concepciones del gobierno adquieren en el pensador de Koenigsberg un mayor rigor.

1.4. La ciencia jurídica y política en el estado moderno de Kant.

El Estado es para Kant “la unión de una multitud de hombres bajo leyes jurídicas”. La necesidad del Estado y de una ley exterior dotada de coacción no es una simple necesidad empírica, sino surgida por la experiencia de que los hombres, cuando no están sujetos aun freno exterior, obran con violencia y contra la ley moral, es por ello una necesidad racional, que se daría también aunque todos los hombres fueran buenos. La necesidad de garantizar el derecho de cada cual contra eventuales violaciones de los demás se deduce de la idea misma del derecho. El Estado civil se contrapone así al estado de naturaleza, no en el sentido de un estado dotado de leyes con respecto a, un estado dotado de un poder coercitivo, que debe garantizar la integridad de los derechos de todos con respecto a un Estado que carece de él. En el estado de naturaleza tal como lo concibe Kant, hay sociedad en la que ya existen derechos, como el de propiedad y los que nacen de convenios entre los individuos, pero no hay <<sociedad civil>> y falta la sanción de una autoridad publica con fuerza suficiente para imponer su respeto; de ahí que tales derechos sean solo “provisionales” y no perentorios. Salir del estado de naturaleza para construir el estado

⁶Toda verdadera Republica no es ni puede ser mas que un sistema representativo del pueblo, instituido para la protección de sus derechos, en su nombre, es decir, en nombre de todos los ciudadanos reunidos a través de sus delegados (diputados).

Emmanuel Kant, *Principios Metafisicos de la Doctrina del Derecho*, UNAM, México, 1968. pp203 -207.

civil es, pues, un imperativo de la razón, un deber, acto por el cual este tiene lugar y el pueblo se constituye en Estado, que es el contrato originario.

En Maquiavelo encontramos el hombre de Estado, *el príncipe*, para quien su permanencia en el poder dependerá de sus propias fuerzas; pero no aparece todavía alguno de los elementos formales constitutivos del organismo político moderno, esto es: “*un pueblo que se da un Estado y un Estado Soberano sobre el pueblo mismo*”⁷. En Hobbes encontramos un Estado atomizado de la divinidad y de los demás poderes mundanos, es decir, un Estado soberano y absoluto, pero falta la participación del pueblo en su regimentación. Kant no solo constituye el punto de confluencia de las corrientes a través de las cuales sé venía integrando la ciencia jurídica y política, sino que es su verdadero organizador como ciencia autónoma, bien sea frente a los intereses económicos particulares o bien frente a la actividad política espontánea y arbitraria de los individuos.

La concepción kantiana constituye la teoría del Estado moderno, precisamente porque en ella la organización política y jurídica logra su total independencia, la legislación que se traduce en deber y el deber en impulso, es una legislación moral, mientras que aquella que admite un impulso diferente de la idea del deber que es jurídica. Para la primera es indispensable que el impulso interior de la acción quede comprendido en la ley. La legislación jurídica establece como impulso del deber la constricción exterior. De aquí parten dos diferenciaciones, que han hecho tradición, entre el derecho y la moral. El derecho, nos dice Kant: “*es el conjunto de las condiciones a través de las cuales el arbitrio de uno puede concordar con el arbitrio de otro,*

⁷ Emmanuel Kant *Ob.* p.VII.

según una ley universal de la libertad”⁸. Para Kant los elementos de derecho son tres: primero, su relacionalidad exclusivamente exterior entre personas; segundo, su carácter voluntario (racional), puesto que se da como relación con el arbitrio de los demás, y tercero, su formalismo, pues no se refiere a la materia del arbitrio (es decir, el fin concreto que se persigue con la acción) sino a la máxima de su acción que pueda transformarse al mismo tiempo en una ley universal. De ahí la celebre definición Kantiana del derecho como *“el conjunto de las condiciones bajo las cuales el arbitrio de cada uno puede conciliarse con el arbitrio de los demás según una ley universal de libertad”*. Señala también que estas leyes universales de la libertad se llaman morales, para distinguirlas de las leyes naturales o físicas. Por otro lado, cuando no se refieren mas que acciones y a su legitimidad se les llama jurídicas, además, si exigen que las leyes mismas sean los principios determinantes de la acción, entonces se llaman éticas en la acepción más propia de la palabra. Entonces se dice que la simple conformidad de la acción externa con las leyes jurídicas constituye su legalidad: su conformidad con las leyes morales es su moralidad. La libertad, a que se refieren las leyes jurídicas, no puede ser mas que la libertad en la practica externa; pero aquellas a que se refiere las segundas, debe, ser la libertad en el ejercicio exterior e interior del arbitrio cuando esta determinado por las leyes racionales.

Kant no establece entre derecho y moral una separación tajante, pues ambos persiguen el mismo fin último: pretender asegurar la libertad del hombre, la coercibilidad del derecho no solo es lícita es moralmente necesaria, ya que sin ella la fuerza arbitraria de unos podría impedir a otros la actuación de su libertad, entendiendo esto último, como la autodeterminación y afirmación del valor absoluto.

⁸ Emmanuel Kant *Ob.* p102.

1.5. La Sociedad Civil y el Estado en la Filosofía del Derecho de Hegel.

Como mencionamos anteriormente, Hegel se había propuesto examinar y criticar las diferentes maneras de tratar científicamente el derecho natural, distinguiendo a los empiristas como Hobbes, que parten de un análisis psicológico de la naturaleza humana, de las formalistas como Kant, que deduce el derecho a una idea trascendental del hombre. Por lo que Hegel reserva el nombre de derecho racional solamente a la doctrina kantiana. Antes de pasar al análisis de Hegel, haremos un ultimo repaso de lo que hasta aquí hemos visto con el fin de que quede claro: el concepto de "Estado" entre los iusnaturalistas.

Más allá de las divergencias ideológicas, todas las filosofías políticas que se incluyen en el ámbito del iusnaturalismo tienen, respecto a las que las anteceden, una característica distintiva común: la tentativa de construir una teoría racional del Estado, y una teoría del Estado racional. Esto quiere decir que desemboca en una teoría de la racionalidad del Estado en cuanto que, se constituye el Estado como ente de razón por excelencia, en el que solamente el hombre realiza plenamente su naturaleza de ser racional. Hobbes expresa este concepto, con su acostumbrada lucidez, en un celebre fragmento que casi puede ser tomado como el emblema de la evolución del Estado: "*Fuera del Estado es el dominio de las pasiones, la guerra y el miedo. Así, el Estado es el dominio de la razón, la paz, la seguridad, la riqueza, la decencia.*"⁹.

Pues, si los hombres quieren vivir en la medida de lo posible racionalmente deben entrar en la única sociedad donde las leyes naturales pueden transformarse en verdaderas y propias leyes, o sea, en normas de conducta no solo formalmente válidas, sino también de hecho

⁹ Thomas Hobbes, *El Leviatán*, FCE, México, 1992, p137.

eficaces: esta sociedad es el Estado. Para Kant la salida del estado de naturaleza y el ingreso del estado civil ya no es solamente la consecuencia de un cálculo utilitario como lo es para Hobbes, sino un deber moral, un imperativo categórico, un mandato de la razón práctica: el conjunto de las leyes, que exige una promulgación general para producir un estado jurídico, constituye el derecho público que es, pues, un sistema de leyes para un pueblo, para una multitud de hombres, o para una multitud de pueblos que constituidos de tal manera que ejercen los unos sobre los otros una mutua influencia, tiene necesidad de un estado jurídico que los une bajo una influencia única; este es, el de una Constitución a fin de ser partícipes en el derecho. Este estado de relación mutua de los particulares reunidos en un pueblo, se llama el estado civil y el todo de este estado dice Kant, se llama la ciudad. A esta, a causa de su forma (unidos los ciudadanos para y por el interés común, por y para mantenerse en el estado jurídico) se llama en un sentido más extenso cosa pública.

La idea de “estado-razón” llega hasta Hegel, que lo define: *“lo racional en sí y para sí”*. Hegel es el crítico más despiadado del iusnaturalismo: el motivo por el que anuncia su deseo de comprender el Estado como una cosa racional en sí, no tiene nada que ver con la razón de los iusnaturalistas los cuales -para Hegel- se dejaron seducir más por la idea de delinear el Estado como debería ser, que como la tarea de entenderlo como es. Con Hegel el modelo iusnaturalista llegó a su conclusión. Pero, la filosofía de Hegel no es solamente antítesis sino también síntesis. Sobre esto Bobbio cuestiona al expresar: *“que toda la filosofía política del iusnaturalismo creado no es excluida del sistema de Hegel, sino incluida y superada”*¹⁰. Antes de abordar el estudio de la filosofía del derecho de Hegel, es necesario determinar el conjunto de su sistema. Desde la lógica, el sistema hegeliano se puede comparar a un triángulo, cuyos tres puntos serían:

¹⁰. *Ibid.* Norberto Bobbio. p.109.

el *logos*, la *naturaleza* y el *espíritu*. Este último está inicialmente inmerso en la naturaleza como se demuestra en la *fenomenología del espíritu* demuestra que el momento supremo de este espíritu no es como se podría imaginar que es el conocimiento, sino la voluntad. Mediante esta voluntad, el espíritu no se opone a la naturaleza sino que construye un mundo en que puede reconocerse, encontrarse así mismo y pensar en toda su transparencia, a través del *Arte*, la *Religión* y la *Filosofía*, en el saber absoluto.

Para Jean Michel la Filosofía del Derecho de Hegel corresponde: *“Al desarrollo y a la clarificación de ese espíritu objetivo que construye un mundo donde finalmente puede reconocerse...el espíritu objetivo que constituye para Hegel el desarrollo de la libertad la describe en sus tres formas principales, la primera es una capacidad general de querer (libertad natural); la segunda es la capacidad de decidirse a placer por estos o aquellos objetos, a impulsos de la inclinación, pero en dependencia de las cosas (libertad de capricho); la tercera y suprema forma de libertad supera el querer natural y el capricho en lo universal en lo idealmente bueno o justo. Uno de los caminos hacia esta forma superior de libertad es el Derecho”*¹¹.

La Ciencia del Derecho no presupone ningún dato. Parte únicamente de la noción de libertad considerada en el interior del derecho abstracto como el resultado de la evolución histórica. Por ello Hegel menciona que la noción de derecho pertenece, de acuerdo con su génesis no a la Ciencia del Derecho, sino a la Filosofía. Por lo tanto, el Derecho es positivo si existe en forma de leyes y de instituciones en un estado considerado. Hegel como ya mencionamos analiza detalladamente el nexo de libertad y voluntad, concluye que la primera no

¹¹ Jean Michel Palmier, *Hegel y la Sociedad moderna*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986, p.274

es simple predicado de la segunda, sino que es su esencia. Hegel llama voluntad inmediata a la primera manifestación de la voluntad libre. Esta voluntad inmediata y natural se funda en los instintos, es decir, necesidades y discursos. Sin embargo, el hombre no debe quedarse en ese nivel, sino tener acceso a la voluntad razonable. Por lo tanto, el Derecho será la libertad realizada. Es por ello, posible, considerar que la primera parte de su obra *Filosofía del Derecho*, la dedico a la propiedad privada. Para Palmier es esta la forma más abstracta de todas: *“El sujeto humano difiere radicalmente de las cosas y debe elevarse por encima de ellas y de sus posesiones. La dialéctica hará pasar al hombre del mundo empírico al mundo de la libertad, al mundo moral. Por lo que, esta parte Hegel la llamara la etapa de la moralidad”*¹².

Llegamos así a una última etapa: la de la razón que se encuentra realizada en el mundo y en las instituciones. Esta moral realizada (*Sittlichkeit*), que constituye la síntesis de las dos actitudes precedentes, el derecho abstracto y la moralidad, se expresan en tres momentos principales: la familia, la sociedad civil y el Estado. Es en el tercer momento, donde el deber del hombre ya no se entiende como un imperativo formal y vacío, sino como la participación en la sustancia moral, esto es, en las instituciones, en la vida pública, en el seno de esta vida donde el individuo debe reconocerse y orientarse. De la familia como esencia de una estructura social Hegel indica: *“Se trata de una unidad precaria que debe conducirnos hacia una unidad todavía mayor. Por su propia dialéctica interna, la familia devendrá en sociedad civil”*¹³. Esta constituye una unidad demasiado particular, que no puede satisfacer todas las necesidades de los hijos. Por ello su aniquilación resulta necesaria.

¹² Jean Michel Palmier. *Ob. Cit.*, p.89

¹³ Jean Michel Palmier. *Ob. Cit.*, p.99

En su descripción de la sociedad civil, Hegel se inspiró en las teorías económicas de su tiempo, en particular las de Adams Smith, que ha idea de Palmier en su estudio sobre Hegel; la sociedad civil es la selva del egoísmo cada uno es su propio fin, negando los intereses de los demás. Pero a diferencia de lo que podríamos pensar, para Hegel las luchas engendradas por el desencadenamiento de los egoísmos, poco a poco van revelando un orden. No en las necesidades de la sociedad civil sino en algo que va mucho mas lejos como es el Estado burgués. El Estado es la moral realizada, en tanto que expresa la voluntad del pueblo sobre el cual vela, es así la racionalidad mas elevada que pueda esperarse de la vida social. Sin embargo, lejos de estar al servicio del individuo, expresa y realiza su persona moral. Se presenta al Estado en la *Filosofía del Derecho hegeliano* como el momento supremo de la moral realizada, siendo los dos primeros la familia y la sociedad civil, esta ultima no es sino fenómeno del Estado. Por lo tanto, el Estado debe surgir por encima de la sociedad civil.

Hegel espero resucitar el ideal de la ciudad antigua. El fracaso de la Revolución Francesa le demostró que era imposible. La subjetividad moderna no podría aceptar un ideal semejante, en el que el individuo no existe mas que como ciudadano y nunca como hombre privado. Hegel tratara de superar esta contradicción sobre el poder del Estado. Así, las demandas de la razón son que los hombres vivan en un Estado articulado de acuerdo con el “*concepto*”¹⁴, y que se relacionen con él, no solo como individuos cuyos intereses son servidos por esta maquinaria colectivamente establecida sino, mas esencialmente, como participantes en una vida más general. Y esta vida más general merece su lealtad porque es expresión y fundamento mismo de las cosas. Hegel se vale de un buen número de términos para caracterizar esta relación del hombre con la comunidad. Uno de los mas comunes es la “sustancia” (el Estado como núcleo de los

¹⁴ El *concepto* es la unidad inmediata, separación y unidad. Véase Charles Taylor, p274.

individuos). En la cual dice que, la sustancia que se sabe libremente, tiene como *ente* su realidad como espíritu de un pueblo. Así que la comunidad, apunta Hegel, también es esencia y también objetivo final para los individuos, es decir; todo lo que el hombre es se lo debe al Estado, sólo en él puede encontrar su esencia, este núcleo forma una unidad sustancial como absoluto o inmóvil fin de sí mismo, así como este fin último tiene el mas alto derecho frente a los individuos, cuyo deber supremo es el ser miembro del Estado. Solo es individuo libre si se encuentra en esta vida superior.

Por lo tanto, la vida práctica que vive la sociedad, formula en el individuo una experiencia privada y constituye también; una experiencia pública, que a su vez interactúa profundamente con la privada. Pues cierta visión del hombre en cuanto a su relación con la sociedad esta incluida en alguna de sus instituciones. Dichas instituciones integran la vida pública de una sociedad. En ellas se encuentran implícitas ciertas normas, que exigen que se mantengan. Estas reglas de la vida pública de una sociedad son el contenido de la *Sittlichkeit*¹⁵.

Estas prácticas o instituciones se mantienen tan sólo por la continua actividad del hombre libre, pues sólo la práctica define cual es la norma que los individuos deben de seguir. Pero estas normas superiores deben de ser descubiertas por la racionalidad. De tal modo el Estado plenamente racional será aquel que exprese en sus instituciones y prácticas las ideas y normas más importantes, que sus ciudadanos reconozcan, y, por las cuales definan su identidad y sistema político a seguir. Así el Estado racional restaurara la *Sittlichkeit*, encarnación de las normas más elevadas en una vida pública. Pues el Estado plenamente desarrollado incorporara el

¹⁵ Hegel llama *Sittlichkeit* al conjunto de obligaciones que debemos de fomentar y sostener hacia una comunidad. Véase Charles Taylor p.280.

principio de la voluntad racional individual. Esta integración de individualidad y *Sittlichkeit* es la manera hegeliana de formular y responder al anhelo de su época, de unir, de alguna manera, la autonomía moral de Kant y la unidad expresión de la *polis* griega.

Para Humberto Cerroni es imposible restaurar la *Sittlichkeit* en el Estado Burgués: “*el problema de la relación entre Estado y la sociedad civil, tan esencial en la historia del pensamiento jurídico y político, es el problema de la mediación y resolución del antagonismo entre intereses particulares e interés general*”¹⁶. Es decir, la identidad del sistema particular de la familia y de la sociedad es contraria al sistema de interés general del Estado.

¹⁶ Humberto Cerroni, *Marx y el Derecho Moderno*, Editorial grigalbo, México, 1972. p113.

CAPITULO II.- MARX Y EL NACIMIENTO DEL CAPITALISMO.

2.1.- El estado moderno en Marx.

¿Pero cómo es que construye Hegel esa identidad? Pregunta que necesariamente se hizo el autor del *Capital*, respecto de la familia y la sociedad civil, puesto que es una necesidad externa, y al mismo tiempo “su fin inmanente”. Antinomia que no resulta, según Marx: “*Hegel no explica como esa exterioridad es mediada de la sociedad civil, salvo que se postule la inmanencia de la finalidad estatal en la sociedad civil misma, degradada así a finitud del Estado*”¹⁷. Por ello, Hegel cae, a juicio de Marx, en una contradicción y en una tautología, toma al Estado y a la sociedad civil como dos extremos reales y distintos que exigen mediación, pero los trata como opuestos que se elevan en la historia lógica de la idea. Por lo tanto, estas esferas se quedan sin mediar su aproximación, que sé “interpola” en su tratamiento como extremos ideales solamente. En cambio para Carlos Marx la admisión de la necesidad de una mediación, deja de entrever la permanencia de los dos términos; uno de los cuales, la sociedad civil, se halla mediada en el Estado, no ya en su esencia específica de determinación particular, sino sólo y precisamente como esfera del concepto del Estado, es decir, no al individuo físico, sino al individuo político.

Marx advierte en la Filosofía hegeliana del Estado, la bivalencia de la relación entre “Estado y sociedad”¹⁸. Por un lado, se trata de una relación real, en la que la sociedad civil figura como termino positivo y distinto; por el otro se reduce después a una relación ideal, determinada como articulación de un concepto lógico “puro” del Estado. La sociedad civil, en este caso, llega

¹⁷ Humberto Cerroni, *Ob. Cit.*, p. 114..

¹⁸ Para Marx la familia y la sociedad civil se hacen ellas mismas Estado. Son el elemento actuante, esto es, que el estado político no puede existir sin la base natural de la familia y si la base artificial de la sociedad civil, las cuales son *conditio sine qua non*. Lucio, Coletti, *El marxismo y Hegel*, grijalbo, México, 1977, p12.

a ser racional, pero no es racionalidad por su propia racionalidad, ya que la sociedad se trasfigura en un predicado de la idea. Sin embargo, para Hegel las clases particulares se presentan como órganos de mediación entre el gobierno en general y el pueblo, resuelto en las esferas y en los individuos particulares. Las clases políticas, comenta Marx, son síntesis del Estado y de la sociedad civil, es la esfera particular que lleva acabo la transición entre el Estado y la sociedad civil, entre el soberano y el pueblo. Pero de acuerdo con Cerroni *“¿Cuál es la estructura de esta esfera particular que, precisamente para mediar debería no determinarse ni en la esfera civil ni el Estado, sino justamente en una particular esfera, de modo que se pudiera resolver así la separación entre el Estado y la sociedad civil?”*¹⁹

Puesto que las clases hegelianas no son sino determinaciones exteriores en el sentido que ellas (como estructuras políticas) no operan en la sociedad civil al máximo, tienen, por lo tanto, una relevancia privada. Las clases políticas hegelianas aparecen como órgano externo a la sociedad civil, distinta de ella, tanto que esas clases se plantean como *“partes de mediación”* entre opuestos contrarios, uno de los cuales es la sociedad civil, por lo cual sólo tiene relevancia privada. Efectivamente continúa Cerroni:

*“No escribe Hegel que la clase privada alcanza un significado y una actividad política únicamente en el elemento de las clases del poder legislativo”*²⁰, para Cerroni la clase social civil, aparece como una clase moderna, no reductible a aquella clase medieval que Hegel tenía en mente.

¹⁹ Humberto Cerroni, *Ob. Cit.*, p. 189.

²⁰ Humberto Cerroni, *Ob. Cit.*, p. 156.

De tal modo, si (como hace notar Marx) las clases hegelianas tienden "*hacia el pueblo la posición del gobierno*", o sea; la visión de una generalidad política, ellas tienden después "*hacia el gobierno la posición del pueblo*". Pero, ¿Cómo es que la sociedad civil se eleva a la esfera política? Desde luego no es de acuerdo con la concepción corriente, o sea, considerando que en el poder legislativo (la clase privada), elevada a la participación de la cosa universal, deba aparecer ahí en forma de individuos, bien sea que ellas elijan representantes para tal función o bien que, sobre todo, cada uno debe desempeñar una parte. Para Cerroni lo anterior, significaría mandar la vida política al fracaso, pues su única base será la individualidad abstracta, el arbitrio y la opinión. Desde luego, no se podrá elevar la sociedad civil a la vida política mediante una identidad entre clase social y clase política, porque sociedad civil y Estado están separados.

A todo eso, la unidad debe ser "*expresada en el interior del Estado y ello debe tener lugar de modo que los estados de la sociedad civil formen al mismo tiempo y como tales el elemento de clase de la sociedad legislativa*"²¹. Como dice Marx, Hegel opone la sociedad civil como clase privada al estado político, pero considera así al "*elemento de clase del poder legislativo como el simple formalismo político de la sociedad civil, no obstante que a través de las clases la sociedad aparece en la esfera del Estado por medio de diputados*"²².

La crítica marxista pone de relieve que Hegel vio al Estado moderno separado de las determinaciones sociales, pero que, al querer desarrollar la antítesis en unidad, se basó en la idea del Estado dudando y despreciando a la sociedad civil. La esfera de lo particular pone de

²¹Humberto Cerroni, *Ob. Cit.*, p. 187.

²²Humberto Cerroni, *Ob. Cit.*, p. 165.

manifiesto que, por un lado, la separación entre Estado y sociedad civil muestra su raíz en el interior de esta última (de manera que el Estado político aparece como una función de una antítesis real que no puede ser unificada idealmente), y, por otro lado, la construcción de una auténtica unidad es posible solo en el sentido de resolver antítesis reales y construir, en consecuencia, no un Estado orgánico, sino una sociedad orgánica, es decir; el hombre real debe ser el hombre privado de la constitución del Estado. Para Marx existe una contradicción entre el Estado y la sociedad civil. De hecho la alineación política que se implica, es el elemento fundamental de la sociedad burguesa moderna, puesto que el significado político del hombre se separa de su condición real como individuo privado, mientras que en realidad, es esta condición la que lo determina como ser social. Es pues las restantes determinaciones que se le aparecen como exteriores y no esenciales.

2.2.- El Derecho, un instrumento del poder económico.

Los elementos de mediación que en el sistema hegeliano garantizan la solución de esta contradicción (el soberano, la burocracia, las clases medias, el poder legislativo), para Marx no se hallan en absoluto en situación de hacerlo. El estado político de Hegel, lejos de estar por encima de los intereses privados y de representar el interés general, se halla subordinado, de hecho, a la propiedad privada que tiene su respaldo en la Constitución política de la sociedad burguesa. Por tanto, el Derecho (en Marx) no es una instancia conciliadora neutral sino un instrumento de dominio camuflado. Así la estructura económica de la sociedad produce una superestructura jurídica y política con el sello de la situación clasista. ¿Pero cuando surgió el capitalismo en el Estado moderno? El nacimiento de la burguesía y su orden jurídico adecuado a su propio desarrollo tuvo lugar a partir de año 1500 en Francia e Inglaterra.

2.3.- El Nacimiento del Capitalismo.

Recordemos que entre 1400 y 1600 influidos por el flujo de oro, plata y productos primarios del nuevo mundo, las economías de Europa Occidental pasaron por un profundo cambio. Llámese como quiera dice Tigar Michel E. A este periodo: "*Renacimiento, Reforma, Edad de los descubrimientos, o Edad del humanismo.*"²³. Los principios fundamentales del derecho privado burgués, del derecho relativo a las relaciones interpersonales en la contratación, la propiedad, etc Habían remplazado, para 1600, las relaciones personales feudales en teoría.

Una forma política especialmente adecuada a ese desarrollo fue lo que ahora llamamos Nación-Estado. Así después de su aparición estas naciones entraron en una relación competitiva. La lucha por el comercio se libro por medio de guerras, aranceles de protección y prohibiciones, mientras que antes las naciones, su vinculación de algún modo lo habían hecho desarrollando un intercambio inofensivo entre ellas. El comercio como menciona Michel Tigar tendría de allí adelante un significado político.

²³ Michel E. Tigar, *El derecho y el ascenso del capitalismo*, siglo veintiuno editores, México, 1981.pp175.

2.4. El surgimiento de la clase trabajadora.

El comienzo de la marcha hacia el capitalismo industrial, traería grandes costos humanos. Al cercarse las tierras comunes de las aldeas y organizarse la producción para asegurar el suministro de lanas, la vida aldeana pastoril se volvió impracticable. Surgió así una clase trabajadora en potencia, que carecían de medios de vida hasta que el proceso de producción los absorbió. Bajo este proceso, la legislación agraria, también tuvo complejidades, pues la burguesía en 1500, no era la clientela preferida de estos abogados, pues tenían sus propios tribunales, tanto de distritos como mercantiles; no fue sino a comienzos del siglo XVII cuando los tribunales de derecho común desarrollaron un sistema de normas jurídicas que actuarían desde ese momento a favor del comercio.

2.5.- Derecho y Poder en el capitalismo.

Dentro de este proceso había que cambiar el derecho en todas sus ramificaciones. Por ejemplo, el derecho contractual en Inglaterra y en Europa revelan las limitaciones de la reforma jurídica en cuanto medio para la realización de un cambio social. Los autores jurídicos burgueses solían sostener que el transito del feudalismo se había logrado por medio del “contrato legal”, es decir, la propiedad de la tierra, su explotación y defensa, ya no podían ser, como en la época feudal precedente, determinadas por las vinculaciones jurídicas entre personas. Fue así, como la propiedad se convirtió en la vinculación entre las personas y la *res*, el contrato de trabajo, de venta, hasta de matrimonio se hizo desde ese momento pieza clave para la burguesía. Pero la posesión de una compleja y evolutiva teoría de los contratos no bastó por si misma para

transformar las relaciones sociales. Por lo que, la transformación es cuestión de poder, de apropiación y dirección de un sistema de producción. Respecto a eso Tigar cuestiona que: *“la presencia en Francia y en Italia de grupos importantes de personas, con formación jurídica al servicio de la burguesía no producía efecto alguno sin un mercado unificado y un aparato estatal fuerte ligado a los intereses de la burguesía, lo que significa que los juristas y los tribunales de derecho común estarían patrocinados por el Estado para el servicio de la burguesía”*²⁴.

En 1791 se observa en todo su esplendor el dominio de la burguesía, en marzo se aprueba una ley por la Asamblea Nacional que disponía que todos los privilegios quedaran suprimidos. La ley comenzaba por confirmar que todas las reglamentaciones del trabajo infantil y femenino, y de los horarios de labor y de salario, debían de eliminarse. Ratificaba dentro del contexto, una serie de ordenanzas sobre la base de la necesidad pública y del orden: la prohibición de que los trabajadores se organicen y que estos debían de enfrentarse individualmente con sus empleadores y negociar por sus propias cuentas. Los ciudadanos de la misma clase o profesión, los auxiliares u obreros de cualquier especie de oficio, no podían, cuando se encontraran reunidos, designar a un presidente o secretario, ni agente negociador, ni guardar registros o lista de afiliados, a probar normas, ni formular demandas relativas a sus pretendidos intereses comunes. Para Tigar lo que se había iniciado como la abolición de los privilegios de las corporaciones y de los pequeños empresarios, acabo en su forma final siendo la expresión para la teoría burguesa (que el empresario negocie con el trabajador individualmente). Trece años después, el Código Napoleónico fue promulgado, el código es sedicioso, puesto que proclama y fundamenta los ideales de la burguesía sobre la contratación y la propiedad, esto se traduce en

²⁴ *Ibid.* p200. Tigar.

una clara traición a las aspiraciones e intereses de los obreros y campesinos que habían sido la fuerza de la revolución. Yavich sostiene *“mientras menos sea capaz el Derecho de la clase antagónica de expresar los intereses de toda la población, mas depende la forma legal de la fuerza de coacción del Estado. Por tanto, el Estado desarrolla la actividad legislativa activa, y el Derecho adquiere una dirección política claramente expresada por la clase”*²⁵. Bajo estas condiciones la clase dominante organizó su fuerza en el Estado que mostró su expresión general por medio de las leyes y estatutos. Así el ejercicio del poder del Estado significa la consolidación de este derecho en las leyes. En este sentido Manuel Atianza expresa: *“el Derecho y el Estado solo aparecen en aquellas sociedades en las que surge un cierto tipo de conflicto social para cuya resolución o atenuación se requiere la existencia de normas cuya eficacia sólo puede asegurar el uso masivo e institucionalizado de la fuerza física”*²⁶.

Así, el Derecho resuelve conflictos y distribuye, en cierto sentido, el poder, pero no lo hace de forma neutral, sino de forma interesada, es decir, desigualitariamente, en interés de la clase dominante.

2.6.- El modo de producción

La percepción marxista de la historia distingue diversos tipos de organización jurídico-política que se corresponden con otros tantos modos de producción, que habría conocido la historia de la humanidad, dichos estudios serían los siguientes: 1), El modo de producción de las comunidades primitivas; 2), El modo de producción asiático; 3), El modo de producción capitalista. ¿Pero qué entendemos por modo de producción? Marx no quería decir por modo de

²⁵ L. S. Yavich, *Teoría del Derecho*, Editorial Nuestro Tiempo, México, 1985, p 34

²⁶ Manuel Atianza, *Introducción al Derecho*, Fontamara, México, 2003, p83.

producción únicamente el nivel de la tecnología puramente física, que prevalece en un país en un tiempo dado. Él quería expresar, con este término, algo mucho más amplio, pues para Marx el modo de producción no solo incluía el nivel de tecnología productiva, sino también la relación entre los trabajadores y aquellos que lo dirigían, los procesos de intercambio, y la pauta de distribución de ingresos.

2.7.- El surgimiento del Derecho del trabajo.

Para Mario de la Cueva esta concepción materialista de la historia y la teoría de la lucha de clases: *“constituyo el fondo ideológico sobre el que se levantaron dos disciplinas y dos ordenamientos jurídicos, más opuestos que paralelos el derecho del trabajo y el derecho económico”*²⁷. Puesto que nuestro trabajo se refiere al primero, hablaremos de aquí en adelante del derecho del trabajo en México. Durante el siguiente capítulo explicaremos en un esbozo la conformación de la Ley Federal del trabajo actual, la cual hoy se pretende transformar.

²⁷ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, tomo I, México, 1985, p 17.

CAPÍTULO 3.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO DURANTE EL SIGLO XX.

3.1 Ordenanza laboral en la Nueva España

Particularmente sobre este tema Santiago Barajas Montes de Oca analiza que: *“las leyes sobre accidentes de trabajo promulgadas en 1904 y 1906 por los gobernantes de los estados de México y Nuevo León, don José Vicente y don Bernardo Reyes. Respectivamente, fueron las pioneras de la legislación laboral de nuestro país en el siglo pasado”*²⁸. Sin menospreciar el trabajo del maestro Santiago Barajas encontramos datos que abarcan los años que van de 1561 a 1764 donde descubrimos que en la Nueva España se dictaron diferentes ordenanzas provenientes de las autoridades españolas. Hechas para procurar una suerte de equilibrio económico-legal entre las condiciones del trabajo y entre las necesidades o la vida del trabajador y el mecanismo económico-político de la colonia. Las ordenanzas reflejan de manera precisa y con arreglo a casos concretos, los conflictos que podremos entender como fenómenos de competencia industrial, de igual modo que otros que lo son pura y estrictamente del trabajo respecto a un elemental derecho del trabajo, frente al tipo de patrón de la colonia. Observando estos hechos, *“las autoridades ordenaban que cuando algún oficial tuviera un obrero en su casa o tienda y le quisiera despedir del dicho servicio, quince días antes que lo despida que se lo hiciera saber para que buscara donde trabajar y lo mismo se entiende que si el trabajador se quisiera despedir, lo haga también quince días antes. Finalmente, la ordenanza respectiva establecía una*

²⁸ Santiago Barajas, *Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, Mexico, 1996, p. 15.

sanción económica para quienes infligieran el espirita de la disposición"²⁹. También, por lo que hace a las horas de trabajo y a la fijación máxima de la jornada respectiva, las ordenanzas fueron un antecedente muy serio y de gran interés histórico, que deben ser estimados por lo menos como uno de los primeros pasos que dio el estado-colonial para reglamentar el trabajo de los obreros.

3.2 Los estados de México y Nuevo León pioneros de la legislación laboral.

Como ya mencionamos, fue en el siglo pasado que la legislación de los estados de México y Nuevo León marcó el inicio de la actual legislación laboral. Por ejemplo en el primer estado estableció la obligación del patrón de indemnizar a los trabajadores que sufrieran algún accidente de trabajo derivado de la actividad laboral a la cual los empleados se encontraran sujetos, mientras no se probara lo contrario. Los requerimientos legales de tal presunción implicaban la obligación del patrón de sufragar la atención médica y el pago del salario mientras durase la incapacidad del trabajador; para retornar al servicio hasta un término de tres meses, aun cuando la extensión de este periodo podía establecerse por convenio entre patrón y trabajador. En caso de fallecimiento del obrero, el pago del importe de los gastos de inhumación y la entrega a su familia del importe de 15 días de salario, se tomaba este gesto no como una indemnización sino como una ayuda generosa por parte del patrón. Fuera de lo anterior, este quedaba liberado de cualquier otra obligación. Durante las indemnizaciones se procuraba atención médica y farmacéutica al trabajador, también se consideraron aspectos de incapacidad parcial, temporal, total y permanente; así se amplió el pago de prestaciones que iban del 20% al 50% del salario hasta por un termino de dos años. En caso de muerte del obrero, la indemnización comprendía el

²⁹ Documento elaborado por los Congresistas del Departamento Autónomo del Trabajo, en México, Yucatán, en noviembre de 1935. Historia del movimiento obrero, primer tomo, México.1988.pp6-7.

pago de una pensión que variaba entre diez meses y dos años, además del pago de los gastos funerales. Estas dos legislaciones estatales atraieron a otros estados de la república a promulgar leyes de gran interés para su época. Entre ellas las de Chihuahua, Coahuila y las de Jalisco y Veracruz entre las más importantes. Para Santiago Barajas. Fue Jalisco quien emprendió muchas otras reglamentaciones; al respecto menciona: *“pues no sólo definió conceptos de la legislación laboral como los de patrón y trabajador o los de salario o jornada, además de reglamentar estos últimos, no se olvidaron las diferencias entre salario urbano y salario de campo, al igual que la fijación de un salario mínimo rudimentario pero de enorme trascendencia para el tiempo de su concepción”*³⁰.

En materia de seguridad social, la ley impuso al trabajador la obligación de depositar 5%, cuando menos, del importe de su salario, cantidad que debía de manejar una sociedad mutualista cuyo control quedaba a cargo de una junta municipal designada por los propios trabajadores. Asimismo se crearon las primeras Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje. Sus funciones consistían en trámites, desde un marco administrativo (no judicial) hasta los conflictos obrero patronal, a efecto de que estos se resolvieran con rapidez, sin las formalidades inherentes a los demás juicios civiles o mercantiles. Los obreros de cada empresa o negocio designaban, por medio de votación directa, a un representante, quien junto con el representante del patrón acudía a una asamblea general, cuyo objetivo único consistía en designar a los representantes de cada Junta Municipal. Los conflictos se resolvían en una audiencia, en el que se recibían la contestación a la demanda y las pruebas, luego se dictaba una resolución que no admitía recurso alguno, ya fuera por unanimidad o por la mayoría de los votos de los representantes obreros y patronales, mas el del representante del gobierno que actuaba como arbitro mediador. Santiago

³⁰ *Ibid.* Santiago Barajas. p. 16-17.

Barajas nos sitúa dos años anteriores al artículo 123: *"En el estado de Veracruz irguieron dos leyes laborales anteriores al Congreso Constituyente de 1916-1917, una de las cuales fue promulgado por el general Cándido Aguilar el 4 de octubre de 1915. Ambas reglamentaron casi las mismas materias: jornadas de trabajo, descanso semanal mínimo, previsión social, educación obrera, inspección del trabajo y organización de las llamadas Juntas de Administración Civil que de hecho se encargaron de tramitar los conflictos derivados de la relación de trabajo, como hicieran las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje, organismos que, además, quedaron facultados para imponer sanciones por infracción o desacato a la ley"*³¹.

La aplicación de la ley tuvo un mal comienzo debido a imprecisiones que dificultaban su aplicación y confundían con frecuencia a las partes involucradas, precisamente por el carácter civilista. Fue necesario promulgar una nueva ley al año de la vigencia de la anterior, con la finalidad de aclarar conceptos. Así, por ejemplo, se definió como sindicato la asociación civil que podían organizar los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes. Quedo reglamentada también su constitución y funciones, se le doto de personalidad jurídica y se le faculto para negociar con los patrones las condiciones de trabajo que debían normar las actividades profesionales.

3.3. El artículo 123 de la Constitución de 1917.

Los Artículos 3 y 27 de la Constitución mexicana de 1917. Particularmente el Art.123, es esencia de justicia social, por que otorga al trabajador seguridad a sus derechos dentro de la era

³¹ *Ibid.* Santiago Barajas. p 17.

del capitalismo entre ellos el de formar sindicatos y de negociar colectivamente con los patrones. Frutos, desde luego ganados por las exigencias del movimiento obrero, antes y durante la última década del porfiriato, como respuesta a la irritación provocada por las duras condiciones impuestas por los empresarios en contubernio con el régimen. Las aspiraciones del movimiento obrero no sólo precedieron a Madero en su temerario desafío a Díaz en 1910, sino también contribuyeron a derrocarlo. Al respecto comenta Ruiz Eduardo que los obreros de la industria sufrían muchos atropellos en la época del porfiriato: *“La jornada del trabajo en las fábricas y en minas comenzaba antes del alba y terminaba después de la puesta del sol. El trabajador textil, llegaba a los talleres a las seis de la mañana y no salía sino hasta las ocho o nueve de la noche, salvo el sábado día en que la jornada era más breve y terminaba a las seis de la tarde. Además, les imponían arbitrariamente multas si su rendimiento era insatisfactorio, y les cobraban una suma para comprar las herramientas consumidas en el trabajo”*³².

Los obreros de la industria pasaban la vida en talleres asfixiantes, inaceptables para seres humanos, se apiñaban hombres, mujeres y niños en locales atestados, sin ventilación o calefacción. En Coahuila, por ejemplo: murieron entre 1906 y 1910, unos 500 mineros en diversos desastres, las compañías no se molestaban en indemnizar de un modo justo a las víctimas de los accidentes dentro de ellas. Este factor contribuyó al estallido de la famosa huelga de Cananea. El trabajador no solo sufría por la inseguridad, a ello había que sumar los bajos salarios. Además, de que los empresarios muy rara vez dejaban de mostrar desconfianza antes los trabajadores; habían aprendido que mostrarse unidos en la oposición a las exigencias de la clase trabajadora era una actitud muy sabia: algunos de ellos pertenecían a asociaciones formales de patrones, tales como el Centro Industrial de México representantes de los magnates de la industria textil.

³² Eduardo Ruiz Ramón, *La revolución mexicana y el movimiento obrero 1912-1923*, Ediciones Era, 1978. pp17.

Como sea mencionado antes, el gobierno y las leyes eran favorables a las empresas. En 1907, Díaz apoyó a los empresarios textiles. Así también, a los patrones de las huelgas más importantes de la época: Cananea y la de los ferrocarriles. Las autoridades federales como estatales se pusieron en contra de los trabajadores. El Art. 4 del Reglamento de la Industria textil, documenta que la característica de los patrones, solamente concedía al trabajador el derecho a presentar sus quejas por escrito a su jefe inmediato superior, quien debería responder en el término de ocho días; pero la decisión final, según el reglamento, quedaba en manos de las empresas. En Sonora, por ejemplo, se promulgo una ley que castigaba a todos los obreros que se afiliaran a un sindicato. Bajo estas disposiciones, las autoridades estatales impusieron sentencias de quince años de cárcel a los dos dirigentes principales de la huelga de Cananea. Ruiz Ramón también comenta que: *“El movimiento obrero se desarrollo en este ambiente, los trabajadores textiles impulsados por la propaganda del Partido Liberal Mexicano, creación de Ricardo Flores Magón establecieron el gran circulo de obreros libres”*³³. Para el autor antes citado, dicho Circulo de Obreros Libres fue el primer verdadero sindicato mexicano. Por otro lado, la mina de Cananea por su situación fue terreno fértil para los propagandistas ideológicos del Partido Liberal.

La semilla del movimiento obrero germinaba, ha Porfirio Díaz se le presentaba un futuro turbio que culmino en mayo de 1911. Con su destierro, sus vencedores, designaron provisionalmente como presidente al político Francisco León de la Barra, viejo porfirista. Sin embargo, pocos meses después como consecuencia de su triunfo en las urnas, Francisco I. Madero, jefe y símbolo de la revolución, tomaba en sus manos el poder político. Sea

³³ *Ibid.* Eduardo Ruiz Ramón. p 34.

mencionada que en la nueva situación *“El movimiento obrero, que durante muchos años había clamado por reformas, no tuvo ninguna luna de miel con los nuevos gobernantes. Apenas ascendió Madero al poder, las industrias básicas de la Republica se vieron afectadas por una ola de huelgas, esto se debió a que no hubo un cambio en su situación”*³⁴. El periódico de la organización llamado el Tipógrafo Mexicano circulaba de un extremo a otro en el país. Otros asociados establecieron en la capital del país, la casa del Obrero Mundial, lo cual se convirtió en el cuartel general de los dirigentes obreros radicales que abundaban a mediados de 1912. El Sindicato de Tipógrafos, al igual que dos nuevos organismos sindicales llamados Unión de Canteros del Distrito Federal y Confederación de Artes Graficas, se afiliaron a la Casa del Obrero Mundial. Las aspiraciones de la clase obrera y las huelgas que amenazaban aniquilar la estabilidad de la nación indujeron al gobierno de Madero a modificar sus anteriores ideas, comenzando alinearse una formula para resolver los problemas laborales.

En diciembre de 1911. La Secretaria de Fomento retira la neutralidad del gobierno ante los conflictos obrero-patronales, que habían alterado el orden público, declarando que los gobernantes de México ya no permanecerían ciegos ante las aspiraciones del trabajador al bienestar, porque este, victima de la explotación y de la indiferencia, compartían la miseria y la pobreza con su familia. Los estados modernos, insistió la Secretaria de Fomento, debían de proteger a quienes producían la riqueza y la felicidad de la sociedad. Aunque los gobernantes progresistas no traspasaban los límites de su autoridad y obligaciones, estos no se abstuvieron de legislar para que mejoraran las relaciones del capital con el trabajo, sin embargo; las actividades del Instituto del trabajo solo lograron calmar los ánimos, pero mientras no desaparecieran las causas básicas del descontento mal podía pensarse que la paz reinaría en el sector obrero.

³⁴ *Ibid.* Eduardo Ruiz Ramón. p78.

Tiempo después, bajo un golpe de Estado, Victoriano Huerta sustituyó a Madero, contrario a lo que se puede pensar, el régimen huertista, tachado de neoporfirista por sus enemigos, demostró una simpatía por el movimiento obrero, por lo que, aceptó las reformas de su predecesor y, en ciertas ocasiones promovió nuevas leyes laborales. Pero Huerta al igual que Madero no pretendió distanciarse nunca de los empresarios. Su plan para llamar la atención de los sectores consistió en llamar al Congreso que decretara la igualdad jurídica de ambas partes, y que se diera calidad ministerial a los funcionarios encargados de los asuntos laborales en la nueva Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Pero, el régimen caería antes de que esta proposición hubiese podido convertirse en ley. Para derrocar a Huerta, Venustiano Carranza y los constitucionalistas necesitaban del apoyo de los sectores económicos y políticos, la condena moral hacia el usurpador no era suficiente. Madero, a pesar de su rectitud honorable, perdió mucho apoyo popular porque defraudó las esperanzas de los obreros y de los reformistas sociales, Carranza había aprendido la lección. Además, en su lucha contra Villa y Zapata, el primer jefe necesitaba todo el apoyo posible, especialmente porque sus rivales proclamaban clamorosamente su entusiasmo por las reformas sociales. Ruiz Ramos menciona que *"La sabiduría y la justicia social, ambas importantes para muchos reformistas que militaban en las filas constitucionalistas, exigían que las demandas de la clase trabajadora fueran atendidas"*³⁵. También varios comandantes militares carrancistas, desde sus cargos de gobernadores estatales, apoyaron desde el principio la reforma laboral. Entre otros casos, En 1914, Alberto Fuentes decretó en Aguas Calientes la jornada máxima de nueve horas y el domingo como día de descanso obligatorio para los obreros y campesinos. Como respuesta a la creciente presión por la reforma laboral, Carranza modificó su Plan de Guadalupe de Diciembre de 1904. La versión

³⁵ *Ibid.* Eduardo Ruiz Ramón. p 98.

mejorada, que exponía los objetivos socioeconómicos del “primer jefe” garantizaba la expedición de leyes para mejorar las condiciones del trabajador, dos años más tarde en la Convención Constituyente serían retomadas.

En el Congreso Constituyente de diciembre de 1916, Carranza expresó su intención de hacer concesiones limitadas a la clase obrera, hablando de la necesidad de reducir la jornada de trabajo, de establecer protección contra accidentes, seguro de enfermedad, de vejez y adoptar un salario mínimo. Pero el discurso no tocó el punto de los sindicatos. Los diputados al Congreso Constituyente rechazaron las modificaciones hechas por Carranza, y decidieron por votación elaborar un documento completo sobre problemas del trabajo. Sin embargo, como dice Ruiz: *“en realidad la clase trabajadora no pudo hablar a favor de sí mismo, fueron abogados, médicos ingenieros, maestros, generales y políticos los que forjaron la estructura de la reforma laboral”*³⁶.

El Art. 123, ya adaptado a finales de enero de 1917, contenía treinta disposiciones específicas. Entre ellas la jornada máxima de ocho horas, la limitación del tipo de trabajo realizado por las mujeres y los niños, el descanso dominical, el salario mínimo, el seguro contra enfermedades y accidentes de trabajo, para solucionar los conflictos obrero-patronales disponía que se formaran Juntas de Conciliación y Arbitraje. Además, garantizaba a la clase obrera el derecho a organizarse. En este contexto los diputados se limitaron a estas reformas. No había nada en la Constitución que pretendiera establecer una sociedad socialista, las bases liberal-capitalistas de México sobrevivían a la revolución. Tiempo después los estados promulgaron sus leyes laborales, algunas de ellas más avanzadas que la misma legislación nacional y otros estados

³⁶ *Ibid.* Eduardo Ruiz Ramón. p 101.

prefirieron códigos más conservadores. Por lo que, las empresas podían así, ante la legislación más restrictiva de un estado, trasladarse a otro donde las leyes les fueran más favorables, esta situación sobrevivió hasta 1929, cuando las entidades federativas perdieron el derecho legislar sobre asuntos del trabajo.

Tiempo después, Álvaro Obregón derrocó a Carranza del pináculo del poder. Decía que era amigo del sindicalismo. Después de haber ocupado cinco meses la presidencia, puso en claro, que su gobierno serviría a todas las clases sociales. A medida que fue manifestándose la debilidad y confusión de las leyes de los estados, el capital y el trabajo no tuvieron más alternativa que dirigirse al gobierno federal para la solución de sus conflictos. Especialmente durante el gobierno de Calles, el Secretario de Industria y Comercio y Trabajo se convirtió prácticamente en un dictador que desidia sobre todos los conflictos laborales.

3. 4 Creación de la Ley Federal del Trabajo en 1931.

En 1929 se reformó a la Constitución para permitir que el Congreso Federal Legislara sobre el Trabajo; pero iban a ser necesarios dos años mas para lograr la aprobación de una ley laboral. Desde el principio, Portes Gil había sometido a consideración de los representantes del capital y el trabajo un proyecto de Código Laboral que, aunque no fue aceptado en su redacción original constituyo la base para la ley de 1931. Para la comprensión de esto es necesario revisar la historia de los debates que lograron la elaboración de la Ley Federal del Trabajo; para ello Graciela Bensusan nos refiere lo siguiente: *“el discurso del presidente Calles del 1 de septiembre de 1928 proporcionó el marco político de los esfuerzos realizados pocos meses después por su sucesor Emilio Portes Gil (enemigo de la CROM), para reformar la Constitución*

con el propósito de federalizar la legislación laboral y promulgar un Código Federal del Trabajo que recogía su experiencia en la regulación obrera cuando él fungía como gobernador en Tamaulipas”³⁷.

Entre Portes Gil y la CROM, había diferentes percepciones sobre el modelo de regulación laboral más conveniente que debía adaptarse. Además de que la visión de Aaron Saenz, prominente empresario era considerado como un defensor ultranza del capitalismo moderno. Las diferencia entre una y otra propuesta se encontraban en dos cuestiones, la CROM procuraba en esos años que su proyecto conservara el carácter exclusivamente protector de los derechos de los trabajadores que a su juicio tenía el artículo 123 de la Constitución, aspecto reiteradamente cuestionado por el sector patronal a partir de 1917. Por el otro lado, Portes Gil deseaba que la nueva regulación pusiera fin a las disputas, fijando el alcance de aquel artículo por la vía de definir derechos y obligaciones para ambas partes de la relación laboral. El segundo aspecto en donde se observa diferencias significativas entre ambas propuestas de regulación se refiere a los derechos colectivos. En este campo había una preocupación compartida por ambas propuestas: la disminución de la conflictividad laboral, para ello, resultaba fundamental institucionalizar los mecanismos que garantizaran los derechos consignados en forma amplia en la Constitución, en particular los derechos de asociación y de huelga, tanto la CROM como Portes Gil crearon los espacios necesarios para que por medio de la intervención de la autoridad laboral pudiera regularizarse el ejercicio de esos derechos. Pero, la organización sindical se proponía compartir esa función con el Estado, de manera que la cúpula sindical pudiera conducir el proceso organizativo y reivindicativo de los obreros. Mientras que Portes Gil se propuso recuperar para el Estado la exclusividad de los derechos colectivos de los

³⁷ Graciela Bensusan, “*El modelo mexicano de regulación laboral*”, Plaza y Valdes, México, 2000. pp45.

trabajadores. Para Bensusan esta elección explica: *“el mayor grado de intervención de la autoridad laboral que instaura en su Código de Trabajo, fortaleciendo el papel de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las autoridades laborales en el registro de las organizaciones sindicales, en la contratación colectiva y en el procedimiento de la huelga”*³⁸.

En esta materia, el Código Federal de 1928 se encaminaba a transformar una medida de fuerza en un acto jurídico, cuyo cumplimiento pudiera ser verificado por la autoridad. Así se creaba espacios de intervención estatal en el procedimiento previo al estallido de huelgas y durante su ejercicio. La posición de los empresarios frente al código reveló su interés por formalizar la intervención del Estado para que este controlara el ejercicio de los derechos fundamentales. Por ello, respaldaron tanto el régimen relativo al reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos como todas las prohibiciones y obligaciones que el Código señalaba para las organizaciones obreras. El otro punto en que hubo coincidencias entre los miembros de CROM y Portes Gil era el tema relativo a la contratación colectiva. Todos consideraban como una necesidad la de fortalecer la bilateralidad del proceso de fijación de las condiciones de trabajo. Pero, los cromistas vieron cierta tibieza en la reglamentación de Portes Gil, por que conservaba los contratos individuales de trabajo. A quien verdaderamente indignaba lo relativo a la contratación colectiva, en la reglamentación de Portes Gil, era el sector patronal. Para estos, la contratación colectiva era un atentado contra el orden económico, por que restringía la libertad patronal, factor para ellos, de prosperidad en los negocios. A finales de Septiembre de 1929, Se menciona que: *“la Cámara de Diputados recibió delegaciones de trabajadores y patrones en reuniones informales con la asistencia de los legisladores, para conocer su opinión sobre el Código de Portes Gil, el proyecto fue aprobado en lo general y*

³⁸ *Ibid.* Graciela Bensusan. Pp161..

comenzó entonces la discusión de su articulado”³⁹. En lo referente a la contratación colectiva fue corregida con base en las objeciones presentadas por las organizaciones obreras. De ese modo, el contrato colectivo cambió su naturaleza para convertirse en un contrato de ejecución, eliminando la necesidad de celebrar contratos individuales.

3.5. El Corporativismo sindical.

Durante la presidencia de Ortiz Rubio, este dio a conocer su decisión de enviar al Congreso un nuevo proyecto de reglamentación del artículo 123, que buscaría corregir las imprecisiones del proyecto de Portes Gil. Se anunció desde entonces que se trataría de una ley en lugar de un código cuya elaboración quedaría a cargo de dos dependencias gubernamentales, Las Secretarías de Gobernación y la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. El conjunto de planteamientos expuestos por el Presidente a lo largo de su primer año de gobierno, consistía en conformar el marco político para promulgar una ley de trabajo, que se apegara estrictamente al proyecto callista que había dado contenido al programa del Partido Nacional Revolucionario (PNR). Las ideas centrales de la declaración de principios de este organismo político, apoyándose en el marco constitucional y en particular en los artículos 27 y 123, hacían alusión a la intervención económica del Estado, a la reconstrucción nacional y a la conciliación de clases. Por este fomento, el presidente del PNR acompañó a Ortiz Rubio y Aarón Sáenz a una gira por diversos estados de la República en la que el tema laboral formó parte de una agenda. Lo que permitió que el día 20 de marzo quedaran constituidas las comisiones, compuestas por 24 legisladores.

³⁹ *Ibid.* Graciela Bensusan. p.177.

En el estudio de Graciela Bensusa se menciona que *“Las diferencias entre ejecutivo y las Comisiones Dictaminadoras, fueron en cuanto al régimen sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga”*⁴⁰. En torno al primero de estos, tuvo lugar una controversia de intereses por que ponía de manifiesto diferentes visiones ante la futura relación entre el Estados y los sindicatos. En esta cuestión, el bloque buscó el apoyo de las agrupaciones obreras que antes había desdeñado, para imponer su criterio al ejecutivo. Así se logro imponerse un régimen sindical caracterizado por la intervención de la autoridad en el nacimiento y en la vida de las organizaciones obreras. Sin embargo, Ortiz Rubio y Aarón Sáenz tenían una concepción más liberal de las relaciones entre el Estado y los sindicatos: su propósito era concederles menos prerrogativas frente al capital a cambio de una menor intervención estatal. El resultado generado por la Comisión Dictaminadora fue otra nos dice Gabriela la Bensusan: *“Esta aunque no aumento significativamente la intervención estatal, pero estableció mecanismos para convertir a la acción colectiva en la forma mas privilegiada de la defensa de los intereses obreros y llego a eliminar algunas de las restricciones del proyecto”*⁴¹

Entre los puntos considerados se estableció como obligación patronal la de preferir (en igualdad de condiciones, según lo estableció el ejecutivo) la utilización de sindicalizados y su conservación en casos de reajuste. Además, se dio mas fuerza a la bilateralidad al señalar que el contrato colectivo normaría las relaciones con los trabajadores en forma independiente de lo que establecieran los contratos individuales. Pues bien, estos cambios habían sido introducidos a través del dictamen, resultado de una negociación directa con Aarón Sáenz. Por lo tanto, las propuestas de las Comisiones fueron avaladas por el Presidente de la Republica y desde luego

⁴⁰ *Ibid.* Graciela Bensusan p.190.

⁴¹ *Ibid.* Graciela Bensusan p.192.

también por el General Calles. Para el mes de abril de 1931, las diferencias de las organizaciones obreras quedaron atrás para formar un frente único contra el proyecto de la ley, porque esta desconocía importantes conquistas de los asalariados, lo que dio como resultado que el 1º de mayo se realizaran diversas manifestaciones cuyo repudio único era la futura Ley Federal de Trabajo. El discurso de Morones, en esta ocasión, contenía juicios contrarios sobre la ley, a lo que calificó no solo como un paso atrás sino como algo catastrófico, equivocado, antipatriótico, y antirrevolucionario. El líder de la CROM veía dos tipos de problemas en el proyecto:

- 1) El procedimiento, por que no se había consultado al pueblo trabajador ni aprovechado la experiencia de esa central.
- 2) La falta de claridad, que obligaría a reconocer en el gobierno al fiel interprete de sus disposiciones y del equilibrio entre obreros y patrones que no alanzaba definir.

Gabriela Bensusan señala que: *“el 14 de mayo tuvo lugar un cambio de imprecisiones entre la alianza y el presidente Ortiz Rubio, después del cual las agrupaciones que la integraban decidieron suspender una controversia, concertada con la Secretaria de Industrias, Comercio Trabajo en torno a 11 puntos del proyecto, en razón de que, según su opinión, el primer mandatario había concedido en sus juicios contrarios el proyecto de Aarón Sáenz”*⁴². Correspondía esta vez a Vicente Lombardo Toledano hacer la crítica del proyecto a nombre de la AOCM (Alianza de Obreros Y Campesinos de México). Se ocupó de explicar la forma en que se habían atacado las conquistas obreras en puntos centrales, como lo eran el derecho de huelga y la contratación colectiva. Señalaba que la crisis se había convertido en un arma patronal y, al igual que Morones, rechazaba la solución escogida. La CROM buscaba fomentar la defensa colectiva

⁴² *Ibid.* Graciela Bensusan. Pp198.

para los intereses de los asalariados y ofrecer ha esta clase el apoyo y la protección del Estado en su pugna con el capital hicieron entonces el elogio del Código de Portes Gil, por su carácter marcadamente sindicalista.

Por el otro lado, el ala patronal se organizo para dar conocer su posición en forma conjunta. Este grupo quedo integrado por la Confederación de Cámaras Industriales, La Confederación de Cámaras del Comercio, La Confederación Patronal de la Republica Mexicana (creada con el propósito de presentar el punto de vista del sector sobre la reglamentación del Art.123) y la Asociación de Empresas Industriales y Comerciales del Distrito Federal, entre otras. Contrario al grupo obrero el patronal dio muestras de apoyo al proyecto de Aarón Sáenz, se manifestaban esperanzados en que la ley generaría un ambiente de concordia en sus relaciones con los trabajadores. Por lo tanto, la ley tomó los precedentes y criterios de resolución de la conflictividad entre obreros y patrones. Las principales tendencias que la caracterizaron ya estaban marcadas en la legislación de los estados, es decir, el elemento innovador fue, por tanto, su carácter federal y otras características que seguiremos mencionaremos.

La organización tripartita de las Juntas, conforme al texto constitucional, fue desde 1917 un instrumento esencial para dotar al ejecutivo de poder en el modelo laboral. Para ello, se valió del sistema de organización de las Juntas que fue tomado, en lo esencial, del Regimiento de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del DF, de 1926. Los rasgos más importantes fueron:1) Su establecimiento como dependencias del ejecutivo, 2) Sus atribuciones no se limitaban a conocer y a resolver las diferencias entre el capital y el trabajo (como estableció el texto constitucional), sino que se extendían para intervenir en el registro de los sindicatos en la declaración de licitud o ilicitud de las huelgas, en el deposito de los contratos colectivos de

trabajo y en los conflictos inter gremiales. 3) El procedimiento de elecciones indirecto de los representantes obreros y patronales, a través de convenciones, permitía a los gobernadores locales y a la Secretaría de industria, Comercio y Trabajo intervenir en sus fases más importantes: la acreditación de los delegados, la certificación del número de afiliados (de la que dependía, a su vez, el número de votos de cada delegado), la designación de los delegados de los trabajadores libres, a falta de acuerdos entre ellos, la integración de los patrones de las agrupaciones y la revisión de las credenciales de los representantes electos. Estos rasgos permitieron que la impartición de justicia laboral, se convirtiera, en un instrumento del ejecutivo. Capaz de permitir en uso diferenciado de las normas con los actores sociales. Sin embargo, puesto que la mediación estatal en los conflictos económicos y en la resolución de las causas de las huelgas sólo se estableció en la ley con carácter protestativo, fueron necesarios otros mecanismos, como los vínculos corporativos en las organizaciones obreras, para que pudiera realizarse plenamente la función intervención tutelar del Estado.

Los aportes de la CROM, como las expectativas de los empresarios y la preocupación gubernamental por dar confianza a los inversionistas; influyeron para que la Ley, junto con las instituciones creadas para permitir el mejoramiento de las condiciones de negociación de los asalariados (como el caso de los sindicatos, la contratación colectiva y la huelga) fueran concebidas y reglamentadas en forma tal que garantizaran la estabilidad en la relación obrero-patronal. Por ejemplo, se rechazó la idea de convertir a los sindicatos en órganos de derecho público sometidos a la autoridad, la posibilidad de imponerlos en forma obligatoria y la opción de establecer por ley (como lo hacía el Código de Portes Gil) el sindicato único. Prefirieron una solución intermedia: considerar a las asociaciones profesionales como instituciones de derecho privado con personalidad jurídica, pero al mismo tiempo revestidas de cierta función de carácter

público. Para Graciela Bensusan esta función de carácter público fue el argumento que justificó las posibilidades de intervención del Estado en el nacimiento y durante la vida activa de la organización sindical. También este tipo de redimen impuso los mecanismos coactivos de afiliación y permanencia sindical. A través de las cláusulas de exclusión, los sindicatos adquirirían el derecho de agremiar a los trabajadores que ingresaran a laborar en la empresa y el de pedir la separación de aquellos que hubieran renunciado o sido expulsados de las organizaciones. La Ley Federal del Trabajo legalizó estas cláusulas, pero no las impuso como obligatorias, dejando al patrón la posibilidad de defenderse de esta modalidad pensada para fortalecer la unidad sindical.

En lo que se refiere a la burocratización y control estatal del derecho de huelga, la CROM, Portes Gil y la mayor parte de los ordenamientos locales, habían proporcionado los mecanismos para transformar un medio de presión espontánea e imprevisto en un trámite jurídico; que debía tener un objeto, un procedimiento y una mayoría de los trabajadores a su favor para ser protegido por la autoridad. La opinión dominante en el congreso estaba a favor de que las Juntas conservaran el carácter de tribunales de conciencia y que se impidiera que la presencia de abogados como representantes de las partes impusiera un criterio legalista en sus resoluciones. Según Mario de la Cueva: *“el mal funcionamiento de las Juntas se debía a los profesionistas del derecho que no representaban a las clases sino así mismos, entorpeciendo la participación de justicia laboral”*⁴³.

Aunque en diversas intervenciones se expuso la necesidad de otorgar independencia a las Juntas respecto del Poder Ejecutivo, pero el temor de lo que ocurría al integrarlas al Poder Judicial contrarrestó esta posibilidad. Conforme a la naturaleza especial de la legislación laboral

⁴³ *Ibid.* Graciela Bensusan. Pp. 212.

se justifico la decisión de mantenerlas separadas del resto de los tribunales, aunque llego a proponerse que los representantes gubernamentales en las Juntas fueran designadas por el Poder Judicial, para evitar que los asalariados quedaran en manos de Presidentes de la República y a merced de la política. Bajo esta breve búsqueda de componentes sobre el Art. 123 de la Constitución. Para Clark: *“la Ley Federal del Trabajo no contiene nada especialmente nuevo. Se apega, obviamente, a las disposiciones de 1917. Su valor principal reside en el hecho de que sea federal. En conjunto, es más conservadora que muchas de las leyes laborales de los estados”*⁴⁴. Las características más importantes de la nueva ley son las disposiciones que se refieren a convenios colectivos y a las huelgas, a pesar de que la mayor parte de estos aspectos de esta ley ya estuvieran contenidas en códigos anteriores de los estados.

La Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo como un tratado que se celebra entre uno o más sindicatos y uno o más patrones o asociaciones de patrones. Este contrato, una vez firmado, se aplica no sólo a los obreros miembros de los sindicatos que ha celebrado el contrato sino también a los obreros que no pertenecen a organización alguna y a los miembros de sindicatos minoritarios. Al empresario se le permite contratar únicamente con un sindicato, excepto en aquellas industrias o establecimientos en los que están representados varias ramas.

Nos dice Clark: *“tanto el capital como el trabajo han bombardeado con sus críticas al Código Federal Laboral. Esto podría ser un indicio de que la legislación no se inclina declaradamente por ninguna de las dos partes”*⁴⁵. Por ejemplo, el procedimiento que se sigue

⁴⁴ Ruth Clark, Margorie, *La organización obrera en México*, Ediciones Era, México, 1979. pp89

⁴⁵ *Ibid.* Ruth Clark, Margorie, pp89.

respecto a las huelgas no puede ser repentino, no es posible ya que la intención de declararla debe notificarse por lo menos seis días antes del día fijado para su comienzo. La notificación del emplazamiento a huelga no sólo ha de hacerse al patrono sino también a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. El tiempo transcurrido antes de que la huelga tenga efecto se dedica a llegar un arreglo por conciliación. En lo que respecta a indemnizaciones se habían hecho intentos esporádicos de obligar a los empresarios a que asumieran alguna responsabilidad por los riesgos que corrían los obreros en su trabajo. Para 1917 se logro incluir en la Constitución el siguiente párrafo:

“Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según lo que haya traído como consecuencia: la muerte o incapacidad temporal o permanente para trabajar, de curdo con lo que las leyes determinen”.

En el momento en que se adopto la Ley Federal del Trabajo de 1931. Únicamente cuatro de los veinte estados (Guerrero, México, Morelos y Tlaxcala) además del Distrito Federal, no habían promulgado leyes especiales que reglamentaran las indemnizaciones a los obreros. El Código Federal del Trabajo de 1931 trata de corregir estas y otras irregularidades.

3.6. El apartado B en la ley Federal del Trabajo.

En 1960 se introduce Como lo temía Lombardo Toledano al discutirse la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores al servicio del Estado quedaron separados al resto de los

asalariados. Como se vera, esta separación se elevara posteriormente al ámbito de la Constitución (1960) al crearse el Apartado B dentro del artículo 123 y así ampliaba su ámbito de aplicación mas allá de lo previsto en este apartado, con el que eslegislarse las restricciones del estatuto, con base en la LFSTSE (1963), ordenamiento que, ademas numeroso e importante sector de trabajadores vivió hasta la actualidad sin derechos colectivos plenos y bajo un férreo régimen de control sindical.

3.7. Política laboral de los gobiernos mexicanos de 1970 a 1988.

Política laboral del presidente Luis Echeverría.

Durante los siguientes años, las políticas laborales no alterarían en su esencia a la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, cabe mencionar que las reformas echeverristas en materia de revisión salarial y reparto de utilidades. Además, de la creación de los institutos tripartitas como el INFONAVIT y FONACOT ampliaron en parte la protección legal y social sin tocar los instrumentos de control estatal de la acción obrera.

Política laboral del presidente López Portillo.

Las reformas de López Portillo relativas al trabajo de los médicos y los universitarios si bien mejoraron las oportunidades de defensa en juicio de los derechos de los trabajadores, introdujeron nuevas restricciones en el ejercicio del derecho de huelga que prácticamente llevaron a la calificación previa de los movimientos, aumentando la capacidad estatal para desvirtuarlos. Durante este sexenio se implanto los topes salariales con propósitos antiinflacionarios, desde entonces el salario mínimo dejo de ser utilizado en México como

mecanismo de ampliación del mercado interno, para convertirse en un instrumento de la lucha contra la inflación. Dos años después en 1982, el país se encontró sumergido en una grave crisis económica, al tiempo que la sociedad se enfrascó en una enconada búsqueda de culpables. El PIB había caído en un 0.5% en términos reales, el número de empleos se redujo en 0.8%; el desempleo ascendió a casi 10%. Se llegó a temer que reprodujera una ola de quiebras con graves consecuencias para el aparato productivo y el empleo.

Política laboral del presidente Miguel de la Madrid y La crisis económica de 1982.

El nuevo mandatario, Miguel de la Madrid Hurtado reconoció la gravedad de la situación por la que atravesaba el país. En ese momento dio a conocer un programa inmediato de ordenación Económica (PIRE), cuyos objetivos primordiales a corto plazo eran reducir la inflación, proteger el empleo y la planta productiva, y recuperar el crecimiento económico. Para reducir la inflación, su política económica proponía atacar el problema desde raíz; la excesiva demanda del gobierno, reflejaba el déficit del sector público. De esta forma se terminarían medidas para “frenar el crecimiento del gasto”⁴⁶. Sin Embargo, los resultados fueron otros, en los primeros cinco años de gobierno de Miguel de la Madrid transcurrieron sumamente inciertos y, en general, adversos para la economía mexicana por las elevadas tasas de intereses en los mercados financieros internacionales, reflejo del enorme desequilibrio financiero de la economía norteamericana. Las altas tasas de interés agravaron el problema de la deuda externa, Entre 1983 y 1985, como parte del proceso de reestructuración del sector público fueron transferidas o vendidas un gran número de entidades para estatales, lo que dejó un saldo de alrededor de 700 comparadas con las 1115 empresas que existían en 1982.

⁴⁶ Las Razones y las Obras, Presidencia de la República, FCE, Mex, 1996.

CAPÍTULO IV.- NEOLIBERALISMO Y ESTADO EN MÉXICO.

4.1- El pensamiento de Milton Fridman

Los cambios en el modelo económico para mediados de la década del ochenta, se debieron a que el gobierno había decidido seguir los lineamientos del pensamiento neoliberal que comenzó en 1971 con Milton Fridman y sus seguidores monetaristas, ellos destacaron las ventajas de la libre fluctuación de las divisas, sin trabas y obedeciendo solo a las leyes de los mercados. Sobre esto menciona Rene Passet que: *“el cambio se materializaba: en 1971, con la desvinculación del dólar y el oro, proclamado por el presidente Richard Nixon, seguida en 1973 por la libre fluctuación de las monedas. A partir de entonces se desataba un tripe fenómeno de desreglamentacion, desintermediacion y descompartimentacion”*⁴⁷.

La desreglamentacion es el dismantelamiento de los sistemas nacionales de control de cambios, verdaderamente activado en 1983-1984, con el impulso de Ronald Reagan y Margaret Thatcher, que llevaría años después a la creación de un único mercado de capitales. La desintermediacion, esto es, la financiación directa de las empresas y de los Estados mediante la emisión de títulos en el mercado financiero, con el fin de evitar los gastos, la lentitud y la rigidez de la intermediación bancaria. La descompartimentacion se basa en la supresión de las fronteras que delimitaban, en el interior de los mercados, los diferentes apoyos de la especulación. Esta debe tener una función esencialmente reguladora. Al reaccionar espontáneamente a toda desviación no justificada de las cotizaciones de las divisas. Como señalamos antes, Ronald Reagan y Margaret Thatcher predicaron la ideología del libre mercado en los Estados Unidos y el Reino Unido. El Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) se convirtieron desde entonces en instituciones misioneras, a través de los cuales se implantaron los mecanismos

⁴⁷ Rene Passet, *La ilusión Neoliberal*, Editorial Debate, España, 2001. pp.119.

para una economía neoliberal en países subdesarrollados que necesitaban ayuda financiera. En el poder del mercado.

Milton nos explica que: *“todas las sociedades tienen algunos elementos de imposición, pueden ser las legislaciones que obligan a tomar determinadas iniciativas o al contrario desistir de ellas”*⁴⁸.

Así, entre las sugerencias obligatorias del FMI se encontraba la privatización de las empresas públicas. Para la institución financiera los países en desarrollo y desarrollados a menudo invierten mucha energía en hacer lo que no deberían de hacer. Esto los distrae de sus labores más apropiadas. Lo normal es que empresas privadas competitivas realicen esa tarea más eficazmente (argumentos del FMI).

Joseph E. Stiglitz plantea que estos argumentos: *“estriba en que una vez generado un grupo de interés este cuenta con el incentivo y el dinero para mantener su posición económica, paralizar las regulaciones, la competencia y distorsionar el proceso político”*⁴⁹.

En el caso de México, al llegar a un acuerdo con el FMI, no sólo significó la apertura del financiamiento oficial de esta institución, sino una importante validación de la estrategia económica presentada por el mismo gobierno.

4.2 México ingresa al GATT.

El presidente De la Madrid durante su periodo de gobierno se propuso efectuar acuerdos internacionales que logaran el compromiso de eliminar aranceles. En reciprocidad, el gobierno ofrecía igual trato a los productos de esas naciones. Para completar esta medida, México presentó

⁴⁸ Fridman Rose y Milton, *Libertad de Elegir*, Ediciones Orbis, S.A, España, 1983. pp199.

⁴⁹ *Ibid*.pp.84. Joseph E. Stiglitz.

a finales de 1985 su solicitud de ingreso al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT). Cabe mencionar que con el afianzamiento del neoliberalismo, durante los últimos años de gobierno de Miguel de la Madrid, se incito la modernización industrial, tanto en el orden tecnológico, como en el relativo a las relaciones de producción, hechos como lo señala Octavio Loyzaga; "*fueron modificando las funciones sindicales y con ello la flexibilización laboral*"⁵⁰. Muchas veces al margen de la legislación del trabajo.

4.3 Política laboral de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994).

Al finalizar el sexenio de Miguel de la Madrid en 1988; la participación en las elecciones presidenciales de ese mismo año, de dos candidatos de oposición que tuvieron la capacidad de convocar a amplios sectores de la población, ellos fueron: Manuel Clouthier por parte del Partido de Acción Nacional (PAN) y Cuahuctemóc Cárdenas por el Frente Democrático Nacional, imprimieron una dinámica totalmente nueva a las elecciones, sobre todo porque la candidatura de Cárdenas significó una importante aserción en el partido oficial (Partido de la Revolución Institucional) que tuvo la posibilidad de sumar aún número importante de partidos y grupos de izquierda. Durante estas elecciones, se planteó la lucha de dos tendencias: la neoliberal con Carlos Salinas de Gortari por parte del partido oficial (PRI) y la que propugnaba por un Estado promotor del desarrollo nacional con Cárdenas del Frente Democrático Nacional.

El 6 de julio de 1988, bajo un ambiente de desconfianza Salinas de Gortari es proclamado como vencedor de las elecciones. En su programa dado a conocer en el Plan Nacional de

⁵⁰ Octavio Loyzaga de la Cueva, *Neoliberalismo: flexibilización de los derechos laborales*, Porrúa, México, 2002.pp21.

Desarrollo 1989-1994, se proponía avanzar hacia el logro de cuatro objetivos fundamentales: primero, defender la soberanía y preservar los intereses de México en el mundo, segundo, ampliar la vida democrática, tercero, recuperar el crecimiento económico con estabilidad de precios y cuarto, elevar, productivamente el nivel de vida de los mexicanos. Estos cuatro puntos serían esenciales para llevar a México a la modernidad. Con afán decía:

*“La modernidad es al exterior, una política activa, esto significa no esperar sino adelantar iniciativas que contribuyan a la distinción y al predominio de la negociación, tanto en el ámbito bilateral como multilateral, en el arreglo de conflictos y diferencias entre los involucrados, configurando, de esta manera, un entorno más favorable para México”.*⁵¹

Asimismo: *“iniciativas económicas, técnicas y financieras que completen y hagan rendir el esfuerzo interno y de expresión concreta a una mayor presencia y beneficio a México en su participación en los mercados internacionales”*⁵².

La política delineada por Salinas fue expuesta el 1 de mayo de 1990. En su elocución el

empleos y por el bienestar, reducir las posibilidades de productividad de una empresa es acabar con la posibilidad de bienestar de la economía”⁵³.

Por lo tanto, la privatización en nuestro país siguió en ascenso. Si a finales de 1982 existían 1,155 empresas del Estado, durante el sexenio de Salinas, el Estado contaba básicamente con PEMEX y el sector eléctrico. En tal sentido, para Octavio Loyzaga: *“el nuevo tipo de sindicalismo debería de estar enfocado al incremento de la productividad. Por el lado de los obreros, se requería clara comprensión y disposición para incrementar la productividad, bajar costos y coadyuvar a ganar mercados dentro y fuera del país”⁵⁴.*

De esta manera, los derechos de los trabajadores se flexibilizaron, modificando, en muchos casos, las conquistas de los trabajadores plasmadas en los contratos colectivos e inscritos en la legislación laboral. Por ejemplo, en la revisión del contrato colectivo de Petróleos Mexicanos 1989-1991 se modificaron 86 cláusulas y se eliminaron 17.

Por otro lado, la dinámica que imprimió Salinas de Gortari a la apertura comercial no dio tiempo a que las empresas, sobre todo la micro, pequeña y mediana se protegieran contra sus efectos, lo que provocó cierres y desde luego un incremento en el desempleo. Este hecho a su vez generó un aumento acelerado de la economía informal. En su informe de septiembre de 1993, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicaba que México el 56 por ciento de la ocupación total se localizaba en las actividades informales, en detrimento del empleo formal. La política salinista acrecentó también la desigualdad y la concentración la riqueza.

⁵³ *Ibid.* Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994.

⁵⁴ *Ibid.* Octavio Loyzaga de la Cueva. p56.

4.4 Crisis Económica y política laboral de Ernesto Zedillo (1994-2000)

Para Zedillo, su primer año de gobierno fue adverso, la caída PIB en México fue de 6%; se duplicó el desempleo hasta alcanzar un promedio de 6% para ese año, y el salario real industrial se redujo en 13.5%. Para muchos la situación hubiera sido indudablemente mucho peor sin la ayuda financiera. La política económica continuó dentro del esquema marcado a partir de 1982. No se dio cambio alguno en el trazo diseñado dentro de la política neoliberal. Desde principios de sexenio se dio aliento a una nueva cultura laboral enfocada a alcanzar niveles superiores de productividad en el trabajo, con el compromiso patronal de promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales legales y contractuales de carácter laboral.

Cabe apuntar que en julio de 1995, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en su informe sobre México, recomendaba para mejorar la productividad y el desempleo, la desregulación del mercado de trabajo a través de una reforma de la legislación laboral y de la seguridad social. Bajo este contexto, la iniciativa de reforma al artículo 123, concerniente a la Ley Federal del Trabajo presentada por el PAN en julio de 1995, iniciativa que trajo una serie de discusiones sobre los lineamientos que debería de tener la nueva legislación⁵⁵. Sin duda el artículo 123 constitucional ha sufrido varias reformas desde 1917, el sentido general ha sido añadir derechos, más que restringirlos. Igualmente, desde que se elaboró una sola legislación laboral para todo el país en 1931, el saldo ha significado más un avance que un retroceso. La última reforma extensa a la Ley Federal del Trabajo ocurrió en 1970 y en 1980 padeció otras enmiendas menores. Algunas de ellas tienen un carácter regresivo, no obstante han

⁵⁵ Javier Aguilar G, Graciela Bensusan (coordinadores), *legislación Laboral*, UAM, México, 1996
Iniciativa laboral presentada por el PAN en 1995.

sido mas para favorecer a la burocracia sindical corporativa que a los empresarios privados. Pero, desde que la política neoliberal fue implementada por los gobiernos, se ha dado una severa regresión en las relaciones laborales que se refleja en la contratación colectiva, en las políticas salariales, en el empleo y en las prestaciones sociales, sin que ello implique una reforma legal. Sin embargo, los proyectos de los empresarios para consagrar esa regresión en las leyes laborales existen y se reflejan en la política económica laboral, especialmente desde gobierno de Salinas de Gortari.

El proyecto más radical fue presentado por la COPARMEX (Confederaron Patronal de la Republica Mexicana) en 1988 quien las retomó puntualmente. El PAN que por su parte, adopto un programa laboral que retomaba los propósitos de la Confederación Patronal pero que no se tradujo en iniciativas a la ley. Nuevamente los empresarios intentaron hacer pasar un proyecto similar a fines de 1993, que se mantuvo oculto a la opinión pública y que fue rechazado por el sindicalismo oficia. Una vez más, los patrones presentaron su programa de política laboral y económica en 1994 para que fuera considerado por el nuevo gobierno. Sobre una base de intereses empresariales se intentó imponer una reforma neoliberal, Néstor del Buen y Carlos del Buen elaboraron el proyecto que asumió el PAN y que se presento el 12 de junio de 1995 a la Cámara de Diputados. Entre los cambios estructurales propuestos se encuentran los siguientes puntos: 1. Redefine al sujeto que trabaja, 2. Elimina el conjunto de la estructura jurídica de la contratación colectiva; 3. Flexibiliza las condiciones laborales; 4. Restringe el ámbito de representación e intervención de los trabajadores; 5. Crea nuevas figuras jurídicas de representación de los trabajadores; 6. Introduce directamente al Estado mediante el poder judicial en la resolución de conflictos; y 7. Restringe el derecho a huelga.

Esta propuesta ha traído una serie de críticas y debates entre los mismos sindicatos y de profesionales del tema. Por ejemplo, Graciela Bensusan menciona que en esta perspectiva, no puede dejarse de subrayar el acierto de los autores de la propuesta panista, al haber diseñado una verdadera alternativa al actual modelo de regularización considerando que: *“los cambios que se consideran afectarían los intereses de las viejas cúpulas sindicales corporativas defensores de sus privilegios monopolísticos”*⁵⁶. Para la investigadora el proceso de democratización del país, la propuesta panista de cambiar las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces de lo social, es fundamental, en tanto corta las amarras del control que hasta ahora el Estado había logrado ejercer a partir de dichas juntas. Además de eliminar la afiliación obligatoria de estas organizaciones al PRI.

Desde otra perspectiva, para Rosa Albina Garabito Elías: *“El Título III de la iniciativa panista establece una nueva disposición, para dejar bien claro que las condiciones de trabajo pueden modificarse en cualquier sentido, siempre y cuando se respeten los mínimos legales y los principios fundamentales de los mismos” (...)* -ya que- *“esta muy difundida la versión de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables”*⁵⁷.

En el espíritu de estas disposiciones generales, la iniciativa establece la flexibilidad en las funciones territoriales y en la jornada de trabajo. En los hechos, estos cambios ya están operando. La clase obrera se está adecuando a estos mecanismos de contratación. Por ejemplo, la franja de maquiladoras en la zona norte del país, de hecho ha surgido en medio de un entorno de flexibilidad laboral. Hasta ahora, esto hay que decirlo, dichos cambios han significado mayor

⁵⁶ *Ibid.* Javier Aguilar, Graciela Bensusan (Coordinadores), 1996. p45.

⁵⁷ *Ibid.* Javier Aguilar, Graciela Bensusan (Coordinadores), 1996. p65.

unilateralidad empresarial en la fábrica, golpes al sindicalismo, reducción de derechos para las obreras y obreros, desempleo, en suma, lo que se ha dado es una reconversión salvaje.

En esta situación de deterioro de las relaciones de trabajo, podemos pensar, cuales de los actuales derechos plasmados en la legislación laboral deben de ser irrenunciables (como estabilidad laboral y seguridad social); al lado de otras cuestiones que sin duda deben significar ajustes en la realidad y en el pensamiento de los obreros, empresarios y del Estado.

5. HACIA UN NUEVO MODELO DE REGULACIÓN LABORAL Y TRANSICIÓN POLÍTICA.

Conforme se acercaba el 2 de julio del 2000, las dudas sobre la legitimidad y confianza del proceso electoral se multiplicaban, venían proliferando las denuncias de compra y coacción de voto; irregularidades en la designación de funcionarios de casillas, inequidad en las campañas en los medios de comunicación, desvió de recursos públicos con fines electorales. Nuevamente, como en cada sexenio, el Partido de la Revolución Institucional (PRI) hacia coacción del voto mediante los programas sociales, como Progresá y Procampo. Así, como con el uso del corporativismo sindical oficial. Vicente Fox al frente de la Alianza por el Cambio amenazó no aceptar los resultados electorales si estos se encontraban muy cerrados. Mientras el candidato del PRI, Francisco Labastida aseguraba que ganaría por un porcentaje mayor del 10%, exigiendo a Fox a que se comprometiera públicamente aceptar los resultados. Por su parte, el candidato Cuahutemoc Cárdenas, indicó por esos días, que bastaba un solo voto de diferencia para que se respetara el resultado. Sin embargo, en caso de que las elecciones fueran fraudulentas, llamaría a sus contrincantes a convocar un nuevo proceso, puesto que una elección sucia provocaría la lucha organizada de la población. La mayor parte de los ciudadanos creían en la objetividad de los miembros del Instituto Federal Electoral. Por primera vez, según analistas nacionales y extranjeros, se estaba ante la posibilidad de vivir una alternancia de poder y de una transición hacia la democracia. El día dos de julio llegó bajo un ejército de observadores independientes, nacionales e internacionales, fundamentalmente distribuidos en zonas remotas o conflictivas. Los resultados empezaron a fluir conforme iban siendo entregados en los trescientos distritos electorales hacia un centro de cómputo, disponible por Internet. Por la tarde, el Presidente Ernesto Zedillo reconocía el triunfo del candidato del Partido Acción Nacional.

5.1. Las Negociaciones de la Secretaría del Trabajo para una reforma laboral.

Vicente Fox se encontraba en la oportunidad de llevar al país a una transición, sus promesas incluían la firma de los “veinte compromisos por la libertad y la democracia sindical”. El encargado de llevar acabo esa tarea fue Carlos Maria Abascal Carranza antiguo presidente de la Coparmex, quien se convirtió en Secretario de Trabajo y Previsión Social. La oferta del nuevo secretario de trabajo fue notable: la preparación de una nueva Ley Federal del Trabajo por consenso. Las diferencias entre el Ejecutivo y el Legislativo, entre los distintos sectores de la producción y entre los integrantes del Congreso del Trabajo aparecieron enseguida.

Se ha mencionado, que el fracaso de la negociación en el seno de la Secretaría del Trabajo comenzó desde la designación de un representante patronal como titular de la Secretaria del trabajo. Lo cual fue considerado un error, también la falta de experiencia en los temas sindicales del partido en el poder, la excesiva influencia de abogados patronales en el diseño de la estrategia de negociación. La desesperación por someterse a sus exigencias provocó, entre otros factores, un proceso de negociación limitado desde su inicio. El gobierno estableció, desde un principio, una convocatoria acotada. Los invitados especiales fueron la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la CROC que aparecían en la llamada Mesa Central de Decisión (MCD) además de otros líderes sindicales que no tuvieron intervención alguna en el diseño de los textos. Por su lado, del sector empresarial se otorgó especial importancia a los representantes de Consejo Coordinador Empresarial y a la Confederación Patronal de la Republica Mexicana (Coparmex), ignorando otras agrupaciones empresariales representativas como la Cámara Nacional de la Industria (Canacintra). Se destacó que un pequeño grupo de abogados de empresa fue fijando

poco a poco las reglas del juego e imponiendo su dinámica. Para otorgar cierto grado de legitimidad al proceso de negociación se invito a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

En una primera etapa, la designación de Rafael Estrada Samano, subsecretario de Previsión Social y responsable de las practicas, permitió una agenda inicial de temas que incluyera aspectos orientados a una autentica modernización laboral, tales como la transparencia, la recuperación de los sindicatos por parte de los trabajadores y el fortalecimiento en los mecanismos de concertación, a través de la contratación colectiva para favorecer el entendimiento entre trabajadores y patrones. Las propuestas democratizadoras de Estrada Samano, provocaron de inmediato el enojo de los representantes patronales, quienes reclamaban la autonomía de los factores de la producción y empezaron aquejarse de la actitud del representante gubernamental y de su equipo de apoyo, fue acusado de ser aliado de la UNT. Obviamente la intención de los quejosos era impedir todo avance que redujera el control que se ejerce en el mundo laboral. Los representantes de la CTM y de la CROC se fueron adhiriendo a las propuestas de los abogados patronales, coincidiendo con ellos en su interés por impedir cualquier avance orientado a fortalecer la autonomía sindical, la transparencia o el fortalecimiento de los mecanismos de concertación laboral. En su opinión, el capitán Jaime Luis Navarro, dirigente de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) y representante de la UNT en la Mesa Central de Decisión decía: *“Lo mas difícil es tocar, por una parte, antiquísimos intereses corporativos del Congreso del Trabajo. Por ejemplo, no quieren hurgar para nada el apartado B. han sido tres las secciones en que se discute eso. No veo por que no tengan que modificarse. Si vamos a cambiar al país y al mundo por completo, y vamos a hacer una cultura laboral nueva, pues deberíamos tocar todo y ser incluyentes. Pero ellos se niegan*

rotundamente”⁵⁸. El dirigente del ASPA agregaba que los empresarios, por su parte, querían ir a renovar la legislación laboral en el sentido casi directo de lograr “*mayor productividad sobre el lomo de los trabajadores*”.

Como se observa atrás fueron quedando las promesas de campaña del Presidente Fox Quesada, al tratar de fortalecer la libertad sindical, la libre sindicalización, autonomía, democracia y pluralismo sindical, mediante las siguientes acciones: Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, Establecimiento de padrones comprobables y confiables, Voto secreto en recuentos y para elección de la mesa directiva, Respeto A la voluntad de los trabajadores en la firma, revisión y terminación de contratos colectivos y Privilegiar la negociación colectiva. A medida que transcurría el tiempo cada uno de estos puntos fueron desapareciendo.

La etapa final de la negociación en la Secretaria del Trabajo se redujo a un intercambio entre los despachos patronales y dicha Secretaria; al Congreso de Trabajo sólo se le respeto el derecho de veto que finalmente ejerció contra el voto secreto y el registro publico de sindicatos, dejando a dicha dependencia en una situación difícil pues a lo largo y ancho del país había presumido estos dos aspectos como los más sobresalientes de la reforma. Por esa razón, se mencionó que se profundizo la estrategia de imagen para convencer a la opinión pública de que se trataba de una modernización gradual. Hubo molestias de aún grupo de legisladores panistas que veían no solo olvidadas, sino contradichas, las líneas de su plataforma con una propuesta laboral que al leer su contenido exhibieron un verdadero carácter en contra de la modernización del mundo del trabajo.

⁵⁸ *Proceso*, 2 de sep, 2001. pp 22.

La ceremonia del 26 de noviembre de 2002 en que se presentaron los textos, en forma, situación que fue considerada un teatro, pues se entregaron tres ejemplares: uno para el Consejo Coordinador Empresarial, otro para el líder de la CTM y otro más para la Secretaría del Trabajo, en un ambiente de desconcierto donde los líderes corporativos daban el sí al producto elaborado por los litigantes empresariales. Fue esto, lo que ocasiono el enojo de los diputados, responsables de aprobar, en su momento las modificaciones que se quisieran hacer a la Ley Federal del Trabajo y Previsión, la Comisión del Trabajo y Previsión Social manifestaron en su tiempo a Carlos Abascal su irritación por que no les dió un papel activo en las negociaciones de la mesa. La diputada Rosario Tapia recuerda la actitud del secretario hacia el Congreso: *“En ese primer encuentro, Abascal no se comportó como un hombre honesto y leal, pues mientras nos respondía de manera grosera que no sería el quien pondría sobre la mesa las reformas a la ley, en las instalaciones de la STyPS daba conocer su marco conceptual para la modernización y actualización de la reforma laboral”*⁵⁹. Para entender los alcances de la reforma laboral o proyecto Abascal es necesario recurrir a documentos como el de la Nueva Cultura Laboral, Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 y el Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006 que nos servirán para su posterior análisis.

5.2. Nueva cultura laboral.

Los antecedentes dicha cultura están registrados en 1995, año de la crisis económica. Los representantes de los trabajadores y de los empresarios decidieron establecer un diálogo el 25 de julio. La Confederación de Trabajadores de México (CTM) encabezada por el Sr. Fidel

⁵⁹ Proceso, 2 de Septiembre de 2001. pp. 25.

Velázquez, y la Confederación Patronal de la Republica Mexicana (CORPAMEX) dirigida entonces por el Lic. Carlos Abascal, determinaron iniciar una etapa de colaboración en nuevos valores y nuevas actitudes, atestiguada por el entonces Presidente Ernesto Zedillo. El manuscrito actual como el que lo anticipó tenía como tesis central “*la productividad y competitividad entre los trabajadores y empresas*”⁶⁰ para elevar el nivel de vida de la sociedad. Entre sus objetivos centrales estaba el de:

- Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos.
- Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios.
- Promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral.
- Reconocer la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales en cargados de impedir justicia laboral.

Los Principios Básicos son:

- La determinación de generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve la preservación y fomento de las fuentes de trabajo.
- Los trabajadores deben de tener una remuneración justa y acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva.

⁶⁰ Poder Ejecutivo Federal, *Nueva cultura laboral*, 2001.

- El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.

Entre los principios éticos, se pretendía, que los sectores productivos pugnaran siempre porque la legislación siguiera reconociendo la plena libertad de la asociación, garantizada constitucionalmente. Sobre los deberes de los trabajadores, la nueva cultura laboral proponía los siguientes aspectos: 1) Capacitarse para elevar la productividad como medio de superación personal y colectiva, 2) Actuar con honestidad en la ejecución de sus labores, orientados siempre por la veracidad, el esfuerzo, la creatividad y la competitividad. Sobre la obligación de los patrones dice: Estos deben de procurar una administración eficiente, que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores de forma productiva. De los sindicatos se señalaron las revisiones salariales y contractuales, acordar remuneraciones y prestaciones que satisficieran las necesidades normales de un jefe de familia en lo material, social y cultural, y para proveer a la educación de sus hijos, teniendo siempre en cuenta la situación económica del país y de la empresa. Por otro lado los Principios en materia económica se plantean de la siguiente manera: Primero se habla consideraciones generales y Segundo de Consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad. Sobre las consideraciones generales se considera:

1. El único camino viable para multiplicar los puestos de trabajo es producir las condiciones necesarias para que la economía mexicana crezca en forma dinámica y sostenida.
2. Los medios idóneos para satisfacer ese objetivo conjunto son la inversión y la productividad.

3. Para incrementar el nivel de inversión es indispensable aumentar el ahorro interno, para lo cual se requiere mejorar la eficiencia, desarrollar y consolidar sistemas e instrumentos financieros y fortalecer un entorno de certidumbre y estabilidad.

En las Consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad se menciona lo siguiente reconociendo la importancia de la educación la capacitación para introducir un cambio de actitudes conductas que promuevan la creación de una nueva cultura laboral, para elevar la productividad de los trabajadores y de las empresas, se formulan las siguientes consideraciones:

1. Los procesos productivos no solo requieren de equipos y tecnología de punta, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.
2. La transformación productiva y organizacional implica que trabajadores y empresarios adquieran y actualicen permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas, tanto para el trabajo como para la actividad empresarial, respectivamente.
3. La educación y capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como la responsabilidad, la solidaridad, la superación continua, la capacitación de adaptación al cambio y el trabajo en equipo entre otros.

Con objeto de aumentar la productividad en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto, los lineamientos que se deben seguir en el esfuerzo educativo y capacitación se sintetizan los siguientes puntos: A) Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo, B) Debe fomentarse una cultura de la capacitación que esta asumida por trabajadores y empresarios como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y la superación personal y C) Mediante la educación, estaremos incidiendo en un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una cultura laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

5.3. Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006.

El Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, tiene como base principios de la nueva cultura laboral como es el caso de la competitividad y una educación que fomente la productividad. El Poder Ejecutivo menciona al respecto: *“este proyecto trata de impulsar un crecimiento económico sostenido, al mismo tiempo se necesita invertir en el desarrollo social y humano. Para ello, habrá de continuarse e iniciarse programas y acciones específicas que transfieran recursos económicos y se canalicen para mejorar los servicios médicos y sanitarios, proporcionar respaldo educativo y capacitación. Sobre el impulso del crecimiento económico sostenido, este debe llevarse por los trabajadores y empresarios, de los primeros se necesita saber la escolaridad con la que cuentan y su competencia laboral con otros trabajadores, de los segundos su capacidad emprendedora y la capacidad de innovación. Con esta selección se*

abrirán nuevas perspectivas para un verdadero cambio en el potencial de superación y en la dinámica productiva de la nación; para estimular –continúa el texto- un cambio cualitativo en la dinámica del crecimiento económico material y cultural del país (...) -de esta forma- “para quienes se estén incorporando a esta dinámica, la educación debe vincularse con la producción, proporcionando a los futuros trabajadores y profesionistas una cultura laboral básica que les permita ver el trabajo como un medio de realización humana, de convivencia solidaria y de servicio a la comunidad. En un mundo en proceso de globalización corresponde al Estado promover las condiciones para la inserción de la competitividad en México. Por lo tanto, el Gobierno de Vicente Fox Quesada promoverá todas las reformas necesarias -sigue el texto- para que la economía funcione mejor, los mercados sean mas eficaces y se reduzca el poder de mercado de monopolios y oligopolios”⁶¹. Con ello, se busca aumentar la competitividad del país, la competitividad de las empresas, la competitividad de las cadenas productivas y la competitividad de las regiones.

5.4. Programa Nacional de Política laboral 2001-2006.

El programa responde a los pronunciamientos hechos el Presidente Vicente Fox Quesada durante su campaña ante diversas organizaciones sindicales y otros organismos en temas relativos a condiciones de trabajo dignas y justas: a la libertad y democracia sindical; a la contratación colectiva legítima y a la justicia laboral. Dentro de estos temas se incluyen, entre otros:

- Convocar a todos los actores interesados, a fin de analizar la realidad y la normatividad laboral y dar pautas a consensos.
- Respetar el derecho de huelga de los trabajadores.

⁶¹ Poder Ejecutivo Federal, Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006.

- Propiciar que los factores de producción lleguen acuerdos sobre temas tales como: el trámite de registro y de la “toma de nota” de las directivas sindicales ante la autoridad laboral; el Registro Público de Sindicatos y contratos colectivos; el diseño de formulas para la elección de las direcciones sindicales con respeto al derecho de los trabajadores a pertenecer o no a un sindicato.
- Promover consensos que fortalezcan la contratación colectiva legítima, propiciando el diálogo entre las partes en temas como la obligatoriedad del recuento previo a la selección del titular del contrato colectivo de trabajo, y el establecimiento de condiciones que permitan la libre sindicalización.

Esta base se orientara al curso de la política laboral durante la presente administración, para que cada uno de los principios y políticas se orienten en el marco de los cinco objetivos rectores o sectoriales, denominados: Cultura Laboral, Reforma Laboral, Modernización de las Instituciones Laborales, Modernización Sindical y Ámbito Internacional. Por su parte; *“la Comisión para el Desarrollo Social y Humano tiene como objeto central las acciones de justicia social, eliminar los desequilibrios sociales extremos y procurar una vida digna para todos, por su lado, la Comisión para el Crecimiento con Calidad busca conducir la economía, ampliar y extender la competitividad y promover un crecimiento dinámico e incluyente y sustentable; mientras que la Comisión de Orden y Respeto se encargara de desarrollar acciones tendientes de disminuir la delincuencia, la inseguridad, acabar con la corrupción y garantizar el Estado de Derecho”*⁶².

⁶² Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006.

Con estas instancias se busca que el diseño y la instrumentación de las políticas públicas a cargo del Estado mexicano tengan horizontes claros que reflejen coherencia interna y eviten duplicidades en su ejercicio, y que en todo caso, aprovechen y optimicen los recursos financieros, humanos y materiales, tendientes a cumplir con las expectativas a las que aspira la sociedad mexicana. En este marco se habla de **Los Principios de la Democratización del Mundo del Trabajo**, con referencias y de acuerdo a la misión y Visión que ha postulado el Gobierno Federal, se definen cinco principios, cinco objetivos y cinco líneas estratégicas, que en materia laboral que tendrán que llevarse a cabo durante esta gestión:

a) Inclusión. Desarrollar una estrategia incluyente que permita considerar interlocutores validos a todos los sindicatos y organismos empresariales legalmente constituidos.

b). Gradualidad. Estamos en un mundo de trabajo, que requiere de cambios profundos, mucho de ellos se refiere a la manera de ser y de pensar de las personas.

c) Diálogo. Se requiere de una estrategia de contratación colectiva legítima para construir consensos, hoy ya no es valido o posible que la reforma al mundo del trabajo se produzca a partir de una visión o iniciativa unilateral.

d) Legitimidad en el mundo del trabajo. Es importante poder sujetar todos los actos de la autoridad, de las empresas y los sindicatos, al principio de legitimidad, es decir, a los valores, instituciones y procesos de administración de justicia del Estado de derecho.

e) Paz Laboral. Se requiere privilegiar con los cuatro principios anteriores la Paz Laboral. Esta es un requisito indispensable para poder trabajar productiva y armoniosamente, para poder capacitar a trabajadores, técnicos y empresarios en programas sistemáticos de largo alcance, para obtener mayores núcleos de calidad y productividad.

Y como **Objetivos Rectores o Institucionales de la STPS**, tener como base de estos cinco principios:

a) Cultura Laboral. Ahondar en una nueva cultura laboral y empresarial que situé a la persona en el centro de la discusión, en el centro de las decisiones económicas y empresariales.

b) Reforma Legislativa Laboral. La profundidad de los contenidos de dicha reforma, así como la velocidad de su formulación la habrán de resolver los sectores productivos, pero se debe reconocer que hay límites, o hay un espacio, como un marco en el cual debe desarrollarse esta reforma laboral.

Este proceso debe permitir, mediante la consulta, la negociación y el consenso, conservar todo lo positivo que contenga la actual legislación y el artículo 123 y modificar todo aquello que haya sido rebasado, ya sea por los cambios económicos, tecnológicos, democráticos y culturales, para que sea posible modernizar las empresas como fuente de trabajo digno y productivo y crear el número de empleos que demandan las nuevas generaciones, así como favorecer la contratación colectiva.

c) Modernización de las Instituciones Laborales. Esto implica contar con una autoridad laboral promotora, no solo inspectora, sancionadora y resolutoria de conflictos, sino una autoridad laboral que promueva eficientemente la capacitación personal, la elevación de su productividad, crear empleos de calidad, elevar la competitividad de las empresas, y alentar la autonomía sindical.

d) Modernización Sindical. Es necesario impulsar con pleno respeto la autonomía sindical, un nuevo sindicalismo, un nuevo tipo de agrupaciones de trabajadores y empresarios, democráticos, libres, participativos, corresponsales con el desarrollo nacional.

e) **Ámbito Internacional.** Se requiere tener una política laboral activa, mas participativa con las Organizaciones Internacional del Trabajo, mas activa de la que hoy se ha tenido, para adelantarse a la globalidad que es un hecho irreversible.

Las Líneas Estratégicas serian las que sustentan los cinco objetivos rectores o institucionales de la STPS, las cuales son las siguientes:

a) Apoyar la generación de empleo que el país emana. Es importante tener clara conciencia de que las cifras de desempleo, de empleo y de empleo informal en este país son preocupantes.

En este sentido- continua el documento-, el empleo de calidad es un objetivo central, pero el gobierno no crea empleo, o si lo creara se tendería a hacer crecer el aparato publico del Estado. Se tiene que crear empleo productivo en el país y quienes lo hacen son los inversionistas, son los empresarios, y al gobierno le corresponde crear las condiciones propicias.

b) **Capacitación.** A lo largo de muchos años este país se ha caracterizado por vender mano de obra barata. La industria nacional ha ido pasando de ser, por ejemplo, maquiladora-ensambladora, a ser manufacturera, a ser ya desarrolladora de tecnología, pero falta mucho por hacer en esa materia.

c) **Aumentar la productividad de las empresas y de las personas.** Se requiere crear condiciones para aumentar la productividad de las empresas, la cual tendrá que correr a cargo del sector empresarial. Se ha observado el comportamiento de las revisiones salariales, e indudablemente las mejores revisiones son aquellas en las que se ha enfatizado el acuerdo sobre mecanismos puntuales vinculados a esquemas y compromisos de productividad.

El salario contractual es fundamental, repone pérdida del poder adquisitivo y mejora el ingreso real del trabajador en equivalencia al aumento histórico de la productividad de la empresa.

d) Competitividad de las empresas y del país. La suma del aumento de la competitividad de la empresa dará como resultado el incremento de la competitividad del país.

e) Elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias.

El sentido armónico institucional de la STPS observa que los objetivos rectores de esta se encuentran debidamente vertebrados en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006. Resultado de un proceso de consulta popular y participación ciudadana que se realizó por medio de foros de consulta. Como vemos la STPS busca subrayar tres temas que son de fundamental importancia para esta dependencia, se trata de la productividad, competitividad y reforma laboral.

La Productividad. En lo que respecta a este eje para alcanzar la competitividad de las empresas se reconoce la importancia de fomentar y fortalecer la calidad y productividad de los trabajadores, mediante la realización de cursos y aumentando el número de empresas, en el marco del Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO). En este sentido la demanda de capacitación a los trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, a nivel nacional, se llevara a cabo con el propósito de incrementar sus niveles de productividad, calidad y competitividad.

La Competitividad. Para impulsar y fortalecer las acciones de fomento al establecimiento de esquemas que garanticen el aumento de la productividad, se ha considerado oportuna la formulación de una Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento. La STPS promoverá la creación de condiciones para aumentar la productividad de las personas y de las

empresas, por lo que junto con las autoridades locales del ramo, se homologaran los criterios para el desahogo de las inspecciones del trabajo. Así para el 2001, se pondrá en marcha el 12% de los Convenios de Coordinación con los estados, mientras que para el 2002, funcionará el 24%. En el 2003, se estima que en el 50% de los estados estarán operando los Convenios. Para 2004, 2005 y 2006 se lograran 65%, 85 y 100%, respectivamente.

Reforma Legislativa Laboral. La legislación laboral actual incluye preceptos importantes, por ejemplo los relativos a principios de solidaridad y subsidiaridad. Sin embargo –según el texto de la ST y PS- esta desactualizada y en algunos casos anacrónica, por lo que para el programa resulta ya un instrumento ineficaz en su aplicación debido a su rigidez y su descontextualización de los mercados laborales. La inmovilidad de la legislación laboral, junto con otros factores, ha provocado la simulación y malas prácticas, generando en algunos casos inseguridad jurídica y corrupción. La reforma legislativa laboral coadyuvará a promover la capacitación, la participación y una justa remuneración de los trabajadores. También posibilitará la creación de empleos formales, elevar la competitividad de las empresas y dar mayor certeza y seguridad jurídica a los agentes de la producción.

Mediante la introducción de una reforma laboral se busca eliminar los factores que inhiben el empleo, la inversión y la competitividad, así como reafirmar los derechos sociales de los trabajadores, aspectos cruciales para un país inserto en la globalización. Entre sus objetivos la STyPS está el de impulsar una reforma laboral que propicie la justicia y el equilibrio entre los factores de la producción, a fin de contribuir a generar un desarrollo económico, dinámico, sostenible e incluyente que conduzca el bienestar de las personas.

5.5 Iniciativa Abascal.

A continuación daremos a conocer las reformas más importantes que se introducen en la Ley Federal del Trabajo y que hoy se conoce como “reforma Abascal”.: *“El día 12 de diciembre del 2002, fue presentada la iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Roberto Ruiz Ángeles, a nombre de integrantes de los grupos parlamentarios del PRI, PVEM y PAN en la sección de ese mismo día”*⁶³. Las consideraciones de esta iniciativa son el contexto económico social, nacional y mundial, que anticipa una nueva dinámica de las relaciones laborales, en la cual las mejores oportunidades serán aprovechadas por los trabajadores mas calificados y productivos. También por los vertiginosos cambios de la economía, la producción y la competitividad a escala nacional y mundial; así como también las profundas transformaciones que han ocurrido en la sociedad mexicana en términos poblacionales, de ingreso, de bienestar social y de participación ciudadana, ya que resulta cada vez más necesario poner al día las normas laborales que rigen las relaciones entre empleados y trabajadores en el país.

Las reformas a la ley federal del trabajo pretenden generar un entorno laboral competitivo y justo, el cual es un reto que impone a los mexicanos la exigencia de contar con una legislación laboral que reafirme los principios de la libertad y el derecho al trabajo. Que mantenga el objetivo de promover la justa retribución al trabajador, garantizando un ingreso suficiente para él y su familia, y que considere la importancia de estimular de manera constante la actividad productiva, crear empleos y elevar la productividad y competitividad de las empresas que operan en el país.

⁶³ Gaceta Parlamentaria, año VI, Palacio Legislativo de San Lázaro, lunes 20 de enero de 2003.

Las Propuestas principales de la iniciativa son las siguientes:

1. Eliminar la connotación negativa del termino “patrón”, que remite a una relación de conflicto entre los directores de una empresa y los trabajadores, remplazándola por el concepto actual de “empleador” que incluye tanto a personas físicas como a las empresas, y que supone un vínculo cooperativo y de colaboración con los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el seno de la empresa.
2. Incorporar normas y preceptos que aseguren el equilibrio de los sectores productivos al momento de la aplicación de la ley, respetando, en todos los casos, los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Como muestra de lo anterior se establece la obligatoriedad de la capacitación, tanto de empleadores como de trabajadores, la sanción a unos y a otros que incurran de hostigamiento sexual, la posibilidad de que trabajadores y empleadores convengan la modificación de los días de descanso obligatorio, el señalamiento del proceso de derechos y obligaciones de ambas partes cuando apliquen alguna de las nuevas modalidades de contratación así como de los nuevos criterios para asensos de la empresa.
3. Proceder a una adecuación general de la ley del trabajo con el fin de llenar lagunas, precisar normas, evitar contradicciones, incorporar definiciones, retirar referencias en desuso o fuera de la realidad, establecer nuevas denominaciones a casos específicos y realizar todo tipo de correcciones necesarias al articulado.

Propuestas de orden específico:

1. Se fomenta la productividad mediante la instrumentación de incentivos para los trabajadores.
2. Se establecen nuevas modalidades de contratos con la regulación necesaria para asegurar la protección de los trabajadores entre los que destacan, las disposiciones relativas a los contratos de prueba o aprendizaje.
3. Se establece la obligación de los sindicatos de registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso.

Artículos que cambian o ingresan en esta iniciativa de reforma laboral son las siguientes:

El Art. 2^o. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, el respeto a la dignidad humana, el reconocimiento a la libertad de asociación, a la autonomía y democracia sindical; a la contratación colectiva como fuente de derecho del trabajo, al empleo, a la productividad para el desarrollo nacional y a la justicia social en las relaciones de trabajo.

En el Art. 3^o – se introduce el siguiente párrafo- Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la productividad la calidad en el trabajo, así como los beneficios que éstos deben generar tanto a los trabajadores como a los empleadores.

La Duración de las relaciones de trabajo se menciona en los siguientes artículos:

Art. 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Art. 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse, un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores de puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutara del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo a prueba, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador.

Art. 39-B. Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del empleador, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutara del salario de la categoría o puesto o desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador; se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador.

Art. 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables y no podrán aplicarse al mismo trabajador simultanea o sucesivamente, ni más de una ocasión, ni tratándose

de puestos de trabajo distintos, ni de ascenso, ni aun cuando, concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo empleador.

Art- 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, esta se considera por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computara para efectos del cálculo de la antigüedad.

Art-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean por labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Art. -39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajando en cada periodo.

Art.-56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley; y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales sin que puedan establecerse diferencias por motivos de origen étnico, nacionalidad, sexo, edad, capacidades diferentes, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley.

El empleador y los trabajadores podrán convenir en que los segundos desempeñen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente.

Art.-59. El trabajador y el empleador fijan la duración de la jornada de trabajo, sin que puedan exceder de los máximos legales.

Con la limitación mencionada y con base en total de horas laborables en la semana, los trabajadores y el empleador podrán convenir la ampliación de la jornada diaria, a fin de permitir a los trabajadores el reposo acumulado de varios días a la semana. También podrá establecerse un programa de acumulación mensual, siempre que se ajuste a las exigencias del artículo 123 constitucional, fracción XXVII, inciso a), que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en esta ley y que exista acuerdo entre las partes.

Art.-133. Queda prohibido a los empleadores o a sus representantes (aumentan las siguientes fracciones XII y XIII):

XII. Realizar cualquier acto de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo. Se entiende por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que lesione, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el trabajo; y

XIII. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Capítulo.- De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores

Art.-153-A. Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y estos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el empleador y el sindicato o sus trabajadores.

Art.-153-F. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el empleador preste a los trabajadores para iniciar, continuar o complementar ciclos escolares en los niveles básicos, medio o superior.

Art.-153-K. (aumentan las siguientes fracciones)

1. Realizar el diagnostico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad, impulsar la capacitación y el adiestramiento, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas así como la evolución de la productividad de la empresa;

III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad;

IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permita elevar la productividad;

V. Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad.

Capitulo.- Contrato Colectivo del Trabajo.

Art.-387. El empleador que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

En este caso el sindicato deberá cumplir con las siguientes condiciones, la solicitud deberá ser formulada por escrito y tendrá la firma de los representantes del sindicato así como la de los trabajadores que como miembros representa. Se acompañara de las constancias vigentes expedidas por la autoridad registradora correspondiente relativas a la inscripción de:

a) Su directiva;

- b) Los estatutos, en la parte relativa a su objeto y radio de acción, que comprendan la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y
- c) El padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.

Capítulo.- Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y adiestramiento.

- a) se suprime.
- b) Emitir convocatorias para formar comités nacionales de productividad y Capacitación en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités;
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales idóneos para los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión de Comité Nacional de Productividad y Capacitación que corresponda;

(Objetivos y Procedimientos de Huelga, no cambian los artículos, pero se omiten varios Art. Que modifican en lo esencial al capítulo referido)

Capítulo.- Junta Federal de conciliación y Arbitraje.

Art.- 605. La junta se integrara con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los empleadores designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Habrá un secretario general de Acuerdos y, de ser necesario, otros secretarios generales y secretarios auxiliares, según se juzgue conveniente, de conformidad con lo que disponga el reglamento interior de la junta..

Art.-610. Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el proyecto de laudo a que se refiere los artículos 885 y 886 de esta ley, el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Especiales podrán ser sustituidos por auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes: (Aquí aumenta la palabra federal).

Titulo.- Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Art. -627-A. El servicio público de conciliación se prestara por conducto de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores, por integrantes de las juntas o por su personal jurídico.

Art.-774. En caso de muerte del trabajador, dejará de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento, y la junta procederá a efectuar las convocatorias a que se refiere el artículo 503 de esta ley.

Capitulo.- Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Art.-876. La etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente forma.

1. Las partes comparecerán personalmente a la junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada.

Capitulo.- De los Procedimientos Especiales.

Art.-893-A. Como requerimiento de procedibilidad de la demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo, se requiere que el sindicato provente acompañe.

I. Constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal;

II. Copia certificada de los estatutos o de la parte donde conste su objeto o radio de acción;

III. Relación firmada por los trabajadores que presenten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda;

IV. Certificación de la autoridad registradora correspondiente de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación;

Si de los documentos exhibidos se desprende que se cumplen los requisitos señalados, la Junta dará trámite a la demandada.

Art. 893-B. La prueba idónea para decidir sobre la titularidad es el recuento de los trabajadores, que se realiza conforme a lo dispuesto en el artículo 931.

Art.893-C. Mientras no se resuelva la titularidad, no se admitirá otra demanda por igual motivo. Resulta en definitiva la titularidad a favor del demandado, al actor no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurrido un año desde la fecha en que el laudo causare estado o en que el actor se hubiere desistido.

Capitulo.- Procedimiento de Huelga.

Art. 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al empleador y en el se formularan las peticiones, anunciaran el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalaran el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el termino de prehuelga.

IV. Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo y no existe otro legalmente depositado, el Presidente de la Junta dará trámite al procedimiento respectivo, expresado por el emplazante, bajo protesta de decir verdad, que ha cumplido al presentar su pliego de peticiones los requisitos del artículo 387.

Art. 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observaran las reglas siguientes:

I. La Junta de Conciliación y Arbitraje requerirá a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para que le remita , bajo su más estricta responsabilidad, dentro del termino de cinco días naturales, el padrón del sindicato, que contenga la relación de los trabajadores sindicalizados al servicio de la empresa o establecimiento de que se trate; asimismo, solicitara al Instituto Mexicano del Seguro Social para que, dentro del termino de cinco días, exhiba lista de trabajadores al servicio del empleador, inscritos ante dicho instituto, y requerirá al empleador, con los apercibimientos de ley, para que dentro del mismo término le exhiba copia de la nómina de los trabajadores, lista de raya o de asistencia, o cualquier otro documento que la junta considere idóneo para efectuar el recuento, vigente a la fecha de presentación de escrito de emplazamiento de huelga;

II. Una vez recibidos los documentos señalados en la fracción anterior, la Junta los pondrá a la vista de las partes por un término de tres días para que manifiesten lo que a su derecho convenga.

Estos son los artículos o complementos que se intentan hacer a la Ley Federal del Trabajo y que han presentado una serie de cuestionamientos por los distintos actores, iniciativa presentada el 12 de diciembre del 2002, conocida como reforma Abascal.

5.6 Las diferentes posiciones sobre la reforma laboral.

En cuanto al tema sobre la reforma laboral, vamos a encontrar tres posiciones; los que están a favor de una reforma institucional, es decir, por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el sector empresarial que asumen como base principalmente dos elementos: productividad y competitividad mencionados en los documentos expuestos. Por otro lado, los sindicatos que están integrados a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el Partido de la Revolución Democrática (PRD) que permiten una reforma laboral para una mayor productividad, pero sin dejar a un lado derechos irrenunciables del trabajador. Por último, los sindicatos y estudiosos del tema que denuncian que no debe haber ninguna modificación a la ley del trabajo actual. La primera posición sobre el tema, considera que las autoridades del trabajo lo que pretenden no es elaborar una nueva Ley Federal del Trabajo, sino simplemente y, además, por consenso, modernizarla y actualizarla, toda vez que los tiempos cambian y es obvio que la situación jurídica, económica y política que prevalecía en 1970 es totalmente distinta a la que prevalece hoy.

Para algunos especialistas se desea modernizar, no abrogar, la Ley Federal del Trabajo en forma consensuada, por lo que; se hace indispensable que las autoridades laborales intervengan primero como conciliadores para armonizar, más en apariencia que en realidad, los opuestos y conciliatorios intereses del capital y del trabajo y, posteriormente, como árbitros imparciales, a

fin de poder salvaguardar los intereses más altos de la comunidad en general. Del lado de los mesurados, se encuentra Miguel Ángel Granados Chapa que profetiza que el proyecto Abascal, como simbólicamente se ha llamado a la iniciativa de reformas laborales, presentada por un grupo de diputados en diciembre del 2002 al concluir el penúltimo periodo de sesiones de la LVIII legislatura. Para muchos especialistas es una iniciativa que nació muerta, pues un tema de esa envergadura difícilmente sería abordada en las sesiones anteriores a la renovación de la Cámara de Diputados. Con lo anterior se exponen con claridad los propósitos ocultos de la pretendida nueva legislación así como los riesgos a que, de ser aprobada, se expondrían los trabajadores y a sus sindicatos.

Nestor del Buen, especialista en la cuestión laboral, señal que el tema de fondo es más claro. El Secretario Abascal llegó al puesto que ocupa por sus inocultable antecedentes como dirigente empresarial (COPARMEX) y de manera especial como coautor, nada menos que con Fidel Velázquez, de esa “Nueva Cultura Laboral”, En su lanzamiento espectacular suponía consolidar el dialogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero patronales se desarrollaran en un clima de armonía” (punto seis de los objetivos centrales expuestos en este trabajo anteriormente); que busca la resolución de controversias “en el marco de la ley, en los valores fundamentales de la justicia, la equidad y el dialogo” trata de alcanzar una “cultura nacional de productividad y calidad que coadyuven a la preservación y fomento de las fuentes de empleo, en un marco de justicia y equidad social” y otras cositas por el estilo que conducen, de la mano del orden y la moral, a la cancelación de la lucha de clases por decreto. Ese es el problema que está presente en el proyecto Abascal, al no sustituir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces dependientes del Poder Judicial, contradice una frase de su propia obra: “Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral a

fin de mejorar los métodos de selección. Lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores (principios de la Nueva Cultura Laboral”. En lo referente al cambio de patrón por empleador, justifican dichos cambios en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta modificación para Arturo Alcalde es inadecuada tomando en cuenta que la ley reglamenta al artículo 123 constitucional el cual reiteradamente, hasta en 15 ocasiones hace referencia al termino “patrón”. En consecuencia, la ley secundaria debe ajustarse a los términos de la norma superior.

El resultado de las propuestas de Orden General conserva esta vaguedad. Por ejemplo, en el capítulo denominado Propuestas de Orden Especifico de la iniciativa laboral se formula una serie de afirmaciones que incurren en falsedad, en los puntos seis y siete (expuestos en este trabajo), relacionados a fortalecer la libertad sindical, la libre sindicalización, democracia y el pluralismo sindical, no se hace mención alguna de los medios para lograr estos objetivos, porque el texto de la iniciativa lo que fortalece es exactamente lo contrario, al crear nuevas causales para cancelar el registro de los sindicatos, reducir la topología de los sindicatos obreros y poner en manos de los patrones y de los lideres el derecho de huelga y la contratación colectiva. Otra modificación que trata de cambiar en esencia a la Ley Federal del Trabajo; es el código procesal que a pesar del inicio de las prácticas celebradas en la Secretaria del Trabajo se adquirió el compromiso de no incluir dicha reforma que el Presidente Ernesto Zedillo intentó imponer en su sexenio, éste se incluyó repentinamente en la iniciativa actual, profundizándose los controles a la libertad sindical. Pues antes de que se de tramite a un emplazamiento por firma de contrato colectivo o una demanda de titularidad (Art.893-A y Art.-893-B) deberá reclamársele a los trabajadores que exhiban todas sus armas, no sólo que se identifiquen con nombre y apellido, sino que deben de pasar por un procedimiento de certificación de membresías y cumplimiento de

requisitos estatuarios en manos de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje o de la Secretaría del Trabajo. Para el representante de la UNT Arturo Alcalde: “el mensaje que había que dar a los inversionistas era claro: no se preocupen con la nueva reforma, solo los sindicatos autorizados previamente por la autoridad laboral podrán obtener la representación de un Contrato Colectivo, desde su etapa inicial de firma, hasta la posibilidad de un cambio”⁶⁴.

Tomando en cuenta que los propios patrones y los líderes que actúan con su complicidad suelen ejercer la representación mayoritaria de las Juntas Tripartitas de Trabajo, la propuesta permitiría convertir en Juez y parte a los Tribunales de Trabajo. Es fácil comprender el cerco que han impuesto los abogados patronales y los diputados, que por ignorancia avalaron esta reforma. Basta leer los artículos 920 fracción IV y el Art.893-C antes expuestos, para comprender que se niega la contratación colectiva legítima o cambio de representación gremial mediante la reclamación de la Titularidad de su Contrato Colectivo de Trabajo. Es importante señalar que el desempleado, desesperado por un trabajo, se somete por necesidad a contratos colectivos al margen de su voluntad y que se les descuenta una cuota sin conocer a su líder ni compañeros de sindicato, puesto que el patrón escoge al sindicato de su preferencia desde el inicio, en virtud de cláusula de exclusión.

Por último, se cuestiona Arturo Alcalde que no sólo se condiciona la firma de Contrato Colectivo fortaleciendo la práctica de que sea el patrón el que escoja el sindicato de su preferencia, ya que los emplazamientos a huelga prácticamente desaparecerán, sino también se nulifica el derecho de los trabajadores a cambiar de sindicato. “Resulta claro que si el contrato original es impuesto a los trabajadores sólo queda la opción de registrar un sindicato nuevo o de

⁶⁴ *Ibid. Proceso*, Sep. 2001. pp 22.

afiliarse a un Sindicato Industrial ya existente para reclamar un cambio de representación gremial en la titularidad del contrato colectivo del trabajo”⁶⁵. Como se observa en los artículos 893-A y 893-C se receta la misma medicina al señalar en el artículo 893 que antes de demandar una titularidad deberá exhibir la misma certificación de la autoridad registradora a la que ya hemos hecho mención, o sea, que antes de demandar deberá sustentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en materia local o ante la Secretaría del Trabajo en materia federal para que estas autoricen o legitimen al sindicato con el fin de que cumpla con el llamado requerimiento de procedibilidad. Para Arturo Alcalde, la certificación de los patrones del sindicato, implica cumplir con un conjunto de requisitos previos ante la autoridad registradora; misma que exige una relación firmada de los trabajadores afiliados a los sindicatos que pretende el cambio, lo cual equivale prácticamente a una sentencia de muerte laboral, ya que el firmar y exhibir esta documentación a los representantes de los futuros demandados. Además de significar un recuento previo y un riesgo inminente para la aplicación de la cláusula de exclusión, la cual permitirá identificar a los trabajadores disidentes. Se trata, en suma; de un conjunto de requerimientos no sólo inconstitucionales porque violan el derecho de asociación profesional, crueles por que ponen en riesgo la integridad de los trabajadores que pretenden tener un sindicato representativo, contrario a convenios internacionales, sino también contraproducentes en la medida en que, al cancelar una vía jurídica para dar cause a los deseos de representación legítima, obviamente, sólo dejará la vía de los hechos. La referencia a la huelga burocrática sigue siendo válida, ya que al estar copada por la vía jurídica genera acciones directas al margen de la legalidad para expresar sus reivindicaciones o descontentos.

⁶⁵ Ibid. *Proceso*, Sep, 2001. pp 22.

En efecto, se pretende reforzar el *statu quo* de nuestro mundo del trabajo mediante mayor control corporativo de los trabajadores y sus organizaciones, mantener intocados los contratos de protección ya negociados, con nuevos candados procesales en los juicios de titularidad que impedirían que los trabajadores pudieran demandar y ejercer su libertad de afiliación sindical; con nuevos requisitos para firma del Contrato Colectivo del Trabajo con acción de huelga que prácticamente la harían imposible. La opinión de los especialistas es que se dejaron de lado las propuestas originales destinadas a fortalecer la libertad sindical, para dar paso a una mayor flexibilidad (Art. 56, 59, 74), productividad (Art. 2^o, 153-A, 153-I, 153-K) y competitividad (Art.153-F, 153-F-Bis, 159) en las empresas. Por lo tanto, se perjudica la relación del trabajo, en los artículos 39 y 47 antes expuestos en esta propuesta se introduce; el periodo de prueba, la incorporación contratos por temporada y de capacitación inicial, la prorroga indefinida de los contratos temporales y la ampliación de las causales de rescisión afectarían la estabilidad laboral. Así la mayor parte de las leyes laborales incluyen diversas disposiciones donde se sustenta el principio de que la duración de las relaciones laborales es indeterminada; este principio limita, por un lado la naturaleza del servicio prestado, y por otro, situaciones de excepción, porque lo que se pretende ante todo es la estabilidad en el empleo, concepto que para los teóricos del derecho del trabajo debe constituir la característica de todo contrato laboral, al margen del plazo que este pueda tener. La contratación eventual o temporal se considera como una ilegítima, pues la norma debe ser la permanencia del trabajador en el puesto, mientras no haya cambios que obliguen a modificar la relación obrero-patronal.

Para el doctor De la Cueva, el término de la relación laboral, sólo depende de la voluntad del trabajador; para él, únicamente en casos excepcionales el patrón o empleador puede influir en la terminación de un contrato de trabajo. Señala que esta situación nada más se justifica cuando

hay incumplimiento grave de las obligaciones contraídas por el trabajador, lo cual debe de quedar perfectamente delimitado en la ley para impedir arbitrariedades o injusticias. En su concepto: *“la estabilidad es el derecho del obrero que tiene como base una finalidad mediata y otra inmediata, al mismo tiempo que es fuente y garantía de otros derechos conexos, finalidad mediata es preparar al trabajador para la adversidad y la vejez; es la certeza del presente y del futuro; es permanecer en el trabajo mientras no se dejen de cumplir obligaciones o se de motivo a la separación; es, también alcanzar el derecho a la antigüedad; es la confianza en el desarrollo normal de la existencia y en el sostenimiento decoroso de la familia; es desterrar del diario acontecer cualquier sombra de duda respecto a la capacidad y habilidad personales”*⁶⁶.

En lo que se refiere a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, ésta se determinará cuando: a) haya una causa de fuerza mayor o un hecho fortuito no imputable al patrón; b) falte la materia prima; c) haya un exceso de producción e incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; d) haya una escasez de fondos. La solicitud de suspensión se tramitan mediante un procedimiento especial. La protección al empleo se manifiesta jurídicamente en dos ámbitos: el individual y el colectivo. En lo individual, el problema se centra en definir el grado de compromiso entre el patrón y el trabajador, repercutiendo en los causales de terminación, rescisión y suspensión de las relaciones individuales de trabajo, sujetos a las indemnizaciones. En el ámbito colectivo, las causas de suspensión se refieren a la interrupción temporal o definitiva de las actividades de las empresas. La Legislación establece grandes atribuciones a las autoridades laborales para regular la suspensión y la terminación colectiva de las relaciones laborales. En el primer caso, la suspensión colectiva deberá revisarse cada seis meses y obliga al empresario a solicitar a la autoridad laboral autorización para efectuarla; en

⁶⁶ Ibid. De la Cueva, Mario.

caso de que la suspensión obedezca a causas económicas, debe omitirse a la autorización de la autoridad laboral, que tiene amplias facultades discrecionales para decidir. En la práctica, las empresas buscan convenios directos con los sindicatos, o toman medidas unilaterales de separación de trabajadores (incurriendo en ocasiones en elevados costos de despido) con el objeto de no recurrir al procedimiento legal, que suele ser tardado y costoso.

Aunque en los tres últimos lustros se han registrado notables cambios en las modalidades de contratación colectiva de las empresas con los sindicatos, las normas establecidas en la legislación permiten numerosos mecanismos de participación de los sindicatos en la gestión de la empresa: a) en la investigación de faltas y en la determinación de sanciones por incumplimiento en el trabajo; b) en la determinación del salario –mismo que debe ser remunerador y no inferior al mínimo- y aunque la Ley establece que puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra o por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, no especifica de manera explícita las posibilidades de relacionarlo con la productividad y la eficiencia del trabajador (aun en la iniciativa Abascal no existe un instituto o artículo que exprese esta relación: salario-productividad); c) en la Ley Federal del Trabajo hay muy pocas disposiciones que buscan promover la productividad y regulan, por contrario, la capacitación, en cuyas modalidades puede intervenir el sindicato, si así lo establece el contrato colectivo correspondiente. Para Graciela Bensusan existe un relativo consenso acerca de la influencia de los modelos de regulación sobre los costos laborales y la flexibilidad en sus diversas dimensiones (salarial, numérica, organizacional). Pero aun no hay un acuerdo acerca de cuales serían las características institucionales más propicias para fomentar un mejor desempeño económico.

CONCLUSIÓN.

El primer obstáculo de flexibilizar los derechos de los trabajadores en aras de aumentar la productividad, se origina en la disposición legal que señala que los contratos colectivos no pueden pactarse en condiciones inferiores a las preexistentes (Art.9, Ley Federal del Trabajo). Esto significa que en México no se admiten los retrocesos pactados en materia de derechos adquiridos; a menos que sean resultado de una decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia de un juicio de modificación de contrato colectivo entablado por la empresa (Art., 496, Ley Federal del Trabajo). En tal caso, el procedimiento correspondiente a los conflictos colectivos de naturaleza económica autoriza al tribunal laboral (de integración tripartita) a subir o bajar las condiciones de trabajo establecidos previamente, se trata de salarios, de otras prestaciones incluso del volumen de empleo. El inconveniente de este procedimiento, además de su impredecible duración, es que si los trabajadores emplazan a huelga por alguna causa legal se suspende su tramitación.

Por lo tanto, en la misma Ley Federal del Trabajo existen preceptos legales que introducen barreras a cualquier retroceso en materia de derechos adquiridos, además del carácter irrenunciable de las normas laborales, como antes mencionamos, el único antídoto legal sobre la rigidez contractual sería la tramitación de un procedimiento ante el tribunal electoral. Sin embargo, durante décadas la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje siempre respaldaron los criterios empresariales a cambio de favores reeditables, esto facilitó la flexibilidad de las reglas destinadas, lo que explica la situación actual precaria de los trabajadores.

En este sentido, la “flexibilidad corporativa” constituye uno de los obstáculos a superar para transitar hacia un modelo de relaciones laborales equitativos, es decir; que la opinión del trabajador sea tomada en cuenta por sus líderes sindicales democráticamente elegidos por sus meritos en su lucha conciente de mejorar las condiciones de sus agremiados. Así, sólomente se podrá transitar sobre el eje de productividad y competitividad, con beneficios para el trabajador y el empresario sin seguir en las disimulaciones actuales. Para ello, se necesita un clima de confianza (imposible de forjarse en un mundo de complicidades e ilegalidades) que permita una mayor participación de los trabajadores en el cambio tecnológico, organizativo y del nuevo proyecto laboral. Se deben erradicar las prácticas flexibilizadoras que ponen en peligro la estabilidad del empleo con los contratos temporales. Puesto que si consideramos los distintos casos estudiados en las reformas laborales que se han impulsado en otros países permisivos de despido estos no favorecieron el desarrollo de la productividad del trabajo, mientras que en regímenes como el de México, no impidieron el aumento de la productividad en los años noventa. En cuanto, a la importancia y eficacia de los regímenes de protección sobre el desempeño de sus distintos sectores industriales; en lo particular en lo que se refiere a la productividad del trabajo, se señala que otros factores, como el nivel de actividad, el grado de utilización de capacidad instalada, las tecnologías y la capacidad de inserción en el mercado internacional, tienen mayor influencia.

En conclusión, en los dilemas de la reforma laboral mexicana se deben distinguir claramente de los que el neoliberalismo planteo en otros países, al limitarse por lo general en ellos exigencias flexibilizadoras que no pusieron en entredicho la legitimidad de las instituciones laborales tradicionales. En México la necesidad de la reforma se origina no solo en el cambio del modelo económico, sino también en la transformación del régimen político que obliga a

encontrar nuevas formas de gobernabilidad laboral, alejadas desde luego del viejo autoritarismo (ver el caso minero de estos tiempos). Pues, no sólo esta en crisis la eficacia del sistema de presentación de los asalariados, sino la naturaleza “corporativa estatal” que dejó a los trabajadores en total precariedad. El régimen de regulación laboral mexicano era y es ante todo un modelo de política centralizada y entretrejida en las estructuras oficiales políticas y unipartidistas, su transformación esta mucha mas estrechamente anclada a la transformación general del sistema político que en la mayoría de los países latinoamericanos. Por lo tanto, sin una transformación política global, no habrá renovación del sistema de relaciones industriales.

Durante el gobierno de Vicente Fox, nuevamente hubo un compromiso estatal firme con los intereses de los inversionistas nacionales y extranjeros, mientras, los sindicatos siguen subordinados a las políticas y criterios de oportunidades sexenales. Lo que deja un muy reducido espacio al debate sobre la reforma laboral. Esto explica porque todo el impulso reformador viene principalmente del sector empresarial y está nutrido de consideraciones tomadas de las recetas flexibilizadoras de la OCDE y del Banco Mundial con el objeto eliminar obstáculos para aumentar la productividad de las empresas. Desde los años ochenta, si recordamos, las empresas buscaron en parte imponer mas o menos por la fuerza esta flexibilización, también convencer con estímulos a los trabajadores (por ejemplo, premiando financieramente la polivalencia y la flexibilidad) de las ventajas de una modalidad flexibilidad laboral. Esto se traslada claramente en los artículos que transcribimos en este trabajo sobre el proyecto Abascal; los elementos ya clásicos de la flexibilidad laboral están ahí presentes: flexibilidad numérica, que es la capacidad de los empresarios de emplear o desemplear sin tantos obstáculos. La segunda dimensión es la llamada flexibilidad funcional, ésto se traduce en utilizar con mayor libertad a los trabajadores dentro de la actividad productiva, moverlos de sus puestos,

dedicarlos a tareas diversas. Sin embargo, aunque las doctrinas generales de la STyPS actuales no hablan de la necesidad también de la flexibilidad salarial que puede estar en la figura concreta de bonos por productividad, calidad, asistencia, etcétera. Para ellos las elasticidades positivas de los salarios respecto de la productividad se consideran indicio de la existencia de negociaciones, en la que los sistemas de pagos por resultados pueden ser importantes y en donde los trabajadores permanecen en el empleo por periodos relativamente largos. Pero, en la propuesta Abascal es un punto no desarrollado; y no por descuido, los redactores de esta propuesta no quisieron comprometerse con bonos de productividad o con sueldos mayores de acuerdo a la producción de los trabajadores como ha sucedido en la mayoría de los contratos colectivos donde los bonos son insignificantes o muy poco atractivos para los trabajadores o bien no hay ninguna firma de convenios de productividad actualmente. Es por ello que un nuevo modelo de regulación podría ofrecer ventajas para el capital como para el trabajador y dar lugar a un intercambio de ganancias mutuas como altos salarios, bonos de productividad y un seguro de desempleo que proteja al trabajador de los embates de la globalización, siempre que tomemos en cuenta estos temas favorables para el trabajador.

El orden económico triunfante de 1989 al caer el muro de Berlín, no ha podido encontrar, al iniciar el siglo XXI, respuestas satisfactorias a los problemas más estructurales, como es el problema del desempleo. En el momento actual, entre una décima y una cuarta parte de la población económicamente activa de los países occidentales industrializados no tienen posibilidades de empleo. Ya nadie puede tomarse en serio la esperanza de que sólo o principalmente con ayuda del crecimiento económico se encontrara una salida a este problema. Se necesitan innovaciones legales que protejan al trabajador que ha perdido su empleo. Hasta el momento se han presentado dificultades para reunir los consensos y la fuerza política necesaria

en torno aun diseño alternativo, sin negar el hecho de que son los propios trabajadores los principales perdedores con el *statu quo*. De ahí la importancia de que nuevos actores como los partidos políticos, se sumen al tema del seguro de desempleo por tratarse de un problema eminente político.

En primer lugar, se debe buscar una reforma laboral que solucione los problemas de productividad, pues esta debe de tomar en consideración los elementos que impiden que se de esa productividad. No es justo ni legitimo que se vea a la Ley Federal del Trabajo como un obstáculo para generar esa productividad, puesto que existen problemas de infraestructura que no han enfrentado los problemas de la inseguridad de las carreteras, puertos, caminos y aeropuertos. El análisis de esos estudios y otros se deben de realizan desde la perspectiva del desarrollo económico. Por ejemplo, hay que considerar que el modelo de desarrollo económico hasta ahora ha al mercado laboral en dos sectores, uno formal y otro informal. En esa concepción, la acción gubernamental debe orientarse para propiciar la expansión del sector formal, los cuales tienen una mayor productividad y remuneración superior a los empleos informales.

En cuanto a los salarios altos, no necesariamente dañan la competitividad; pueden crear una fuerza de trabajo más estable y motivada a incrementar la competitividad, además de que se crean nuevos consumidores y nuevos mercados. Sobre este punto, la reforma Abascal no se compromete con el proceso de una nueva distribución de los beneficios en relación con la productividad. Por ello, debemos de dar una mayor importancia al tema de mayores recursos, en beneficio de los trabajadores con atención en el problema de la productividad, elemento fundamental y vital para crecer desde el punto de vista de la globalización. Sin descuidar otro tema como el del mercado interno. En una economía que esta creciendo de acuerdo con su

mercado interno, los salarios crecientes ayudan a todo el país, debido a que aumentan el poder de compra y demanda del consumidor; lo cual es el mayor impulsor del crecimiento económico en una economía moderna cuyo crecimiento depende de los mercados externos, el aumento salarial es un problema, ya que se añaden a la carga de competir internacionalmente.

Los trabajadores en países de altos salarios y los trabajadores en países de bajo salario pueden tener muchas diferencias profundas pero también tienen un interés común: buscar una vía superior para la competitividad y asegurar que se comparta los beneficios que resultan de ello. Uno de estos beneficios, aparte de un mejor salario. Está el tema sobre el seguro de desempleo; pues los principios de los proyectos, hasta hoy presentados, forman parte de otra cultura que pretende el Banco Mundial introducir, las condiciones económicas de nuestro país son completamente diferentes y el patrimonio de los trabajadores es en realidad su trabajo, constituido día con día, es por ello que nuestro país necesita un seguro de desempleo como programa o como ley.

BIBLIOGRAFÍA.

- Atianza, Manuel, *Introducción al Derecho*, Fontamara, México, 2003.
- Bobbio, Norberto *Sociedad y Estado en la Filosofía Política Moderna*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.
- Barajas, Santiago, *Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, Mexico, 1996.
- Bensusan, Graciela, *“El modelo mexicano de regulación laboral*, Plaza y Valdes, México, 2000.

- Clark Margorie, Ruth, La organización obrera en México, Ediciones Era, México, 1979.
- Cerroni, Humberto, Marx y el Derecho Moderno, Editorial Grijalbo, México, 1972.
- Coleti, Lucio, El marxismo y Hegel, Editorial Grijalbo, México, 1977.
- De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, tomo I, México, 1985.
- Fridman, Rose y Milton, Libertad de Elegir, Ediciones Orbis, S.A, España, 1983.
- Gaceta Parlamentaria, año VI, Palacio Legislativo de San Lázaro, Enero de 2003. México.
- Hobbes, Thomas, El Leviatán, FCE, México, 1992.
- Kant, Emmanuel, Principios Metafísicos de la Doctrina del Derecho, UNAM, México, 1968.
- Loyzaga de la Cueva, Octavio, Neoliberalismo: flexibilización de los derechos laborales, Porrúa, México, 2002.
- Las Razones y las Obras, Presidencia de la República, FCE, México, 1996.
- Marx, Karl y Engels, Friedrich, El Manifiesto Comunista, Editorial Debate, España, 1998.
- Palmier, Jean Michel, Hegel y la Sociedad moderna, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.
- Passet, Rene, La ilusión Neoliberal, Editorial Debate, España, 2001.
- Presidencia de la República, Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, México.
- Poder Ejecutivo Federal, Nueva cultura laboral, 2001. México.
- Poder Ejecutivo Federal. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006. México.
- Poder Ejecutivo Federal, Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006. México.
- Rousseau, Juan Jacobo, El contrato social, Porrúa, México, 1979.

- Ruiz Ramón, Eduardo, La revolución mexicana y el movimiento obrero 1912-1923, Ediciones Era, 1978.
- Revista Proceso, 2 de septiembre, 2001. México.
- Stiglitz, Joseph, El malestar de la globalización, Taurus, México, 2002.
- Truyol y Serra, Antonio, Historia de la Filosofía del Derecho y del Estado, Alianza Editorial, España, 1982.
- Tigar, Michel E., El derecho y el ascenso del capitalismo, Siglo Veintiuno Editores, México, 1981.
- Yavich, L. S., Teoría del Derecho, Editorial Nuestro Tiempo, México, 1985.