

SECRETARÍA DE SERVICIOS
DOCUMENTALES - BIBLIOTECA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

CIENCIA POLÍTICA

227403

REFORMA LABORAL: PROYECTO 2001

TESINA QUE PRESENTA:

JOSÉ LUIS MARTÍNEZ HERNÁNDEZ

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN

CIENCIA POLÍTICA



PROF. ENRIQUE GARCÍA MÁRQUEZ

ASESOR



PROF. DELFINO PONCE RODRÍGUEZ

LECTOR

MEXICO D.F.

ENERO DE 2001

11/10/2024 14:11

Quiero expresar un sincero agradecimiento a todas las personas que, de alguna manera, me han impulsado hasta concluir este trabajo: a mis padres; mis hermanas y hermanos; a mis hijos José Luis y Hansel; a Margarita, mi mujer, que ha sabido comprometerme con mis sentimientos, metas y proyectos y a Daniel.

Mi reconocimiento con profundo respeto y admiración al apoyo de la Dra. Irene Arellano, mujer de indudable calidad humana, quien con su amistad y ayuda profesional me ha alentado a seguir adelante en todos los aspectos de mi existencia.

Por último, al profesor Enrique García Márquez por su valiosa asesoría en el desarrollo de este trabajo.

INDICE

Presentación.....	3
Introducción.....	5

Capítulo I. Estados.

El Estado del bienestar.....	10
El Estado populista.....	16
El Estado mínimo.....	20

Capítulo II. Semblanza de la legislación laboral.

Semblanza de la Legislación laboral.....	26
--	----

Capítulo III. La reforma laboral

Propuestas del Sector Privado 1987.....	38
Discursos de Campaña CSG.....	39
Propuestas del Sector Privado 1994.....	42
Plan Nacional de Desarrollo.....	44
Iniciativa del PAN.....	46
Anteproyecto del PRD.....	71

Capítulo IV. La reforma gradual

La reforma gradual.....	103
Conclusiones.....	108
Bibliografía.....	116

PRESENTACIÓN

¡Una vez más!. La nueva avanzada contra el sindicalismo mexicano ha colocado en el escenario de la discusión política nacional la reforma laboral.

El Licenciado Carlos Abascal, “antiguo” dirigente empresarial, es nada menos que el encargado de presentar al Presidente de la República, Lic. Vicente Fox, una serie de propuestas para reformar la Secretaría del Trabajo y la legislación laboral vigente. El ex dirigente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) es, nada menos, el promotor de la “nueva cultura laboral”, que no es otra cosa más que un nuevo intento para acabar con lo que queda de la conciencia obrera en el mundo productivo, es decir, se pretende dar fin a la lucha de clases en aras de la nueva competitividad empresarial basada en la productividad e introduciendo conceptos como: flexibilidad laboral, para disponer de un trabajador “mil usos”, remunerado por horas y, paralelamente, para menguar las conquistas sociales restringe la representación sindical (el sueño dorado de los empresarios).

Para lograr tales objetivos que atentan directamente contra los derechos básicos de la clase trabajadora, se atacan; la contratación colectiva (haciéndola más ágil y flexible) y la representatividad de los sindicatos. Así como su propia existencia, promoviendo la individualización de las relaciones de trabajo. Y para restarle fuerza al sindicalismo, hasta hacerlo desaparecer (si fuera posible), se impulsa, sobre todo, el aspecto negativo de la libertad sindical, que posibilita al trabajador optar por no afiliarse a ningún sindicato.

Así pues, el flamante Secretario del Trabajo, visto por sus colaboradores cercanos como el “defensor de los trabajadores”, viene promoviendo en distintos foros y medios de difusión la “nueva cultura laboral” (con los mismos lineamientos del texto firmado en el año de 1996 con el título de principios de la nueva cultura laboral¹), de corte “humanista”, basada en una filosofía del trabajo donde los conflictos laborales se diriman por la vía del consenso y concertación y no más por la vía de la confrontación. Una filosofía sustentada en una educación que haga pensar y actuar al trabajador, en el desempeño de sus actividades, como si él fuera el propietario de los medios de producción. Alentar la cooperación basado en la buena fe y la lealtad entre los factores de la producción y para alcanzar niveles superiores de competitividad y productividad hay que asumir fundamentalmente el compromiso de la capacitación de los trabajadores y empresarios².

Dadas las características de visión empresarial del Presidente Vicente Fox, que cuenta con un gabinete formado principalmente por empresarios y partidarios de la desregulación laboral, es de preverse que para liberar de “trabas” al mercado de trabajo, una labor prioritaria de su gobierno será enfrentar al sindicalismo que durante años ha sido la columna vertebral de los gobiernos anteriores, como una acción para adecuar las condiciones del país a la nueva cultura laboral (neocorporativa).

¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **Principios de la Nueva Cultura Laboral**, Texto firmado, entre otros: por el Lic. Javier Bonilla García, Secretario del Trabajo y Previsión Social; C. Fidel Velázquez Sánchez, Secretario General de la CTM; Ingeniero Héctor Larios Santillán; Presidente del Consejo Coordinador Empresarial; Lic. Carlos Abascal Carranza, Presidente de la COPARMEX y fungiendo como testigo de honor el ex Presidente Dr. Ernesto Zedillo, en la Residencia oficial de los Pinos, el día 13 de agosto de 1996, fotocopia.

² Ibid.

INTRODUCCIÓN

La llegada del siglo XXI anuncia importantes cambios en la economía a nivel mundial, la globalización y la integración económica, así como, el avanzado desarrollo tecnológico constituyen fenómenos que han modificado la dinámica económica mundial, de tal forma que en diversos países se han registrado transformaciones tendientes a crear las condiciones favorables para adecuarse a las circunstancias actuales del nuevo orden económico.

En las últimas tres décadas, el mundo ha asistido a este proceso generalizado de transformaciones que lo afectan casi de manera global, la Organización Internacional de Trabajo lo llama mundialización, en el sentido limitado de describir la oleada de medidas de liberalización del comercio, de las inversiones y de los flujos del capital en el mundo entero. La globalización también incluye las diferentes partes del proceso de producción, es decir, “la fábrica mundial”, ya que es posible que una mercancía o producto terminado contenga componentes maquilados o manufacturados en diferentes países. Y el propósito consiste en incrementar la tasa de ganancia del gran capital, desencadenando un ciclo de reproducción universal fundado en la ley del valor que mundializa las variables económicas; costos de ganancia, salarios, ciclos de producción y reproducción del capital dinero, mercancías; estándares universales de calidad de los procesos y los productos, formación de tasas de productividad y competitividad, etc..

Así pues, la globalización neoliberal ha extendido la aplicación de drásticos programas de ajustes estructurales, que implican la indiscriminada desprotección y desregulación de los

mercados laborales, comerciales y financieros, la reestructuración de los estados nacionales y la creación de grandes bloques regionales económicos con el objetivo de subordinar lo público al interés privado y, en particular, lo público nacional a lo privado internacional.

Para garantizar la concentración de capitales a las grandes empresas, los gobiernos de los estados han sido obligados, por la lógica del mercado, a efectuar significativos recortes en los gastos públicos y a dismantelar los sistemas de bienestar social, reduciendo cualitativamente el llamado Estado del bienestar, es decir, a desentenderse de los derechos obtenidos por los trabajadores a través de las conquistas de periodos anteriores (en particular de la posguerra) en servicios como; educación, salud, vivienda, etc., atentando a la vez contra los derechos de jubilación y vacaciones, junto con la reducción del salario y el crecimiento explosivo del desempleo.

El Estado del bienestar es debilitado al máximo a fin de que pueda desempeñar aquellas funciones que estén acordes con los ingresos menguados. El cambio de estas funciones y su consecuente permuta al Estado mínimo evaluador, ha originado el ir dejando a la iniciativa privada la administración de varias empresas públicas. De esta manera podemos entender el por qué de las privatizaciones indiscriminadas, las desregulaciones, la libre circulación de todas las formas del capital, incluida la financiera, la flexibilidad laboral extrema y la superexplotación del trabajo.

Los organismos internacionales y supranacionales se perfilan como un gobierno mundial, en el cual, organismos como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial

(BM), entre otros, son los brazos institucionales que están imponiendo al resto del mundo una arquitectura de sistema de economía mundial, que responde cada vez más a los intereses de los grandes centros de poder económico.

En suma, ante la dinámica de los cambios tecnológicos y de la competitividad internacional, se ha obligado a algunas naciones, como es el caso de México, a insertarse en la nueva forma de acumulación internacional de capital y en el proceso de producción como productores parciales de mercancías, a partir de la “ventaja competitiva” que nos caracteriza; mano de obra barata, relativamente abundante y, en general, poco formada o capacitada.

Entonces, para insertar a México en este contexto mundial, los organismos financieros internacionales y el Estado mexicano le impusieron al país; una política económica que sustituya el patrón de acumulación de capital, sustentado en la industrialización, por medio de la sustitución de importaciones y de protección al mercado interno, por otro, el del libre comercio, que se inicia a partir de los efectos de la crisis de 1982; una reforma del Estado, sustituyendo la forma del Estado de bienestar por la del Estado mínimo evaluador, que trajo consigo las privatizaciones del sector paraestatal y la compactación y desarticulación del sector central y una política laboral que está en vísperas de sustituir el modelo de relaciones laborales y sindicales corporativos, por otro de naturaleza neocorporativa, basado en los principios de la productividad, la flexibilidad, la movilidad y la polivalencia.

En conjunto, estas imposiciones han ocasionado en nuestro país una flexibilización y caída

salarial; el estancamiento del empleo y despidos masivos; la reorganización de los mercados de trabajo (creciente inestabilidad y destrucción de empleos formales y aumento del empleo precario en maquiladoras y franquicias) y el aumento, igualmente, de la fuerza de trabajo campesina migrante en dirección de los Estados Unidos de Norteamérica³

Particularmente, la nueva política laboral impulsada por los empresarios y el gobierno, tiene dos orientaciones simultáneas; la primera, hacia el incremento de la productividad y la segunda, hacia la desestructuración de los sindicatos. Para llevar a cabo sus fines, se está modificando y adecuando el marco jurídico para adaptarlo a la llamada “nueva cultura laboral”, por lo tanto, pretenden reformar el Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, objetivos de este estudio.

La nueva administración del país, se propone concretar dicha reforma que se encuentra pendiente en la Cámara de Senadores, en espera que de inicio el próximo periodo de sesiones del año 2001.

³ Ortega, Max, ponencia, “contexto de la reforma neoliberal de la LFT” en: **Reforma laboral el debate**, Coordinador Raúl J. Lescas, Edit. Uníos, México D.F. 1998, pp. 65 y 66.

CAPITULO I

ESTADOS

EL ESTADO DEL BIENESTAR

El Estado, desde el punto de vista del Derecho, es la unidad colectiva o de asociación asentada en un territorio y regida por normas de derecho, se compone de tres elementos: territorio, población y poder,⁴ cuenta con una legislación definida como el proceso por medio del cual sus órganos específicos promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, es decir, leyes que conforman el derecho, cuya función primordial es facilitar la convivencia social protegiendo los intereses básicos del hombre. Es el marco legal donde operan las distintas fuerzas políticas, sociales y económicas, mediando las contradicciones inherentes al proceso acumulativo del capital.

La necesidad de la intervención estatal reside en el hecho de que el proceso de reproducción capitalista presupone estructuralmente funciones sociales que no puede o no quiere cumplir el capital privado, por ello el Estado se ve obligado a asegurar los costos de este proceso, empeñado directamente en renovar y mantener las fuerzas productivas. Para cumplir con esta función él ha de gozar de una determinada autonomía capaz de enfrentar no sólo a las reivindicaciones de la clase trabajadora, sino también a los intereses de algunos grupos del capitalismo privado. Ello ha provocado la consolidación de un Estado cada vez más social en el ámbito de la producción, pero también permite la apropiación privada del producto excedente. Esta dicotomía ha provocado, al mismo, un proceso inverso en las funciones del Estado, es decir, nos encontramos con un Estado cada vez menos social.

⁴ García Maynez, Eduardo, **Introducción al estudio del derecho**, Edit. Porrúa, México 1990, p.36.

De esta manera el Estado puede afectar el marco de la producción y distribución, asegurando el crecimiento, la estabilidad de precios, el empleo y los servicios sociales básicos como: la salud, la educación y la jubilación, incentivando el mercado y la producción, es decir, por una parte puede favorecer medidas que estimulen el crecimiento, promover la dinámica económica y a la vez asegurar la integración social. También constituye la fórmula de la participación política y la redistribución de la renta en aras de la integración de los sectores más desfavorecidos. Este es el Estado del bienestar.

Pero no es sólo un Estado de servicios sociales dirigido al uso de recursos comunes para abolir la miseria y asistir a los más desfavorecidos, sino una de las grandes uniformidades estructurales de la sociedad moderna en la que el poder político se emplea para modificar con medios legislativos y administrativos el juego de fuerzas del mercado en tres sentidos: 1) garantizar a los individuos y a las familias una renta mínima, independientemente del valor de su trabajo en el mercado y de su patrimonio; 2) reducir la inseguridad social capacitando a todos los ciudadanos para hacer frente a difíciles coyunturas (enfermedad, vejez, etc.) y; 3) garantizar a todos, sin distinción de clases ni de renta, las mejores prestaciones posibles en relación a un conjunto determinado de servicios.⁵

Decir Estado del bienestar, en el sentido económico, equivale a decir fortalecimiento del poder adquisitivo del salario y ampliación del mercado consumidor; en sentido político, a decir democracia representativa avanzada (no obstante el fuerte corporativismo que lo caracteriza); en sentido social y sociológico, equivale también a decir aumento sensible de

⁵ Pico, Josep, **Teorías sobre el Estado del bienestar**, Edit. Siglo XXI, España, p. 133.

la seguridad social y a decir intento de solidaridad humana.

Pero debe quedar muy claro que el Estado del bienestar representó un conjunto de reformas al sistema capitalista, que si bien respondieron a la presión de la lucha de clases, son reformas que no tocaron sus cimientos económicos; también respondieron a las necesidades del capitalismo en su evolución, en otras palabras, representó un grado apreciable de humanización colectiva pese a la desigualdad económica que a la fecha mantiene.

Al extenderse el abanico de los derechos sociales, el aparato de Estado adquirió, por su estructura y gestión, un papel protagonista, tocando todos los rincones públicos y privados de la vida social, de tal manera que se transformó en el agente más importante de la producción y reproducción de la sociedad,⁶ y la población espera que los gobiernos se responsabilicen e intervengan en sectores cada vez más amplios de la sociedad, pero al mismo tiempo piden la reducción de los impuestos y la contención de precios. Además, la expansión convirtió al Estado en el empresario más importante de los países capitalistas con su consecuente elevación de cargas fiscales. Este cambio, en lo particular, trajo el aumento de la burocracia, la institucionalización del movimiento obrero a través de los sindicatos y su participación política corporativa. Así pues, los cambios en general no sólo afectaron a la distribución de la renta y la acumulación del capital, sino también a la productividad del trabajo y a muchos de los valores y derechos que se han ido adquiriendo. En este sentido, el intervencionismo estatal, más que una ayuda para resolver los problemas

⁶ Ibid., p. 1.

de la sociedad actual, parece haberse convertido en un impedimento y en una pérdida de confianza cada vez mayor.

Las evoluciones y cambios no le han evitado la crisis de los años setenta: recesión económica e inflación, pérdida masiva de empleos, crisis fiscal y aumento sin precedentes de la deuda pública, entre algunas de las características más sobresalientes del coste del sistema para mantener el bienestar económico y social.

Entonces, al venir multiplicando y determinando su presencia se ven acentuadas las contradicciones que encierra el impulso que ha de dar a la reproducción y el aumento del capital y el intervencionismo que adopta sobre el intercambio; entre la presión fiscal y el deseo de inversión privada; entre el sentido de dependencia que es cada vez mayor en el ciudadano. Estas contradicciones producen una crisis aguda porque el Estado se ha vuelto incapaz de mantener sus promesas democráticas y se ve obligado continuamente a utilizar subterfugios ideológicos en aras de legitimar su actividad. También, interviene directamente en la mediación de la relación laboral y de los objetivos básicos de la clase obrera (salario, condiciones de trabajo, empleo, etc.). Pero, ésto no ha alterado la dinámica fundamental del capitalismo, aunque es verdad que han cambiado algunos parámetros políticos de las clases, lo que sí ha conseguido el Estado del bienestar es marginar la pobreza y la oposición a través de la institucionalización de la huelga y de los convenios colectivos, reduciendo la presión del ejército industrial de reserva, pero a su vez, ha generado nuevas fuerzas de izquierda, sobre todo en el sector público que se unen a la clase trabajadora en los conflictos contra el Estado.

Las bases legitimadoras del Estado del bienestar se encuentran hoy en: a) el consenso popular con determinados valores de bienestar; b) la eficacia con que el gobierno se apresta a gestarlos y; c) el grado de participación o acceso que tienen las masas a éstos, medido por la integración de la élite y el voto popular.⁷

De acuerdo con el panorama anterior, los partidarios del neoliberalismo económico consideran necesario acabar con el Estado del bienestar, ya que además de modificar la naturaleza del capitalismo, constituye, según ellos, un serio obstáculo para la producción de la riqueza y para destruirlo es preciso destruir la fuerza que lo sostiene: la fuerza de los trabajadores organizados.⁸ Una clase obrera con buenas defensas sindicales resulta mucha resistencia para los dueños del capital, quienes necesitan cumplir con el procedimiento restablecedor o incrementador de la tasa de ganancia.

El ataque al Estado del bienestar tiene varios frentes, en uno de ellos se dice que el financiamiento para la gran transformación tecnológica de hoy y la consecuente reconversión o redespiegue industrial en los países de capitalismo avanzado (especialmente en los Estados Unidos), exigió y sigue exigiendo una necesaria “revolución financiera” (lo que desde otra perspectiva se define como el predominio del capital financiero sobre el productivo), que produjera y sigue produciendo una mayor concentración del capital, ésta, a su vez, se facilita con un nuevo patrón o modelo de

⁷ Ibid, pag. 121.

⁸ Arguedas, Sol, **El estado benefactor ¿ fenómeno cíclico?**, Edit. Mundo, México 1990, pp. 83 y 84.

acumulación y todo es posible únicamente si se rompe el Estado del bienestar.⁹

Se entiende pues, que la imposición de políticas económicas neoliberales exige un previo o simultáneo debilitamiento de los sindicatos y de todo aquello que exprese la fuerza del movimiento obrero organizado, el cual, como se sabe, aunque muchas veces manipulado, es baluarte del Estado del bienestar.

Desde la visión neoliberal, este mismo Estado del bienestar, con su clase obrera organizada, obstaculiza la acumulación acelerada que necesitan los capitalistas en determinados momentos para aumentar o restaurar las tasas de ganancia disminuida por la crisis, cosa que procuran hacer provocando deliberadamente una recesión en la economía para bajar los precios de la mano de obra y despedir trabajadores, pero esto es impedido por la defensa sindical, de aquí la periódica y necesaria agresión por parte del capital al trabajo.

Así pues, el Estado del bienestar es muy complejo, no sólo tiene la función de proteger los logros (la vida o la propiedad), sino que apunta también a las acciones positivas (redistribuir la riqueza, reglamentar las relaciones sociales, tomar a su cargo ciertos servicios colectivos, etc.).

⁹ no debemos olvidar que el Estado del Bienestar sigue siendo un Estado capitalista, pero en él implica la existencia de una sociedad más humana.

EL ESTADO POPULISTA

La gran depresión del 29 y sus repercusiones a nivel internacional permitieron la consolidación de la teoría keynesiana y el nuevo rol del Estado del bienestar. El uso del gasto público, el pleno empleo, el bienestar social y la intervención directa del Estado, fueron concebidas como políticas de gobierno para salir de la crisis. La intervención estatal en países de América Latina nos trajo como consecuencia el populismo; en México (cardenismo), en Argentina (peronismo) y en Brasil (getulismo).¹⁰

En México, mediante las nacionalizaciones (petróleo, electricidad y ferrocarriles) y la inversión en infraestructura (energía, combustible, acero, cemento, etc.), el Estado creó las condiciones para una acelerada y amplia formación de empresas públicas para desarrollar nuevas actividades administrativas, así como, el rescate de empresas privadas en “quiebra” para asegurar la planta del empleo, apoyando también la formación del capital en el sector privado. Así, la intervención del Estado se fortaleció a tal grado que se constituyó en el eje central del desarrollo económico y social mediante recursos y concesiones a la pequeña y mediana industria para alcanzar altas tasas del PIB, mayor empleo, alto número de prestaciones, provocando un efecto multiplicador de crecimiento económico y social. Al mismo tiempo, con la extensión y el mejoramiento de los sistemas de salud, seguridad social y educación, se hizo cargo, total o parcialmente, de la reproducción ampliada de la fuerza de trabajo, tanto en el plano material como en el ideológico (el experimento

¹⁰ Ver, Leal, J. Felipe, **Populismo y revolución**, México UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 1984, p. 57.

mexicano de educación socialista da buen testimonio de ello).¹¹

El proyecto de educación obedecía a la necesidad de vincular estrechamente ésta con las necesidades de mejoramiento e incremento de la producción capitalista, en momentos en que el crecimiento de la productividad del trabajo se prefiguraba como la fuente principal de explotación laboral.

El aumento de salarios, la legislación laboral, la política social, fueron otros tantos mecanismos que a la par que recogían demandas levantadas desde hacía mucho tiempo por las masas, permitieron fortalecer las bases de acumulación de la fracción industrial de la burguesía. La extensión de la sindicalización hacia las masas recientemente urbanizadas y la institucionalización de las organizaciones sindicales como aparato de Estado, conjugó reclamos populares con la necesidad de acotar el potencial disruptivo de las masas, introducir diferenciaciones en el seno de las clases populares, derivar hacia frentes no antagónicos sus demandas y reivindicaciones y disponer de una fuerza en la que el Estado populista podría recurrir para arbitrar los conflictos entre las fracciones dominantes y para preservar su propia autonomía.¹²

El elemento corporativo que se reconoce en el Estado populista (la integración como aparato del Estado de las organizaciones oficialmente representativas de los intereses categoriales de los trabajadores y de los empresarios) parece haber tenido como finalidad

¹¹ M. Vilas, Carlos, "El populismo como estrategia de acumulación en A. Latina" en: Revista, **Críticas de la Economía Política**, edición latinoamericana 20/21, Edit. El Caballito, México, D. F., Julio-Dic.1981, p. 133.

¹² Ibid.

principal, la reducción o acallamiento de las diferencias y contradicciones en el seno de una y otra clase. Se buscó también disminuir y despolitizar el nivel de los conflictos sociales generados por la transición hacia el nuevo patrón de acumulación. El Estado populista pudo así delegar en los aparatos burocráticos de esos cuerpos (aparatos generalmente impuestos en definitiva por el Estado) la regularización de sus contradicciones internas, sectoriales, corporativas, reforzando su imagen externa respecto a las contradicciones de la sociedad y eventualmente convirtiendo en problemas de reglamentación administrativa los enfrentamientos políticos e ideológicos que pudieran suscitarse.¹³

Ello trajo consigo, en México como en Brasil, una extraordinaria concentración y centralización¹⁴ del poder político y de la administración pública diametralmente opuesta al federalismo y trajo también, aparejado, el incremento de las funciones del Estado, el crecimiento de la burocracia pública y la incursión de la administración estatal en el terreno de la organización de los patrones y trabajadores. Esta estructura oficialista se combinó con una serie de pactos de “unidad sindical”,¹⁵ misma que otorgó al Ejecutivo Federal, que fungió como árbitro en una situación de compromiso, una autonomía relativa frente a cada clase o grupo social en lo particular y lo situó por encima de la sociedad, en cuanto a personificación de la nación en su conjunto, y con ella la aparición de formas de representación corporativa, que se entreveraron con los modelos de representación

¹³ Ibid, p.134.

¹⁴ El centralismo es la expresión de los grandes monopolios económicos del Estado (y de muchos privados que son sus aliados), de los monopolios culturales en las grandes ciudades y, en fin, de los monopolios políticos. (Ver. García Márquez, Enrique, “El cierre de fundidora de Monterrey” en: Ana Alicia Solís (coord.), **El neoliberalismo y la lucha de clases en México**, México, Edit. Movimiento de Cristianos Comprometidos con las Luchas Populares (MCCLP), 1993. P 2.

¹⁵ Leal, J. Felipe, ob. cit., p. 29.

ciudadana.¹⁶ En teoría el mismo fenómeno reformista que precede a la formación del Estado del bienestar en las sociedades capitalistas desarrolladas determinan la aparición del populismo mexicano y latinoamericano, ambos son resultado de la evolución del capitalismo, aunque condiciones distintas, de gran desarrollo de unos y de subdesarrollo de otros.

El estado benefactor (en la década de los cuarenta) y su proyecto modernizador nacionalista tuvo como base un pacto social entre los factores de la producción, ambos, patrón y trabajador aceptaron el “tutelaje del Estado”: el primero porque era el principal beneficiario (a través de todas las políticas que se instituyeron para estimular el crecimiento de la industria); el segundo, porque el Estado revistiéndose de una imagen paternalista se autodenominó “protector del trabajador”. Con esto, el Estado aceptaba una retórica populista (obrerista y agrarista), instrumentaba políticas de bienestar social, fundaba toda una serie de instituciones que tenían como objeto proporcionar ciertos servicios sociales y asistenciales a los trabajadores y creaba también las condiciones favorables (exención de impuestos, mano de obra barata y controlada, protecciones arancelarias, etc.) para el crecimiento de una burguesía débil hasta entonces.¹⁷

¹⁶ Surgen nuevas coaliciones políticas que emprendieron acciones gubernativas.

¹⁷ Revueltas, Andrea, “Las reformas del Estado benefactor en México” en: *Revista Política y Cultura*, invierno 93/primavera 94, año 2, n° 3, UAM-X, México, p. 220.

EL ESTADO MINIMO

El aumento del Estado que creció de manera desproporcionada, forzando sus afanes en la búsqueda de medios para sostener su mismo tamaño, agravó sus problemas; excesivo intervencionismo, enorme burocratización, gastos deficitarios, etc., agravados, además, por la corrupción, la influencia y el derroche de las élites gobernantes. Razón por la cual, países como México emprendieron el adelgazamiento del Estado (ya que nuestro problema no ha sido el de un Estado pequeño y débil por naturaleza, sino el de un Estado que en su creciente tamaño se hizo débil). En particular, la crítica neoliberal está dirigida a impugnar el papel interventor del Estado, para ellos: en la economía, debe cesar su función reguladora y dejar la actividad productiva en manos de la iniciativa privada y al libre juego de las fuerzas del mercado, privatizar las empresas nacionalizadas, abandonar el proteccionismo que ha creado la industria costosa y de baja calidad; en lo administrativo, reducir el gasto público, el personal estatal y los gastos sociales; en lo social, renunciar a las prácticas paternalistas y populistas.

El colapso financiero de 1982 no sólo marcó el agotamiento de un modelo de crecimiento (sustitución de importaciones), sino que puso de manifiesto el desgaste del sistema político que domina desde hace más de setenta años y, por añadidura, intensificó la dependencia del país con respecto al exterior; a partir de entonces, las estrategias estatales han seguido los dictados de los organismos internacionales (Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial).¹⁸

¹⁸ Ibid., p. 217.

COORDINACIÓN DE SERVICIOS
DOCUMENTALES - BIBLIOTECA

Las nuevas estrategias han tenido como objetivo la reestructuración del Estado (que, en forma paradójica, es llevada por la élite gobernante, que representa a la burguesía neoliberal, sin la participación de la sociedad e implica, a la larga, una reducción de la soberanía estatal y el desmantelamiento de las bases tradicionales de su poder), así como la instauración de un nuevo modelo económico al pasar de uno proteccionista y nacionalista a otro abierto al exterior. Por su magnitud, estas reformas tienen repercusión en todos los niveles (económico, político y social) y conciernen tanto a las bases estructurales del sistema político (partido de Estado y corporativismo) como a las ideologías (nacionalismo, agrarismo, obrerismo, etc.) del Estado posrevolucionario.

El Presidente Miguel de la Madrid (1982-1988), al iniciar su sexenio, hizo público el PIRE (Programa Inmediato de Reorganización Económica), con el que se inició el viraje hacia el modelo neoliberal aplicando las estrategias elaboradas por el FMI para nuestro país, que habían sido concertadas poco tiempo antes (noviembre de 1982) en una carta de intención. Desde entonces, los acuerdos con el FMI se han proseguido. En términos generales incluyen políticas de ajuste macroeconómico y reformas de tipo estructural: entre las primeras se contempla la apertura comercial, la austeridad en el gasto público, una prudente gestión monetaria y, como objetivos prioritarios, la estabilidad financiera, el control de la inflación y el pago de la deuda; las segundas se articulan alrededor de tres ejes: el sistema fiscal para incrementar ingresos; la desreglamentación interna (eliminación de precios, de las subvenciones y de cierta rigidez en el mercado de trabajo); y la desreglamentación externa (apertura hacia el exterior mediante la reducción de derechos aduanales y el abandono del régimen de licencia de exportación, así como el libre arribo de inversiones

extranjeras y las privatizaciones -para reequilibrar temporalmente las finanzas públicas-).

El modelo está exclusivamente abierto al exterior; de una economía cerrada se pasó abrupta y precipitadamente a una de las cinco economías más abiertas del mundo, sin dar tiempo a que la producción nacional se adaptara, no se tomaron medidas para proteger a la industria interna, ni se elaboró un plan de desarrollo industrial. Ello provocó desde 1992 un estancamiento e incluso quiebra de la pequeña y mediana industria, con el consiguiente desempleo,¹⁹ también favoreció una aguda concentración del ingreso y un empobrecimiento de las mayorías.²⁰

¹⁹ Para el Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI) la Población Económicamente Activa (entre 12 a 65 años), en el periodo de 1986 a 1997, creció 16.2 millones de habitantes, con un promedio de 1.4 millones por año.

Las cifras gubernamentales nos dicen que en el mismo periodo la PEA creció 10.3 millones a razón de 936.3 mil trabajadores, razón por la cual hace doce años, aproximadamente, se maneja la meta de crear 1 millón de empleos anuales.

Javier Aguilar hace una interesante comparación con los datos anteriores, basado en los registros del IMSS y el ISSSTE, encontró que en la primera institución la afiliación, de 1986 a 1997 creció en 2.9 millones, a razón de 264,000 empleos permanentes por año. Mientras que en el ISSSTE aumentó en 201,000 trabajadores con un promedio anual de 18,272 afiliados.

Así pues, si consideramos que la PEA creció en 1.4 millones anuales y los trabajadores afiliados al IMSS y al ISSSTE fueron de 282,000 en promedio, en el mismo periodo, nos daremos una idea de lo que ha crecido, en términos de generación de empleos, nuestra economía. (Ver. Aguilar García, Javier, "Transformaciones de la PEA frente al TLC" en: **Memorias del primer encuentro internacional, impacto de la globalización y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte**. UOM, México 1998. 101-113 pp.).

Por otro lado, los beneficiarios del desempleo creciente y la quiebra de medianos y pequeños empresarios se traducen en ganancias para los 133 grupos que controlan las empresas más significativas. De las 500 firmas de más trascendencia, las 50 más grandes (sin contar PEMEX) concentran el 57.11 % de las ventas, 53.48 % del activo y 54.80 % del personal ocupado.

De esas 50 organizaciones, las estadounidenses representan un 40 % de las ventas, 34.36 % del activo y 43% del personal ocupado. También, el 72 % de la inversión extranjera directa es estadounidense. Asimismo, tenemos que los patrones nacionales representan el 4 %, de los cuales unos grupos o familias concentran la mayor cantidad de riqueza mexicana, con ello, México aporta a la lista de FORBES (los hombres más ricos del mundo) 24 o 25 personajes, mientras que las cifras oficiales ubican a 26 millones de mexicanos en extrema pobreza (según datos de la Universidad Obrera), aunque el economista e investigador del Colegio de México Julio Boltvinik nos dice que son 51 millones (ver Juárez Sánchez Laura, "Presupuesto público y distribución del ingreso" en: Revista trabajadores, N° 17, año 4, Marzo-Abril del 2000, Universidad Obrera de México, México, 27-28 pp.).

²⁰ Revueltas, Andrea, ob., cit., p.224.

Pero, la intervención del Estado en la economía no ha desaparecido, es cierto que este ha dejado de ser patrón al privatizar empresas y que ha liberado la economía al desreglamentar los cambios mercantiles, aún sigue interviniendo a través de rígidas políticas monetarias y financieras, lo que repercute de una manera negativa sobre la producción nacional, en particular la micro y pequeña empresa.²¹

Esta intervención se debe replantear por completo, porque el Estado mínimo que se requiere no debe ser el Estado arrogante de hoy al que se sólo se haya mutilado, el conflicto no se resuelve renunciando a lo público y privatizando, sino conectando a la empresa capitalista con las demandas sociales que genera la democracia.²²

En el aspecto laboral, las empresas tienen que aceptar el pleno empleo como objetivo social, mientras que los trabajadores tienen que aceptar la necesidad de mayor productividad y moderación salarial como requisito del crecimiento económico y bienestar social, que incorpore a los miembros pobres y desaventajados de la sociedad,²³ tomando en

²¹ Ibid., p. 227.

²² Muñoz de Bustillo, Rafael, **Crisis y futuro del Estado del Bienestar**, Alianza Editorial Madrid, España, 1989, p. 19.

²³ Con relación al poder adquisitivo del salario mínimo, según estimaciones de la Universidad Obrera de México, éste cayó en un 38% en términos reales, de la devaluación de Diciembre de 1994 a Enero de 2000. Si tomamos como referente el año de 1976 (año en que el salario llegó a su máximo histórico) el deterioro es de más del 90 % . A esto hay que sumarle la disminución de recursos al salario social por recortes de subsidios a productos básicos (tortilla, pan, leche y gas) y por reducción del gasto para educación, vivienda y salud, para entender que el desempleo y los recortes de los programas sociales han hecho aumentar la población por debajo de la línea de pobreza, afectando de forma más intensa a los sectores más débiles. Por ejemplo: del total de recursos destinados al gasto presupuestario en 1983, 19.58% se destinó a educación, 9.30 % a agricultura, 27.70 % a aportaciones federales para entidades y municipios y 17.47 % a la salud, mientras que, para el 2000, las participaciones pasaron a 7.11 %, 2.10 %, 14.13 % y 14.82 % respectivamente. En el presupuesto de egresos para el año 2000, se destina la cantidad de 14,478,650,100 pesos, a través de la SEDESOL, que se distribuirán a razón de 1.53 pesos diarios por persona entre los 26 millones de mexicanos que se encuentran en pobreza extrema, reconocidos por el gobierno o a razón de 0.78 pesos por persona, entre los 51 millones según datos del investigador Julio Boltvinik. (Ver Juárez Sánchez, Laura, Ob. Cit., p. 28). Por último, según datos del Banco Mundial, "... que entre 54 y 58 % de la población - es decir, de 52.92

cuenta que crear empleos no es “colocar gente”, es crear necesidades y mercados nuevos, lo que por necesidad implica innovación. Ahora bien, las barreras a la innovación no son culturales, son sociales y administrativas, y el Estado en sentido amplio es su principal responsable.

Se puede hacer retroceder al Estado nacional, detener la progresión del conjunto colectivo, pero no es posible deshacerse de él, además, no se trata de introducir adelantos técnicos (computadoras) sino cambiar sus métodos de prácticas y su espíritu, garantizando la innovación, el desarrollo y el cambio, pero los defensores del neoliberalismo son incapaces de comprender que la liberación de la economía no significa un retiro total del Estado. El motor del cambio ya no puede ser la reivindicación de la igualdad, sino la demanda de compromiso, de participación, de confianza y de sentido.

millones a 56.84 millones de mexicanos- sobreviven actualmente en una situación de ‘pobreza o de ultra pobreza’.” (Diario la *Jornada*, Sec. Economía, México, D. F., 15 de Abril de 2000, p. 16).

CAPITULO II

SEMBLANZA DE

LA LEGISLACIÓN

LABORAL

SEMBLANZA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

El Artículo 123 no nace de manera espontánea, sino como el producto de una tradición jurídica, cultural y social, pero principalmente surge de las carencias económicas de una clase: los asalariados del campo y la ciudad. Ya anteriormente, en el siglo antepasado, a mediados de los cuarenta, el notable jurista mexicano Ignacio Ramírez miró a lo lejos el advenimiento de un derecho laboral para proteger a los trabajadores, acuñando el término de *derecho social* para después elevarlo a la categoría de norma en la Constitución de 1857. Esta ideología tenía por objeto proteger y tutelar no sólo a los menores, huérfanos, hijos abandonados, mujeres y jornaleros (como inicialmente se conoce) sino a todos los trabajadores manuales e intelectuales, a los campesinos y a los económicamente débiles para liberarlos de la esclavitud en que vivían.²⁴

Este pensamiento identificado por su esencia protectora hacia el proletariado, que se convirtió más tarde en norma fundamental de la Constitución de 1917, significó un avance sustancial, jurídicamente hablando, ya que antes las relaciones laborales se regían por el Derecho Civil y no por una rama específica que permitiera equilibrar las fuerzas, apoyando a los débiles ante los fuertes. Pensamiento presente en el programa del Partido Liberal Mexicano (PLM) de los hermanos Flores Magón, en cuya exposición de motivos (del manifiesto del primero de julio de 1906) demandaba con una serie de artículos la protección para los trabajadores,²⁵ demandas que hicieron eco en las huelgas de Cananea y Río Blanco,

²⁴ Véase Trueba Urbina, Alberto, **Derecho social mexicano**, Edit. Porrúa, México 1978, p. XXII.

²⁵ Ibid, p. 25.

donde se resumían las necesidades de los trabajadores que desempeñaban sus labores en graves condiciones de injusticia y explotación.

Indudablemente que sólo en sentido restringido existía en el México de vísperas de la revolución un verdadero proletariado, pues el proceso de diferenciación social aún no producía la separación clásica de obreros y campesinos, separación a la que probablemente contribuyeron los campesinos-artesanos como vehículo para que la ola de descontento obrero se expandiera a los pueblos y ciudades que recorrían. Esta creciente inconformidad tomó una forma opositora más militante contra los patrones cuando aparecen los primeros sindicatos (en sentido moderno) en las zonas industriales.²⁶

Por otra parte, los choques violentos contra la autoridad en las huelgas citadas y el conflicto ferrocarrilero (1908), marcaron el fin del Estado liberal puro o clásico. El hecho que el gobierno local y federal aceptaran intervenir en dichos conflictos (así como la serie de instituciones que surgen a principios de este siglo), llevan la aceptación de la mediación y la intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales,²⁷ pero también reforzó el interés que tenía la élite gobernante en dirigir el desarrollo de las organizaciones obreras.

Aunque el clima político de hostilidad creado por el régimen porfirista detuvo y sofocó el avance de los obreros en su labor de organización, tuvo, sin embargo, efectos limitados sobre las actividades huelguísticas que siguieron siendo sorprendentemente más intensas.

²⁶ Carr, Barry, **El movimiento obrero y la política en México 1910-1929**, Edit. Era, México 1976, p.24.

²⁷ Véase Suárez Gaona, Enrique, "Ley Federal del Trabajo de 1931" en : **Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo**, STyPS, México 1981, pp.20-21.

No obstante, al no existir organizaciones sindicales de carácter nacional,²⁸ la mayor parte de la acción huelguística tendió a ser de carácter espontáneo y en muchos casos la llevaban a cabo trabajadores que no formaban parte de organización alguna.²⁹

Al propagarse por la República la noticia de la rebelión maderista, se formó de manera inmediata una gran variedad de sindicatos y agrupaciones obreras cuya ideología iba desde el mutualismo tradicional hasta el anarcosindicalismo. Para 1912 la Casa del Obrero Mundial, al constituirse, cristalizó por primera vez el proyecto de establecer una federación que reuniera a todos los sindicatos y grupos obreros de la capital y de otras ciudades.

En junio de 1911 la ola de huelgas barrió todo el país, exigiéndose aumentos de salario, reducción de la jornada de trabajo y la abolición de algunas prácticas administrativas hostiles a los obreros,³⁰ situación que no disminuyó ni siquiera después de que Madero asumió provisionalmente la presidencia de la República en noviembre de 1911.³¹

La respuesta maderista a la problemática obrera fue de alcance muy corto, sus realizaciones en el campo de las reformas laborales se limitaron a la creación, por Decreto del Congreso de la Unión el 13 de diciembre de 1911, de la Oficina del Trabajo, órgano dependiente de la

²⁸ En 1906 se logró fundar el gran Círculo de Obreros Libres, organización que estableció con rapidez ramas en las fábricas ubicadas en el centro y el oriente de la República, y ya para fines del mismo año, existían más de ochenta filiales en funciones, incluso editaban un diario llamado **Revolución Social**. Ver Carr, Barry p. 37.

²⁹ Ibid., p. 32.

³⁰ Ver Carr, Barry ob. cit. p. 49.

³¹ Para mediados de 1912 se hallaban en huelga más de 40,000 obreros, muchas de estas huelgas fueron resueltas satisfactoriamente para los trabajadores, pero la hostilidad, tanto de la prensa como de algunos sectores del gobierno maderista se agudizó provocando nuevos trastornos en la actividad industrial. Ver Carr, Barry p. 50.

Secretaría de Fomento, Colonización e Industria para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo.³²

Fueron notorias las intenciones del régimen maderista de no querer reglamentar las actividades productivas ni de controlar el tamaño de las empresas, pero el rápido crecimiento de la actividad sindical, especialmente el espectacular aumento del número de huelgas convenció al gobierno que era necesario tomar medidas inmediatas, pero éste se encontraba en una encrucijada; por un lado se sentía acorralado por los compromisos adquiridos con la clase “empresarial” y por otro lado, por sus promesas de mejorar la suerte de los trabajadores. El gobierno se encontraba, pues, entre la espada y la pared porque no podían satisfacer al mismo tiempo a ambas partes.

Este dilema fue heredado a Don Venustiano Carranza, quién por temperamento y convicción era partidario de la reconciliación nacional y de la colaboración con el capital, pero si no aplacaba a la clase obrera, corría el riesgo de que los trabajadores descontentos quisieran unirse a los enemigos, por lo tanto, el primer jefe tuvo que pactar con la Casa del Obrero Mundial (COM),³³ prometiendo promover la promulgación de leyes que mejoraran las condiciones del obrero y de apoyar las justas reclamaciones que se presentaran contra las empresas, a cambio, los miembros de la comisión de la Casa prometieron reclutar obreros para los ejércitos constitucionalistas, como resultado de ese pacto se formaron los

³² La Oficina del Trabajo era considerada, en el ámbito laboral, como un medio para controlar las huelgas, sin embargo, la función de este Departamento marca el momento histórico en que por primera vez el gobierno de México reconoció la creciente importancia del movimiento sindical en el país, véase Ruiz Ramón, Eduardo, **La Revolución Mexicana y el movimiento obrero 1911-1923**, Edit. Era, México 1976, p.49.

³³ Pacto que abrió las puertas para que los políticos manipularan a su antojo el movimiento obrero.

batallones rojos, constituidos casi enteramente por obreros de la capital y del Estado de Veracruz.

Pero los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial no se dieron cuenta que una vez resuelta la crisis militar, sus miembros quedaban en una posición esencialmente débil para hacer presión, pues habían varios indicios de que la tolerancia oficial hacia las actividades sindicales era endeble, porque tanto Carranza como sus generales más cercanos temían que la Casa intentara convertir a los constitucionalistas en social-revolucionarios. En consecuencia, el jefe ordenó a los líderes de la Casa del Obrero Mundial que suspendieran sus esfuerzos por politizar a los obreros, ya que no quería en las jefaturas de las agrupaciones sindicales a ningún revolucionario y, para neutralizar cualquier posible amenaza a su autoridad militar, mandó encarcelar a los dirigentes más combativos en varios Estados, orden que fue llevada a cabo escrupulosamente. Así, el 13 de enero de 1916, mediante la disolución formal de los *batallones rojos*, se dio por terminada la colaboración de la Casa del Obrero Mundial con el constitucionalismo.

Para 1916, la creciente inquietud obrera ante el aumento del costo de la vida y el surgimiento de nuevas protestas, empujó a Carranza a asumir una posición abiertamente hostil a la clase trabajadora y con ésto la revolución, cuyo objeto teórico era beneficiar a los trabajadores, había dado una vuelta paradójica; el mismo régimen había atacado y vencido a uno de sus aliados, la Casa del Obrero Mundial, abanderada de la reforma laboral y de paso demostró que Carranza tampoco tenía el menor deseo de hacer partícipe de la victoria

revolucionaria a la clase trabajadora.³⁴ Pero éste, de corazón conservador y defensor devoto de la tradición patronal del México rural, entendió que sería eficaz recurrir a la retórica reformista para obtener la lealtad de la clase asalariada, por lo que era imperativo abrazar la filosofía del cambio por razones económicas y políticas, aunque no siempre de justicia social.

En diciembre de ese mismo año, Carranza envió al Congreso Constituyente de Querétaro un proyecto laboral (Art. 5), que resultó ser una propuesta limitada. El Congreso contaba con un buen número de constitucionalistas fieles al primer jefe, mismos que se declararon partidarios de las leyes sobre el trabajo, en especial Luis Cabrera, Cándido Aguilar, Gustavo Espinoza Mireles y Pastor Rouaix, entre otros, quienes propugnaban un Estado moderno donde hubiera garantías para el capital así como para el trabajador. Este grupo de Diputados retiró el proyecto del Artículo 5 y presentó un capítulo especial. Félix Palavicini y el ala conservadora del constitucionalismo, que sin duda alguna estaban más cerca de la filosofía carrancista, aceptaron de mala gana lo inevitable.³⁵

Al final del Congreso se aprobó una Constitución muy significativa donde nació el Artículo 123 después de un amplio debate y que fue, sin duda alguna, de una enorme importancia para la prosperidad y la personalidad legal del movimiento obrero de México, aunque finalmente, por haber sido una imposición “desde arriba”, en la práctica debilitó la combatividad a largo plazo de los trabajadores mediante la imposición de limitaciones

³⁴ Véase Ruiz R., Eduardo, ob. cit., p. 85.

³⁵ Ibid., p. 90.

legales específicas, como es el uso del arma tradicional del movimiento, es decir, la huelga.

Podemos decir que el Artículo 123, que reconoció y facultó al Estado como ente regulador de las relaciones entre el trabajo asalariado y el capital,³⁶ tiene, históricamente hablando, tres etapas notables: la primera, abarca 14 años y en ella tuvieron lugar intensos debates para definir la reglamentación que garantizara el respeto a las victorias de la lucha obrera, sobre todo a finales de la década de los veinte, pero además, el régimen procuraba reforzar el control legal sobre el movimiento obrero y limitar las prestaciones que por ley debían otorgar los patrones. En este periodo se recogieron las más legítimas aspiraciones de carácter colectivo, así como disposiciones legales contenidas en códigos del trabajo de algunos Estados.³⁷

Las huelgas continuaban estallando por diferentes rumbos del país. Los conflictos afectaban directamente a la economía nacional y no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados porque trascendían los límites de sus jurisdicciones. Frente a esta situación, la Secretaría de Industria giró una circular fechada el 28 de abril de 1926, en la que previno a los gobernadores que los conflictos ferrocarrileros³⁸ serían resueltos por el Departamento del Trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927 giró una nueva circular en la que decía que el Artículo 27 Constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas

³⁶ Leal Juan, Felipe, **Del Estado liberal al Estado interventor en México**, Edic. El Caballito, México 1991, pp. 56-60.

³⁷ Torres Jara, Ma. Teresa "Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo" en: **Antecedentes y evolución del Artículo 123 y de la Ley Federal del Trabajo**, Colección Foro Laboral, Serie Conferencias STyPS, México 1981, p.32.

³⁸ Para la gran huelga ferrocarrilera de 1926-1927, vease "La gran huelga rielera de 1926-1927" en: Maldonado, Edelmiro, **Breve historia del movimiento obrero**, Universidad Autónoma de Sinaloa, Colección Realidad Nacional , 4a., edición, México 1981, pp., del 82 al 93.

a la industria minera. Por último, el día 18 del mismo mes giró una tercera circular explicando que por motivos de la firma de un contrato ley nacional en la industria textil, todas las diferencias serían resueltas por el citado Departamento.³⁹

La situación creada por una nueva crisis laboral⁴⁰ y las mencionadas circulares, determinó al Poder Ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 el Decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) y de las Juntas locales, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de la industria ferrocarrilera, petrolera y minera, el cual hacía imposible la intervención de las autoridades locales.

En vista de la multiplicación de las dificultades, el 3 de agosto de 1929 el Lic. Emilio Portés Gil, en su carácter de Presidente Provisional de la República, convocó a los Diputados miembros del Partido Nacional Revolucionario (PNR) para que se reunieran en el Palacio Nacional, a fin de discutir los aspectos constitucionales de jurisdicción de un Código Federal del Trabajo. Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al que se dio carácter de ley y que fue ampliamente debatido. Así, la Ley Federal del Trabajo (LFT) fue promulgada el 18 de agosto de 1931 por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio.⁴¹

Esta Ley Federal del Trabajo unificaba bajo el control y la coordinación del poder central

³⁹ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Edit. Porrúa, México 1998, p. 52.

⁴⁰ Había una crisis de regionalización sobre todo con el movimiento obrero de los ferrocarriles nacionales, porque se trataba de un sindicato y de una empresa nacionales que no podían, en un momento determinado, estar sujetos a las legislaciones locales que incluso podrían ser conflictivas entre sí. Véase De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 52.

⁴¹ De la Cueva Mario, ob. cit., pp. 55 y 56.

del Estado las relaciones laborales, con lo que la “burguesía” gobernante asestó un fuerte golpe al movimiento obrero, pues al entrar en vigor, los sindicatos tenían que registrarse ante el gobierno, las huelgas serían calificadas por las autoridades y todos los pasos de la lucha proletaria serían en adelante vigiladas para ajustarlas a las disposiciones legales. Esta nueva Ley, de sello populista, en el fondo tenía la única intención de encontrar salidas puramente administrativas a los problemas económicos; eliminar los conflictos congelando la lucha política y llamar continuamente a la conciliación de los intereses sociales en pugna bajo la enseña de la reconstrucción nacional.⁴²

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931, que acabaría por dar al Estado los instrumentos institucionales para someter a su control a los trabajadores mexicanos, significó sólo un punto de partida, pues los propios legisladores reconocieron el carácter dinámico de las relaciones laborales, las cuales estarán sujetas a evolución constante.

La segunda etapa, la del trabajo burocrático (después de la promulgación de la LFT), tiene su comienzo real cuando el Presidente de la República, el General Lázaro Cárdenas, inició en 1938 la expedición del Estatuto Jurídico de los Empleados al Servicio de la Federación, misma que, en 1960, el Presidente Adolfo López Mateos continuó con la reforma al Artículo 123 para incluir dos apartados: el “A” que se refiere a las relaciones obrero-patronales y el apartado “B”. Finalmente, en diciembre de 1963 se expidió la Ley Federal

⁴² Córdova, Arnaldo, **En una época de crisis**, Edit. Siglo XXI, 5a edición, México 1989, Colección la clase obrera en la historia de México, Tomo 9, p. 89.

de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), reglamentaria del apartado “B”, que contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que prestan sus servicios en las diferentes dependencias que integran el Gobierno Federal,⁴³ con la única excepción contenida en la fracción XIII que señala que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del Servicio Exterior, se regirán por sus propias leyes.⁴⁴ Por otro lado, los contratos colectivos ampliaron las condiciones de trabajo en beneficio de la clase obrera con el consiguiente avance de las normas contractuales.

La tercera etapa, cuenta con una serie de reformas en donde sobresalen las de 1970, reformas que introdujeron pocos cambios en cuanto a la regulación de las autoridades del trabajo, pero sí incluyó una amplia lista de aquellas autoridades que tendrían a su cargo la aplicación de las normas del trabajo, adicionalmente a la propia LFT, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la Secretaría de Educación Pública (SEP) y a las autoridades de las entidades federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo, nos encontramos a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, al Servicio Público del Empleo, la Inspección del Trabajo, las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, la Comisión Nacional Para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y al Jurado de Responsabilidades.⁴⁵

⁴³ Guerrero, Euquerio, **Manual del derecho del trabajo**, Edit. Porrúa, 14a edic., México 1984, pp. 522-524.

⁴⁴ **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, 123a. edic., Edit. Porrúa, México 1998, p. 138.

⁴⁵ De Buen, Néstor, **El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México**, Edit. Porrúa, México 1994, p.6.

A lo largo de los años de vigencia de la LFT de 1970 a la fecha, se han producido cambios de importancia relativa, en particular, se ha modificado el nombre del Servicio Público del Empleo, que actualmente se llama Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (reforma constitucional del 9 de enero de 1978 y legal del 28 de abril del mismo año) y se han suprimido las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos (reforma constitucional del 22 de diciembre de 1986 y Ley de enero de 1988).⁴⁶

En 1980 se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la LFT para establecer las bases de un nuevo Derecho Procesal del trabajo.⁴⁷

Esta es la legislación que nuevamente quiere ser reformada respondiendo a un proyecto de industrialización sometido a las presiones internacionales y a las nuevas formas de producir y reproducir la explotación capitalista mundial, obedeciendo las políticas dictadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Mundial (BM) y la Organización de Comercio y de Desarrollo Económico (OCDE), y queriendo adaptar a nuestro país a la globalización neoliberal, se pretenden anular muchos de los derechos laborales obtenidos tras largos periodos de lucha.

⁴⁶ Ibid., p. 7.

⁴⁷ De la Cueva, Mario, ob., cit., p.62.

PROPUESTAS DEL SECTOR PRIVADO 1987

En el marco del compromiso con la modernización, los patrones agrupados en la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), Confederación de Cámaras Nacional de Comercio (CONCANACO) y la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) presentaron en el año de 1987 un documento titulado “propuestas del sector privado para el plan de gobierno 1988-1994”, donde se manifiesta como uno de los retos más importantes para insertar a nuestro país en el ámbito de la globalización, es el de asumir la “reconversión industrial”, misma que conlleva necesariamente a una revisión profunda de todos los elementos que inciden en la producción de bienes y servicios, cuyo objetivo esencial es la productividad y la competitividad,⁴⁸ por lo que instan a adecuar la legislación laboral a los tiempos actuales.

Por lo tanto, proponen favorecer la “modernización”⁴⁹ de las centrales sindicales para hacer viables la reconversión industrial y la apertura comercial.⁵⁰ Ello trae necesariamente el ejercicio de la libertad sindical que permita la elección libre de los representantes por cada uno de los sectores y un equilibrio en la participación de los mismos.⁵¹

En relación con los ascensos, pretenden eliminar el “escalafón ciego” por tratarse de un ejercicio basado en la antigüedad y no en la capacidad, fundamento que no coincide con la capacitación y la productividad como base fundamental del desarrollo.⁵² Introdúcen la

⁴⁸ Iniciativa Privada, **Propuestas del Sector Privado**, México 1987, p. 88.

⁴⁹ En una lectura correcta deberá entenderse la modernización como la fragmentación de las centrales.

⁵⁰ Iniciativa Privada, ob., cit., p.91

⁵¹ Ibid., p. 89.

⁵² Ibid., p. 91.

modalidad del recuento previo a las formalidades legales en el procedimiento de la huelga, para que ésta se limite al puro acto de la suspensión del trabajo por parte de quienes libremente deseen hacerlo.⁵³

En cuanto al despido del trabajador, se propone que la ausencia de aviso al trabajador no pueda ser motivo para refutarlo como despido injustificado⁵⁴ y se propone también la no intervención del gobierno en los programas de capacitación.⁵⁵

En general, se propone impulsar una mística nacional de superación, laboriosidad y productividad y, sobre todo, acabar con la lucha de clases.

DISCURSOS DE CAMPAÑA DE CSG

Con este antecedente, la idea de reformar la legislación laboral se planteó abiertamente desde el inicio de la campaña electoral del Lic. Carlos Salinas de Gortari en 1987, en una reunión llevada a cabo el día 06 de noviembre en la que los dirigentes del Congreso del Trabajo (CT) le manifestaron su apoyo a la candidatura. Salinas invitó formalmente a la dirigencia obrera a “integrar un grupo que junto con todos los factores de la producción, dialoguen y preparen el marco de las nuevas relaciones laborales para el siglo XXI. Un mes después, el 04 de diciembre, ya como candidato del PRI a la Presidencia de la República

⁵³ Ibid., p. 95.

⁵⁴ Ibid., p. 96.

⁵⁵ Ibid., p. 97.

instaló un comité de estudios de la legislación laboral.⁵⁶

Algunos días después, el 22 de diciembre, el candidato se reunió con el sector obrero en la fábrica Celanese Mexicana, en el Estado de México, donde ratificó su compromiso de reformar la legislación laboral y sentó las bases para llevarla a cabo:

“en materia de legislación laboral, quisiera señalarles, compañeros trabajadores del Estado de México, que durante la gira de proselitismo que realicé para alcanzar la candidatura del PRI a la Presidencia de la República, contraí con el movimiento obrero organizado, pilar fundamental de mi partido junto con los sectores campesinos y popular, el compromiso de proceder a un diálogo abierto y comprometido sobre la legislación laboral, para preparar las relaciones obrero patronales de acuerdo con el nuevo siglo que tenemos ya ante nosotros.

Establecí en el seno de mi partido un grupo de diálogo y análisis sistemático entre las diferentes centrales obreras y los diversos factores de la producción para que juntos, por la vía de la concertación, determinemos cual es la legislación laboral que con una visión de largo plazo reconozca realidades y establezca procedimientos que permitan dar pasos adelantados en la situación de los trabajadores de México. Haremos realidad el diálogo para establecer la legislación del siglo XXI”.⁵⁷

⁵⁶ Presidencia de la República, Unidad de la Crónica Presidencial, “que hable México”, diálogos con grupos sociales en: **Crónica del Gobierno de Carlos Salinas de Gortari, antecedentes, campaña electoral y elecciones federales 1987,1988**, FCE, México 1992, p. 285.

⁵⁷ Salinas de Gortari, Carlos, “pasaremos de las palabras a las realidades” en: **Discursos de campaña**, Tomo III, del 12 al 23 de diciembre de 1987, México 1988, pp. 141-142.

Según Salinas de Gortari para enfrentar la competencia tanto nacional como internacionalmente, se requería implementar la cultura productiva con nuevas formas de organización, incorporación de adelantos técnicos y sobre todo crear una nueva relación obrero patronal, encaminado a un solo fin, la productividad.⁵⁸

En la toma de posesión como presidente electo, el 1° de diciembre de 1988, ratificó el compromiso contraído.

Bajo el mando del Secretario del Trabajo y Previsión Social y coordinado por el secretario técnico, José Campillo Sainz, se iniciaron los trabajos, pero debido a la protesta de un grupo de abogados en franco desacuerdo con la manera de ventilar los trabajos, mismos que exigieron a la Cámara de Diputados abriera los espacios de deliberación, lo que motivó la creación de una comisión encargada de realizar audiencias públicas, que se llevaron a cabo durante el mes de agosto de 1989. Se escucharon 55 ponencias, en su mayoría presentadas por abogados, donde básicamente discrepaban entre sí, el efecto de esta situación fue que de inmediato la Secretaría del Trabajo y Previsión Social suspendió los trabajos y la comisión tripartita (sindicatos, patronos y gobierno) dejó de reunirse.⁵⁹ Ante esta situación, las autoridades tomaron la decisión que las modificaciones en el aspecto laboral, se podrían efectuar por medio de las revisiones de los contratos colectivos.⁶⁰

⁵⁸ Presidencia de la República, **Crónica del Gobierno de Carlos Salinas de Gortari, 1988-1994**, Síntesis e índice temático, FCE, México 1994, pp. 208 y 209.

⁵⁹ De Buen, Néstor, "La reforma de la Ley Federal del Trabajo ¿mito o exigencia?" en: **Foro de la legislación laboral**, memoria, Cámara de Diputados, LV Legislatura, edición del área de comunicación social/ Grupo Parlamentario del PRD, México enero de 1993 pp. 369 y 370.

⁶⁰ Presidencia de la República, ob. cit. P.210.

Con la idea de acabar con las estrategias de confrontación o la lucha de clases, durante el sexenio del Presidente Salinas, el Programa de Calidad Integral y Modernización, que ya existía con anterioridad, se orientó a promover de manera conjunta con los sectores productivos el desarrollo de iniciativas de capacitación, calidad y productividad en las empresas, para lo cual se otorgaba a éstas apoyo técnico y recursos financieros por un tiempo limitado. El programa venía funcionando desde 1988 con financiamiento parcial del Banco Mundial (BM) y su primera etapa finalizó en 1992, etapa que se conoció como Programa Nacional de Capacitación de la Mano de Obra.⁶¹

PROPUESTAS DEL SECTOR PRIVADO 1994

Más tarde, el sector privado volvió a insistir con un documento llamado Propuestas del Sector Privado para el sexenio 1994-2000, apurados porque la globalización y la mayor competencia internacional estaban urgiendo a las empresas mayor flexibilidad laboral y reducción de costos, cambios que están obligando que el empleo se de en condiciones menos reguladas.

Para cubrir la necesidad de lograr un crecimiento económico sostenido los empresarios proponen enfocar las relaciones laborales hacia la competitividad internacional, por lo tanto, se requiere de la modernización de la Ley Federal del Trabajo que ofrece desventajas

⁶¹ Ibid., p. 212.

importantes frente al reto de la competitividad,⁶² del sistema educativo, del sindicalismo, de la política de promoción del empleo productivo, del cambio de cultura y estilo de la propia administración de las empresas, del trabajo en equipo y desarrollo integral del trabajador.

Esta visión empresarial nos dice que para conseguir el crecimiento sostenido, es fundamental crear las condiciones de inversión que permita aumentar la productividad de la mano de obra, razón por la cual proponen los cambios en el marco legal que favorezca la libre organización del trabajador y que propicie en el mercado de trabajo flexibilidad para adaptarse rápidamente a las condiciones competitivas del entorno.

Para eliminar la “extrema rigidez” de la ley laboral vigente, se propone introducir normativamente la movilidad funcional y geográfica que permita al empleador la adopción de un proceso flexible de trabajo y la reubicación de los trabajadores según las necesidades de las empresas. Se propone reglamentar la contratación temporal, por horas o jornadas reducidas. Racionalizar las causales de rescisión del contrato de trabajo para evitar la improductividad. Para combatir el ausentismo laboral que provocan los llamados “puentes”, trasladar los días festivos que marca la ley al lunes inmediato.⁶³

Para el conocimiento y publicidad de los contratos colectivos, se propone establecer un registro nacional de contratos colectivos. Democratizar la huelga, acreditándola a través del voto secreto previo estallamiento (recuento). Se propone desaparecer las Juntas de

⁶² Iniciativa Privada, **Propuestas del Sector Privado 1994-2000**, México 1994, p.44.

⁶³ *Ibid.*, p, 47.

Conciliación y Arbitraje, la desaparición del Contrato Ley.⁶⁴ Elimina el “escalafón ciego” y que la capacitación no sea sólo responsabilidad del empleador.⁶⁵

En relación con los sindicatos, propone la autonomía de éstos de los partidos políticos, de las estructuras, fuerzas políticas e intereses económicos. Fomenta la libertad sindical⁶⁶ y elimina la cláusula de exclusión, de ingreso y separación.⁶⁷

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Las anteriores propuestas se hicieron presente en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, publicado en junio de 1995, donde se sostenía que era necesaria tal reforma.

“La expansión de la capacidad productiva puede alcanzarse sólo por dos vías: incrementando, mediante la inversión, los factores de la producción y elevando la productividad de esos factores. En estos dos puntos se centrará la nueva estrategia de crecimiento económico”.⁶⁸

El impulso a la inversión, comprenderá lo mismo la inversión en capital físico que la elevación de la calidad de la fuerza de trabajo. Esto último involucra tanto la educación y la

⁶⁴ Ibid., p, 48.

⁶⁵ Ibid., p, 49.

⁶⁶ Ibid., p, 50.

⁶⁷ Ibid., p, 45.

⁶⁸ Poder Ejecutivo Federal, **Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000**, México 1995, p, 135.

capacitación de los trabajadores como la procuración de condiciones de salud, nutrición y vivienda digna”.⁶⁹

Se propone que para alcanzar un crecimiento económico generador de empleos productivos y promotor de la recuperación salarial, promover las condiciones que alienten la inversión económica que traiga consigo una mayor demanda de fuerza de trabajo y, paralelamente, promover la “cultura de la productividad”. Por lo que se requiere flexibilizar las leyes que determinan el funcionamiento de los mercados laborales y, al mismo tiempo, se reclama un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral.⁷⁰

Por lo tanto, se propone analizar los diversos aspectos del orden institucional que determinan las condiciones de las relaciones laborales, tales como; la movilidad de la fuerza de trabajo, las modalidades de su remuneración, las condiciones de seguridad y riesgo laboral, la manera en que se establecen o finiquitan las relaciones de trabajo y los instrumentos para solucionar los conflictos.

En el mismo año, pero un mes después, la Organización de Comercio y Desarrollo Económico (OCDE) sugería a su vez al gobierno mexicano a que reformara la legislación laboral.

⁶⁹ Ibid., p, 136.

⁷⁰ Ibid., p, 151.

INICIATIVA DEL PAN

El día 12 de julio de 1995, finalmente, la Fracción Parlamentaria del Partido Acción Nacional (PAN) se encargó de darle forma jurídica a las propuestas empresariales, al compromiso gubernamental y a las recomendaciones de la OCDE, presentando en el Senado de la República las iniciativas de decreto que reformaban el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Para los panistas, México necesita acoplarse a la etapa de globalización de las economías. Las reformas de las diversas leyes aprobadas por el Congreso de la Unión implican cambios drásticos en las relaciones laborales. Por lo tanto, consideran necesario reformar nuestro derecho laboral, en particular la Ley Federal del Trabajo, adecuándola a la realidad actual del país.

Artículo 123

La propuesta fundamental de la iniciativa para reformar el artículo 123, es la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Social, como autoridades en los conflictos laborales dependientes del Poder Judicial, de carrera y, por lo tanto, inamovibles salvo responsabilidad, situación propuesta en la fracción XX del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional

También se propone reformar la fracción I del Apartado "A" y la misma fracción del

Apartado “B”, que establecen la jornada máxima de 8 horas; con la reforma se señala una duración máxima del tiempo semanal de trabajo de 40 horas (actualmente es de 48 horas semanales). Como consecuencia inmediata, se modifican las fracciones IV del Apartado “A” y II del Apartado “B” para pasar de 1 a 2 días de descanso por cada 5 de trabajo.

Además se pretende eliminar el precepto que se establece en la fracción II del Apartado “A”, que estipula que la jornada máxima nocturna será de 7 horas, considerando que la duración de la jornada debe ser de la misma duración del trabajo diurno y lo que debe ser diferente es la retribución, por tal motivo, define que la ley determinará salarios especiales para los trabajadores que laboren en jornadas mixtas o nocturnas.

En las fracciones V del Apartado “A” y Fracción XI inciso “c” del Apartado “B”, que regulan el trabajo de las mujeres que se encuentran en el periodo de lactancia, cambia los dos periodos extraordinarios de ½ hora diaria, por la reducción de una hora en la jornada diaria, fijando en 6 meses esta situación especial

Ley Federal del trabajo

En la iniciativa que presenta el Partido Acción Nacional, divide el Título Primero en dos capítulos: el de “principios generales” y el de “partes de la relación del trabajo”.

En el Capítulo primero, el tercer párrafo del artículo tercero (LFT) se adiciona como el artículo quinto relativo a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en función de

la productividad y los beneficios que puedan producir.

Asimismo, atendiendo a la apertura comercial y particularmente al Tratado de Libre Comercio se propone la reducción del mínimo de trabajadores mexicanos de un 90% a un 80% y suprime la obligación que todos los médicos en las empresas sean mexicanos,⁷¹ alegando que limita la libertad de trabajo consignada en el artículo 5º y 33 de las garantías individuales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se propone reconocer un cierto grado de aplicación extraterritorial de la normatividad mexicana en lo que se refiere a las relaciones laborales que se inician en México y se extienden al extranjero.⁷²

En el segundo capítulo se establece que el empleador podrá designar a sus representantes legales, por lo que amplía la interpretación de que sólo quienes realizan las funciones indicadas en el Artículo 11 de la LFT puedan representarlos legalmente en la etapa conciliatoria de los juicios laborales, situación que puede proyectarse a la etapa de demanda y excepciones, así como en el desahogo de la prueba confesional por parte de la empresa.⁷³

El Título Segundo, de las relaciones individuales de trabajo, está integrada por 5 capítulos:

En el primero, se promueve la contratación individual cambiando los términos del artículo 20 de la ley vigente “relación de trabajo” por “relación individual”.⁷⁴ Propone la sustitución

⁷¹ **Iniciativa de reforma de la legislación laboral emitida por el Partido Acción Nacional**, Artículo 8.

⁷² Artículo 11.

⁷³ Artículo 22.

⁷⁴ Artículos 23, 24 y 25.

de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Social.⁷⁵

Elimina: los artículos 22 y 28 de la LFT, que regulan el trabajo de los menores y las prestaciones de los trabajadores en el extranjero; el 29, que regula la prohibición de la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República Mexicana; el artículo 33 que obliga la ratificación de todo convenio de contratación colectiva o liquidación ante las autoridades laborales, quedando ésta como una opción; el 34, que en su fracción segunda, prohíbe la individualización de las relaciones laborales.

En el capítulo II, de la duración de las relaciones de trabajo, atendiendo a las necesidades de las empresas, garantiza la permanencia del trabajador en medida que sus servicios sean necesarios, se regula de manera flexible la prestación de los servicios en forma discontinua, por lo tanto, se adecuan los artículos 36, 37 y 38 de la LFT para establecer como regla general que la eventualidad de una relación laboral dependa precisamente de la temporalidad de la necesidad de los servicios.⁷⁶

Se establece un periodo de prueba de un mes para los que perciben hasta 6 salarios mínimos y dos meses a los que perciban más de 6.⁷⁷

En el capítulo tercero, de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se propone incluir tanto las suspensiones con goce de salario como aquellas que no lo tienen y

⁷⁵ Artículo 31.

⁷⁶ Artículos 34 y 35.

⁷⁷ Artículos 37 y 38.

destaca que el empleador no está obligado a pagar el tiempo que el trabajador utilice para atender citatorio expedido por una autoridad del Estado, en todo caso podrán pactar (el empleador y el trabajador) la forma de reponer el tiempo por parte del segundo.⁷⁸

Elimina el artículo 44 de la LFT aduciendo que no se justifica que para determinar la antigüedad de un trabajador se tome el tiempo de servicio en la Guardia Nacional.

El capítulo IV, de la terminación de las relaciones de trabajo, es una fusión de los capítulos IV y V del Título Segundo de la LFT, sustituyendo el término gramatical “rescisión” por “terminación”. Se reforma el artículo 53 de la ley vigente, adicionando en la iniciativa una fracción que se refiere a la libre decisión del empleador de suspender las relaciones laborales en virtud del periodo de prueba, al que se refiere en el artículo 37 ya citado.⁷⁹

Con las reformas se ubican las prestaciones de la prima de antigüedad fijando su naturaleza económica en un 5 % sobre el salario devengado en lugar del importe de 12 días por año como lo dispone el artículo 162 de la LFT. También se deja sin efecto la limitación al doble del salario mínimo para fijar el pago de ese derecho (artículo 486 LFT) y se extiende el porcentaje determinado a todas las prestaciones que la integran, permitiendo además la generación de intereses sin que cause impuesto. Queda suprimida la indemnización consistente en el pago de 20 días de salario por año de servicio prestado, por lo que se eliminan los artículos 49 y 50 de la ley vigente para insertar un artículo que además regula

⁷⁸ Artículos 40 fracción VII y 42 fracción IV.

⁷⁹ Artículo 44 fracción II.

la reinstalación.⁸⁰

Se otorga la prestación del pago de un mes de salario integral en el caso de muerte del trabajador en una situación de riesgo no profesional, no prevista en el artículo 54 de la ley vigente.⁸¹ Se eliminan del artículo 47 las causales de despido sin responsabilidad del empleador, las referidas en las fracciones I y XIV; la primera, porque se instituye el contrato de prueba y; la segunda (la pena de prisión), bajo el argumento que lo que importa es la imposibilidad de prestar el servicio y no la existencia del delito en sí. Al mismo tiempo, en la fracción VIII de la causal de terminación de contrato, “si el trabajador comete actos inmorales durante el desempeño de su trabajo”, se extiende a los actos inmorales que pudiera cometer fuera de su jornada de trabajo si con ello daña la imagen de la empresa.⁸² Separa el tema de aviso del despido que considera a éste injustificado por la sola falta de aviso al trabajador (Artículo 47 fracción XV cuarto párrafo de la LFT) sin oír en defensa a la empresa demandada, y se establece la opción que se de entrega del aviso a la autoridad directamente y no sólo en caso de negativa del trabajador de recibirlo.⁸³ Se suprime la reinstalación forzosa cuando el trabajador lo solicite (artículo 48 de la LFT),⁸⁴ circunstancia en cuya virtud se elimina el pago de los 20 días de salario por año de servicio en razón de la prima de antigüedad que se incluye y su pago es independiente de la manera como concluya la relación laboral, excepto cuando el trabajador opta por la reinstalación.

⁸⁰ Artículos 32 y 46.

⁸¹ Artículo 47.

⁸² Artículo 48 fracción III.

⁸³ Artículo 50 segundo párrafo.

⁸⁴ Artículo 54

Justifican por medio de la productividad las modificaciones de las condiciones de trabajo sin el consentimiento de los trabajadores.⁸⁵

No menos trascendentes son las reformas de la iniciativa contenida en el Título Tercero que se refiere a las condiciones de trabajo, al establecer en su capítulo primero, de las disposiciones generales, una mayor flexibilidad en la relación laboral, a la movilidad del trabajador y a los días y horario de trabajo en razón de la productividad,⁸⁶ dejando las modificaciones de éstos al común acuerdo entre las partes (empleador y trabajador).⁸⁷

Al capítulo II del Título Tercero se le cambia el nombre de “jornada de trabajo” por “tiempo de trabajo” y se eliminan los artículos 61 y 62 de la ley vigente que regulan la duración de dicha jornada. Propone la reducción del tiempo total de trabajo a 40 horas semanales en promedio al mismo tiempo que flexibiliza su distribución, también en atención de la productividad. El tiempo de trabajo diario no podrá ser mayor de nueve horas salvo la autorización de la Inspección del Trabajo.⁸⁸

Define la obligatoriedad de trabajar tiempo extraordinario dentro de los límites previstos en la LFT y añade la posibilidad de los turnos dobles, precisando que no son obligatorios, pero también determina que el pago triple no comienza necesariamente después de las nueve horas extraordinarias a la semana, sino al exceder cualquiera de los límites establecidos en

⁸⁵ Artículo 51 fracción III.

⁸⁶ Artículos 57 segundo párrafo y Artículo 60.

⁸⁷ Artículo 56.

⁸⁸ Artículos 62 y 63

la iniciativa (“...que exceda de tres horas diarias o de tres veces en una semana...”).⁸⁹

Se adiciona el capítulo III, que se refiere al puesto, categoría y lugar de trabajo, para atender a los criterios patronales a través de la flexibilidad de las relaciones de trabajo, particularmente a la movilidad tanto geográfica como funcional. Para quitarle al trabajador ese “derecho sagrado” que es su lugar de trabajo, se determina que el empleador es a quien corresponde fijarlo, como una de las tantas prerrogativas que dimanen de su poder de mando, “limitando” esa facultad a la productividad para que no se convierta en un instrumento de presión.

También propone una compensación pactada, por lo cual acomoda los términos de los artículos 28 y 30 de la ley vigente.⁹⁰

En relación al capítulo IV, de los días de descanso, se reglamenta que una vez reducida la semana de 48 a 40 horas, se sustituye el artículo 69 de la ley vigente, pasando de uno a dos días de descanso por cinco de labores, dejando abierta la posibilidad de pactarlo de acuerdo a la productividad (artículo 70 LFT), conservando la preferencia de descansar los domingos y se incrementa la prima dominical del 25 al 50 % cuando es día normal de trabajo (artículo 71 LFT), que no será aplicable cuando se labore siendo día de descanso.⁹¹

Para eliminar la improductividad y combatir el ausentismo, se reforma el artículo 74 de la

⁸⁹ Artículo 69.

⁹⁰ Artículo. 70, 71 y 72

⁹¹ Artículos 73 y 74.

LFT reduciendo de 9 a 3 días los descansos especiales (1º. de Mayo, 16 de Septiembre y 25 de Diciembre).⁹² Sostiene que el trabajador no está obligado a laborar en sus días de descanso semanal y mantiene la obligatoriedad de trabajar los descansos especiales (artículo 75 de la LFT), dejándolo a juicio del empleador, sin consultar a las autoridades laborales,⁹³ pero, queda abierta la posibilidad de que las partes decidan descansar en uno o más de los días que se suprimen, a través de la distribución del tiempo de trabajo.

Con la reforma se aumenta el número de los días de vacaciones anuales al “principio” de la relación laboral, que serán de 15 días laborables y se aumentarán en dos días después de cada cinco años de servicio,⁹⁴ pero se adiciona una fracción que establece que el empleador podrá otorgar las vacaciones de manera individual o general.⁹⁵

En el capítulo VI, que trata sobre el salario, se propone el incremento del aguinaldo de 15 días (artículo 87 LFT) a 30 días al año.⁹⁶ Se establece que las indemnizaciones deberán cubrirse con el salario integrado mientras que las prestaciones se harán con el sueldo básico.⁹⁷ Se sustituye el pago quincenal por el pago catorcena.⁹⁸ También se regulan los descuentos por cuotas sindicales, mismas que no excederán del 2 %.⁹⁹

⁹² Artículo 75.

⁹³ Artículo 76.

⁹⁴ Artículo 77

⁹⁵ Artículo 79 fracción II.

⁹⁶ Artículo 84.

⁹⁷ Artículo 86

⁹⁸ Artículo 87 fracción VI

⁹⁹ Artículo 88 fracción X inciso g.

Para terminar con este título, la iniciativa propone un capítulo nuevo¹⁰⁰ para reglamentar la participación comunitaria en las empresas, indica que una parte de las utilidades que le correspondan sean capitalizadas en acciones preferentes que podrán ser adquiridas por los mismos trabajadores, así mismo, reglamenta que con la propiedad de las acciones de por lo menos el 5 % del capital social de la empresa, los trabajadores tendrán derecho a designar un miembro del consejo directivo de la empresa, por lo tanto, se elimina el artículo 131 de la LFT que prohíbe la intervención de los trabajadores en la dirección o administración de las empresas.

En el Título Cuarto, de los derechos y obligaciones generales de los empleadores y trabajadores, se establece la productividad como objeto fundamental tanto de los trabajadores como de los empleadores y la capacitación y adiestramiento como una obligación de ambos,¹⁰¹ contrario a la ley vigente en la que es una obligación patronal, por lo tanto, elimina el inciso “s” del artículo 153 de la LFT, que sanciona al empleador que no presente planes y programas de capacitación y el inciso “m” del mismo artículo, que obliga al empleador incluir la capacitación y el adiestramiento en los contratos colectivos.

Legaliza la polivalencia del trabajador al proponer su preparación para realizar otras actividades en la empresa.¹⁰²

En relación con los derechos de preferencia para ingresar o ascender en un trabajo, se deja

¹⁰⁰ Artículos 113 al 121.

¹⁰¹ Artículos 133 y 134.

¹⁰² Artículo 134 fracción IV.

al empleador y al sindicato determinarlos, estableciendo una regla general para cuando no se pacta nada al respecto, en la que se da prioridad a la capacidad, en segundo lugar la antigüedad y por último la nacionalidad mexicana,¹⁰³ eliminando los otros factores de preferencia. Con esto se elimina también el llamado “escalafón ciego” para lo cual omiten los artículos 158 y 159 de la LFT que convierten a la antigüedad, por encima de la capacidad, en el factor más importante.

La ley vigente regula la atribución de los derechos al nombre, propiedad y explotación de las invenciones realizadas en las empresas, la iniciativa, por su parte, agrega los derechos de autor de las obras realizadas con la intervención de trabajadores y los derechos de interprete, estableciendo que las regalías del primer año de explotación corresponderán al empleador.¹⁰⁴

En el Título Quinto, denominado situaciones especiales, se plantean situaciones particulares de ciertos trabajadores que, sin constituir en rigor trabajos especiales, son problemas que no se resuelven claramente en las condiciones generales de trabajo, pero sí en la práctica. Se trata de las madres trabajadoras, los menores, trabajadores de confianza, trabajadores a domicilio y de la industria familiar.

Con relación a la protección de la maternidad, la iniciativa prevé que la madre pueda cambiar parte del descanso prenatal (hasta dos de las seis semanas que marca el artículo

¹⁰³ Artículo 144

¹⁰⁴ Artículo 148 fracción II.

170 en su fracción II de la LFT) por el postnatal y se cambian los dos periodos de media hora de lactancia por reducción de una hora en la jornada durante los seis meses posteriores al parto,¹⁰⁵ prácticas ya utilizadas. Elimina el artículo 171 de la LFT que se refiere a los servicios de guardería infantil como obligación del IMSS.

En el capítulo III, se regula el trabajo de los menores insertando la obligatoriedad que éstos concluyan la educación primaria. Se establece el periodo semestral para el disfrute de las vacaciones y se amplía de 18 a 24 días, “cuando menos”, anuales.¹⁰⁶

Elimina del artículo 175 de la LFT la fracción I, que se refiere a la prohibición a los menores de 16 años de prestar servicio en: trabajos ambulantes; trabajos subterráneos o submarinos; trabajos superiores a sus fuerzas y trabajos en establecimientos no industriales después de las diez de la noche (incisos “c”, “d”, “f” y “g”).

En el capítulo IV de la iniciativa, se introduce la posibilidad de la huelga promovida por los trabajadores de confianza.

En el capítulo V, se rige el trabajo a domicilio, pero se omiten los artículos: 322, que se refiere a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la regulación de los salarios mínimos profesionales en la materia; artículo 325, que sanciona el incumplimiento de las obligaciones especiales del patrón, quien otorgará una indemnización al trabajador por el

¹⁰⁵ Artículo 152 fracciones I y IV

¹⁰⁶ Artículos 154 fracción II y 156 fracción II.

tiempo perdido por la falta de material o el pago de salario a tiempo; artículo 327, se refiere al pago del salario del día de descanso obligatorio; artículo 328, vacaciones; artículo 329, indemnización cuando se suspende el trabajo y; el artículo 330, que regula las atribuciones del inspector de trabajo a domicilio.

Atendiendo a la globalización en el Título Sexto también se reforma el artículo 189 de la LFT que se refiere a los trabajadores de los buques para permitir la contratación de extranjeros, dejando únicamente a capitanes y oficiales como “los que deberán ser mexicanos.”¹⁰⁷ Elimina el artículo 191 de la LFT que habla de la prohibición de emplear a menores en calidad de pañoleros o fogoneros.

Para las tripulaciones aeronáuticas, en el capítulo III, determina el inicio de la jornada de trabajo considerando el horario en que el tripulante aborde por primera vez en viaje la aeronave.¹⁰⁸

Flexibiliza el horario del tiempo de trabajo eliminando las jornadas mixta y nocturna (artículo 225 LFT) y tampoco menciona el tiempo extra (artículo 230 de LFT).

Se suprime el capítulo V de la LFT, que regula el trabajo ferrocarrilero y los integra en el capítulo IV de la iniciativa, trabajo de auto-transportes.¹⁰⁹ Y para evitar accidentes ocasionados por conducir con exceso de velocidad, se determina la prohibición de fijar del

¹⁰⁷ Artículo 178.

¹⁰⁸ Artículo 191 fracción II.

¹⁰⁹ Artículo 198.

salario con base en la distancia recorrida.

En el capítulo V, de los trabajadores del campo, se establece que éstos serán inscritos en un registro especial a cargo de la Inspección del Trabajo.¹¹⁰ Además, se reclasifican las modalidades quedando; estacional, transitorio, familiar y trabajador de cuadrilla¹¹¹ y se establece que cuando los trabajadores deban ser trasladados de una zona habitacional al campo de trabajo, la jornada iniciará y concluirá en el punto donde se empieza o termina el transporte.¹¹² Se obliga al empleador a proporcionar ropa de trabajo, alimentos y agua potable durante la jornada, a instalar guarderías y primarias aportando útiles y desayuno, así como, el pago de maestros.¹¹³

Sobre los deportistas profesionales, refiere que las condiciones de trabajo podrán pactarse libremente entre las partes, pero limita los contratos de trabajo a 3 años como máximo,¹¹⁴ además, permite al trabajador separarse de la empresa antes de concluir el periodo pactado, devolviendo la parte proporcional de todo lo recibido, también, podrá contratarse libremente con cualquier otro empleador.¹¹⁵ Prohíbe la subasta o transferencia colectiva y cuando más de una empresa solicite los servicios de un deportista a la vez, éste tendrá la posibilidad de decidir por el club o empresa, siempre y cuando las ofertas sean iguales o haya una diferencia no mayor del 10 %, además la prima de transferencia no se considerará en el salario integral. Con esto, se define que el empleador no tiene por qué participar en la

¹¹⁰ Artículo 204.

¹¹¹ Artículos 206 al 209.

¹¹² Artículo 210.

¹¹³ Artículo 212 fracciones II, III, VII y VIII.

¹¹⁴ Artículo 220.

¹¹⁵ Artículos 221 y 222.

transferencia del deportista¹¹⁶ y, por último, omite puntualizar que para los viajes la empresa o club pagará los gastos de transportación y hospedaje como lo estipula la fracción III del artículo 298 de la LFT.

En relación con los actores y músicos, elimina los artículos 308 y 309 de la LFT que se refiere a los anticipos y viáticos.

En el capítulo de servicio doméstico, se aplica el periodo de prueba de tres meses.¹¹⁷ Para el trabajador doméstico que habita en el domicilio no habrá un tiempo máximo de jornada de trabajo, pero ésta se interrumpirá para tomar sus alimentos y dormir cuando menos 10 horas nocturnas. Se le concede una hora diaria, cuando menos, para salir del domicilio y un día de descanso a la semana.¹¹⁸

Por último en este título, en el capítulo XI, del trabajo de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, con una propuesta totalmente antisindical, se eliminan los artículos en la ley vigente que rigen la conformación de los sindicatos y sus directivas: artículos 353 incisos ñ, o, p, q; procedimiento de huelga, artículo 353-r; los referentes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Juntas Permanentes, artículos 353-s y t.

Uno de los títulos más importantes es el Séptimo, de las relaciones colectivas de trabajo, en este Título, se propone que los trabajadores puedan formar los sindicatos que estimen

¹¹⁶ Artículo 223 fracciones IV, V y X.

¹¹⁷ Artículo 232.

¹¹⁸ Artículo 233.

conveniente (libertad sindical).¹¹⁹ De fundamental importancia es la inclusión del cambio para que también los extranjeros, lo que actualmente se prohíbe en el texto de la ley vigente (artículo 372), puedan participar en las mesas directivas de los sindicatos, aunque se puntualiza que se deberá mantener una mayoría de mexicanos.¹²⁰ Se propone también el reconocimiento al derecho fundamental de participación individual de los asociados en los análisis y discusiones como el emplazamiento a huelga y levantamiento de la misma; la elección de la mesa directiva a través del voto personal y secreto, asimismo, se establece la no reelección de los dirigentes sindicales, salvo en una sola ocasión, siendo esta por mayoría calificada, motivo por el cual se reforma el artículo 371 de la LFT.¹²¹

Por otra parte elimina la prohibición para los sindicatos de intervenir en asuntos religiosos o ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro (artículo 378 LFT). Además, elimina la obligación de los sindicatos, federaciones y confederaciones de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículos del 365 al 369 y 384 LFT), ya sólo tendrán la obligación de depositar su documentos constitutivos ante dicha secretaría.¹²²

Se adiciona el capítulo III,¹²³ que implementa la figura del delegado de personal y comité de empresa para la representación de los trabajadores, como una manera de restarle fuerza al sindicalismo, ya que se les otorga facultades similares a las de los sindicatos en la celebración y administración de los pactos colectivos de las condiciones de trabajo, así

¹¹⁹ Artículo 353.

¹²⁰ Artículo 261.

¹²¹ Artículo 260

¹²² Artículo 257.

¹²³ Artículo 274 al 296.

pues, se pretende que los sindicatos actúen a través de sus representantes en dichos organismos.

En esta iniciativa se prevé la formación de pactos colectivos¹²⁴ que sustituyen al contrato colectivo de carácter general para una rama de industria. Se trata de la figura conocida como “articulación de convenios”.

Propone la conformación de un Registro Público Nacional Sindical, como un organismo con personalidad jurídica, cuya responsabilidad será: la recepción y depósito de la constitución de los sindicatos; elección de sus mesas directivas, convenios de trabajo y padrones, cuyo titular será designado por el Secretario de Trabajo. Este organismo deberá garantizar la libertad sindical a través del registro automático de los sindicatos al que se refiere el artículo 257 de la propia iniciativa, por lo que se reforma el artículo 365 LFT.

Excluye también las referencias al contrato colectivo (artículos 388, 390, 392, 393, 395-399, 399 bis, 402 y 403 LFT). Suprime los capítulos; IV, que se refiere al contrato ley (404 al 421 LFT) y el V, del Reglamento Interior de Trabajo y presenta, en lugar de éstos, el capítulo de “pactos colectivos de condiciones de trabajo”, pactos que deben ser producto de la negociación desarrollada por los delegados de personal o comités de empresa en representación de trabajadores y empresarios, en el marco de una relación armónica que los conduzca a establecer las condiciones de trabajo y productividad.¹²⁵

¹²⁴ Artículo 276.

¹²⁵ Artículo 297.

En las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, la iniciativa dice, que el empleador dará aviso al Juez de lo Social para que éste en juicio especial apruebe o las desaprobe,¹²⁶ desapareciendo así la referencia del artículo 782 LFT, que establece el desahogo de pruebas.

Otro tema que merece atención es, sin duda, el derecho de huelga, acto que constituye un elemento de presión y arma de lucha. Se adiciona la posibilidad que las huelgas también sean parciales.¹²⁷ Se propone dar aviso al empresario del propósito de ir a la huelga y se considera un plazo de prehuelga.¹²⁸ Se obliga a la comprobación escrita de la voluntad mayoritaria de los trabajadores para demostrar que el acto es en defensa de un interés colectivo.¹²⁹

El empresario al ser informado por escrito indicará, de la misma manera, que servicios se deberán seguir prestando en virtud de su perjuicio. Al no haber acuerdo la determinación lo hará la autoridad administrativa y los trabajadores deberán acatar la resolución¹³⁰.

Después de un mes de huelga cualquiera de las partes podrá someter el conflicto al arbitraje del Juez de lo Social, quien resolverá en juicio especial. A partir de la fecha del sometimiento al arbitraje se reanudarán los trabajos, sin esperar la resolución del Juez.¹³¹

¹²⁶ Artículo 310 fracción I y III.

¹²⁷ Artículo 321.

¹²⁸ Artículo 322.

¹²⁹ Artículo 325.

¹³⁰ Artículo 327.

¹³¹ Artículo 330.

La iniciativa también propone el desistimiento por parte de los trabajadores, sin que la suspensión afecte los derechos en juego.¹³²

Por último, elimina el capítulo II de la LFT de los objetivos y procedimientos de la huelga (artículo 450, 451 y 459) y su terminación (artículo 469).

En el Título Noveno, de los riesgos de trabajo, se redefine el concepto de accidente de trabajo previsto en el artículo 474 de la LFT, como un suceso (en lugar de lesión) repentino en ejercicio o con motivo del trabajo, pero omite el segundo párrafo que reglamenta como accidente de trabajo el producido en el tiempo de traslado del centro de trabajo al domicilio y viceversa.¹³³

Con respecto a la prescripción de las acciones para solicitar la ejecución de los laudos y convenios emitidos por los jueces, la iniciativa reduce el tiempo a 6 meses en relación al artículo 519 de la LFT que marca el tiempo de 2 años y omite la fracción II de este mismo artículo, que se refiere a la prescripción de las acciones de los beneficiarios en caso de muerte por riesgo de trabajo.¹³⁴

En el Título Décimo Primero, que trata de las autoridades de trabajo y servicios sociales, se considera que por su total dependencia económica y de nombramientos de los poderes ejecutivos Federal y locales, asimismo, por su dependencia política y la ausencia de

¹³² Artículo 331.

¹³³ Artículo 335.

¹³⁴ Artículo 385.

representación real de los trabajadores, además de la nulidad de su actuación por la corrupción y parcialidad en el registro y toma de notas, se propone la sustitución de las Juntas de Conciliación por Jueces de lo social, tanto Federal como locales, dependientes del Poder Judicial, de carrera, por lo tanto, se eliminan las fracciones IX al XII del artículo 523 y los artículos 591 al 675 de la LFT que reglamentan dichas juntas.

En materia de salarios mínimos, se propone una sola zona nacional de salario, por lo tanto, propone omitir la expresión “áreas geográficas” en la fracción III del artículo 557 de la LFT. Puntualiza la obligación del Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de rendir informe trimestralmente al Secretario del Trabajo y Previsión Social y a la Comisión de la Cámara de Diputados en materia.

Con el Título Décimo Cuarto se comienza la tercera parte del documento que corresponde al derecho procesal del trabajo, donde se pretende incluir la prueba de “declaración de parte”¹³⁵ que constituye un interrogatorio libre entre las partes, sin formulismos de confesión, con el objeto de incluir nuevos sistemas de documentación visual y para excluir las llamadas pruebas presuncional e instrumental de actuaciones.

Asimismo, la iniciativa establece la modalidad que no se podrán rechazar pruebas alegando que se trata de pruebas duplicadas,¹³⁶ por ejemplo: confesional y declaración de parte o documentales e inspección.

¹³⁵ Artículos 575 al 578 y fracción II del artículo 554.

¹³⁶ Artículo 557.

En el capítulo donde se regula la prueba documental, se amplía la relación de los documentos que pueden ser “objetados” y “compulsados”, estableciendo la posibilidad de libre apreciación fundada en los documentos que no fueron cotejados.¹³⁷

En relación a la prueba testimonial (sección 5ª) se suprime la referencia que se desecharan las preguntas que lleven implícita la contestación por tratarse de un problema de calificación del resultado de la prueba y no del interrogatorio en si mismo (fracción V artículo 815 LFT). Se eliminan las secciones presuncional y de la instrumental (artículo 830 al 836).

En lo que se refiere a las relaciones laborales, se modifica el sentido que siendo jueces los encargados de la justicia laboral y ya no las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sus resoluciones definitivas serán sentencias y no laudos que son los propios de organismos arbitrales.¹³⁸ Y se eliminan los artículos 845 y 846 de la LFT que hablan del procedimiento a seguir en caso de negación de cualquiera de las partes a votar o firmar las resoluciones.

Por motivos de la desaparición de las juntas se elimina el capítulo XVI, de procedimientos ante las juntas de conciliación, artículos 865 al 869 LFT.

En cuanto al procedimiento ordinario, capítulo XVII, los cambios se refieren a que la primera audiencia será sólo de conciliación, demanda y excepciones, con el objeto que en el

¹³⁷ Artículo 582.

¹³⁸ Artículo 613 fracción III.

acuerdo que ponga fin a la segunda etapa el juez distribuirá la carga de pruebas y, con esto, se dará oportunidad a la parte demandada de contestar por escrito antes de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.¹³⁹

Por lo que toca a la etapa conciliatoria, se propone que el actor se concilie acompañado de su abogado si la parte demandada es persona jurídico-colectiva y comparece a través de representante legal.¹⁴⁰ Se elimina la sanción de incomparecencia a la etapa conciliatoria que obliga a las partes a presentarse personalmente a la segunda etapa de demanda y excepciones (fracción VI del artículo 876 de la LFT).

En relación a la etapa de demanda y excepciones la iniciativa plantea lo siguiente: por considerarla inútil, suprime la nueva etapa conciliatoria (artículo 878 fracción I LFT); se prevé que las partes contesten por escrito antes de las etapas respectivas, la demanda y la reconvencción; se ordena que el juez haga un extracto de la *litis* y distribuya la carga de la prueba.¹⁴¹

Elimina el artículo 881 LFT, que habla de las pruebas que podrán ser aceptadas una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de éstas.

Debido a que en la situación actual los plazos para interponer el amparo no se respetan, la iniciativa establece que para el efecto de las ejecuciones de las sentencias, se tenga que esperar a que transcurra el termino constitucional para interponerlo, por lo tanto, el

¹³⁹ Artículo 642.

¹⁴⁰ Artículo 646 fracción I.

¹⁴¹ Artículo 647 fracciones I, II, III, VII y VIII.

Actuario no podrá llevar a cabo la ejecución, salvo que la sentencia se haya dictado o confirmado por una sentencia de amparo.¹⁴²

Se suprimen los artículos 886 al 890 LFT en virtud que son señalados los procedimientos en tiempos de la sentencia a lo largo de los demás artículos de este párrafo.

En relación a los procedimientos especiales, se enuncian cada uno de los casos, agregándose los relativos a la declaración de no conformidad a derecho de los documentos constitutivos, electorales o de reforma de los sindicatos y el de la calificación de legitimidad de la huelga.¹⁴³ Se eliminan las referencias a los juicios de titularidad de los contratos colectivos (inciso k del artículo 892 que menciona al 389 de la misma LFT, sobre la acción para determinar la pérdida de la mayoría) y administración de los contratos ley (artículo 892 inciso l de la LFT), por considerarlos innecesarios.

La suspensión de la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, sólo se aplicará en los casos en que la huelga sea total e indefinida y se refiera a la celebración o revisión del pacto colectivo.¹⁴⁴

Finalmente elimina el requisito de la nacionalidad mexicana, por ser “incompatible con un mundo globalizado”, en relación al ejercicio de los derechos que deben aplicar los peritos,

¹⁴² Artículo 656.-

¹⁴³ Fracciones XIII y XIV del artículo 658.

¹⁴⁴ Artículo 667

por lo tanto, se abre la posibilidad que sean extranjeros.¹⁴⁵ Asimismo, suprime la fracción III del mismo artículo (907 de la LFT), que se refiere como un requisito para aspirar a ser perito el de no haber sido condenado por delito intencional.

Elimina el capítulo XX, del procedimiento de huelga (artículos 920 al 938 de la LFT).

En el Título Décimo Quinto, trata de los procedimientos de ejecución de las sentencias dictadas por los jueces de lo social, los laudos arbitrales y los convenios celebrados ante los jueces.¹⁴⁶

En general, se continúa con lo dispuesto en la ley vigente, solamente se adapta a las modificaciones citadas en el párrafo anterior.

Elimina el término de las 72 horas siguientes a la notificación, que marca el artículo 945 LFT para la ejecución de los laudos.¹⁴⁷ También el artículo 959 sobre el requerimiento del demandado por parte del actuario para exhibir los documentos y contratos respectivos para que conste en el acta. Así mismo, la fracción III del artículo 966, que se refiere al reembolso.

En relación a los remates de los embargos suprime el artículo 974 LFT, de las condiciones del adjudicatario con respecto al cumplimiento de la presentación de su pago.

¹⁴⁵ Artículo 672 fracción I.

¹⁴⁶ Artículo 683.

¹⁴⁷ Artículo 687.

Así pues, en resumen el núcleo de la propuesta panista es la contractualización civil y la individualización de la relación de trabajo, dándole el mayor peso a la relación privada del patrón con cada trabajador y minimizando el carácter tutelar de la ley.

ANTEPROYECTO DEL PRD

No queriéndose quedar atrás, en 1998 el Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática publicó su anteproyecto de reforma laboral, una visión remodelada de la iniciativa panista. Para el PRD diseño de las nuevas relaciones laborales y de las nuevas instituciones públicas y sociales requiere en nuestro país de una transformación profunda en el ámbito laboral. Esta transformación incluye de manera obligada la adopción de una nueva legislación laboral que responda a dos imperativos en los albores del siglo XXI: por una parte, a la búsqueda de una mayor competitividad de las empresas y; por otra parte, la urgencia de eliminar los rasgos imperativos que distinguen al viejo orden laboral, con el fin de democratizar las relaciones entre los sindicatos.

Así pues, el presente anteproyecto se maneja en tres ejes principales: en primer lugar, se plantea la necesidad de adaptar los procesos productivos a las presiones de la productividad, ofreciendo todas las oportunidades de una flexibilidad laboral que responda a los cambios en los mercados, transformando así las estructuras de algunas instituciones encargadas de la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo para presentar otras, como son los Jueces Laborales y el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

En segundo término, se pretende introducir las figuras de delegados laborales y comités de empresa, y como una manera de desregularizar la contratación colectiva, se alienta la contratación parcial (por horas) e individual.

Finalmente, tras el argumento de la llamada autonomía sindical, todo indica que algunas fuerzas sociales y políticas, están apostando a la renovación del corporativismo mexicano, intentando mantener el control y la intervención gubernamental en la vida sindical, aunque, eso sí, con nuevos interlocutores y matices (el neocorporativismo)

El Artículo 123

Por lo que respecta al artículo 123 Constitucional, se propone suprimir el apartado “B”, abrogando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y como consecuencia, también, se deroga la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado “B”, que regula las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

Se reforma la fracción I del artículo 123, estableciendo la jornada semanal diurna de 40 horas y la diaria de 10. La jornada semanal mixta no podrá exceder de 37 horas y media y la diaria de 9 y media. La jornada semanal nocturna no podrá exceder de 35 horas y la diaria de 9.¹⁴⁸

Se modifican los días de descanso otorgándole al trabajador 2 días por cada 5 de trabajo. Se amplía a 15 días el periodo de vacaciones al año para el Apartado “A” y se respeta el periodo de 20 días estipulados en la fracción III del apartado “B”.

¹⁴⁸ Anteproyecto de reforma Constitucional en materia laboral del PRD, Artículo 123 fracción I.

Se amplía para la mujer trabajadora el descanso de 12 (6 pre y 6 postnatal, fracción V del Art. 123) a 14 semanas que se distribuirán conforme a recomendación médica, de acuerdo con las necesidades de salud de la madre y del recién nacido.

Se suprimen la áreas geográficas para la determinación de los salarios mínimos generales, con la finalidad que rija un sólo salario mínimo en el país. Dichos salarios serán fijados por la Cámara de Diputados a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades,¹⁴⁹ así como el porcentaje de utilidades repartible.

El anteproyecto precisa que en ningún caso el trabajo extraordinario será obligatorio y se prohíbe expresamente para los menores de 16 años.¹⁵⁰

Con la intención de propiciar la equidad de género en las relaciones de trabajo, se propone que la ley reglamentaria determine los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con la obligación de capacitar a sus trabajadores, adoptando las medidas necesarias para garantizar condiciones efectivas de igualdad entre el hombre y la mujer.¹⁵¹

Dispone que el ingreso, la capacitación, los ascensos, la permanencia y la separación del trabajo, los servidores públicos se regirán por un conjunto de normas y procedimientos tendientes a garantizar el servicio civil de carrera. Para el ingreso y la promoción

¹⁴⁹ Fracción VI.

¹⁵⁰ Fracción XII.

¹⁵¹ Fracción IV.

considerarán los conocimientos, las aptitudes y, en su caso, la antigüedad en igualdad de condiciones.¹⁵²

En relación con la autonomía e independencia de los sindicatos con respecto al Estado, se propone prohibir y sancionar cualquier acto de injerencia de las autoridades públicas en la vida sindical, así como prohibir la afiliación obligatoria de los trabajadores y de los empresarios, individual o colectivamente, a los partidos políticos a fin de eliminar el corporativismo sindical.¹⁵³

Una reforma toral es la referida a la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitrajes por Jueces de lo laboral dependientes del Poder Judicial. Establece la competencia de las autoridades federales en los asuntos relativos a los trabajadores de los municipios de cada una de las entidades Federativas y Poderes de Unión.¹⁵⁴ Las nuevas atribuciones de la Cámara de Diputados y de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión en materia de salarios y reparto de utilidades, son motivos de adiciones a los artículos 74 y 79 de la Constitución Política con respecto a las facultades de fijar los salarios mínimos y nombrar a los miembros del cuerpo colegiado de dicho instituto, así como, al titular del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Por la extensión de las disposiciones del artículo 123 Constitucional a los trabajadores de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los municipios, justifica la

¹⁵² Fracción XV.

¹⁵³ Fracción XVIII.

¹⁵⁴ Fracciones XX, XXII y XV al XXVII.

derogación de las fracciones VIII, segundo párrafo del artículo 115 y VI del artículo 116 Constitucional vigente.

Ley Federal del Trabajo

Con relación al trabajo y equidad de género, en el anteproyecto, desde el propio Título Primero, de los principios generales, se enfatiza que las mujeres y los hombres disfrutarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones, se establece la garantía de fomentar la igualdad de oportunidades para ambos sexos y la promoción de las mujeres en las comisiones mixtas. También se considera como responsabilidad del Estado la creación de un organismo encargado de formular y desarrollar programas destinados a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento y en el otorgamiento de becas.¹⁵⁵

También se adiciona a lo largo del anteproyecto la no discriminación de los trabajadores por el padecimiento de alguna discapacidad.¹⁵⁶

Ampliando el arco de posibilidades para ambos géneros, encontramos que las mujeres y los hombres, en cuyo perjuicio se hubiera realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a solicitar ante el Juez laboral el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que les hubiera correspondido al

¹⁵⁵ **Anteproyecto de reforma a la LFT promovida por PRD**, artículo 143 fracción XIII y artículo 167 fracción VI.

¹⁵⁶ Artículo 3, 4, 9, 61, artículo 143 fracción XXX, artículo 144 fracción I y XII entre otros.

ocuparlo. En los demás casos de discriminación se podrán reclamar indemnización por perjuicios.¹⁵⁷

En esta línea, se consideran actos de discriminación cometidos por el empleador y prohibidos por la ley; exigir la presentación de certificados de ingravidez para obtener un empleo; negar la admisión a un empleo por el hecho de ser hombre o mujer, por situación de gravidez, estado civil o por tener a su cargo el cuidado de los hijos menores; retribuir el trabajo con un salario menor al que se pague a otro por un trabajo igual.¹⁵⁸ Asimismo, se prohíbe a los trabajadores realizar actos de hostigamiento sexual contra alguna persona en el centro de trabajo.¹⁵⁹

Se adiciona como una ofensa de los derechos de la sociedad cualquier acto de injerencia de las autoridades públicas o de los patrones en el nacimiento o durante la vida activa de los sindicatos.¹⁶⁰

Con relación a los trabajadores contratados por intermediarios, el anteproyecto especifica que las responsabilidades patronales corresponden realmente a quienes reciben en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de quienes de manera formal aparezcan como patrones o receptores de ese servicio, sin eximir a éstos de su responsabilidad solidaria.¹⁶¹

¹⁵⁷ Artículo 5.

¹⁵⁸ Artículo 144.

¹⁵⁹ Artículo 146 fracción XI.

¹⁶⁰ Artículo 6 fracción II, inciso "a".

¹⁶¹ Artículo 17.

En el Título Segundo, de las relaciones individuales de trabajo, se propone que quien viole la norma al emplear a menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria (artículo 22 LFT), no queda eximido de pagar a éstos las prestaciones y de cumplir las demás obligaciones de ley.¹⁶²

La ley vigente establece la nulidad de la renuncia anticipada que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados (artículo 33 LFT). El anteproyecto adiciona que la denuncia que un trabajador presente ante el Juez laboral en el sentido de haber sido obligado a renunciar a cualquiera de los derechos señalados, deberá mantenerse estrictamente en el secreto del juzgado.¹⁶³ Complementariamente, en caso que el trabajador haya sido obligado a terminar la relación de trabajo, la renuncia procederá sólo si es ratificado ante el Juez laboral.¹⁶⁴ De acuerdo con el anteproyecto, los convenios celebrados entre los sindicatos y patrones que puedan afectar los derechos de los trabajadores, además de observar las normas previstas en el artículo 34 vigente, deberán ser aprobados por la mayoría de los trabajadores según la modalidad consignada en los estatutos sindicales.¹⁶⁵

Se establece en el capítulo II, sobre la duración de las relaciones de trabajo, que el tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo y, en relación a los trabajadores de tiempo discontinuo, éstos gozarán de los mismos derechos y obligaciones de manera proporcional

¹⁶² Artículo 25.

¹⁶³ Artículo 36.

¹⁶⁴ Artículo 58 fracción V, 2º párrafo.

¹⁶⁵ Artículo 37 fracción III.

que los de tiempo continuo.¹⁶⁶ En este mismo apartado se introduce el periodo de prueba, que sólo podrá pactarse por escrito y por una sola vez con el mismo trabajador en la relación laboral por tiempo indeterminado. La duración máxima del periodo de prueba será de un mes y al término de éste, si no se da por terminada la relación de trabajo, la relación será considerada por tiempo indeterminado.¹⁶⁷

En los casos de sustitución del patrón, el plazo de 6 meses en que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo (artículo 41 LFT), se eleva a 10 años cuando la transmisión de los bienes provoque a la empresa una considerable pérdida patrimonial que pueda causar perjuicio a los trabajadores, a sus condiciones de trabajo y el incumplimiento patronal de sus obligaciones, detallándose las responsabilidades del patrón sustituto.¹⁶⁸

En el capítulo II, de las jornadas de trabajo del Título Tercero, que regula las condiciones de trabajo, se establece la jornada semanal de 40 horas con pago de 56, que será distribuida de común acuerdo entre las partes y la jornada diaria de 10 horas.¹⁶⁹ Asimismo, posibilita la reducción de la jornada máxima semanal.¹⁷⁰ Como una consecuencia de la reducción de la jornada semanal, se reforma el artículo 69 de la LFT para que en lugar de un día de descanso se otorguen dos días por semana trabajada¹⁷¹ y se incremente el pago de la prima dominical de 25 a 50%.¹⁷²

¹⁶⁶ Artículo 39.

¹⁶⁷ Artículo 40.

¹⁶⁸ Artículo 46.

¹⁶⁹ Artículo 66.

¹⁷⁰ Artículo 68.

¹⁷¹ Artículo 72.

¹⁷² Artículo 74.

Por lo que se refiere a los días de descanso obligatorio, se respetan los establecidos en la ley vigente (artículo 74 LFT), pero se propone que de común acuerdo, los trabajadores y patrones establezcan las modalidades para que el descanso de los días; 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre, si corresponden a martes, miércoles o jueves, sean disfrutados el lunes o viernes más próximo.¹⁷³

Se reforma el artículo 76 de la ley vigente, que regula los días de vacaciones (6 días laborables que aumentará en 2 hasta llegar a 12 por cada año subsecuente de servicios. Después del 4º año aumentará 2 días por cada 5 de servicios), quedando en 15 días laborables que se incrementarán en 2 días por cada 5 años de servicios¹⁷⁴ y sube el pago de la prima vacacional de 25 a 100 %.¹⁷⁵ Se concede a los trabajadores la facultad de fijar unilateralmente sus periodos de vacaciones, dando aviso por escrito al patrón y a la Inspección del Trabajo en caso que el patrón no presente a sus trabajadores el programa anual de vacaciones que se establece en artículo 81 de la LFT.

Se eleva el pago del aguinaldo de 15 a 30 días de salario con la modalidad de que en las empresas con menos de 50 trabajadores, las partes podrán acordar el pago de esta cantidad en dos exhibiciones a lo largo del año.¹⁷⁶

Se propone el pago catorcenal para el sueldo y las prestaciones de quienes, de acuerdo con

¹⁷³ Artículo 77 fracción IX, 2º párrafo.

¹⁷⁴ Artículo 79.

¹⁷⁵ Artículo 83.

¹⁷⁶ Artículos 89 y 90.

la legislación vigente, lo reciben cada 15 días.¹⁷⁷

En sustitución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se crea el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, instituto que estará integrado por un cuerpo colegiado de 5 miembros, por subcomisiones técnicas y por un consejo consultivo (artículo 95 LFT). Los miembros del cuerpo colegiado serían electos por la Cámara de Diputados a propuesta de los grupos parlamentarios cada 5 años.¹⁷⁸

El anteproyecto dispone, en el capítulo VI, que el salario mínimo deberá aumentar en forma automática trimestralmente, con base en la evolución del costo de la vida según lo determinen la Cámara de Diputados o la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, en su caso, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, así mismo, establece que este salario deberá revisarse anualmente.¹⁷⁹

Se eliminan las áreas geográficas para la determinación de los salarios mínimos generales, para que rija un solo salario mínimo en todo el país.¹⁸⁰ Se Suprimen los artículos 95 y 96 de la ley que se refieren a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y sus atribuciones. Finalmente, introduce la posibilidad de pago en cualquier otra modalidad diferente a la moneda de curso legal que establece el artículo 101 de la LFT, situación que deberá ser pactada con el sindicato o los trabajadores.¹⁸¹

¹⁷⁷ Artículo 91.

¹⁷⁸ Artículo 677

¹⁷⁹ Artículo 93.

¹⁸⁰ Artículos 94, 95 y 96.

¹⁸¹ Artículo 102.

Se incluye un capítulo llamado productividad y distribución de beneficios, donde se propone la creación de programas de productividad por empresa y rama de actividad a partir de la creación de cámaras sectoriales. Incluye la facultad de trabajadores, sindicatos y patrones de llegar a acuerdos en la materia. Obliga a los patrones a proporcionar a los trabajadores y a sus representantes sindicales la información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado de la empresa, incluyendo los planes de inversión. Considera la creación, en la empresa, de Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación, a cuyos cargos quedarán los diagnósticos de este asunto, la formulación y evaluación de programas destinados a atenderlo, así como, los mecanismos para distribuir sus resultados. Se detalla el contenido y periodicidad de los planes y programas de productividad, capacitación y distribución de beneficios, por empresa o por sectores.¹⁸² También se faculta a las cámaras sectoriales para proponer por conducto del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades recomendaciones sobre el incremento de los salarios profesionales en el sector, vinculados con los indicadores de productividad.¹⁸³

En cuanto a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el Instituto elaborará los estudios que servirán como base para proponer a la Cámara de Diputados el porcentaje repartible. Esta, a su vez, lo determinará cada 5 años.¹⁸⁴

Se suprime el impedimento para que los trabajadores pongan a disposición a terceras

¹⁸² Artículo 172.

¹⁸³ Artículos 119 al 126.

¹⁸⁴ Artículos 128 y 129.

personas los datos contenidos en la declaración anual de los patrones, así como los anexos correspondientes referidos en el artículo 121 fracción I, 2º párrafo de la LFT.

Se dispone que los trabajadores participen en los activos de las empresas mediante la adquisición de las denominadas acciones “T”. Las modalidades de adquisición de dichas acciones y demás asuntos relativos a su propiedad, se detallarán en un reglamento que para tal efecto emitan las autoridades del trabajo en consulta con la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y las organizaciones de empresarios y trabajadores.¹⁸⁵ por tal motivo elimina el artículo 131 de la ley vigente, que se refiere a la no intervención en la dirección o administración de las empresas de los trabajadores con motivo del derecho de participar en el reparto de utilidades.

En el Título Cuarto, derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, se reglamenta como una obligación de los segundos, el de remunerar a los integrantes de la directiva sindical con licencia, con el salario que éstos percibían antes de ejercer las funciones sindicales.¹⁸⁶

En el capítulo III, de las habitaciones para los trabajadores, puntualiza que debe ser sobre el salario integral la aportación del 5 % que las empresas deberán hacer al Fondo Nacional de la Vivienda,¹⁸⁷ situación a la que se refiere el artículo 136 de la LFT, resumiendo así el concepto de salario integral que menciona el artículo 143 de la misma ley, motivando la

¹⁸⁵ Artículo 141.

¹⁸⁶ Artículo 143 fracción XXIII.

¹⁸⁷ Artículo 147.

eliminación de éste y, de paso, se eliminan las fracciones I, II y III del artículo 141 que regulan la entrega de los depósitos que correspondan, según sea el caso, a las aportaciones hechas al Fondo Nacional de la Vivienda. Se eleva el monto del salario máximo para el pago de las aportaciones de 10 veces a 25 veces el salario mínimo general.¹⁸⁸

En el capítulo V, se regulan los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, estableciéndose que el derecho escalafonario para ocupar una vacante se otorgará a quien sea el más apto para el puesto, eliminando la práctica conocida como “escalafón ciego” que otorga a la antigüedad el derecho preferencial, colocándola en tercer sitio, después de los conocimientos y aptitudes.¹⁸⁹

Se reforma el artículo 162 de la LFT, que se refiere a la prima de antigüedad, otorgándole dicho derecho a todos los trabajadores y se establece un monto de 15 días de salario por cada año de servicio (12 en la ley vigente), lo que se determinará en función del salario integrado y se reduce a un año de servicio (15 en la LFT) el tiempo que se requiere para gozar de este derecho.¹⁹⁰

El Título Quinto de la ley en vigor cambia su denominación de “trabajo de las mujeres” a “sobre la reproducción y las responsabilidades familiares”. De esta forma, el propósito fundamental de este capítulo será proteger la reproducción y el desarrollo equilibrado de la

¹⁸⁸ Artículo 153.

¹⁸⁹ Artículo 192.

¹⁹⁰ Artículo 196.

pareja trabajadora, así como promover su corresponsabilidad en la atención de la familia.¹⁹¹

Sin que la mujer trabajadora en estado de ingravidez sufra perjuicios en su salario, prestaciones, condiciones de trabajo y derecho, el patrón estará obligado a asignarle labores diferentes, compatibles con su estado y capacidad, dentro del mismo nivel de puesto y categoría.¹⁹²

Además de ampliar el periodo de descanso pre y postnatal de 12 (artículo 170 fracción II LFT) a 14 semanas cuando menos, se propone que las dos últimas semanas correspondientes a este periodo se puedan disfrutar opcionalmente por la madre o por el padre, según estos lo convengan entre sí y lo comuniquen con anticipación de por lo menos un mes al patrón de cada uno. También cuando se adopta un menor de 6 meses de edad la madre tendrá derecho a un permiso de seis semanas con goce de salario íntegro, que deberá disfrutarse en los días siguientes a la adopción. Si el niño adoptado es mayor de 6 meses, el permiso será de 3 semanas.¹⁹³

Se señala que en los contratos colectivos de trabajo se promoverá el establecimiento de permisos con y sin goce de salario, destinados a la atención de las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras, tales como el cuidado de los hijos menores o padres enfermos.¹⁹⁴

¹⁹¹ Artículo 198.

¹⁹² Artículo 199.

¹⁹³ Artículo 201 fracciones II, IV y V.

¹⁹⁴ Artículo 202.

En el Título Séptimo, que habla de los trabajos especiales, se propone la extensión para los trabajadores de confianza, sin ninguna limitante de las condiciones de trabajo pactadas en una empresa o establecimiento y, como ya se anotó, el derecho a sindicalizarse de acuerdo con lo que establezcan los estatutos sindicales, con la sola excepción de quienes ejerzan la representación del patrón frente a los demás trabajadores.¹⁹⁵

Otro rubro que sufre cambios de relativa importancia es el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, capítulo IV. En este capítulo se realizan importantes modificaciones. Se sustituye la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos por la Ley de Aviación Civil como el órgano rector y precisa el ámbito de aplicación de esta ley, ampliándola a las aeronaves de matrícula extranjera que sean autorizadas para formar parte de la flota de las empresas de aviación mexicana.¹⁹⁶ Asimismo, determina quienes integran las tripulaciones, las jornadas de trabajo, el tiempo total máximo de servicio y el tiempo extraordinario y de descanso, así como, aspectos relativos a la previsión social higiene y seguridad, cómo repatriar o trasladar a su base de residencia a los tripulantes que fallezcan por cualquier causa durante la prestación del servicio.¹⁹⁷

Igualmente se proponen modificaciones al trabajo ferrocarrilero en el sentido de que las necesidades de reducción de personal de que habla el artículo 251 vigente, deben ser debidamente comprobados, además de que exista acuerdo entre las partes en el caso del

¹⁹⁵ Artículos 215 y 216.

¹⁹⁶ Artículos 247, 250 fracción V, 251, 253, 255 y 257.

¹⁹⁷ Artículo 268 fracción.

ajuste de las jornadas en función de las necesidades del servicio.¹⁹⁸

En el caso de los trabajadores del campo, se dispone que las sociedades mercantiles que compren tierra ejidal comunal y contraten trabajadores, estarán obligados a dar preferencia a los ex ejidatarios o ex comuneros, si es que existe solicitud de por medio y son aptos para realizar las actividades requeridas.¹⁹⁹ Cuando los trabajadores deban ser trasladados de una zona habitacional al campo de trabajo, el tiempo empleado en su transportación se computará como tiempo efectivo de la jornada diaria.²⁰⁰ Además, se adicionan obligaciones patronales como la de fomentar la educación obligatoria de los trabajadores y sus familiares; entregar gratuitamente, a los primeros, ropa de trabajo; agua potable y dos alimentos sanos, nutritivos y abundantes durante la jornada de trabajo; proporcionar transporte gratuito; instalar en los campamentos una guardería infantil gratuita y proporcionar desayunos escolares.²⁰¹ También se establecen normas para la protección de estos trabajadores y se garantiza el derecho al beneficio del reparto de utilidades.²⁰²

Con respecto al trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, se reconoce que atañe exclusivamente a éstas regular los aspectos académicos, respetando el hecho de que sean las propias instituciones quienes decidan internamente los requisitos y procedimientos de admisión de profesores e investigadores, aclarando que estas disposiciones no podrán afectar de manera alguna los derechos

¹⁹⁸ Artículos 283 y 284.

¹⁹⁹ Artículo 313.

²⁰⁰ Artículo 314.

²⁰¹ Artículo 317 fracción VII inciso f, fracciones VIII a XIII.

²⁰² Artículo 318.

laborales de los trabajadores académicos.²⁰³ Suprime la limitante contenida en los artículos 353-ñ, 353-p y 353-s de la ley en vigor, que impide la formación de un solo sindicato en dos o más universidades o instituciones.

En materia salarial, en adelante los incentivos o estímulos que los trabajadores reciban por la labor realizada o por su permanencia en la institución, independientemente de la modalidad que adquieran, formarán parte del salario integral para todos los efectos de ley.²⁰⁴

Se incorporan en el capítulo XVIII las normas relativas a los trabajadores al servicio del Estado y del Distrito Federal, mismas que se hacen extensivas a los trabajadores de los estados y municipios de la República. En este capítulo se conservan las disposiciones para los servidores públicos contenidas en la ley que se pretende abrogar (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), se amplían los derechos colectivos y se hacen algunas correcciones jurídicas. En los demás asuntos, el trabajo de los servidores públicos se rige por las disposiciones generales de la nueva ley. Los derechos se extienden a los trabajadores de confianza.

Se mantiene el número de días de vacaciones (2 periodos de 10 días laborables al año) pero se eleva la prima vacacional de 30 a 100 % sobre el monto del salario percibido; la prima dominical también se incrementa de 25 a 50 %; el aguinaldo se mantiene en el mismo

²⁰³ Artículo 399.

²⁰⁴ Artículo 406.

monto y condiciones que la ley establece, pero se precisa que los trabajadores que hubiesen laborado menos de un año tendrán derecho al pago de la parte proporcional. También se señala que a partir del 5° año de servicios efectivos prestados los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento de su salario, que será equivalente a 1.5 % del mismo.²⁰⁵

Se respeta, así mismo, el régimen de seguridad social que vienen disfrutando los trabajadores de este sector. Lo mismo ocurre con las disposiciones relativas a la suspensión de la relación de trabajo. Y con la intención de “profesionalizar” el trabajo del servidor público, se crea el servicio civil de carrera, de observancia general y obligatoria para los titulares de las dependencias y los trabajadores que son regidos por este capítulo, servicio concebido como el conjunto de normas y procedimientos tendientes a garantizar mecanismos adecuados de ingreso y selección de personal, el pago justo de salarios y prestaciones y un sistema de valuación de puesto y promoción acorde con las necesidades del servicio público. El servicio estará a cargo de la Comisión Nacional de Servicio Civil de Carrera creada para tal efecto, en la que concurrirán representantes de los gobiernos federal de las entidades, así como de las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores.²⁰⁶

Las distintas etapas del servicio civil de carrera (ingreso, promoción, permanencia y retiro), así como los instrumentos de evaluación, el diseño de los tabuladores, catálogos de puestos y sistemas de estímulos, consideran la participación bilateral de trabajadores, sindicatos y

²⁰⁵ Artículo 414.

²⁰⁶ Artículos 428 al 432.

titulares de las dependencias.²⁰⁷

Se propone flexibilizar el ejercicio de la huelga en el sector público, concediendo el derecho de ésta a una o varias dependencias de los poderes públicos, siempre y cuando se propongan obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, exigir su revisión o cumplimiento y solicitar la mejoría de los salarios contractuales, sujetándose a lo previsto en el capítulo XIX del Título Décimo Tercero de este anteproyecto. La huelga deberá ser declarada por las dos terceras partes de la totalidad de los trabajadores de las dependencias afectadas.²⁰⁸ Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar que el conflicto se someta al arbitraje del Juez laboral.²⁰⁹

Por último, en este apartado, se conservan, con ligeros cambios, las disposiciones sobre los medios de apremio y de ejecución de resoluciones de las autoridades laborales sobre los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y de sus servidores, así como las correcciones disciplinarias y las sanciones recogidas de la legislación burocrática que se propone abrogar.²¹⁰

Igualmente, se crea el capítulo XIX de los trabajadores de las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional, para atender temas como: la cobertura de vacantes; formulación aplicación y actualización

²⁰⁷ Artículo 427.

²⁰⁸ Artículo 441.

²⁰⁹ Artículo 442 fracción II.

²¹⁰ Artículos 447 al 461.

del catálogo general de puestos; los asuntos relacionados con la separación del empleo y pago de indemnizaciones por este concepto; salario mínimo bancario; la prima de antigüedad y el pago de aguinaldo; préstamos a corto y mediano plazo e hipotecarios; así como, el disfrute de una pensión vitalicia de retiro complementaria de la que otorga el seguro social y pagos por defunción y gastos funerarios.²¹¹

En el Título Octavo, de las relaciones colectivas de trabajo, se propone prohibir y sancionar cualquier acto de injerencia de las autoridades públicas en la vida sindical, para garantizar la democracia interna.²¹² Se propone que los trabajadores y patrones reciban libremente el criterio organizativo y de representación territorial o gremial que más convenga a sus intereses sin ninguna restricción (para lo cual eliminan los artículos 360 y 361 de la LFT). Se puntualiza que los sindicatos pueden formar federaciones o confederaciones estatales, regionales, nacionales e internacionales o crear cualquier organización de nivel superior.²¹³ Se precisa que los sindicatos deberán constituirse con al menos 20 trabajadores activos o inactivos y se permite que sus estatutos determinen las condiciones bajo las cuales los trabajadores de confianza podrán formar parte de los sindicatos.²¹⁴

Los sindicatos, cualquiera que sea su ámbito de competencia y criterio organizativo, deberán inscribirse, exclusivamente con fines de publicidad, en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contrato Colectivo, órgano autónomo, de carácter

²¹¹ Artículos 462 al 474.

²¹² Artículos 478 y 479

²¹³ Artículo 480.

²¹⁴ Artículos 482 y 483.

permanente, independiente en sus decisiones y funcionamiento, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo titular será nombrado por la Cámara de Diputados,²¹⁵ eliminando así la facultad de la Secretaría del Trabajo de reconocer o negar, por medio del registro, la existencia legal de los sindicatos (artículo 365 LFT), pues éstos adquieren personalidad jurídica por el sólo hecho de depositar ante el Registro Público Nacional la documentación requerida.²¹⁶ La personalidad jurídica sólo se podrá cancelar en caso de perder la totalidad de su membresía o en caso de disolución.²¹⁷ Para combatir los actos de simulación en la conformación del sindicato, le otorga la facultad a cualquier persona o autoridad de promover la cancelación de la inscripción en el registro por medio del juicio correspondiente ante las autoridades laborales.²¹⁸

Se dispone que los estatutos sindicales contengan un tiempo preciso de 6 meses cuando menos para convocar a asambleas generales, seccionales o de delegados.

También estipula que las directivas sean electas por el voto secreto, universal y directo por los sindicalizados, así mismo, que los sindicatos deberán de proporcionar a sus trabajadores copia de los estatutos.²¹⁹ Adicionalmente éstos deberán contener la disposición de que corresponderá a la asamblea de trabajadores otorgar a la directiva sindical, por votación mayoritaria, la facultad de negociar con el patrón y pactar en su caso la incorporación o supresión de la cláusula de exclusión por ingreso o separación dentro del contrato

²¹⁵ Artículos 484, 489 y 490.

²¹⁶ Artículo 485.

²¹⁷ Artículos 486 y 507.

²¹⁸ Artículo 487.

²¹⁹ Artículo 492 fracción X y XV.

colectivo.²²⁰

Se dispone que la directiva sindical deberá poner a disposición de los trabajadores, que lo soliciten, el estado financiero del sindicato o la sección. La negativa de presentar la información será sancionada conforme a la ley.²²¹

Se crean las figuras de delegados sindicales y de representantes de los trabajadores donde no haya sindicatos, electos por mecanismos directos,²²² con facultades de negociación y de emplazar a huelga. Incluye la obligación sindical y patronal respectiva de proporcionar a los trabajadores copias de los estatutos y del contrato colectivo vigente en el centro de trabajo.²²³

En el terreno de la contratación colectiva, se dispone que cuando se demande de un patrón la firma de un contrato colectivo, éste tenga la obligación de hacer público el hecho ante los trabajadores y si transcurrido un plazo de 30 días resultase la existencia de dos o más sindicatos con interés en la celebración del contrato colectivo, se realizará un recuento por votación directa y secreta para determinar quien representa a la mayoría y a quien corresponde la titularidad.²²⁴

El contrato colectivo debe contener, además de las características señaladas en el artículo

²²⁰ Artículo 494.

²²¹ Artículo 496.

²²² Artículos 500, 523 y 532.

²²³ Artículo 503.

²²⁴ Artículos 512 y 514.

391 vigente, los convenios o acuerdos que bajo cualquier forma se negocien para mejorar la productividad y repartir sus resultados.²²⁵

En el anteproyecto, se conserva la disposición que en el contrato colectivo se pacte la cláusula de exclusión por ingreso o separación. Sin embargo, se adiciona que en caso de renuncia al sindicato, ésta debe hacerse por escrito y en caso de expulsión, cuando un trabajador reclame su improcedencia, la separación del empleo se hará efectiva cuando exista resolución en firme de los juzgados laborales.²²⁶

Se podrán celebrar convenios colectivos sectoriales, por rama de actividad económica y de servicios en sustitución de los contratos ley.²²⁷

De la representación de los trabajadores en los centros de trabajo, en el capítulo V que se adiciona, se establece que en toda empresa, establecimiento o dependencia de más de 15 trabajadores, estén o no sindicalizados, estos nombren a sus representantes ante el patrón mediante el voto universal directo y secreto. La renovación de los delegados sindicales o de centro de trabajo será cada tres años como máximo y en los procesos electorales participarán todos los trabajadores. Cuando el número de representantes electos sea superior a 5 deberá formarse un comité de representantes que tendrá a su cargo entre otras cosas, vigilar, en coordinación con la directiva sindical, el estricto cumplimiento de la legislación laboral y de la seguridad social y coadyuvar al cumplimiento de los acuerdos o

²²⁵ Artículo 517 fracción X.

²²⁶ Artículo 522.

²²⁷ Artículos 535al 537.

contratos colectivos de trabajo.²²⁸

En materia de huelga, este derecho se redefine al considerarse como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición mayoritaria de trabajadores, con el propósito de defender un interés colectivo,²²⁹ pero se elimina la enumeración exhaustiva de sus objetivos y procedimientos (artículos 450 al 471 LFT). Conserva y se adicionan los propósitos que podrían perseguirse al suspender las labores como son: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; obtener la celebración de un acuerdo, contrato o convenio colectivo sectorial y exigir su cumplimiento; demandar la revisión de los salarios contractuales; presionar para que se respeten las disposiciones sobre la participación en las utilidades de las empresas o apoyar una huelga de trabajadores que se proponga defender un interés colectivo.²³⁰ También se especifica que la huelga puede tener una duración definida o indefinida.²³¹ modalidad que será anunciada desde su emplazamiento.

Por otra parte, la mayoría de los trabajadores puede decidir en cualquier momento retirar el emplazamiento o acordar el levantamiento de la huelga , sin que ello implique la renuncia a las demandas planteadas o al sometimiento del conflicto a la resolución de la autoridad laboral.²³²

²²⁸ Artículos 549 al 555.

²²⁹ Artículo 574.

²³⁰ Artículo 575.

²³¹ Artículo 577.

²³² Artículo 934.

Se suprime la figura de inexistencia de la huelga (artículo 459 LFT) y en caso de recuento por solicitud de improcedencia de ésta, se dispone que el voto será libre y secreto, además que el Juez de lo laboral tome las medidas necesarias para garantizarlo.²³³

El estado de huelga no podrá ser afectado por medida administrativa o judicial alguna, que no esté sustentada en las disposiciones contenidas en la ley.²³⁴

En el Título Décimo Tercero, denominado del derecho procesal del trabajo, se destaca la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federal como locales, por Juzgados laborales dependientes del Poder Judicial, cuyos titulares, en consecuencia, son jueces laborales. Estos Tribunales tendrán una estructura similar a la existente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en cuanto a su funcionamiento, es decir, sesionarán en pleno cuando tengan que decidir sobre la competencia de los diversos jueces.

La decisión de los asuntos de competencia entre los jueces de la misma entidad federativa, pero de diferente juzgado, recaerá en el Tribunal Superior de Justicia de la entidad federativa de que se trate.²³⁵

El Juzgado laboral propuesto conserva una figura similar al presidente de la junta, denominado Juez Coordinador, quien entre sus funciones tendrá la facultad de calificar las excusas de los diversos jueces laborales del juzgado y de los secretarios del mismo. En este

²³³ Artículo 936 fracción VI.

²³⁴ Artículo 935

²³⁵ Artículo 710 fracción III.

mismo sentido, se permuta la facultad de calificar del Secretario del Trabajo y Previsión Social otorgándosele al Tribunal Colegiado de Circuito, cuando se trate del Juez Coordinador Federal y se adiciona la facultad del Tribunal Superior de Justicia de cada entidad federativa cuando se trate del Coordinador local.²³⁶

En relación con la personería, se establece la posibilidad que los sindicatos acrediten su personalidad con las copias certificadas de las constancias de depósito, de la documentación presentada en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.²³⁷

Cuando en un mismo juicio existan varios actores o varios demandados que ejerciten la misma acción deberán litigar unidos, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos (artículo 697 LFT) u opere un cambio de representación legal de los mismos en cuyos casos podrán litigar separadamente.²³⁸

En el capítulo llamado de las actuaciones de los jueces laborales, se aumenta la cantidad que por concepto de multa se establece como medida de apremio de 7 a 500 veces el salario mínimo, tratándose de la negativa a cumplir la sentencia del Juez, dependiendo del monto de la condena.²³⁹

²³⁶ Artículo 714.

²³⁷ Artículo 697 fracción IV.

²³⁸ Artículo 702.

²³⁹ Artículo 736.

Se incluye como otra forma de notificación personal la prueba superveniente en el capítulo denominado notificaciones.²⁴⁰

En el capítulo de pruebas, se considera como salvedad a ofrecer las pruebas en la etapa correspondiente, además de las pruebas supervenientes, los objetos o documentos en que resulte evidente que la parte que la ofrece no tuvo conocimiento previo de su existencia y al concluir la etapa de conciliación, demanda y excepciones el Juez fijará la *litis*, determinando la distribución de las cargas probatorias.²⁴¹ En el mismo capítulo se incluye una sección llamada, de la declaración, donde se establece que se podrán citar a los directores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento o de los miembros de la directiva sindical, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les haya atribuido en la demanda o en la contestación o bien que por razón de sus funciones les deban ser convocadas. Estas personas deberán asistir al juzgado laboral a responder las preguntas que libremente les formulen.²⁴²

En lo que se refiere a las resoluciones laborales, serán sentencias²⁴³ y no laudos en virtud de que los encargados de impartir justicia ya no serán organismos arbitrales sino jueces. Por lo que respecta a la ejecución de las sentencias, estas no podrán ser ejecutadas hasta en tanto no transcurra el término para el amparo.²⁴⁴

²⁴⁰ Artículo 747 fracción XII.

²⁴¹ Artículos 782 y 783.

²⁴² Artículos 800 al 805.

²⁴³ Artículo 850 fracción III.

²⁴⁴ Artículo 894.

Se reconoce expresamente como recursos en contra de las resoluciones; la aclaración de sentencia, la revisión de actos del ejecutor y el de reclamación.²⁴⁵

En el capítulo XVI, del procedimiento ordinario ante los jueces laborales, en la etapa conciliatoria se permite al trabajador estar asistido de su abogado general si la demandada es persona moral y comparece a través de apoderado legal con facultades de representación.²⁴⁶

Se suprime la sanción de acudir personalmente a la etapa de demanda y excepciones en caso de no haber comparecido en la etapa de conciliación (artículo 876 fracción VI de la LFT).

Se establece al demandado la obligación de contestar por escrito la demanda en la audiencia correspondiente, teniendo derecho a realizar las aclaraciones mínimas al escrito mencionado.²⁴⁷ Se impone al Juez la obligación de distribuir la carga de la prueba al concluir la etapa de conciliación de demanda de excepciones.²⁴⁸

En la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, aquel en quien haya recaído la carga probatoria ofrecerá primeramente sus pruebas, en seguida la otra parte y en ese

²⁴⁵ Artículo 859.

²⁴⁶ Artículo 882

²⁴⁷ Artículo 884 fracción III.

²⁴⁸ Artículos 784 884 fracción VIII.

mismo orden se desahogarán.²⁴⁹

Si al concluir el desahogo de pruebas y una vez declarada cerrada la instrucción, el juez advierte que se encuentra pendiente alguna diligencia, abrirá de nuevo la etapa de desahogo de pruebas y dictará los proveídos necesarios para la regularización del expediente y en un termino de 20 días a partir del cierre de la instrucción (10 días para el proyecto de resolución; artículo 885 ley vigente) el Juez dictará sentencia.²⁵⁰

En el procedimiento de huelga, capítulo XIX, se condiciona la suspensión de labores a la ratificación de la mayoría de los trabajadores del escrito en que se contienen las demandas específicas, la modalidad de la huelga, así como el término de la prehuelga, requisito que se acreditará con el acta donde conste la decisión y firma de la mayoría o con cualquier otra modalidad establecida en los estatutos.²⁵¹

Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación se señalará de oficio nueva audiencia del periodo de prehuelga y solo en caso que por segunda ocasión no asistan, no correrá el término de la suspensión de labores, en el entendido que los trabajadores podrán fijarlo para una fecha posterior, que deberá ser notificada con anticipación.²⁵²

Se considera el derecho de los trabajadores de diferir la audiencia de conciliación hasta en 2

²⁴⁹ Artículo 886 fracción I

²⁵⁰ Artículos 891 y 892.

²⁵¹ Artículo 920.

²⁵² Artículo 931 fracción II.

ocasiones, así como, de prorrogar el estallamiento de la huelga en el mismo número de veces, lo cual deberán comunicar al Juez laboral durante la audiencia de conciliación. Entre una y otra comunicación no podrán transcurrir más de 30 días.²⁵³

La propuesta también plantea la supresión de la huelga inexistente (artículo 932 LFT), con lo cual solo podrá ser declarada improcedente o ilícita. En lo que al recuento se refiere, será considerada triunfadora la orientación que tenga el mayor número de votos respecto a los trabajadores que concurran al mismo. El voto será libre y secreto, el Juez deberá garantizarlo y tendrá la obligación de dar aviso al Ministerio Público de cualquier acto de presión ejercido sobre los trabajadores que tienda a violentar su libre decisión.²⁵⁴ Si el Juez declara improcedente la huelga, ordenará la reanudación de las labores en un plazo de 24 horas.²⁵⁵

En el capítulo de procedimientos de ejecución, Título Décimo Cuarto, se establece que las sentencias no podrán ser ejecutadas hasta en tanto haya transcurrido el término en que la parte condenada pueda ocurrir en demanda de amparo.²⁵⁶

Por último, se impone multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general a quien cometa actos de injerencia patronal en la constitución y vida interna de los sindicatos y de 15 a 300 veces a las autoridades públicas, independientemente de las sanciones previstas en la Ley

²⁵³ Artículo 932.

²⁵⁴ Artículo 936 fracciones II y VI.

²⁵⁵ Artículo 938.

²⁵⁶ Artículo 947.

Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Así como la multa de 15 a 315 veces el salario mínimo a la directiva de los sindicatos que se nieguen a poner a disposición de los trabajadores el estado financiero cuando sea requerido.²⁵⁷

Es así como podemos ver que este anteproyecto posee algunos elementos de contenido tutelar que supera a los establecidos en la ley vigente (protección a la mujer y a los menores) y también –como el PAN- ofrece mejorías en algunas de las prestaciones de ley, mismas que no se compensan con las concesiones productivas y de desestructuración de los sindicatos, esto último bajo el concepto ambiguo de la libertad sindical que da pie a la intromisión patronal en las organizaciones de los trabajadores y que de entrada se aceptan en este documento.

²⁵⁷ Artículos 996 fracción VII, 1013 y 1014

CAPITULO IV

LA REFORMA

GRADUAL

LA REFORMA GRADUAL

Debido a que las propuestas, las iniciativas y los proyectos que han intentado concretar la reforma de la legislación laboral, han sido frenados por algunos sectores del sindicalismo, el gobierno ha contribuido para llevar a cabo la reforma gradual, implementando, entre otras acciones, una política hacia el trabajo y la normatividad de la seguridad social que ha consistido en mercantilizarlo en diversos aspectos: en la salud, pensiones, vivienda y otros; priorizando criterios financieros y bursátiles en la concepción y planeación de estos servicios de carácter inminentemente social.

Para desarticular el sector central, con la transferencia de cientos de miles de trabajadores del Gobierno Federal hacia los gobiernos de las entidades federativas, se ha llevado al rompimiento de los sindicatos nacionales y la creación de sindicatos estatales; pero sobre todo, se intentan desaparecer los derechos contenidos en la ley de la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado y en las Condiciones Generales de Trabajo, para imponer la ley del Servicio Civil de Carrera. Evidentemente se pretende individualizar las relaciones laborales, introducir nuevos mecanismos para la selección, permanencia y retiro de los trabajadores, establecer estímulos para generar la competencia en el interior de los centros de trabajo al margen del sindicato y de la legislación laboral existente.

En complicidad con el gobierno la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) aprobó el día 11 de mayo de 1999 la Tesis Jurisprudencial P/ J.43/ 99 relativo a la libertad

sindical²⁵⁸, que declara la inconstitucionalidad de los artículos 67, 68, 69 y 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para permitir la existencia de más de un sindicato por dependencia.

Hay que recordar que en la fracción XVI del Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, se menciona el principio de la libertad sindical, pero la ley reglamentaria (LFT) establece toda una serie de requisitos para concederles el registro a sindicatos federales y locales. En el fondo se mantiene un férreo control del Estado sobre éstos a través de la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivamente.

Con respecto a los trabajadores del Apartado “B”, a quienes se refiere la jurisprudencia, cabe señalar que tienen un derecho muy relativo a la sindicación y a la negociación colectiva y con respecto a la huelga, ésta es prácticamente inexistente. Con la nueva jurisprudencia en ninguno de los dos Apartados del artículo 123 Constitucional desaparece este control del Estado sobre los derechos colectivos de los trabajadores. Un sindicato no existe ni podrá actuar sin la toma de nota, del mismo o de su directiva, que extiende la autoridad; basta con que ésta no lo haga para desahibitarlos. Decretar la titularidad de los Contratos Colectivos y las condiciones generales de trabajo está en manos de las autoridades. Es evidente que el gobierno patrón y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje han mantenido fácilmente el control para favorecer al grupo sindical hegemónico que se pliegue o subordine mejor a sus intereses; los sindicatos de nueva creación, si

²⁵⁸ Poder Judicial, **Semanario Judicial de la Federación y su gaceta**, Tomo IX, mayo de 1999, n° de registro 193868, de la SCJN, p. 5.

obtienen el registro, enfrentan múltiples obstáculos para conseguir su “titularidad”.

Así pues, la libertad sindical implica que pueda existir más de un sindicato en una empresa que responda a las necesidades del patrón, subordinado y obediente. De esta manera se establece perfectamente el futuro sindicalismo, sentando las bases para pulverizar estas asociaciones, dividir y enfrentar a los trabajadores o, bien, promover el establecimiento de los contratos de protección, acciones, todas, que tienen como fin eliminar a los sindicatos que no sean del agrado de los patrones, además de reducir la capacidad de réplica y negociación de éstos y, por si fuera poco, ni los sindicatos corporativos están a salvo. Los sindicatos patronales arrebatarán el “botín” a éstos.

Paralelamente, las autoridades del trabajo han llevado a la práctica, sin una reforma legal de por medio y a espaldas de los trabajadores, los preceptos contenidos en la nueva cultura laboral, cuya vía operativa se sustenta en el nuevo Código Procesal del Trabajo, que en los hechos limita la tan pregonada libertad sindical como un derecho necesario de la democracia y arma de lucha contra el corporativismo y los contratos de protección, ya que limita la posibilidad de solicitar y disputar la titularidad de los contratos colectivo. Así pues, esta adecuación del marco jurídico laboral a los intereses patronales ahonda las formas vigentes de subordinación de los trabajadores.

En junio de 1999, el Secretario de Hacienda y Crédito Público y el Gobernador del Banco de México (José Ángel Gurría y Guillermo Ortiz respectivamente) firmaron una carta de

intención enviada al Fondo Monetario Internacional (FMI),²⁵⁹ donde el gobierno mexicano se comprometió a mantener la continuidad de la estrategia económica, reduciendo los gastos “no prioritarios” y avanzando en la reestructuración y privatización de entidades públicas. Los salarios mínimos seguirán determinándose con base en la inflación y en la esperada mejoría de la productividad.

Se incrementará la liberalización comercial de nuestro país a través de acuerdos comerciales bilaterales (además del TLCAN y del tratado con la Unión Europea, México tiene acuerdos bilaterales con 8 países del Centro y Sudamérica y adicionalmente se encuentran en proceso otros 6 tratados con las mismas regiones). Además se comprometió a aumentar la flexibilidad del mercado laboral. Y por último, se compromete a continuar con el proceso de reformas estructurales, particularmente del sistema bancario y de la seguridad social.

Así pues, los objetivos gubernamentales y patronales son claros:

Limitar la contratación colectiva, para restarle fuerza a los sindicatos y ampliar la posibilidad de establecer contratos individuales, por honorarios y contratos temporales. Limitar el derecho de huelga, introduciendo más restricciones para ejercerlo. Limitar el derecho de sindicalización, como ocurre ya con los miles de contratos de “protección” que firman muchas empresas con supuestos líderes sindicales, a fin de aumentar las trabas para

²⁵⁹ SHCP, *Carta de Intención, Memorándum de políticas económicas y objetivos del Gobierno Federal y del Banco de México para el período 1999-2000*. México, 15 de junio de 1999, fotocopia.

la obtención de nuevos registros de sindicatos. Cambiar las relaciones obrero-patronales, basado en la productividad para determinar los aumentos salariales e introducir la polivalencia del trabajador, para que sea un “todólogo” que pueda ser movido de un puesto de trabajo a otro.

CONCLUSIONES

En la época actual, en que han caído las barreras proteccionistas y el país se ha integrado de lleno a la economía mundial, modernizar a México es importante para todos los mexicanos. Modernizar para empezar el tercer milenio con pleno desarrollo económico y capacidad competitiva internacional, es la tarea nacional, en este punto muchos mexicanos coincidimos en que los cambios deben ser afrontados viendo al futuro.

La modernización económica obliga al incremento de la creatividad, al impulso a los cambios de las empresas, a la introducción de tecnologías que forman el soporte para el aumento de la productividad, a la eficacia y la competitividad. Por supuesto que podríamos estar de acuerdo en el énfasis de lo económico, pero no en el procedimiento unilateral en que se imponen dichos cambios, porque para los empresarios y el gobierno la modernización económica sólo significa tener un sector público más eficiente para atender obligaciones legales y compromisos populares, así como crear y consolidar un aparato productivo más competitivo con el exterior sin atender la necesidades reales de los trabajadores mexicanos.

Por su parte, los trabajadores no deben temer a la modernización, a la reconversión, a la globalización ni a la productividad o a la introducción de nuevas formas y métodos de organización de la producción, muchos de ellos comparten las necesidades del país, están concientes, en este sentido, del reto que significa incrementar la productividad y generar calidad de nivel internacional en todos los sectores. Pero en lo que todos deben coincidir es

que modernizar no significa desechar las conquistas y derechos plasmados en la Constitución ni los ubicados en el derecho laboral, porque se fincan en un proyecto de nación preciso, de bienestar, soberanía e independencia plenas en la construcción de la democracia.

En términos abstractos, es cierto que la polivalencia, las distintas formas de flexibilidad y la productividad en general, ejes de la reforma laboral pretendida, es posible que funcionaran algunos aspectos, si los trabajadores tuvieran voz y decisión en el proceso de trabajo; pero ciertamente, mientras la democracia esté negada en el ámbito laboral, los trabajadores requieren de leyes protectoras de los mínimos indispensables de seguridad en el empleo, de salario remunerador y de todas las condiciones que por ahora constituyen la defensa de sus derechos e intereses.

En particular, la flexibilidad entendida como la posibilidad de que los trabajadores puedan estar involucrados en varias funciones no es incompatible con el principio de estabilidad en el empleo, toda vez que la actual ley permite a las partes, que de acuerdo entre ellos, puedan modificar horarios y jornadas de trabajo, condiciones laborales, cambios técnicos y/o administrativos, etc.. En este caso se pretende una flexibilidad en términos que los patrones puedan disponer libremente de la fuerza de trabajo de manera unilateral, es decir, que tengan la posibilidad de establecer los contratos por tiempo determinado sin ninguna limitación, como frecuentemente se hace, entonces sí el principio de estabilidad será severamente agredido.

Desafortunadamente, lo último es un ejemplo de la tendencia generalizada que encontramos en la casi inminente reforma de la Ley Federal del Trabajo y eventualmente algunas partes del artículo 123 Constitucional, promovida a través de las distintas iniciativas y proyectos.

Productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia son los principios estructuradores de la propuesta neoliberal de la nueva Ley Federal del Trabajo, impulsada por el PAN al proponer que la productividad sea de interés social; la ampliación del porcentaje de trabajadores extranjeros en las empresas; la supresión de la estabilidad en el empleo al introducir en la relación laboral el periodo de prueba; la individualización de la prima de antigüedad, sacándola del salario para depositarla en una cuenta bancaria bajo el control del Infonavit y la Inspección del Trabajo; el despido del trabajador sin responsabilidad para el patrón si el trabajador daña la imagen de la empresa; la sustitución de la reinstalación por el pago de la indemnización; la flexibilización de las condiciones de trabajo para que el patrón, por razones de productividad o de mercado las reduzca a la baja; la flexibilización del horario, los días laborables, el lugar o lugares de trabajo y las actividades en razón de la productividad o del mercado. Asimismo, a fin de mejorar la productividad, se flexibiliza el tiempo de trabajo permitiendo que la jornada pueda ser de más de 9 horas; la flexibilización del puesto, categoría y lugar de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa y atendiendo a la productividad; reducción de los días de descanso obligatorio de 9 a 3; la obligatoriedad del plan y los programas de productividad; la supresión de la antigüedad como principal factor de preferencia para ascender de categoría o para realizar cualquier movimiento de puesto; la disolución del sindicato en el comité de empresa, con capacidad para celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo; la eliminación del contrato ley; la

flexibilización de los contratos colectivos a la baja; la supresión del Reglamento Interior de Trabajo; la flexibilización de las condiciones colectivas de trabajo subordinándolas a las circunstancias económicas; la virtual cancelación del derecho de huelga; la cancelación de las representaciones tripartitas y entrega de la resolución de los conflictos entre trabajo asalariado y capital en las manos exclusivas del Estado (las Juntas de Conciliación y Arbitraje son sustituidas por Jueces de lo Social de las entidades federativas y del Distrito Federal).²⁶⁰

También se establece como regla general que la eventualidad de una relación laboral dependa de la temporalidad de la necesidad de los servicios, siendo que en la ley vigente lo que determina el tipo de contrato es la subsistencia de la materia de trabajo, no el nombre que se le da al contrato en términos de los artículos 35 y 39 de la LFT. Con la propuesta, el contrato por tiempo determinado o por obra es la regla general y el contrato por tiempo indeterminado o de planta es la excepción, contrario a lo que establece la ley vigente, además de que faculta al patrón para emplear preferentemente trabajadores eventuales.

Con la contratación parcial, se establece el derecho de los patrones para pagar de modo proporcional los salarios, únicamente por las horas que trabajen, mientras que en la ley vigente se establece el derecho de los trabajadores que laboran jornadas inferiores a la ordinaria, a que se cubra el pago completo, por lo menos del salario mínimo.

²⁶⁰ Ortega, Max, ob .cit. pp. 182 y 183

En los contratos de trabajo se podrá pactar un periodo de prueba a fin de confirmar las cualidades exigidas a un trabajador, lo que permitirá abusos por parte del patrón.

La iniciativa panista amplía las causas de terminación de las relaciones de trabajo de 5 a 12, incluyendo nuevas y muy patronales medidas, como el despido por causas de productividad y por acuerdo de voluntades, entre otras.

Desaparece el derecho a la reinstalación del trabajador, una de las bases fundamentales para la estabilidad en el empleo.

Se renuncia a los principios fundamentales del derecho laboral mexicano, que es el carácter tutelar de la ley a la irrenunciabilidad de derechos y a los adquiridos por vía del contrato individual o contrato colectivo de trabajo, cuando propone que el trabajador y el empleador podrán en cualquier momento modificar de mutuo acuerdo las condiciones de trabajo.

Al igual que las propuestas de la COPARMEX y del PAN, la del PRD está fundada en los principios de la productividad, la flexibilidad y la polivalencia.

Flexibiliza la jornada de trabajo diario, con el efecto consiguiente de eliminar el pago de horas extras y de evitar la contratación de personal. Flexibiliza, igualmente, la contratación a través del trabajo por tiempo discontinuo, por tiempo indeterminado y por periodo de prueba de un mes.

Hace de la productividad el eje rector de las relaciones laborales y sociales, introduciendo un capítulo completo sobre productividad, que no existe en la ley vigente; sustituye las actuales Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y Comités nacionales de Capacitación y Adiestramiento por Comisiones Mixtas y Comités Nacionales de Productividad y Capacitación.

Formaliza la movilidad para los trabajadores al servicio de Estado, del Distrito Federal, de los estados y los municipios de la República. Suprime las funciones históricas del sindicato. La negociación desaparece al neocorporativizarse la relación del Estado con la organización de los trabajadores y depositarse en el Congreso la función exclusiva de fijar el salario burocrático, los salarios mínimos generales y profesionales, y el porcentaje de utilidades de las empresas que deba repartirse. Para tal motivo, se elimina la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades, para crear el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

Amplía la jornada diaria de trabajo hasta 10 horas y suprime el horario definido, flexibilizándolo. Suprime el concepto de área geográfica en la fijación del salario mínimo. Se modifica, en favor de los patrones, la forma de pago del aguinaldo. En materia de habitaciones, se reducen los beneficios de los depósitos a favor de los trabajadores. Para las promociones y ascensos, el factor de antigüedad se coloca en el tercer lugar de los factores escalafonarios, al mismo tiempo que se introduce el concurso de oposición. Se suprime el contrato ley.

Le niega a los policías judiciales y preventivos el derecho a la sindicalización. Y crea, por otra parte, para dividir y disgregar a las representaciones sindicales, representaciones paralelas llamadas comités de representantes. Por último, sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces Laborales del Poder Judicial estatal o del D.F.²⁶¹

Así pues, la reforma laboral constituye la gran tarea pendiente en la agenda “democratizadora” del país, sobre la que existen mayormente propuestas unilaterales y excluyentes, sumamente limitadas como por ejemplo; el de suponer que con la sola reforma de la LFT se resolverán los rezagos productivos o se eliminará el corporativismo sindical, a sabiendas de que éste no es sólo sindical, sino también patronal y que no podrá ser transformado en ausencia de una reforma profunda del papel y de las facultades gubernamentales en materia productiva y laboral, evitando a toda costa la negociación al margen de los trabajadores.

Se requiere lograr una reestructuración democrática del sindicalismo, que permita autentificar y fortalecer a los sindicatos como organizaciones que defiendan y promuevan los intereses y los derechos de los trabajadores, pero también, como organizaciones que transformen y reviertan las iniquidades y los desequilibrios inherentes al capitalismo, como organizaciones que impulsen el cambio y la justicia, como vanguardia y como consecuencia crítica de la sociedad.

²⁶¹ Ibid., pp. 184 al 186.

Pero sobre todo, se requiere dejar de ver a los sindicatos, por parte del capital financiero internacional del siglo XXI, como un grupo social al que hay que someter o de plano exterminar.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar García, Javier, “Transformaciones de la PEA frente al TLC” en: **Memorias del primer encuentro internacional , impacto de la globalización y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte**. UOM, México 1998. 101-113 pp.

Arguedas, Sol, **El Estado benefactor ¿fenómeno cíclico?**, Editorial Mundo, México 1990, 115 pp.

Carr, Barry, **El movimiento obrero y la política en México 1910-1929**, Editorial Era, México 1976, 282 pp.

Leyes y Códigos de México, **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** 123a. edición, Editorial Porrúa, México 1998, 145 pp.

Córdova, Arnaldo, **En una época de crisis**, Colección la clase obrera en la historia de México, tomo 9, Editorial, Siglo XXI, Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, 5a., edición, México 1989, 240 pp.

Crozier, Michel, **Estado modesto Estado moderno**, F.C.E., México 1987, 269 pp.

De Buen, Néstor, **El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México**, Editorial Porrúa, México 1994, 119 pp.

“La reforma de la Ley Federal del Trabajo, ¿mito o exigencia? :

Foro de la legislación laboral, Cámara de Diputados, LV Legislatura, edición del Área de Comunicación Social/ Grupo Parlamentario del PRD, México, enero de 1993, 369-370 pp.

De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Editorial Porrúa, México, 1998, 38-63 pp.

Florez Gómez González, Fernando, **Nociones de derecho positivo mexicano**, Editorial Porrúa, 36a., edición, México 1999, 349 pp.

García Márquez, Enrique, “El cierre de fundidora de Monterrey” en: Ana Alicia Solís (coord.), **El neoliberalismo y la lucha de clases en México**, México, Editorial Movimiento de Cristianos Comprometidos con las Luchas Populares (MCCLP), 1993, 13 pp, fotocopia.

Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados/LVII Legislatura, Congreso de la Unión, **Anteproyecto de reforma laboral del Partido de la Revolución Democrática**, México 1998, 375 pp.

Guerrero, Euquerio, **Manual del derecho del trabajo**, 14a., edición, Editorial Porrúa, México 1984, 595 pp.

Iniciativa Privada, **Propuestas del Sector Privado para el Plan de Gobierno 1988-1994**,

México, 1987, 123 pp.

Propuestas del Sector Privado 1994-2000, México 1994, 116 pp.

Juárez Sánchez, Laura, “Presupuesto público y distribución del ingreso” en: Revista **trabajadores**, N° 17, año 4, Marzo-Abril del 2000, Universidad Obrera de México, México, 27-28 pp.

Leal Juan, Felipe, **Del Estado liberal al Estado interventor en México**, Editorial El Caballito, México 1991, 194 pp.

Populismo y revolución, México, UNAM, FCPyS, 1984, 119 pp.

M. Vilas, Carlos, “El populismo como estrategia de acumulación en A. Latina” en: Revista **Críticas de la Economía Política**, edición latinoamericana 20/21, Editorial El Caballito México Distrito Federal, Julio/Diciembre de 1981.

Muñoz de Bustillo, Rafael, **Crisis y futuro del Estado del bienestar**, Alianza Editorial, Madrid España, 1989, 271 pp.

Partido Acción Nacional, **Iniciativa de Decreto que reforma el Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo**, fotocopias,

Pico, Josep, **Teorías sobre el Estado del bienestar**, Editorial Siglo XXI, España 1987, 141 pp.

Poder Ejecutivo Federal, **Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000**, México 1995, 177 pp.

Poder Judicial, **Semanario Judicial de la Federación**, Jurisprudencia de la libertad sindical, tomo IX, mayo 1999, SCJN, p.5.

Presidencia de la República, Unidad de la Crónica Presidencial, “que hable México, diálogos con grupos sociales” en: **Crónica del Gobierno de Carlos Salinas de Gortari, Campaña Electoral y Elecciones Federales 1987, 1988**, FCE, México 1992, pp, 282-287.

Crónica del Gobierno de Carlos Salinas de Gortari 1988-1994, síntesis e índice temático, FCE, México 1994, pp, 208-221.

Quiroz Acuña, Francisco, et, al, **Antecedentes y evolución del Artículo 123 y de la Ley Federal del Trabajo**, Colección Foro Laboral, Serie Conferencias STyPS, México 1981, 190 pp.

Remolina Roqueñí, Felipe, **El Artículo 123**, V Congreso Iberoamericano de derecho del trabajo y seguridad social, México 1974, 215 pp.

Revueltas, Andrea, “*Las reformas del Estado benefactor en México*” en Revista **Política y Cultura**, invierno 93/prim. 94, año 2, n° 3 UAM-X. México.

Rouaix, Pastor, **Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917**, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 2a., edición, México

1959, 324 pp.

Ruiz Ramón, Eduardo, **La Revolución Mexicana y el movimiento obrero 1911-1923**, Editorial México 1976, 155 pp.

Salinas de Gortari, Carlos, “pasaremos de las palabras a las realidades”, en : **Discursos de Campaña**, Tomo III, del 22 al 23 de diciembre de 1987, PRI, México 1988, pp. 64-144.

SHCP, **Carta de Intención**, documento del Gobierno mexicano para el periodo 1999-2000 ante el FMI, México, D.F. 15 de junio de 1999. 6 pp., fotocopia.

Suárez Gaona, Enrique, et, al, **Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo**, STPyS, México 1981, 359 pp.

Trueba Urbina, Alberto, **Derecho social mexicano**, Editorial Porrúa, México 1978, 600 pp.