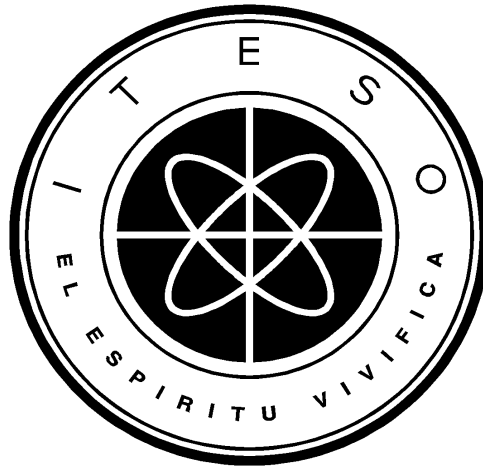


INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL,
ACUERDO S.E.P. NO. 15018 PUBLICADO EN EL DIARIO
OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1976.



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIOCULTURALES MAESTRÍA EN FILOSOFÍA SOCIAL

Flexibilidad contra empleo estable:
El debate en torno a la reforma a la Ley Federal del Trabajo

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN FILOSOFÍA SOCIAL
PRESENTA:

Luis Arriaga Valenzuela

TLAQUEPAQUE, JALISCO, AGOSTO DE 2004

Síntesis de la Tesis:
Flexibilidad contra empleo estable:

El debate en torno a la reforma a la Ley Federal del Trabajo

La presente investigación responde al interés de llenar un vacío dentro de la discusión en los temas laborales en México. Ante la inminente reforma a la Ley Federal del Trabajo, mucho se ha discutido y existen propuestas acabadas; sin embargo, el estudio de los agentes y las propuestas ha sido casi nulo.

El **Objetivo** es configurar el Campo Jurídico Laboral en relación al debate por la reforma a la Ley Federal del Trabajo, desde la sociología de Pierre Bourdieu y específicamente ubicado en el derecho al empleo estable.

Originalmente el interés iba dirigido a la reforma en su conjunto, pero la extensión de la propia Ley Federal de Trabajo (LFT) que cuenta con 1010 artículos y las implicaciones que cada artículo tiene me obligó a delimitar el tema de análisis. Elegí el tema del empleo estable en virtud de juzgarlo como un eje central del problema. Si bien es cierto que el salario constituye la preocupación inmediata de los trabajadores y patrones, el derecho a un empleo estable puede afectar incluso las percepciones permanentes, en donde se vulnera una serie de derechos que se concatenan entre sí.

Por tanto, el derecho a un empleo estable no sólo abarca a los demás derechos laborales, sino que está al centro de la disputa por la flexibilidad y de las relaciones laborales.

El concepto de flexibilización se utiliza en contraposición a la rigidez que impera en la vigente LFT, y que es el resultado de los derechos acumulados históricamente a partir de la revolución mexicana. Dicha rigidez tenía la pretensión de brindar garantías mínimas de protección a los trabajadores del país. No obstante, impuso a los patrones una serie de normas jurídicas que según ellos limitan su margen de actuación. El uso de tal concepto que aquí se retoma es el de flexibilidad para los patrones. Me refiero a una flexibilidad en donde los horarios, los estándares de producción, las formas de pago, el monto del salario, las formas de contratación, entre otras, son dictadas por el patrón y no mediante un acuerdo de voluntades entre el patrón y trabajador.

Las condiciones para una posible reforma a la LFT se hacen patentes. Se favorece la flexibilización bajo el argumento de lograr una mayor movilidad de los trabajadores y disminuir las tasas de desempleo. Esto se aclara en el capítulo tercero de la tesis y se rescata con mayor precisión en el quinto capítulo en donde se analizan algunos de los intereses de fondo.

Luis Arriaga Valenzuela

Dedicatoria

a mi abuelo, Luis Arriaga Manzano,

IN MEMORIAM.

Su recuerdo lo llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTOS

A mis amigos del Centro de Reflexión y Acción Laboral: Jorge Barajas, Gabriel Mendoza, Guadalupe Gasca, Pedro Reyes, Héctor León, Maru Camacho, Samuel Lozano, Bertha Hernández, Pablo Prieto, Cristy Uribe, Arturo González y Esther Franco por su generoso apoyo durante estos 3 años de formación en mi vida de jesuita

Al Dr. David Velasco, S.J. por su gran amistad, comprensión y atinada dirección en esta tesis.

Al Mtro. David Fernández, S. J. por su acompañamiento, cercanía y testimonio.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	4
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I EL PROBLEMA: LA FLEXIBILIZACIÓN	14
I.1 Flexibilización en Jalisco	14
I.2 Flexibilización a nivel nacional.....	28
I.3 Flexibilización en el mundo.....	36
I.4 La importancia de los bajos salarios para la flexibilización.....	43
I.5 Nuevos modelos de producción	43
I.6 Los nuevos modelos y la actual LFT.....	48
CAPÍTULO II EL CAMPO JURÍDICO LABORAL: EL LUGAR DE LA BATALLA	56
II.1 El Derecho como campo de lucha	56
II.2 La reactivación del Campo Jurídico Laboral.....	62
CAPÍTULO III LOS AGENTES EN EN CAMPO JURÍDICO LABORAL.....	81
III.1 Espacio de las posiciones en el CJL.....	81
III.2 Los Partidos Políticos.....	82
III.3 Las organizaciones Sindicales.....	102
III.4 Los Empresarios.....	118
III.5 Organismos Internacionales	135
CAPÍTULO IV FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DEL EMPLEO ESTABLE: UN ANÁLISIS JURÍDICO	157
IV.1 La fundamentación del Derecho a un Empleo Estable	157
IV.2 Fundamentación jurídica nacional	161
IV.3 Fundamentación jurídica internacional	165
CAPÍTULO V SE VENDE LEY LABORAL A BUEN PRECIO: ANÁLISIS SOCIOLOGÍCO DE LA POSICIONES DE LOS AGENTES EN EL CAMPO JURÍDICO LABORAL.....	176
V.1 Grupo 1: Hacia la flexibilidad	177
V.2 Grupo 2: Hacia una flexibilidad moderada.....	182
V.3 Grupo 3: Los inflexibles	184

CONCLUSIONES	190
---------------------------	------------

**ANEXOS: CUADRO COMPARATIVO DE LAS PROPUESTAS DE LOS PARTIDOS
POLÍTICOS**

POLÍTICOS	199
Estabilidad en el Empleo	199
Jornada de Trabajo.....	203
Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso	205

BIBLIOGRAFÍA.....	209
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

La presente investigación responde al interés de llenar un vacío dentro de la discusión en los temas laborales en México. Ante la inminente reforma a la Ley Federal del Trabajo, mucho se ha discutido y existen propuestas acabadas; sin embargo, el estudio de los agentes y las propuestas ha sido casi nulo. Por tanto, como parte integrante del Centro de Reflexión y Acción Laboral, nuestro interés por atender este tema surgió de una necesidad, la de proporcionar orientación a los trabajadores y contar con un terreno de mayor firmeza para el desarrollo de nuestro proyecto.

Originalmente el interés iba dirigido a la reforma en su conjunto, pero la extensión de la propia Ley Federal de Trabajo (LFT) que cuenta con 1010 artículos y las implicaciones que cada artículo tiene me obligó a delimitar el tema de análisis. Elegí el tema del empleo estable en virtud de juzgarlo como un eje central del problema. Si bien es cierto que el salario constituye la preocupación inmediata de los trabajadores y patrones, el derecho a un empleo estable puede afectar incluso las percepciones permanentes, en donde se vulnera una serie de derechos que se concatenan entre sí.

Por tanto, el derecho a un empleo estable no sólo abarca a los demás derechos laborales, sino que está al centro de la disputa por la flexibilidad y de las relaciones laborales.

En este punto vale la pena aclarar lo que para efectos de este trabajo entendemos por flexibilidad, dado que se ha hecho uso y abuso de tal término y hoy en día no es unívoco. En principio, el concepto de flexibilización se utiliza en contra-

posición a la rigidez que impera en la vigente LFT, y que es el resultado de los derechos acumulados históricamente a partir de la revolución mexicana. Dicha rigidez tenía la pretensión de brindar garantías mínimas de protección a los trabajadores del país. No obstante, impuso a los patrones una serie de normas jurídicas que según ellos limitan su margen de actuación. El uso de tal concepto que aquí se retoma es el de flexibilidad para los patrones. Me refiero a una flexibilidad en donde los horarios, los estándares de producción, las formas de pago, el monto del salario, las formas de contratación, entre otras, son dictadas por el patrón y no mediante un acuerdo de voluntades entre el patrón y trabajador.

La decisión de asumir esta interpretación del concepto no responde a una preferencia personal, sino a la constatación, durante la elaboración y revisión de las fuentes utilizadas. Sin duda, en el transcurso de la discusión aparecen formulaciones alternativas del concepto de flexibilización, lo cual es parte del debate; sin embargo, la concepción dominante sigue siendo la del sector patronal.

No se trata entonces de descifrar el significado correcto y preciso de “flexibilización” sino de atender la dinámica propia que presenta en sus diversas modalidades que dependen del estado del campo de lucha dentro del espacio social en un periodo histórico concreto.

Con el aporte del sociólogo francés Pierre Bourdieu, construí un espacio de lucha al que denominé Campo Jurídico Laboral (CJL). Esto requirió la laboriosa observación de las acciones de varios agentes, su correspondiente caracterización y la cuidadosa revisión de múltiples fuentes documentales.

Como resultado del estudio, constaté que el CJL se reactivó a partir de la propuesta para reformar la LFT surgida en 1995 y que el tema de la flexibilización en contraposición al derecho al empleo estable ocupaba un lugar central en los diversos discursos de los agentes. No es hasta 1998, cuando el debate por la reforma logra acaparar la atención de los medios impresos de comunicación como uno de los principales puntos a tratar en la agenda política nacional.

La configuración del CJL muestra como dominantes a aquellos grupos que no habían redactado la actual LFT expedida en 1970 y que no contaban con una presencia significativa en el Congreso de la Unión, (a excepción expresa del Partido Revolucionario Institucional). Curiosamente en la actualidad dichos grupos se encuentran en las cúpulas del campo de poder y se preparan para discutir una nueva legislación laboral. Estamos pues en escenarios muy distintos a los debates anteriores por la reforma a la LFT.

Los grupos a los que me refiero (dominantes) son las principales cámaras empresariales, los partidos de orientación neoliberal y los organismos financieros internacionales. De hecho, al momento de conocerse los resultados de las elecciones del 2 de julio del 2000, el presidente del Consejo Coordinador Empresarial, Claudio Xavier González Laporte, entregó al presidente electo sus demandas principales en diez puntos, entre las cuales solicita “una nueva normativa que dé flexibilidad a las relaciones laborales, lo que supone incidir en la actual LFT¹.

¹ Público 18 de julio del 2000

Los grupos dominados, por el contrario, sufrieron un retroceso en su representatividad dentro del Congreso de la Unión. A partir de 1988, la representación de los grupos dominados en el Congreso de la Unión había aumentado considerablemente. Me refiero concretamente a grupos como El Barzón, pequeños partidos de izquierda, grupos civiles, organizaciones campesinas, entre otros; los cuales habían logrado su ascenso, en algunos casos, por medio del Partido de la Revolución Democrática. A pesar de ello, este partido pasó de 35% de su representatividad en el Congreso de la Unión a 18.75%² en las elecciones del 2 de julio del 2000.

A pesar del triunfo de la oposición, estos grupos dominados no tuvieron un acceso significativo (por lo menos inmediato) a las estructuras del Estado.

Cabe mencionar que los representantes obreros del Congreso del Trabajo (CT) habían pasado, desde hace 12 años, de ocupar el 60% de los curules en el Congreso de la Unión, a menos del 5%. Esto indica que el Partido Revolucionario Institucional perdió un importante apoyo corporativo, pero también los representantes obreros “oficiales” no fueron sustituidos por otros representantes obreros de ningún tipo.

A partir de las circunstancias del 2 de julio, el contenido de esta tesis no se ve modificado, sino confirmado en sus líneas generales. El marco internacional que se presenta en el capítulo primero no se ha transformado sustancialmente y,

² Público 4 de julio del 2000

en mi opinión, tardará muchos años en que sufra un cambio importante, pues se trata de fenómenos a largo plazo. Los agentes que disputan dentro del Campo Jurídico Laboral son exactamente los mismos que antes de las pasadas elecciones del 2 de julio del 2000 y sus posturas permanecen invariables con excepción del Partido Revolucionario Institucional que busca estructurarse como partido de oposición y las nuevas declaraciones del nuevo titular de la Secretaría del Trabajo que apuesta por la reforma laboral en dos años. Lo que sí ha cambiado es la fuerza relativa que los agentes poseen dentro del campo. Una probable tendencia es que el PRI modifique su postura y apueste a favorecer la propuesta panista de reformar la LFT y otra, que permanezca reactivo y rechace cualquier modificación al actual marco normativo en materia del trabajo. A excepción de esta no vislumbro una variación sustancial de peso en el análisis que presentaré.

Las condiciones para una posible reforma a la LFT se hacen patentes. Se favorece la flexibilización bajo el argumento de lograr una mayor movilidad de los trabajadores y disminuir las tasas de desempleo. Esto se aclara en el capítulo tercero del presente trabajo y se rescata con mayor precisión en el quinto capítulo en donde se analizan algunos de los intereses de fondo.

Para una mayor documentación, en el cuarto capítulo presentamos una detallada relación del fundamento legal del derecho al empleo estable en el ámbito jurídico nacional e internacional. Resulta contradictorio que mientras la normativa internacional tiende a tutelar e incrementar los derechos de los trabajadores, en la realidad mexicana son múltiples las constantes violaciones a los derechos individuales y colectivos en materia de empleo estable. Además de presentarse

cambios de leyes laborales en varios países de América Latina que favorecen la flexibilización en sus distintas expresiones.

Es viable que la reforma a la LFT sea discutida y entre en vigor durante los primeros años de la administración de Vicente Fox Quesada. En el fondo los grupos dominantes favorecen la continuidad de neoliberalismo y apostarán para evitar la intervención del Estado en las relaciones de trabajo. La flexibilidad de entrada se presenta con altos márgenes y al parecer, no hay manera de poner un alto.

Mi expectativa con esta tesis es que sus contenidos sirvan de material de estudio y difusión para grupos de promotores de los Derechos Laborales, en especial, los conformados por trabajadores activos en su centro de trabajo. Con ello, espero se preparen para la posible reforma laboral y participen activamente en el debate dentro del Campo Jurídico Laboral. A pesar de que la nueva LFT pueda ser impuesta, no que hay excluir el conocimiento del texto y quiénes lo impulsaron.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA: LA FLEXIBILIZACIÓN

I.1 FLEXIBILIZACIÓN EN JALISCO

A partir de mi incorporación al Centro de Reflexión Acción Laboral (CEREAL) en agosto de 1997, se decidió explorar la industria electrónica como estrategia de trabajo para los años venideros. La razón principal era un análisis estructural elaborado por miembros del CEREAL, el cual indicaba que las empresas electrónicas eran las de mayor crecimiento en Jalisco. En síntesis, era notorio un crecimiento acelerado en la constitución de un enclave de empresas extranjeras especializadas en la producción de equipo para la electrónica y las telecomunicaciones. En consecuencia, el número de trabajadores que empleaba este sector llegó a ser, a través de los años, el más importante de la entidad. Además, este marcado aumento de la presencia de empresas transnacionales trajo consigo una transformación de los modelos de producción y de las relaciones entre capital y trabajo en el estado de Jalisco.

Ante esta perspectiva, Jalisco comenzó a ser considerado por algunos especialistas, como la revista Expansión, los periódicos Público y Reforma, la CEPAL, entre otros, como el Valle del Silicio mexicano. Aunque el gobierno, los empresarios y las universidades veían con gran optimismo este flujo de capitales productivos al Estado, desde nuestra nuestro punto de vista, había una gran preocupación por:

- a) El aumento cada vez más frecuente de despidos masivos e injustificados en las empresas.
- b) La discriminación a las mujeres embarazadas.
- c) El aumento en la subcontratación y la contratación eventual.
- d) La intensidad de mano de obra femenina a costa de condiciones de trabajo poco favorables.
- e) La intensificación de las jornadas de trabajo.
- f) Las excesivas exigencias de calidad y productividad a costa de las condiciones satisfactorias de trabajo.

Coincidentemente, al conjunto de estos factores, entre otros, se les denomina flexibilidad de las relaciones laborales, lo cual se explicitará con mayor precisión en el punto 1.5 del presente trabajo.

A efecto de documentar estos hechos en los siguientes puntos abordaré algunos indicadores de flexibilización de las relaciones de trabajo que nos fuimos encontrando en nuestra práctica cotidiana.

Tomaré de ejemplo algunas empresas en donde se realizan prácticas en distintos aspectos de flexibilización de las relaciones laborales. En ellas se pone en juego el derecho de los trabajadores a un empleo estable. En este sentido sus prácticas contradicen los preceptos legales relativos a la estabilidad en el empleo

consagrados en la Legislación Nacional e Internacional las cuales se manifestarán en el capítulo IV de la presente tesis.

I.1.1 Los despidos masivos de Compu World

Compu World es una empresa mexicana que pertenece al grupo Wendy. Es proveedora de IBM con quien inicia un contrato de subcontratación en 1989. Compu World se especializa en la elaboración de discos duros para computadoras. En Julio de 1999 la empresa contaba con aproximadamente 1000 trabajadores. De acuerdo con un estudio realizado por la CEPAL, Compu World requirió cerca de tres años para integrarse a los requerimientos de IBM³.

En agosto de 1998, Compu World aumentó su plantilla laboral de 500 a 1000 trabajadores a efecto de responder a los requerimientos, cada vez mayores, de IBM. Es importante señalar que Compu World produce solamente para IBM. De hecho, existe una prohibición pactada entre ambas empresas mediante la cual Compu World no puede proveer ningún producto para otras empresas fuera de IBM. El motivo de esta limitante es que Compu World nació y creció bajo el financiamiento y la asesoría técnica y operativa de IBM.

A mediados de 1999, IBM se mostró insatisfecha con la calidad de los discos duros ensamblados por Compu World. Este hecho motivó que IBM decidiera re-

³ CEPAL . La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco. Santiago de Chile, julio de 1999.

ducir notablemente sus pedidos. Además, provocó que el número de trabajadores se redujera a sólo 200 empleados en menos de tres meses⁴.

A los trabajadores despedidos se les cubrió solamente el equivalente a un 70% de sus indemnizaciones que contempla la Ley Federal del Trabajo. Además que los trabajadores no estaban directamente contratados directamente por Compu World sino por tres agencias de subcontratación, lo cual complicaba el reclamo de sus indemnizaciones. La gran mayoría de sus operadores eran del sexo femenino.

El modelo de subcontratación entre Compu World e IBM y entre Compu World y las agencias impone una dinámica laboral altamente flexibilizada cuyas características son:

- a) Utilización masiva de mano de obra femenina, más dócil y productiva.
- b) Subcontratación de mano de obra en todas las áreas de producción.
- c) Contratación eventual adecuada a los pedidos realizados por IBM.
- d) Despidos masivos de acuerdo con las fluctuaciones del mercado.
- e) Multiplicación y confusión de los patrones (IBM, Compu World y agencias).

⁴ Los datos de este hecho se recogieron directamente de los trabajadores de Compu World entre agosto de 1998 y diciembre de 1999 en el CEREAL.

La consecuencia para los trabajadores en esta empresa es un empleo sumamente inestable con variaciones en la intensidad de las jornadas de trabajo, que van desde elevadas exigencias de producción y horas extras hasta el paro total de varias líneas. Es decir, con días de gran intensidad en la producción y días de poca actividad. Estos hechos contrastan notablemente con las disposiciones legales en materia de empleo estable.

I.1.2 Desequilibrio en las líneas de producción de Lucent Technologies

Lucent Technologies Productos de Consumo, S.A. de C.V., es una empresa transnacional dedicada a fabricación de equipos de comunicación⁵. La planta actual, ubicada en el sur de Guadalajara, es una de las más grandes de Lucent Technologies, Inc. Constituida en 1992, se considera como una de las fábricas más grandes del mundo en su rama. Es el resultado de la reestructuración de AT&T y Philips Consumer Communications para efectos de producción de aparatos telefónico en la planta de Guadalajara. Dicha alianza se disuelve en virtud de las pérdidas que reportó Philips (cerca de 400 millones de dólares) a finales de 1998. Al parecer, la empresa ha reportado grandes ganancias económicas a lo largo de su estancia en Guadalajara. Su capital global es de 26 billones de dólares⁶.

Lucent es una Original enterprise manufacturing, es decir, una empresa de productos para consumo final. No subcontrata producción ni mano de obra; tam-

⁵ Folleto promocional del Lucent Technologies.

poco es subcontratista sino que se mantiene autosuficiente, es decir, no requiere de servicios, ni acepta requerimientos de otras empresas. Tiene personal contratado directamente y cuenta con un sindicato⁷.

A lo largo de los años se han presentado despidos masivos frecuentes. En noviembre de 1997 despidió a 1,200 trabajadores, entre eventuales y de planta. En febrero de 1998 volvió a contratar a otros 1,200 obreros, pero en mayo de ese mismo año de nuevo despidió a 1,200. La razón que dio para este último despido fue una baja en las ventas en Estados Unidos, debido a que la marca era poco conocida⁸. Sin embargo, el 20 de mayo de 1998, el periódico La Jornada publicó una nota en la que notificaba que Phillips había conseguido la firma de varios contratos millonarios con empresas canadienses y europeas. Detrás de estos cambios tan bruscos en el personal están las variaciones del mercado, que en breves lapsos de tiempo se transforma. Sin embargo, esta adecuación al bimbaleta del mercado provoca la inestabilidad en el empleo de cientos de trabajadores. En febrero de 1999, Lucent nuevamente despidió alrededor de 2,000 trabajadores, ahora como resultado de su reestructuración⁹.

⁶ Página web: www.lucent.dk/what/international/ Se consideran billones de dólares en el sentido norteamericano. Es decir, 26 miles de millones de dólares.

⁷ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Lucent Technologies Productos de Consumo, S.A. de C.V. y el Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura, Armadura y Manufactura Industrial en el Estado de Jalisco.

⁸ Barajas, Jorge y Arriaga Luis . "Situación laboral en Jalisco". Avances, ITESO. Noviembre 1998.

⁹ Público 6 de febrero de 1999.

Gran parte de su personal contratado es eventual. Algunos trabajadores son contratados en Mayo y despedidos en Diciembre para adecuarse a las altas ventas navideñas y a la baja de principios de año. En 1997 Philips-Lucent empleaba cerca de 8,000 trabajadores. En ese entonces era la empresa más grande del Estado de Jalisco. En diciembre del año 1998 Lucent cuenta con aproximadamente con 5,000 trabajadores¹⁰.

La flexibilización en Lucent tiene una dinámica especial. Algunas líneas de producción ensamblan un modelo de gran demanda mientras que otras prácticamente quedan paralizadas. Existe pues un gran desajuste en las líneas de producción que vulnera la estabilidad del empleo de los trabajadores.

La contratación de eventuales y los despidos masivos es otra característica flexibilizadora. Debido a que Lucent tiene contratación directa, el costo por despido o bien, a causa de inactividad, lo asume la propia empresa. Dado lo anterior, se encuentran estudiando la posibilidad de contratar por medio de agencias. A principios del año 2000, la empresa Vtech adquiere parte de su producción.

Vemos entonces que en su esquema de funcionamiento (por contratación directa con presencia sindical) la empresa se ve obligada a contratar trabajadores eventuales y posteriormente, realizar despidos masivos.

¹⁰ Siglo 21 4 de diciembre de 1998

En su documento “Pautas de la empresa: un compromiso personal” Lucent Technologies expresa:

“Cumplimos la Legislación vigente sobre Derechos Humanos e igualdad en el trabajo, y no realizamos ningún tipo de discriminación ilegal en ningún aspecto del proceso de empleo, incluyendo la oferta de puestos de trabajo, contratación, compensación, promoción o rescisión del contrato¹¹”

Como podemos observar Lucent desconoce el derecho al empleo estable estipulado en la legislación nacional e internacional, o bien, lo defiende en su discurso pero en los hechos vemos una gran contradicción. Lo cierto es que la dinámica de flexibilización en Lucent Technologies vulnera el derecho al empleo estable de cientos de trabajadores de la región, que en la mayoría de los casos los deja en un estado de indefensión.

I.1.3 IBM y la subcontratación

En la planta de International Bussines Machine (IBM) ubicada en El Salto, Jalisco, trabajan cerca de 9,000 personas. Esta es la planta más grande de la empresa, a nivel mundial, tanto por su número de empleados como por su valor de producción.

¹¹ Pautas de la empresa: un compromiso personal. Lucent Technologies Bell labs innovations.

Para Jalisco, esta planta resulta de primera importancia, pues ella sola exportó en 1997 el 37.5 % (2,441 mdd)¹² de los totales generales de la entidad . En 1998 IBM recibió el premio nacional de exportación, que otorga el gobierno de México, por ser la maquiladora que más exportó en todo el país¹³. También es la empresa que más invierte en Jalisco, ya que entre 1996 y 1998 inyectó capitales productivos por casi 200 mdd. La planta de IBM trabajaba en 1995 tres turnos para producir 2,800 computadoras portátiles al día¹⁴. Podemos resaltar una empresa de gran envergadura social en la región occidente del país.

En febrero de 1999 el director de la planta, Alfonso Alva, se refirió a ella como una “empresa virtual” debido a que prácticamente no cuenta con inventarios, trabajadores ni canales de distribución. Específicamente en relación a los trabajadores, IBM utiliza los servicios de las agencias subcontratadoras para hacerse de mano de obra y, como consecuencia, no tiene contratado a ningún obrero. Quien verdaderamente contrata a los trabajadores es la contratadora de personal e IBM sólo le paga a la agencia por sus servicios. El mismo Alfonso Alva afirmó que prefiere a los trabajadores subcontratados porque “ellos son más flexibles, y más baratos”¹⁵.

¹² Público, 26 de febrero de 1998

¹³ Público, 27 de enero de 1998

¹⁴ Siglo 21. 1 de septiembre de 1995

¹⁵ Público. 27 de febrero de 1999.

IBM es una de las principales empresas de electrónica a nivel mundial. Posee una gran experiencia y tradición en la elaboración de computadoras y en la subcontratación de su producción a otras empresas. En 1975 empieza a operar en Jalisco. Los principales intereses que motivaron su constitución en la región es la mano de obra barata, algunos incentivos fiscales y la cercanía con el aeropuerto internacional de Guadalajara. A finales de los años ochenta IBM se dedicaba a fabricar máquinas de escribir, sin embargo, dado el crecimiento del sector electrónico, se dedicó a la elaboración de equipos computacionales. Actualmente IBM cuenta con cerca de 9,000 trabajadores distribuidos en tres turnos.

En 1993, de acuerdo a datos de la CEPAL, IBM diseñó el esquema de subcontratación Jetway que llevó implícito el sistema justo a tiempo y justo en el lugar. El sistema anterior consiste en que los proveedores cuentan con pequeñas bodegas fuera de la planta principal y con acceso directo a las líneas de producción con un inventario propio. Esto ha creado ventajas para proveedores y la propia IBM.

Esta empresa ha sido la principal promotora de los esquemas de flexibilización en Jalisco. Su modelo de subcontratación de los servicios se ha extendido hasta la subcontratación de mano de obra por medio de agencias. De hecho, es la empresa que tiene un mayor número de trabajadores subcontrados. Tal vez sea de las principales en el país que funciona bajo este esquema flexibilizador.

Su dinámica de funcionamiento es bastante clara a primera vista. Se abstiene de obligaciones jurídicas hacia los trabajadores ya que delega a las agencias todo tipo de responsabilidades laborales. Con este procedimiento se ahorra pro-

blemas políticos en la producción: huelgas, ausentismo, demandas, despidos, entre otros. En el supuesto que a IBM no le satisfagan los servicios de los trabajadores, concluye el contrato con la agencia correspondiente y busca otra que se amolde a sus intereses.

Es bien sabido por parte de los trabajadores que IBM es de las empresas que exige mayores índices de calidad y productividad. Una de sus medidas es retirar el bono de productividad a toda una línea si un trabajador comete 3 errores de calidad o si no se alcanzan las metas de producción mensual. Se presenta una dinámica de forcejeo y presión entre los mismos trabajadores, además de la exigencia del supervisor de línea (a este hecho los trabajadores de IBM le denominan “cometer 3 calabaceadas”).

Me parece importante resaltar que en los términos de contratación del personal IBM no funge como patrón, sino la agencia subcontratadora. El hecho constituye una violación al artículo 10 de la LFT que al texto expresa:

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...

I.1.4 Jabil Circuit: por el trabajo eventual

Esta empresa transnacional se encuentra ubicada en el periférico norte de la zona metropolitana de Guadalajara y es considerada como subcontratadora.

EN 1998, la empresa tenía alrededor de 2,000 trabajadores¹⁶, aunque se encuentra en expansión. Según Alfonso Martín del Campo, Gerente General, aseguraba que a mediados del año 2000, Jabil Circuit contaría con 4,000 trabajadores. Al parecer es un número aproximado según los informes de algunos de sus trabajadores.

Jabil Circuit Inc. es la cuarta empresa más grande del mundo en el diseño y manufactura de tarjetas de circuitos electrónicos. Fundada en 1966, tiene un capital de 2 billones de dólares¹⁷. La planta subsidiaria de México fue abierta en noviembre de 1997 con 1,200 trabajadores¹⁸. Es una empresa subcontratista denominada CEM¹⁹, es decir, no produce artículos de marca propia, sino que maquila para otras empresas. Actualmente, Jabil Circuit ensambla productos para Dell Home, 3 Com, Cellnet, Cisco Systems, Whirlpool y Quantum. Atiende primordialmente los pedidos para estas empresas. En consecuencia, Jabil Circuits se inserta al mismo esquema de subcontratación que se impone a nivel mundial y, de manera especial, en las industrias electrónicas. En esta línea se insertan las agencias de subcontratación de personal, a las cuales dicha empresa utiliza de manera frecuente.

¹⁶ Página Web: www.jabil.com./company

¹⁷ Página Web: www.jabil.com./company . Billones de dólares en el sentido norteamericano.

¹⁸ Siglo 21. 4 de diciembre de 1998

¹⁹ Contrat electronics manufacturers

A Jabil Circuits le subcontratan la producción y esta a su vez, subcontrata la mano de obra. Encontramos que es el mismo ciclo utilizado por IBM-Compu World-Agencias de personal. Por ello, se ve forzada a contratar un gran número de trabajadores temporales y a ejecutar despidos masivos de acuerdo a los requerimientos de la producción. De acuerdo con Wesley Edwards, vicepresidente de la firma a nivel mundial expresó que la apertura de la planta en Guadalajara “traerá consigo ventajas para los consumidores en virtud de los bajos costos de producción en México”. Y agregará posteriormente que “la fábrica continuará ofreciendo bajos costos de los productos a los mercados de Norteamérica a precios globalmente competitivos²⁰”. La lectura de la declaración anterior nos hace pensar que se trata de una venta de mano de obra barata y cualificada para competir con el mercado global, sobre todo en los países de mayores recursos económicos.

En este tipo de empresas como Jabil Circuits y Compu World se visualiza con mayor facilidad la flexibilización de la relaciones de trabajo. Jabil Circuits ha comenzado a utilizar métodos ilegales en cuanto a la jornada de trabajo. El horario de tres por cuatro es un ejemplo claro de ello. Es decir, los trabajadores prestan sus servicios doce horas diarias, 3 días de una semana y cuatro de otra. El hecho atenta gravemente con el artículo 61 de la LFT que expresa que la jornada de trabajo no podrá ser mayor de 8 horas por día.

²⁰ Público 29 de junio de 1998

Una de las ventajas patronales es que la planta trabaja las 24 horas del día sin el pago de horas extras a sus trabajadores. Incluso Jabil, debido a los cambios que realiza, omite el derecho a la prima dominical contemplada en el artículo 71 segundo párrafo de la LFT. En este caso, la producción se ajusta a las “necesidades” de la empresa a costa de los derecho más elementales de los trabajadores. Con este sistema, los gerentes de personal han visualizado que la productividad aumenta bajo el argumento de que no se da “el cansancio típico de los fines de semana”.

Un hecho que contrasta con el supuesto liderazgo y seriedad de estas empresas es la falta de control en el uso de sustancias tóxicas a las que se expone a los trabajadores. En 1998, algunos trabajadores descubrieron que el uso prolongado de la soldadura líquida utilizada para las tarjetas puede causar cáncer y problemas reproductivos. Como la misma empresa afirma: “ante el crecimiento de nuestra planta, nos encontramos con el aumento de personal, de líneas y de materiales; y por consecuencia nos encontramos también con que los residuos se vuelven mayores²¹”.

A pesar de las violaciones legales señaladas, la empresa declara en su Reglamento Interior de Trabajo que: “ha tenido como propósito cumplir cabalmente

²¹ Conexiones: Revista comercial para empleados de Jabil Circuits. Junio- Julio 1999

con todos los ordenamientos jurídicos establecidos, incluyendo la Ley Federal del Trabajo”²².

Entonces el discurso es sumamente contradictorio en cuanto a los hechos que se presentan en la realidad cotidiana de los trabajadores.

En estas empresas encontramos un desajuste entre las “necesidades” de las empresas y la legislación vigente. Este asunto se tratará con mayor precisión en el siguiente capítulo. Por el momento, señalamos cuáles son las principales determinantes económicos y sociales de este desequilibrio.

I.2 FLEXIBILIZACIÓN A NIVEL NACIONAL

La situación que acabamos de describir no es exclusiva del estado de Jalisco, sino que en diversas partes de la república se presenta una situación de flexibilización de las relaciones de trabajo similar. Según una encuesta realizada por miembros de la maestría en Sociología del Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana, levantada en 14 zonas industriales del país, las empresas con alta productividad tienen una flexibilidad más elevada. Dicha encuesta toma en cuenta factores como participación de los trabajadores, intervención del sindicato, negociaciones, empleos eventuales, subcontratación, polivalencia y movilidad respecto a la LFT, bonos e incentivos y productividad. Los resultados se clasifican de la siguiente forma:

²² Reglamento Interior de Trabajo de Jabil Circuit de México, S.A. de C.V.

1= Baja flexibilidad

2= Flexibilidad media

3= Alta flexibilidad

Al efecto, la lectura de los estudios realizados expresan que:

“Por zonas del país se observa que por tamaños de establecimiento los niveles de flexibilidad en todas las zonas analizadas es bajo, lo mismo en la mayoría de las medianas (excepto el D.F. y Veracruz); en cambio en las empresas grandes las zonas en las que la flexibilidad es de nivel medio son Mexicali, Hermosillo, Saltillo, Guadalajara, Puebla y Orizaba²³”.

A nivel nacional los datos que nos pueden señalar la flexibilidad son la alta productividad, la reducción del número de huelgas estalladas en el año, el aumento de conflictos, así como el aumento del trabajo eventual.. Es decir, las empresas con clasificación 3 eran en su mayoría transnacionales que tienen un alto grado de flexibilización.

²³ De la Garza Toledano Bouzas Alfonso José coordinadores. Cambios en las relaciones laborales. UNAM. 1° Edición 1999

En cuanto a la productividad, mientras que en 1986 en México se generaban 5,204 dólares por trabajador, en 1997 el resultado alcanzó la cifra de 8,994 dólares; o sea, creció 1.7 veces²⁴.

En relación a las huelgas, nos encontramos que en 1980 estallaron 1,339 huelgas de 19,042 emplazamientos, mientras que en 1996 estallaron 410 huelgas de 32,973 emplazamientos. Dichas huelgas se suscitaron en empresas de jurisdicción local. En empresas de jurisdicción federal en 1990, estallaron 159 huelgas de 6,395 emplazamientos, mientras que en 1997 estallaron 39 huelgas de 8,047 emplazamientos. Como podemos observar el número de emplazamientos (federales y locales) se incrementaron en 18.9%. En cambio las huelgas estalladas disminuyeron en 44.4 %²⁵. Podemos notar como los conflictos aumentan, sin embargo, los estallamientos a huelga se han reducido notablemente, esto habla de una menor intervención y fuerza en los sindicatos y de los trabajadores en la vida de las empresas a pesar de una mayor inconformidad por parte de los agremiados.

En cuanto al trabajo eventual, el número de trabajadores eventuales registrados a nivel nacional en el IMSS, aumentó de 863,000 trabajadores en 1980 a

²⁴ Carrillo, José. Condiciones de trabajo y relaciones laborales en la maquila. Cambios en las relaciones laborales. UNAM. 1º Edición 1999. Pág. 101

²⁵ Ibidem. Garza Enrique. Cambio en la contratación colectiva de jurisdicciones federal y local. Pág. 71

1,578,000 en 1999²⁶. Hablamos de un aumento aproximado de 182% en términos absolutos.

A pesar de las estadísticas, Enrique de la Garza Toledano expresa que no existen datos conclusivos sobre la flexibilidad en México. Sin embargo, nos parece interesante retomar las hipótesis que este autor maneja. Las podemos enumerar de la siguiente manera:

1) No se extiende la flexibilidad en México ya que el paraguas de la LFT lo impide. Esta hipótesis puede tener parte de verdad, en cuanto a las indemnizaciones que la Ley establece por despido injustificado y la existencia del contrato por tiempo indeterminado.

♦ Nos podemos remitir al artículo 47 de la misma LFT en la cual establece las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. Este artículo es constantemente argumentado por parte de los patrones. Además se implementan las denominadas “actas administrativas” en las empresas en donde se obliga a los trabajadores a asumir actos que con frecuencia no cometieron. Estas actas se van archivando para utilizarlas al momento del despido y en su caso como prueba documental en el proceso jurídico ante el tribunal del trabajo competente.

♦ Por otro lado, el artículo 439 de la LFT toma en cuenta la posibilidad de reducción de personal al implementar nueva maquinaria o métodos de trabajo.

²⁶ Página Web: www.inegi.gob.mx

2) Los contratos colectivos en México no han cambiado en los últimos años por que de suyo ya eran flexibles, sobre todo en lo funcional, dado el desinterés sindical por los problemas de la producción.

3) Por último, podría ser que el discurso empresarial de la flexibilidad tenga un papel más político que centrado en las relaciones laborales en los lugares de trabajo²⁷.

Estas hipótesis nos indican que la flexibilidad no es notoria en las estadísticas, sin embargo, sí lo es en ciertas empresas consideradas de forma individual. O bien, indican que la flexibilidad es notoria en el discurso, pero no es del todo viable en la práctica para todas las empresas. Esto quiere decir que no existe una sola forma de flexibilización sino varias y, además, que no todas las empresas de México son flexibles sino algunas, de la cuales no existen estadísticas separadas.

I.2.1 El caso de la frontera norte

De acuerdo a los datos que investigados, en la frontera norte el fenómeno de la flexibilización se presenta con mayor claridad. La industria maquiladora de exportación es una de las actividades económicas más dinámica en México, es la segunda fuente de divisas para el país, después del petróleo. En 1998 ella sola generó 10,280 mdd. Su tasa de absorción de fuerza de trabajo (de 2 dígitos) excede con mucho al empleo que genera la industria manufacturera no maquiladora.

²⁷ Ibidem. pag. 74-75

En julio de 1988 contaba con 1,003,918 ocupados, esto es, 4 de cada 10 empleos a nivel nacional²⁸.

El programa para la industria maquiladora permite exportar e importar componentes y materia prima libres de impuestos. Las tarifas arancelarias 803.30 y 807.00 (posteriormente sistema armonizado HTS 9802) en EU, permiten exportar e importar componentes libres de impuestos. En México, el Programa de Industrialización Fronteriza permite la importación de insumos y componentes libres de impuestos. Esto ha provocado la instalación creciente de empresas maquiladoras extranjeras en todo el país, pero especialmente en la frontera norte.

Las empresas maquiladoras han sido tradicionalmente intensivas en mano de obra. Desde 1980 y hasta la fecha 8 de cada 10 puestos son ocupados por obreros o trabajadores directos, los cuales son comúnmente jóvenes. En investigaciones sobre Tijuana²⁹ se encontró que la media de edad entre los obreros de las maquiladoras era de 24.2 años. Además, la escolaridad promedio de los trabajadores directos en 1993 era de 6.6 años en Tijuana, 6 en Ciudad Juárez y 8.8 en Monterrey. Otro dato que salta a la vista es la presencia de mano de obra femenina en las maquiladoras, pues entre el 55 y 70% de los trabajadores en Monterrey, Tijuana y Juárez son mujeres.

²⁸ Carrillo Jorge, Condiciones de trabajo y relaciones laborales en la Maquila. Pág. 82

²⁹ Tiano, Susan. Patriarchi on the line. Temple University Press. 1994.

Pero uno de los datos que mejor ilustran la flexibilidad de las relaciones laborales en la frontera es la alta rotación del personal. Según Carrillo³⁰, la media de antigüedad de los trabajadores en Tijuana, Juárez y Monterrey es de 3.5 años.

Otro estudio, basado en entrevistas, mostró que la rotación puede ser explicada por tres razones principales:

- 1) El tipo de trabajo en las maquiladoras, el cual se considera aburrido, monótono y mal pagado.
- 2) La pobre infraestructura urbana en las ciudades fronterizas.
- 3) El exceso de demanda de empleos para la oferta de trabajos³¹.

La frontera norte también ha mantenido sus salarios por debajo de la media nacional. En 1993 la media salarial en las mismas tres ciudades era de 1.5 veces el salario mínimo.

Estos datos muestran la dinámica de una zona que por su ubicación geográfica (su cercanía a los Estados Unidos) se ha convertido en receptora de una gran cantidad de empresas maquiladoras que tratan de aprovechar la abundante y barata mano de obra mexicana. Es precisamente esta confluencia de capitales globalizados y una mano de obra local la que provoca la flexibilización de las rela-

³⁰ Op. Ct. Carrillo, Jorge. Pág. 82-83

³¹ Williams, E.J. y Passe-Smith. Turnover and recruitment in the maquiladora industry. en Borderlands Research Institute, las Cruces. 1989

ciones laborales, pues la primacía de los mercados mundiales sobre la producción hace que los trabajadores de cualquier parte del mundo sean considerados como un factor de ahorro económico y de competitividad entre las empresas.

Pero aunque se trate de mercados locales de mano de obra, la transformación de las relaciones laborales, debido a la globalización de la economía, es un fenómeno mundial.

I.2.2 Flexibilidad y reestructuración

En los distintos estudios sobre flexibilización consultados nos encontramos que, a través de los últimos años, dicho fenómeno ha asomado su cara a la realidad concreta en la vida de los trabajadores mexicanos.

María Eugenia de la O. señala que “la flexibilidad se ha manifestado con fuerza, tanto en el ámbito del empleo, como en la estructura sectorial y ocupacional de la mano de obra, transformando las formas de contratación, las modalidades de remuneración, las formas de organizar el trabajo y la actuación de los sindicatos en dicho marco³²”. Tal afirmación encierra una gran complejidad, ya que habla de una reestructuración económica a nivel nacional y mundial.

³² O María Eugenia de la, La transformación de la relaciones laborales y la contratación colectiva en Jalisco. Pág. 188

I.3 FLEXIBILIZACIÓN EN EL MUNDO

La flexibilización de las relaciones laborales en las empresas es la contraparte de una serie de transformaciones a nivel mundial. No entraremos aquí en detalle a explicar este fenómeno de la globalización, pero nos referiremos a dos indicadores del empleo: el trabajo temporal y el de tiempo parcial, que han crecido considerablemente en los últimos años.

Manuel Castells documenta de la siguiente manera la flexibilización en el mundo: “las tendencias hacia la flexibilidad inducidas por la competencia e impulsadas por la tecnología subyacen en la transformación de los contratos laborales. Las categorías de crecimiento más rápido son las del trabajo temporal y de tiempo parcial. En algunos países, como Italia y el Reino Unido, el empleo autónomo se está convirtiendo de nuevo en un componente sustancial de la mano de obra. Así pues, en el Reino Unido(...) la encuesta sobre la población activa de 1993 indicó que el 38 % de los empleados no lo estaban de forma permanente y a tiempo completo: el grueso de esos grupos lo formaban los trabajadores tiempo parcial (el 85% de los cuales eran mujeres), que suponían el 23.9% de la población empleada. Tanto OCDE como la OIT informan que el trabajo a tiempo parcial aumentó durante la década de 1980 en la práctica totalidad de los países industrializados, asendiendo en torno al 30 % en la década para alcanzar los 50 millones de trabajadores, de los cuales 40% estaban en Norteamérica. Entre 1979 y 1990, el trabajo a tiempo parcial aumentó del 16.4% al 21.8% del empleo total en

el Reino Unido; del 8.2% al 12 % en Francia; del 11.4% al 13.2% en Alemania; del 15.4% al 17.6% en Japón; y del 16.4% al 16.9% en los Estados Unidos³³.

Se trata de relatar una problemática de carácter mundial, no es pues exclusivo el problema de México, más aun, según Castells, el problema de la flexibilización se encuentra más agudizado en los países industrializados. En los siguientes apartados tomamos como muestras algunas tendencias de flexibilización en ciertos países.

I.3.1 China

En China se asientan una gran cantidad de maquiladoras de ropa. Para darnos una idea de la situación de los trabajadores en China cito el estudio elaborado por National Labor Committee que al texto expresa:

“Cuando usted ve un traje sastre marca Ann Taylor que se vende al público por \$198 dólares, ¿alguna vez imagino a una mujer de 20 años en China forzada a trabajar 96 horas a la semana, con un horario de 7 a.m. hasta medianoche, los siete días a la semana con un salario de 14 centavos de dólar la hora? ¿Cuando piensa en las marcas Ralph Lauren o Ellen Tracy se imagina a una mujer China que se le paga 23 centavos de dólar la hora por una jornada de 15 horas, seis días de la semana? O de la marca Esprit, que se vende en 44 países alrededor del mundo, sea hecho en China por mujeres jóvenes obligadas a trabajar 12 horas, los

³³ Castells Manuel, La era de la Información. 1999. Siglo XXI editores. Pág. 199–203

siete días de la semana. ¿Todo esto por 13 centavos de dólar la hora?...³⁴

Grandes firmas como éstas operan en un clima secreto en la producción de bienes bajo subcontratación de agentes en Hong Kong que tiene contratos con empresas manufactureras estadounidenses³⁵.

Ante estas interrogantes el estudio nos introduce en las condiciones de trabajo que se implementan con los obreros de China. En un reportaje publicado en el Washington Post expresa que “la vasta mayoría de las fábricas las componen mujeres jóvenes provenientes de áreas rurales que han emigrado a las zonas industriales”. Además, en algunas de las empresas se “les ha privado del pago de tres o cuatro meses de salario³⁶”.

Nos parece importante resaltar que en China el fenómeno de la flexibilización se presenta en las condiciones de trabajo y de vida de los obreros y en la clandestinidad en que operan las fábricas subcontratadoras de grandes firmas textiles. En ellas vemos como se obtienen grandes ganancias en las monedas internacionales, en especial las de Estados Unidos.

³⁴ Kernaghan Charles, Behind the label: made in China. National Labor Comittee. Marzo 1998. Pág. 5 Traducción Luis Arriaga.

³⁵ Ibid.

³⁶ Periódico The Washington Post. 19 de marzo de 1998. Branigin Willian

I.3.2 Corea de Sur

En Corea del Sur se presenta la fuerza oligopólica de los chaebols. Estas multiempresas consideradas como redes están medidas con una rigurosa jerarquía centralizada tipo militar. Son una especie de empresas familiares. Los chaebols cuentan con el respaldo de bancos gubernamentales y compañías comerciales controladas por el gobierno³⁷. Los cuatro chaebols más grandes de Corea son Hyundai, Samsung, Lucky Gold Star y Daewoo. Estas empresas juntas representan el 45% del producto interno bruto de Corea³⁸. Este hecho resulta impresionante a nivel internacional en virtud del control político y económico que ejercen dado su gran capital. Las empresas mencionadas tienen un amplio mercado mundial; además, tienen varias empresas en la república mexicana, principalmente en Tijuana, Baja California se encuentran varias subsidiarias de Hyundai, Samsung y Daewoo.

Castells expresa que las políticas laborales en Corea son autoritarias como su mismo modelo. De hecho, han querido implementar este mismo modelo en sus plantas en Tijuana. Cuando visité la planta de Hyundai de México en Tijuana observé una gran cantidad de irregularidades que contradecían ampliamente la LFT en donde se vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo. Entre las violaciones más frecuentes, se encuentran los despidos injustificados, además de las condiciones de trabajo insalubres para los trabajadores.

³⁷ Op. Ct. Castells pág. 204

I.3.3 Honduras

Honduras ha cobrado importancia por la grandes maquiladoras del ramo textil que se han instalado en su territorio. Las fábricas más grandes son las de ropa: New Elim, que manufactura la ropa Kathie Lee; Ecotecs, Chelsea y Kingstar. En New Elim, el salario es de aproximadamente 280 lempiras cuyo equivalente es alrededor de \$21.00 dólares a la semana. En Ecotecs, se paga aproximadamente \$20 dólares por semana, y en Chelsea alrededor de \$22.16 de dólares por semana. Esto significa que por una semana laboral de 59 horas, los trabajadores hondureños reciben aproximadamente \$0 .44 de dólar por hora mientras que en Estados Unidos se paga 8 o 9 dólares la hora por el mismo trabajo. Dichas empresas contratan sobre todo mujeres jóvenes para la producción. Una investigación realizada por estudiantes de diversas universidades de Estados Unidos documentan el grado de explotación sometida los obreros hondureños. Según sus cálculos, la prendas que elaboran se encuentran en las tiendas de Estados Unidos a un precio público oscilante entre \$28 dólares. Es decir, mucho más que el salario de una semana trabajada por un trabajador. En este sentido la forma de flexibilización se expresa en el uso de mano de obra barata en países pobres como Honduras y otros países centroamericanos.

Otro estudio realizado por estudiantes jesuitas de la Universidad Centroamericana señala que la tasa de rotación entre los trabajadores es muy alta. Sin embargo, al buscar un nuevo empleo comúnmente lo encuentran en otra fábrica

³⁸ Ibidem. Pág 204

del mismo ramo. El mencionado estudio (aún inédito) resalta los efectos perjudiciales que provoca el establecimiento de estas empresas en la vida y cultura de países pobres como el caso de Honduras. Es decir, se presenta un fenómeno de flexibilización que afecta a la misma cultura y se gesta a través de la constante rotación de personal en las fábricas hondureñas y es visto como cuestión ordinaria en la vida de los trabajadores. El hecho se contrapone a los diversos tratados internacionales que tutelan el derecho a la estabilidad en el empleo como lo veremos en los capítulos siguientes.

I.3.4 Europa

De acuerdo al estudio realizado por el investigador Robert Boyer sobre flexibilización en Europa en el cual indica una la tasa de desempleo en aumento. Incluso la tasa de desempleo en Europa es más que en Estados Unidos. En 1960 era 2.5% mientras que en 1985 es de 10.2 %. En Estados Unidos pasó en 1960 de 5.5% a 7.2 %. En Japón paso de 2.7 % a 2.5% en los mismos años anteriores³⁹.

La alta tasa de desempleo es un importante indicador de la situación flexibilizadora en los países de Europa. Existen varias hipótesis que tratan de explicar este fenómeno. Algunos lo atribuyen a los ciclos de la productividad (Friedman) otros a la búsqueda de un mayor incremento económico (Boyer) y otros simplemente a la legislación y a los contratos obrero-patronales (Nickell).

El hecho cierto, dice Boyer, es que la comunidad de Estados Europeos ha reducido su participación en la producción mundial y su posición tecnológica.

Según Castells, “en Europa Occidental, la mayoría de las economías entraron en un círculo vicioso: para afrontar una mayor competencia internacional, las empresas introdujeron tecnología de ahorro del trabajo, con lo que aumentaron la producción pero limitaron la capacidad de generar puestos de trabajo, sobre todo en la industria. La innovación tecnológica no aumenta el empleo. Dadas las características europeas de lo que Boyer denomina *el modo de regulación* (por ejemplo las políticas económicas del gobierno y las estrategias empresariales sobre trabajo y tecnología), es probable que la innovación destruya empleo en ese contexto. No obstante, estas políticas son requeridas por la competencia internacional”⁴⁰.

La flexibilización europea se caracteriza por la introducción de técnicas duras (nueva maquinaria) más que por las técnicas blandas (organización del trabajo) para efectos de aumento de productividad. Lo anterior, provoca serios problemas de desempleo y subempleo. De igual manera, causa aumento del empleo eventual y del sector servicios. De esta manera la flexibilización en Europa es diferente a la de Asia y América, sin embargo, es más extendida que en otras partes del mundo.

³⁹ Boyer Robert, La flexibilidad del Trabajo en Europa. Pág. 340. Ed. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. 1986. España.

I.4 LA IMPORTANCIA DE LOS BAJOS SALARIOS PARA LA FLEXIBILIZACIÓN⁴¹

En una gráfica de la Canieti se puede notar que en donde hay mano de obra barata la flexibilización se caracteriza por su empleo intensivo como en los países pobres como México, Tailandia o Brasil; mientras que en los países en donde la mano de obra es más cara como en Estados Unidos y Alemania la flexibilización se caracteriza por el uso de maquinaria de alta tecnología y una alta tasa de desempleo. Como parte de la globalización las transnacionales mantienen fábricas en países desarrollados para la investigación y el desarrollo de tecnologías por ejemplo Silicon Valley en el Estado de California y trasladan la producción o las plantas productivas a países subdesarrollados.

I.5 NUEVOS MODELOS DE PRODUCCIÓN

No es novedad alguna escuchar de la crisis de los años ochenta, cuando se presentó un planteamiento de reestructuración productiva a nivel internacional. Ante distintas perspectivas y ópticas vemos que se han venido modificando los modelos de producción en el trabajo y esto ciertamente tiene que ver con los anteriores puntos del presente trabajo. Estamos situados pues en esta reestructuración mundial. A continuación veremos los distintos modelos de producción que

⁴⁰ Ibidem. Castells. LA era de la información. Pág. 292.

⁴¹ Fuente: Canieti. 1998. www.canieti.com

están estrechamente vinculados con la realidad que viven las empresas en la actualidad. Trataré de esbozar las principales corrientes de manera muy resumida.

Es interesante el planteamiento de Alfonso Bouzas y Enrique de la Garza que manifiestan que “la realidad de las relaciones laborales ha transitado por senderos en muchos aspectos distintos de la norma, proponer un cambio normativo sin realizar un mínimo recuento de la filosofía de la norma laboral hoy vigente nos pudiera llevar a conclusiones ligeras y a consecuencias poco afortunadas”⁴².

En los próximos puntos abordaremos, de manera muy sintética, los principales modelos de producción que se suscitaron en este siglo de manera que el lector logre ubicar con mayor claridad el fenómeno de la flexibilización en el empleo.

I.5.1 Fordismo: Modelo acabado

El famoso Henry Ford, promotor de la industria automotriz, se interesó por la producción en masa para el mercado de masas. El fordismo, en su amplia concepción, se asocia al sistema de producción en masa con estrecho vínculo al cultivo de mercados de masas.

En las primeras producciones de automóviles solamente se fabricaba el modelo T lo cual permitía la introducción de herramientas y maquinarias especiali-

⁴² Garza Toledano Enrique Pág 75-76.

zadas concebidas para operar en forma rápida, precisa y simple⁴³. La innovación fue una cadena de montaje móvil de manera que cada trabajador de la cadena de montaje tenía una tarea específica asignada. Posteriormente, se empezaron a tener problemas con la producción en la cadena de montaje. Sin embargo el fordismo fue adoptado por distintas cadenas de automóviles como General Motors, Renault, Fiat, incluso Toyota en Japón.

De acuerdo con varios autores consultados, el fordismo ya ha pasado de ser un modelo vigente de producción. La limitante principal es que este sistema sólo puede desarrollarse en industrias que realizan productos estandarizados para grandes mercados; Giddens dice que el poner en marcha líneas de producción mecanizadas es enormemente caro⁴⁴. Es decir nos encontramos con un modelo rígido que sólo es conveniente para los grandes mercados de masas que requiere una gran inversión e impide la competencia en productos más especializados al “gusto del cliente”.

Algunas posturas señalan que el fordismo ha dejado su lugar a un sistema de producción flexible que se adapta a las necesidades específicas de los consumidores en vez de grandes producciones para el mercado de masas. A esta corriente la llamaremos, para efectos del presente trabajo, el post-fordismo.

⁴³ Giddens Anthony. Sociología. Ed. Alianza. 1982. Pág. 529

⁴⁴ Ibid. Pág. 530

En el post-fordismo la introducción de procesos informatizados en las industria ha supuesto un importante estímulo a la producción flexible, puesto que con la ayuda de ordenadores, los instrumentos y las tareas de producción pueden ser diseñados, contruidos y rediseñados de forma rápida y barata.⁴⁵ Así vemos cómo en Jalisco operan la industrias de tipo electrónico que les optimizan la producción como el caso de IBM y Lucent Technologies, sin embargo, estos procesos tienen un costo para los trabajadores en virtud de la flexibilización que se pone en marcha a costa de su derecho a la estabilidad en el empleo.

Danielle Leborgne y Alan Lipietz definen de manera breve el postfordismo como recalificación de la fuerza de trabajo de los sistemas productivos a medida humana⁴⁶.

Castells nos brinda una explicación sintética de los fenómenos culturales que se suscitaron en la reestructuración productiva. Él dice: “cuando la demanda se volvió impredecible en cantidad y calidad, cuando los mercados se diversificaron en todo el mundo y, en consecuencia, se dificultó su control, cuando el ritmo del cambio tecnológico hizo obsoleto el equipo de producción de cometido único, el sistema de reproducción en serie se volvió demasiado rígido y costoso para las características de la nueva economía. Una respuesta tentativa para superar esta

⁴⁵ Op.ct. Pág, 531

⁴⁶ Leborgne Danielle y Alan Lipietz. Ideas Falsas y Cuestiones Abiertas sobre el Post-fordismo.. Revista Trabajo. Sociedad, tecnología y cultura. México. Agosto de 1992. No. 8.

rigidez fue el sistema de producción flexible, que se ha practicado y teorizado”⁴⁷

...

I.5.2 Neo-taylorismo: los primeros cambios

El creador de la corriente llamada Taylorismo fue Frederick Winslow Taylor. El enfoque estaba basado en lo que él denomina “organización científica del trabajo”, mediante la cual realizaba un estudio detallado de los procesos industriales para dividirlos en operaciones simples que pudieran sincronizarse y organizarse con precisión. Este modo de organización, dice Anthony Giddens, ha tenido un amplio impacto en la organización de la producción y tecnología industrial en muchos países, aunque su influencia ha variado⁴⁸. Para Taylor era de suma importancia mejorar la eficacia industrial, con poco interés en las formas de venta de los productos en el mercado.

Uno de los problemas y críticas que suscitó el sistema creado por Taylor es la subdivisión que causa, de acuerdo con Salaman, tareas monótonas, esto ofrece un margen escaso para la cooperación creativa del trabajador.

El sistema neotaylorista no es un proyecto organizacional, más bien está sujeto a las contingencias y sobre todo, a la arbitrariedad en el mundo de los pequeños patrones o de los trabajadores.

⁴⁷ Op. Ct. Castells Pág. 182

⁴⁸ Op. ct. Giddens, Pág. 528

I.5.3 Hacia el Toyotismo Japonés

El toyotismo de acuerdo con Castells, es la colaboración entre la dirección y el trabajador, la mano de obra multifuncional, el control de calidad total y la reducción de la intertidumbre⁴⁹. Podemos notar que el toyotismo es opuesto al fordismo ya que el primero es adaptable a las economías globales y la flexibilidad. Este modelo funciona en empresas como la Gm Saturn o la Volkswagen. Los creadores de este nueva escuela fueron los japoneses, en concreto los ingenieros de la empresa automotriz Toyota en 1948. El toyotismo, expresa Castells, es un sistema de gestión ideado para reducir la incertidumbre y no para fomentar la adaptabilidad⁵⁰. Podemos ver que, de acuerdo con Castells la flexibilidad está en el proceso y no en el producto.

I.6 LOS NUEVOS MODELOS Y LA ACTUAL LFT

Después de los puntos antes expuestos nos encontramos con diversos puntos contradictorios con lo establecido con la actual Ley Federal del Trabajo. Por un lado, la LFT tiene un corte con tendencias socialistas cuyos principios básicos son basados en la tutela de los derechos del trabajador. Por otro lado, omite incluir estos modelos en las normas jurídicas como parte para establecer mecanismos reguladores que permitan una adecuación y respuesta a estas realidades concretas: toyotismo, postfordismo o cualquier otra. En los siguientes puntos en-

⁴⁹ Castells Pág. 185

⁵⁰ Castells Pág. 186

contraremos los intentos por “adecuar” estas tendencias y nuevos modelos en diversas propuestas realizadas principalmente por el Partido Acción Nacional (PAN) y algunos empresarios mexicanos.

I.6.1 Nueva Cultura Laboral y la propuesta del Partido Acción Nacional en contraste con la Ley Federal del Trabajo

En agosto de 1996 se celebró un convenio celebrado entre el Congreso del Trabajo y la Coparmex. En los siguientes capítulos señalaremos con mayor precisión el proceso de este “acuerdo” avalado por el presidente Ernesto Zedillo Ponce de León. Asimismo, un año antes, en julio de 1995, el PAN presentó una propuesta de reforma a la LFT. A reserva de ahondar en este asunto posteriormente, presentaremos un cuadro comparativo de algunas de los lineamientos del acuerdo sobre la “Nueva Cultura Laboral” contrastadas con lo estipulado por la Legislación de Trabajo vigente.

Tématica	LFT vigente	Nueva Cultura Laboral
Relación obrero - patronal	La entiende entre desiguales y tiene por objeto fortalecer la debilidad del trabajador frente al patrón. (arts. 2,118, 530 y 540)	Se entiende la relación entre iguales, sin embargo el Estado ya no tiene la obligación de proteger al trabajador (Exposición de motivos)
Objetivo	Es la justicia social (art. 2)	Es la productividad (Exposición de motivos, títulos 1 y 3, así como los artículos 133 y 134)
Estabilidad en el Empleo	Dice buscar la estabilidad en el empleo (Art. 35)	El empleo es en función de las necesidades de la empresa (Tít. 2, Capítulo II y exposición de motivos)
Jornada de trabajo	Establece como jornada diaria máxima de 8 horas y pago de tiempo extra a partir de la hora 9° (arts. 61, 65 y 68)	Jornada máxima de hasta 9 horas. Pago de horas extras a partir de la 10° hora (art. 63)
Libertad sindical	Contempla la libertad sindical, ni el gobierno ni la empresa pueden intervenir en la vida interna del sindicato (art. 359)	En la elección del Comité de fábrica, quien represente a los trabajadores ante al empresa estará presente el representante patronal

	Es el sindicato el que negocia con la empresa los derechos colectivos (arts. 388 y 389) Establece que en la negociación colectiva deben intervenir “bilateralmente” empresa y sindicato (arts. 386 y 387)	(capítulo III título 7°) Todo lo relacionado con la movilidad de puestos, turnos, condiciones son facultad única del patrón (Art. 71 y exposición de motivos título 3°)
Contratos Colectivos de trabajo (CCT)	Los CCT son para establecer las condiciones de trabajo (art. 358). No pueden establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables (art. 5° fracción XIII)	Las revisiones de los Pactos Colectivos pueden aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general las condiciones de trabajo (art. 301)
Huelga	La huelga para que signifique presión es de toda la empresa con algunas excepciones (art. 4, Fracción II, arts. 440 y 442)	La huelga será sólo de los trabajadores que quieran estallarla; pueden seguir trabajando los que no la quieran (título 8)
Cambios en los puestos de trabajo	Los puestos y condiciones de trabajo son fijos, no se pueden cambiar arbitrariamente (art. 56. 57, 900 y 919)	Los puestos, turnos y condiciones de trabajo se pueden mover según las necesidades de la empresa (art. 57 párrafo II, y art. 60)

Irrenunciabilidad de derechos adquiridos	Los derechos adquiridos no se pueden renunciar (art. 5º Fracción XII y art. 33)	Pueden renunciarse los derechos adquiridos en la función de las necesidades de la empresa, incluso eliminarse del contrato de trabajo Art. 57, párrafo I y art. 6º, exposición de motivos, Título 3º)
--	---	---

Como podemos observar, rescato alguno tópicos en donde efectivamente notamos una propuesta flexibilizadora que se opone a la actual LFT. En el capítulo siguiente veremos con mayor claridad las posturas concretas de cada uno de los agentes que intervienen en esta lucha por un capital concreto en disputa.

I.6.2 La contradicción de facto (competitividad, productividad, subcontratación de servicios y producción)

Según Antony Giddens, la producción flexible beneficia a los consumidores puesto que la producción puede adaptarse a las necesidades específicas, y proporciona a los fabricantes un trabajo más gratificante⁵¹. En parte es cierto, sin embargo hay que preguntarse a costa de qué. En este sentido si se atiende a una producción flexible se ponen en riesgo algunos de los derechos de los trabajadores.

Ante esta perspectiva, surge la reactivación de un campo de batalla en donde la disputa de un capital concreto se convierte en uno de los puntos principales a discusión en la agenda política nacional: el debate por la posible reforma laboral.

El término mismo de flexibilidad se opone al de rigidez. En este sentido la Ley Federal del Trabajo se considera rígida por algunas fracciones dominantes del campo que construiremos, sujeto a que se desmantelen los derechos conquistados para dar espacio a la voluntad de las partes.

El problema de la flexibilidad se la plantean los diversos agentes ¿acaso implica adaptar la normativa vigente a las circunstancias que han variado en los últimos 15 años, dado los nuevos modelos de producción anteriormente indicados? . Para ello, trataremos de investigar el interés concreto de los agentes que disputan su legitimidad en el Campo.

⁵¹ Op. ct. Giddens Pág. 534

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II

EL CAMPO JURÍDICO LABORAL: EL LUGAR DE LA BATALLA

II.1 DERECHO COMO CAMPO DE LUCHA

Para efectos del posterior análisis en torno al debate sobre la posible reforma a la LFT, tomaremos algunos aportes teóricos de Pierre Bourdieu. En ésta línea abordamos en una primera parte el campo del Derecho y en puntos posteriores entraremos de lleno al estudio del Campo Jurídico Laboral (CJL). Hablar en términos de campo significa, en un primer momento, delimitarlo, no en sentido geográfico sino en relacionar a los distintos agentes que interactúan entre sí. Es decir, para delimitar el campo se requiere tomar en cuenta la operación propia del campo y por supuesto, el capital propio en disputa que facilita la delimitación de sus fronteras.

La teoría de los campos de Pierre Bourdieu nos adentra a una realidad en la que cada uno de los agentes compite por medio de sus prácticas. En ellas los agentes invierten y compiten con discursos y estrategias arriesgando sus diversas especies de capital. Comparativamente podemos decir que se trata de un juego en donde hay vencedores y vencidos o, en el lenguaje de Bourdieu, dominantes y dominados en un momento dado del campo, pues los campos no son estáticos sino dinámicos.

Al seleccionar los lineamientos teóricos que dan sustento al posterior análisis elegí la Teoría de los campos de Pierre Bourdieu por considerar que es la más indicada en el sentido del aporte que nos brinda para la construcción de una so-

ciología del Derecho crítica y realista. Las nociones de campo, habitus y capital de acuerdo con el sociólogo francés solo pueden ser definidas dentro de un sistema teórico que en ellas se constituyen. En este sentido implica la práctica del investigador en el campo concreto, en donde nos vemos en la necesidad de pensar en términos relacionales.

Un campo puede definirse como una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Las posiciones se definen objetivamente en su existencia y en las determinaciones que imponen a sus ocupantes, ya sean agentes o instituciones, por la situación actual y potencial en la estructura de la distribución de las diferentes especies de capital. Las fronteras del campo no pueden determinarse sino mediante la investigación empírica. Por ello, para efectos de la presente investigación hemos de construir un campo concreto en donde los jugadores (agentes) pueden apostar para incrementar o bien conservar su capital conforme a las reglas del juego impuestas por la dinámica concreta del campo. Estamos hablando, para efectos de nuestro trabajo, de un campo jurídico al que posteriormente circunscribiremos en un campo jurídico laboral. Los límites del campo se pueden fijar, desde la lectura de Bourdieu, en el punto precisamente en donde terminan sus efectos. En este sentido tomaremos algunos de los agentes que a nuestro juicio nos parecen más significativos y relevantes, de ahí identificaremos el funcionamiento concreto del campo a analizar.

En un campo los agentes y las instituciones luchan con apego a las regularidades y reglas constitutivas de este espacio de juego, con grados diversos de fuerza y con diversas posibilidades de éxito, para apropiarse de las ganancias es-

pecíficas que están en juego. De esta forma puede resultar explicable el hecho de querer flexibilizar el derecho al empleo estable por parte de algunos agentes dominantes del campo jurídico, como lo veremos en los apartados subsecuentes.

Para centrar de manera conceptual y objetiva la noción de campo, David Velasco dice que "es una realidad que surge en un momento determinado y bajo concretas condiciones", entre las cuales se destacan los siguientes elementos básicos:

- El ser una estructura en la que hay una distribución concreta de capital, según determinadas reglas impuestas por los dominantes.
- Una especie particular de capital que, en cada caso puede ser diferente, como la autoridad universitaria, el prestigio intelectual, el poder político o la fuerza física, según el campo”⁵².

El campo nos indica que existe una relación de fuerzas en lucha por un capital específico considerado legítimo. En este sentido el aporte de Bourdieu sobre los campos nos es útil para nuestro análisis sobre el debate sobre la reforma a la LFT en México.

Pierre Bourdieu nos proporciona elementos para la construcción de un campo jurídico a partir de su artículo “La force du droit: éléments pour une socio-

⁵² Velasco David, El modo de hacer sociología de Pierre Bourdieu, el caso de la Unión de Colonos Independientes. Santiago de Chile, julio de 1997 Pág. 49.

logie du champ juridique”. El sociólogo francés nos indica que el campo jurídico es el lugar de una competencia por el monopolio del derecho, es decir la buena distribución o el buen orden, dentro del cual se enfrentan los agentes investidos de una competencia inseparablemente social y técnica consistente para lo esencial dentro de la capacidad socialmente reconocida de interpretar (de manera más o menos autorizada) un cuerpo de textos que consagran la visión legítima, recta, del mundo social⁵³.

El Derecho es una competencia por un monopolio que es la distribución de un orden social. En este orden los agentes investidos de poder para interpretar, como los abogados, consagran la visión legítima de los cuerpos normativos vigentes, pero que son dominados en relación a los que avalan su postura.

II.1.1 El capital en disputa

Al hablar de capital, Bourdieu va más allá de la noción económica ya que toma en cuenta los factores culturales en el espacio social. Es decir, el autor nos habla de distintas especies de capital. De ahí que es importante recalcar que los agentes o grupos de agentes además de poseer capital económico, o cultural, algunos de ellos cuentan con el llamado capital simbólico⁵⁴. Asimismo, menciona el capital social como una suma de recursos actuales o potenciales correspondien-

⁵³ Bourdieu, Pierre. La Force du Droit. Eléments pour une sociologie du champ juridique. Revista Actes de la Recherche No. 64 Pág. 5.

tes a un individuo o grupo, dado que éstos poseen una red duradera de relaciones, conocimientos mutuos más o menos institucionalizados, esto es, la suma de los capitales y de los poderes que semejante red permite movilizar⁵⁵. Al hablar de capital jurídico nos parece importante tomar en cuenta que el derecho, de acuerdo a Bourdieu, es la forma por excelencia del discurso actuante, capaz por su virtud propia de producir efectos⁵⁶. El capital jurídico por el cual los agentes luchan es producir efectos coercitivos al elevar un discurso a una norma jurídica sustentada en intereses específicos de un grupo de agentes determinados.

En el caso de este análisis, el capital en disputa es precisamente la capacidad de producir estos *efectos coercitivos sobre las relaciones laborales por medio de una ley*. Como se verá más adelante, algunos agentes del campo jurídico laboral en México (sobre todo las instancias patronales) consideran que la actual Ley Federal del Trabajo les impide aplicar algunas medidas que faciliten elevar sus ganancias económicas. Sin embargo, tratándose de una relación bilateral (patrón-trabajadores), lo que significa coerción para un agente se traduce en libertad de actuación para otro. De esta manera la LFT impone ciertas reglas del juego que favorecen o perjudican a un determinado grupo de agentes. La actual LFT, de hecho, pretendía equilibrar las relaciones obrero patronales favoreciendo a los tra-

⁵⁴ El capital simbólico se le puede asociar con lo que comúnmente llamamos prestigio o reputación. Para Bourdieu es la forma percibida y reconocida como legítima de estas diferentes especies de capital: económico, cultural etc.

⁵⁵ Bourdieu, Pierre y Wacquant Loïc J.D. Respuestas por una Antropología Reflexiva. Ed. Grijalvo. 1995 Pág. 82

bajadores, es decir, reconocía una desventaja intrínseca de los empleados. Algunas de las propuestas de modificación actuales pretenden modificar este principio y partir del supuesto de que se trata de un contrato entre iguales. Sin duda se trata de un discurso que trata de legitimar ciertos intereses, pero ejemplifica cómo se orientan las acciones hacia la obtención del capital disputado.

II.1.2 El monopolio institucionalizado

El lenguaje jurídico y el texto legal en sí conforman una manera de poder simbólico legitimado por el campo de poder. De acuerdo con el artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el derecho a iniciar Leyes o Decretos compete:

- ♦ Al Presidente de la República.
- ♦ A los diputados y a los senadores del Congreso de la Unión.
- ♦ A las legislaturas de los Estados.

Las iniciativas presentadas por el Presidente de la República, por las legislaturas de los estados o por las diputaciones de las mismas, pasarán luego a la comisión respectiva. Las que presentaren los diputados o los senadores, se sujetarán a los trámites que designe el Reglamento de Debates.

Con lo anterior podemos constatar que la misma Ley Suprema de México no dispone de consultas previas a los implicados. No obstante, una Ley como la que regula las relaciones entre trabajadores y patrones posee una dinámica especial

⁵⁶ Bourdieu. La force du droit. Pág.10

sujeta a la politización por parte de los agentes más activos en el Campo Jurídico Laboral (CJL).

En este sentido, podemos afirmar un monopolio controlado en donde se concentran diversas especies de capital y que el Estado puede estar en condiciones, de acuerdo con Bourdieu, de ejercer una violencia simbólica porque encarna a la vez objetividad bajo forma de estructuras y mecanismos específicos, y en la subjetividad, o si se prefiere en los cerebros, bajo forma de estructuras mentales de percepción y de pensamiento⁵⁷. Hay que recordar que el Estado no sólo posee capital jurídico, sino que según el aporte de Bourdieu, es el resultado de un proceso de concentración de diferentes tipos de capital, capital de fuerza física o de instrumentos de coerción (ejército o policía), capital económico, capital cultural (que lo llama también informacional), capital simbólico que lo convierte en una especie de metacapital, otorgando poder sobre las demás clases de capital y sus poseedores⁵⁸.

II.2 LA REACTIVACIÓN DEL CAMPO JURÍDICO LABORAL

En este apartado entraremos a la construcción del CJL a partir de los aportes de Pierre Bourdieu. Tomaremos los aspectos culturales y simbólicos que se

⁵⁷ Bourdieu Pierre, Razones Prácticas sobre la teoría de la acción. Espíritus de Estado. Génesis y Estructura del Campo Burocrático. Editorial Anagrama. Barcelona 1999. Pág. 98

⁵⁸ Ibid. Pág. 99

presentan en el CJL en México en donde los agentes luchan por legitimar sus posiciones a partir de sus intereses y de acuerdo al capital que ponen en juego.

Ante los elementos y datos que tenemos en el primer capítulo sobre las distintas formas de flexibilización a nivel estatal, nacional y mundial, en estrecha relación con las nuevas formas de organización productiva en las empresas, es notoria una incompatibilidad de estas con la Ley Federal del Trabajo vigente. Si sumamos a esto las iniciativas como la Nueva Cultura Laboral y las propuestas de reforma a la LFT por parte del PAN y el PRD, podemos hablar de la **reactivación** de un campo específico de lucha en México. Para efectos de este trabajo lo denominaremos como se expresó anteriormente, el Campo Jurídico Laboral. Al efecto Bourdieu nos dice que "para construir un campo, hay que identificar aquellas formas de capital específico que habrán de ser eficientes en él y, para construir estas formas de capital específico, se debe conocer la lógica específica del campo"⁵⁹.

En un campo, y en definitiva en el campo del derecho, se presentan competencias entre los agentes específicos. Los especialistas, por llamarles de alguna manera, están en constante luchas internas. Podemos mencionar las barras de

⁵⁹ Bourdieu, Pierre y. Wacquant, Loïc J.D. Respuestas por una antropología reflexiva. Editorial Grijalvo, S.A. de C.V. 1995. pág. 75

abogados, o las "asociaciones profesionales" que se unen a causa de la similitud en sus *habitus*⁶⁰.

En el CJL se presentan legítimas apuestas entre los diversos agentes. El utilizar el término de campo implica también ser conscientes de la historia tanto del campo como de los agentes que en él luchan. En decir, la inserción en una campo implica la inserción en la historia del campo, o sea, dice Bourdieu, la integración en la obra de la historia del campo⁶¹.

El Derecho del Trabajo no surge como respuesta a lagunas jurídicas en materia del Derecho Civil como creen algunos teóricos de derecho. En realidad podemos decir que lo consideramos su oponente. El Derecho del Trabajo nace como un derecho nuevo en donde se crean nuevas formas de entender y percibir el derecho desde la justicia opuesta a lo contemplado por el derecho civil. Surge, entre otras motivaciones, por la inquietud y luchas en un campo concreto en donde los trabajadores y los ideales de la revolución mexicana se consagran en la Ley Suprema. En esta perspectiva el derecho no es visto como un fuente de convivencia humana o meras reglas, sino, nos unimos a Mario de la Cueva en el sentido de concebirlo como "como una fuerza activa al servicio de la vida, como un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las nece-

⁶⁰ La noción de *Habitus* en Pierre Bourdieu se puede expresar como las disposiciones y estructuras mentales de las cuales se aprehende el mundo social. Se refiere también al sistema de esquemas de producción de prácticas y un sistema de percepción y apreciación de las mismas prácticas sociales.

sidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona”⁶². Así se forma en México y se consagra la constitución del CJL en México.

El artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917 se forma mediante diversas discusiones y luchas en donde se acuerda el contenido de regular las relaciones obrero-patronales a los congresos de los estados para legislar sobre materia del trabajo. En septiembre del 1929, el Congreso confiere el carácter federal a una Ley del Trabajo. Así el Congreso y los agentes involucrados en ese entonces comienzan a disputar en torno a la creación de una Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional. La historia del CJL mexicano nos remonta a grandes rasgos a las 2 Legislaciones del Trabajo que nos han regulado, la primera en 1931 y la posterior en 1970 que a continuación mencionaremos de forma sintética.

– La LFT de 1931

Dado que la fracción X del artículo 73 del entonces proyecto de la Constitución otorgaba facultades al Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia del trabajo, a través de las disputas que se suscitaron en el Congreso de la Unión de ese entonces, se acordó que las necesidades de las Entidades Federativas eran distintas. A causa de esto, la introducción del artículo 123 constitucional expresó que “ el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Es-

⁶¹ Bourdieu, La ontología política de Martín Hiedegger. Ed. Paídos. Traducción César de la Meza. 1991. Pág. 50.

⁶² De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 45

tados deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región.

Una Ley del trabajo importante tuvo lugar en Veracruz el 14 de enero de 1918. Dicha Ley fue un importante precedente para la LFT de 1931. Entre los principales beneficios de dicha Ley del Trabajo se encuentra el reconocimiento de la libertad sindical y del derecho de huelga.

Otro caso significativo fue la Ley del trabajo expedida por Manuel M. Diéguez en Jalisco en el año de 1914. En dicho ordenamiento jurídico se consigna el descanso obligatorio del domingo, con algunas excepciones, un período vacacional de 8 días al año y ordena que la jornada de trabajo quede comprendida de las ocho a las diecinueve horas con dos horas de descanso a medio día⁶³.

A partir de diversas luchas que se desprendieron en el naciente CJL, se pugnaba contra la legitimidad constitucional a efecto de dar a una Ley del Trabajo el carácter federal. Mario de la Cueva expresa que la idea del derecho del trabajo está fincada en la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al ritmo de las transformaciones sociales y económicas⁶⁴.

⁶³ Briceño Ruíz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed.Harla, S.A. de C.V. 1985 Pág. 82

⁶⁴ Op. ct. De la Cueva Mario. pág. 53

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, fue una confrontación de los entonces agentes que se disputaban su legitimidad, o en su caso su deslegitimación. Emilio Portes Gil como presidente en turno, estaba facultado para expedir leyes de carácter federal. Antes de la iniciativa la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal en donde se presentó para su correspondiente estudio un proyecto de “código del trabajo”. Dicho anteproyecto, al cual no tuvimos acceso, fue publicado por la C.T.M. y algunos autores, como Mario de la Cueva expresan que fue el primer antecedente concreto en la redacción de la Ley Federal de 1931.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un nuevo proyecto en 1931 mediante el cual se sustituye el nombre de código por el de Ley. Después de su discusión, el Congreso de la Unión aprueba el proyecto y se promulga el 18 de agosto de 1931.

– La LFT de 1970

Es importante aclarar que en el proceso de la nueva Ley, aún vigente, el CJL ya estaba formado como tal dado el antecedente de la Constitución y la LFT de 1931. En este sentido, en 1960, el entonces presidente de la república mexicana Adolfo López Mateos designa una comisión a efecto de preparar un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo. Los encargados de redactar el anteproyecto fueron el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y local y los abogados María Cristina Samorán, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva. En 1962 el Presidente de la República, como legitimado para iniciar una nueva LFT, sometió el anteproyecto ante el poder legislati-

vo para la reformar la Ley de 1931. En 1967 Gustavo Díaz Ordaz designa una segunda comisión compuesta por las mismas personas con integración del abogado Alfonso López Aparicio para preparar un segundo proyecto. Una vez concluido el anteproyecto de LFT, el presidente lanzó una convocatoria para consultar sobre la reforma. De acuerdo a Mario de la Cueva “ fue muy abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, pero en contraste con ella la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios los primeros meses de 1967”⁶⁵. Posteriormente, los organismos empresariales designaron a un grupo de abogados para que representaran sus intereses en el debate. El resultado de su postura, según Mario de la Cueva fue una respuesta negativa, pues no sólo hicieron una crítica inconsciente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores. En suma, la postura era que la LFT de 1931 sólo debía ser reformada en sus aspectos procesales y no sustanciales.

Por otro lado, la CTM tuvo un papel más activo en el CJL reactivado nuevamente a finales de los años sesenta. Su discurso exigía un ordenamiento jurídico que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores. Aceptaron el proyecto y propugnaron que se redujera la jornada de trabajo de 48 a 40 horas por semana; sin embargo, se llegó a la conclusión de que los sindicatos podían pedir la reducción de la jornada en la contratación colectiva sin necesidad de reformar la Constitución.

⁶⁵ Ibid. Pág. 56

En diciembre de 1968 el presidente somete a la Cámara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal de Trabajo. Los empresarios objetaron en las comisiones respectivas pero a pesar de ello se expide la nueva LFT vigente.

Podemos mencionar de forma sintética algunas de las modificaciones posteriores a 1970 que me parecen significativas por tener relación con el tema que nos ocupa:

- En 1973 se reforma la LFT a efecto de crear principios protectores al poder adquisitivo del salario

- En 1976 se reforman diversos artículos en donde se señalan, entre otras cuestiones, normas para el reparto de utilidades y sobre la cláusula de admisión sindical.

- En 1978 se adicionan y reforman diversos artículos que, entre otros, tutelan el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento.

- En 1978 se adicionó al primer párrafo del artículo 123 constitucional para establecer como nuevo derecho social el que **toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.**

- En 1987 entre las modificaciones que se realizaron destaca la Comisión en la cual fija los salarios mínimos por áreas geográficas.

- En 1988 se adiciona el artículo 74 que considera como día de descanso obligatorio el que determinan las leyes federales y locales electorales en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Ante esta perspectiva, podemos observar que las condiciones históricas del CJL y los intereses de los agentes eran distintos a los de la actualidad. Nos parece que el problema actual se centra más en los nuevos modelos de producción y el fenómeno de la flexibilidad para que las empresas compitan en un mercado global.

II.2.1 Lo qué está en juego en el Campo Jurídico Laboral

Las diversas formas de flexibilidad que se mencionaron en el capítulo anterior y principalmente, la disputa por imponer las distintas visiones subyacentes en el CJL ponen en juego los siguientes factores:

- Los derechos laborales que tutelan con carácter de ley de orden público el derecho a un empleo estable para los trabajadores.
- La disputa por legislar en materia de derecho laboral a las diversas especies de capital de los agentes, en especial el simbólico.

Ante la compleja problemática de la flexibilización en México y el mundo, los sindicatos presentan una debilidad: su credibilidad y, por consecuencia, su notable debilitamiento en los últimos años aunado al control corporativo al que son sujetos.

En la práctica social los agentes ofertan sus propuestas en el CJL. Así nos encontramos que la primera propuesta fue emitida por el Partido Acción Nacional en 1995 y posteriormente, el Partido de la Revolución Democrática que lanza un ante proyecto en 1998. La legitimidad que se encuentra conferida al derecho de

los agentes de presentar sus posturas están ligadas directamente con sus intereses.

El derecho como norma trae consigo un discurso que prevé el uso de la fuerza (incluso física) para hacerlo respetar. Hablamos entonces del carácter coercitivo de la Ley que, en el caso del empleo estable, algunos de los agentes evaden con mecanismos previamente consensados.

II.2.2 Quiénes juegan en el CJL

De acuerdo con Pierre Bourdieu la institución de un espacio judicial, que en el caso lo aplicamos al Campo Jurídico Laboral, no lleva implícito la imposición de una frontera entre aquellos que están preparados para entrar en el juego y aquellos que, cuando se encuentran echados del CJL, permanecen de hecho excluidos a falta de poder operar la conversión de todo espacio mental que supone la entrada a este espacio social llamado CJL.

Podemos decir que desde la lectura de Bourdieu se presentan dos visiones del mundo en el CJL, los profesionales⁶⁶ y los que no conocen propiamente el lenguaje jurídico en materia laboral que, o se excluyen del campo o se resisten a los cambios. En este sentido podemos hablar de los partidos políticos que como instituciones contratan o cuentan con agentes especializados que protegen sus intere-

⁶⁶ Se puede llamar Profesionales a los conocedores del Derecho Laboral, sea por sus prácticas así como sus títulos universitarios que avalan la profesión

ses y por otro lado los sindicatos “independientes” que a falta de propuestas sólidas se resisten a reformar la actual LFT.

El CJL tiene una estructura propia en la que se inscriben distintas visiones de los agentes en atención a sus intereses específicos que abordaremos con mayor precisión en los siguientes apartados del presente trabajo.

Existen pues divisiones que son notables no sólo en su capital, sino particularmente en el lenguaje que cada uno de los agentes emplea para proteger y legitimar sus intereses. En este sentido, Bourdieu cita a Visset Hooft quien expresa que “el lenguaje jurídico consiste en el uso particular del lenguaje ordinario, los analistas sienten mucha pena al descubrir el principio de esta mezcla de dependencia e independencia⁶⁷”.

Al efecto agregará posteriormente que la transmutación que afecta el conjunto de rasgos lingüísticos está ligado a la adopción de una postura global que no es otra que la forma incorporada del sistema de principios de visión y de división constitutiva de un campo caracterizado él mismo por la independencia por la dependencia⁶⁸.

Se trata entonces de un capital simbólico que para el sociólogo es indivisible y que puede ser ejercitado sólo con la complicidad de quienes que son sujetos

⁶⁷ Op. ct. Bourdieu La force du droit. pág. 9

⁶⁸ Ibid. pág. 9

legitimados en el campo. Vemos entonces la importancia de este capital para entrar en el juego e incursionar en el CJL como agente legítimamente autorizado a imponer una visión legítima en cuanto a las normas del trabajo.

El Campo de Poder tiene una estrecha relación con el CJL en virtud de que tiene la facultad de emitir visiones coercitivas a través de decretos o acuerdos laborales como la “Nueva Cultura Laboral” que legitima las acciones emprendidas por los empresarios como agentes dominantes en el CJL.

Dicho Campo de poder tiene la facultad de imponer una visión "legalmente" válida tanto para los trabajadores como para los patrones. Es decir, posee el monopolio de la violencia simbólica legítima con un considerable número de agentes a su favor, por ejemplo el Congreso del Trabajo. O bien, las autoridades encargadas de suministrar la “justicia laboral” en los conflictos surgidos por relaciones obrero-patronales.

En nuestro análisis del primer capítulo se hace evidente la pérdida de los derechos de los trabajadores mexicanos, por ende los intereses de las fracciones dominantes en el CJL aprovechan las coyunturas para imponer sus visiones en atención a sus intereses. En el tercer capítulo daremos respuesta a *la illusio* o intereses de los agentes aunado con las relaciones y alianzas entre los diversos agentes.

El poder simbólico se funda en el capital simbólico. Así, con esta especie de capital se logra obtener el reconocimiento jurídico ante las distintas fracciones en el CJL.

El éxito de las propuestas puede depender de la realidad que se vive. Es decir, si las prácticas de flexibilidad, entendidas en sus diversas formas se practican es más fácil que se legislen y se eleven a carácter de normas jurídicas. ¿Por qué? Porque dependen de una realidad que viven las empresas mexicanas con capital extranjero como IBM, Lucent Technologies, Jabil Circuits, Flextronics, entre otras.

En los siguientes apartados ofrecemos una caracterización de los agentes que juzgamos de mayor importancia en el CJL. El campo que estamos construyendo nos ayuda a construir el objeto propio de la investigación. El campo construido, que es el CJL, habrá de regir u orientar todas las decisiones prácticas de la investigación y de acuerdo con Bourdieu es menester pensar en términos relacionales⁶⁹. Por ello podemos ceñirnos a caracterizar los agentes principales de la siguiente forma:

- ♦ Partidos Políticos
- ♦ Organizaciones sindicales
- ♦ Empresarios
- ♦ Organismos Internacionales

Posteriormente agruparemos a los agentes por grupos de acuerdo a los intereses concretos y sus propuestas en materia de empleo estable, no sin antes

⁶⁹ Op. cit. Bourdieu Respuestas. Pág. 170

entresacar la actual legislación vigente en el ámbito nacional e internacional sobre este tópico.

II.2.3 La Lógica del CJL

El CJL como en todo campo maneja una lógica propia. Por tanto, aquellos que pueden entrar en él, aceptan entrar y renuncian de forma tácita a administrar ellos mismos su conflicto al estado de clientes de los profesionales⁷⁰. Es decir los agentes dotados de capital económico pero con poco capital jurídico piden a especialistas que redacten anteproyectos que tratan de consensar al interior de la institución. De esta manera vemos cómo el PAN contrató a los abogados Néstor y Carlos de Buen para elaborar un anteproyecto acorde con los intereses específicos del partido según su proyecto político.

La competencia jurídica en materia laboral es un boleto de entrada al CJL que de hecho se vincula directamente con el campo de poder. El objeto del acceso es para influir en el debate y en la disputa del capital jurídico en materia laboral.

Hacemos referencia a que la historia del CJL nos habla de movimientos de trabajadores que han logrado legitimar sus luchas consagradas en el LFT vigente. De hecho, en materia de empleo estable las jornadas laborales están fijadas con una duración máxima de 8 horas la diurna, 7 la nocturna y 7 1/2 la mixta, de conformidad con el artículo 60 de dicho ordenamiento. Este hecho no fue obra solamente de la buena voluntad gubernamental, sino que tuvieron mucho que ver

las movilizaciones de los trabajadores que se suscitaron en un momento histórico concreto.

Es importante aclarar que aunque el Congreso de la Unión será quien, en última instancia, resuelva el contenido de la LFT, éste no constituye un agente en sí mismo. Es una institución que funciona como un capital que se disputan los partidos políticos y los grupos relacionados con ellos. A mayores puestos dentro del Congreso, mayor poder político. Es parte de las reglas del juego. Asimismo los trabajadores de forma individual son excluidos de la lógica misma del CJL por el mismo discurso dominante pero, sobre todo, por la falta de capital jurídico.

II.2.4 Las principales reglas impuestas en el CJL

Al hablar de CJL nos referimos a una historia autónoma de un campo que dado el debate sobre las reformas a la LFT, se reactiva. Estamos situados en un contexto político y cultural concreto en donde la flexibilización, alentada por el actual periodo presidencial, es punto clave en la reforma del Estado. Por ello nos permitimos abordar el análisis de la flexibilidad en el primer capítulo como parte de las tendencias que se están suscitando en una realidad concreta a nivel mundial, nacional y local.

La práctica discursiva de los agentes que tienen voz, y en algunos casos voto, en el CJL es parte de un funcionamiento específico de un campo con una determinada lógica. Además, son las mismas facultades para tener voz y voto en el

⁷⁰ Op. ct. Bourdieu. La force du droit pág. 10

CJL parte de su estructura y de las estrategias que emplean los agentes en el CJL.

La relativa autonomía del CJL se señala en la producción jurídica a la cual pocos tienen acceso, tanto en su discurso, como en sus estrategias, frutos de sus *habitus*. Se trata de imponer la visión de acuerdo a los intereses concretos de los agentes dominantes del CJL.

Dentro del CJL el lenguaje jurídico tiene un papel fundamental, vimos que es una mezcla de elementos del léxico ordinario con elementos extranjeros a su sistema. De acuerdo con Bourdieu, tiene todas las marcas de una retórica de imperatividad y de neutralidad. En este sentido, el lenguaje jurídico en materia de Derecho Laboral produce 2 efectos principales que podemos retomar desde el aporte de la sociología de Bourdieu:

- 1) El efecto de neutralización. Que es obtenido por un conjunto de rasgos de sintaxis tales que predominan las construcciones pasivas y a la vez impersonales, propias para marcar la impersonalidad de la enunciación normativa y para construir al enunciador del sujeto universal imparcial y objetivo.
- 2) El efecto de universalización. Que es obtenido por diferentes procedimientos convergentes al recurso sistemático del indicativo para enunciar normas en materia laboral.

A este respecto, el sociólogo francés expresa que lejos de ser una simple máscara ideológica, esta retórica de la autonomía real de pensamientos y prácti-

cas es la expresión misma de todo funcionamiento del campo jurídico. Para efectos de nuestro trabajo vemos que estas reglas se aplican al construido CJL.

Bourdieu habla de categorías de intérpretes autorizados. Una de ellas es la doctrina constituida por un monopolio de profesores bajo una forma normalizada y formalizada. En este sentido, dentro del CJL existen los constructores de leyes que dicen estar legitimados por medio de un título universitario o por carrera burocrática para opinar y emitir discursos en materia de Derecho Laboral. Entre ellos se presenta una competencia no sólo de clientes sino también en relación a su contacto con grupos dominantes. Los podemos plantear en dos niveles:

- 1) **Los teóricos:** Tratan de acentuar la sintaxis en el CJL para exclusivizar. Podrían situarse los senadores, diputados y abogados doctrinarios.
- 2) **Los pragmáticos.** Son los encargados de aplicar las normas jurídicas en el CJL. Por ejemplo, los abogados defensores o dedicados al litigio en materia laboral, sindicatos y organizaciones no- gubernamentales.

En esta línea, el grado de formalización y normalización de acuerdo con Bourdieu dependen muy estrechamente de la fuerza relativa de los teóricos y de los prácticos⁷¹. Esto depende de su capital y capacidad para imponer una visión jurídica concreta y su interpretación. No hay que perder de vista los habitus de

⁷¹ Bourdieu pág. 12

los agentes puesto que esto nos ayudará a precisar los intereses y alianzas de las instituciones y los agentes que apuestan en el CJL.

Las normas jurídicas del trabajo, leídas desde el aporte de Bourdieu, son armas simbólicas en virtud de ser utilizadas para el interés y beneficio del agente que apuesta su capital en el CJL. Sabemos que en el Congreso de la Unión opera un espacio de lucha en donde sus miembros de los distintos partidos políticos tratan de validar las propuestas y legitimarlas en el CJL.

Los agentes, al entrar en el juego que implica el dinamismo del CJL, aceptan tácitamente sus renunciaciones y contradicciones. Los agentes tratarán de ejercer la violencia simbólica en el sentido de que ejercen violencia social a un agente con su anuencia.

Los participantes (agentes) que juegan en el CJL son los principales partidos políticos (PRI, PAN y PRD) algunas organizaciones sindicales, ciertos agentes internacionales y las cúpulas empresariales de mayor capital. El ulterior análisis no es exhaustivo sino parcial. Tomamos en cuenta los agentes que consideramos con una mayor relevancia en el debate en torno a la posible reforma a la LFT.

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III

LOS AGENTES EN EN CAMPO JURÍDICO LABORAL

III.1 ESPACIO DE LAS POSICIONES EN EL CJL

En este apartado trataremos de caracterizar y esquematizar las diversas posiciones de los agentes. Ahora bien, el centro de las operaciones de esta investigación se centrará en el CJL. Por tanto los individuos o instituciones son tomados como agentes del CJL. Se trata de un estudio del CJL para analizar las prácticas concretas de los agentes que se disputan un capital, el jurídico en materia laboral. Para ello es menester tomar en cuenta algunos criterios básicos que nos ayudarán a una mayor precisión y objetividad en el análisis. La tesis titulada Análisis Social de Gabriel Mendoza nos presenta lineamientos teóricos metodológicos que desde el aporte teórico de Pierre Bourdieu, nos ayudan a una mejor descripción de los agentes. A continuación se indican:

- 1) El volumen y la estructura del capital.
- 2) Las estrategias de juego que se suscitan en el CJL.
- 3) Los intereses, que se agruparán con mayor precisión en el último capítulo.
- 4) Las inversiones que los agentes activos en el campo realizan. En concreto podemos hablar de sus posturas y de algunas de las propuestas que los agentes han emitido.
- 5) Las contradicciones y los oponentes de los agentes.

6) Las contradicciones internas que se viven en los agentes.

III.2 LOS PARTIDOS POLÍTICOS

Al tocar el punto sobre los partidos políticos es importante precisar que de acuerdo con Bourdieu, la génesis del Estado va aparejada con la aparición del Campo de Poder (CP). El CP puede ser entendido como el espacio de juego dentro del cual los poseedores de capital de diferentes tipos luchan particularmente por el poder sobre el Estado⁷². Indudablemente, la reciente coyuntura electoral marca una pauta importante en este proceso de debates en torno a la LFT, sin embargo nuestra intención no es elaborar un análisis sobre la contienda electoral. Es entonces importante rescatar solamente algunos aspectos que consideramos que atañen al tema que nos concierne.

El Congreso de la Unión, después de las elecciones del 2 de julio del 2000, se encuentra integrado de la siguiente manera:

PARTIDO POLÍTICO	Nº DE DIPUTADOS FEDERALES	Nº. DE SENADORES
PRI	209	59
PRD	51	14

⁷² Ibid. Bourdieu. Razones prácticas. Pág. 100

PAN	209	48
PT	8	1
PVEM	15	5
PAS	2	-
PSN	3	-
PCD	3	1
TOTAL	500	128

Fuente: Público jueves 6 de julio del 2000

III.2.1 El PRI

El Partido Revolucionario Institucional es el partido político con más de 70 años en el poder ejecutivo. Es indudable que una de las crisis del PRI, es el debilitamiento de su estructura corporativa de la que se ha servido durante años, principalmente de las organizaciones sindicales afiliadas al Congreso del Trabajo. El declive del PRI no se explica sólo por el nuevo posicionamiento o reacomodo que han logrado las fuerzas de oposición, ni por el ya no control de éste sobre las instituciones electorales, sino que es necesario atender a la disputa interna del partido entre sus diferentes fracciones y la falta de credibilidad que la ha caracterizado en los últimos años.

Las propuestas tanto del PAN como del PRD fueron rechazadas por las principales organizaciones sindicales afiliadas al Congreso del Trabajo. El líder de este organismo, Joel López Mayren reconoce que el avance de la tecnología los lleva a una reflexión seria y profunda de la realidad y reconoce que la contratación por tiempo determinado puede ayudar también a elevar los salarios. Además señala que si la contratación por hora no es amenazada ni se usa en perjuicio de la estabilidad en el empleo, pudiera tener aspectos positivos (sic), pero eso es cuestión de contemplarlo en un convenio de trabajo⁷³.

Néstor de Buen ataca en sus declaraciones, tanto al PRI como a los líderes de la CTM. En uno de sus frecuentes artículos sobre derecho laboral expresa que la CTM no cambiará. "... Lo único que saben decir, al menos sus anquilosados líderes que integran su estado mayor, es que no debe haber reformas a la LFT⁷⁴.

El extitular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, José Antonio González Fernández declaró en mayo de 1998 que el Presidente Ernesto Zedillo evaluaría las propuestas de reforma a la LFT de los sectores productivos para incorporarlos a una iniciativa que enviará al Congreso de la Unión en septiembre del mismo año⁷⁵. No obstante, Zedillo no envió la iniciativa de reforma a la LFT en

⁷³ La Jornada 29 de mayo de 1998

⁷⁴ La Jornada Laboral 29 de Enero de 1998

⁷⁵ La Jornada 29 de mayo de 1998

1998 ni en 1999 a pesar de las declaraciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El documento titulado “La nueva cultura laboral” abordado en el capítulo primero, suscrita por el CT y las cúpulas empresariales recibe una fuerte oposición por parte de organizaciones sindicales independientes y los partidos políticos de oposición. Por su parte el presidente Zedillo brinda su respaldo al documento y lo califica como una avance en las relaciones obrero-patronales.

Hasta el momento el PRI no ha hecho pública ninguna postura clara en torno a la posible reforma de la LFT en cuanto a derecho sustantivo; sin embargo, por su relación corporativa con sindicatos obreros (Congreso del Trabajo) y patronales (Concamin y Canacintra) es posible sostener que este partido apoyaría una reforma orientada a eliminar las “trabas” legales para permitir el aumento de la productividad y de la calidad en las empresas y que, además, proporcionará precios más competitivos a nivel internacional. Sin embargo, estos objetivos significarían la reducción de algunos derechos laborales (empleo estable, jornada laboral de 8 horas, contratación colectiva, entre otros) y control salarial. Tal vez sea la impopularidad de estas medidas las que han impedido que el PRI tome postura ante la reforma, sobre todo tiempos de campañas electorales.

Durante los foros de consulta sobre la Legislación Laboral organizados en 1998 el PRI mantuvo una actitud a la defensiva. Sus discursos versaron sobre las bondades de la actual LFT en la advertencia de que no darían un paso atrás, mientras que el PAN y el PRD, planeaban la urgencia de un cambio sustancial en la legislación laboral vigente.

Más adelante se analizarán los sindicatos corporativos y a las cámaras empresariales en donde, en buena medida, tienen una relación directa con el PRI.

III.2.2 El PAN

Desde su fundación, el Partido Acción Nacional se declara ideológicamente defensor del derecho natural y con tintes de la Doctrina Social de la Iglesia. Constituido el 15 de Septiembre de 1939, mediante asamblea constitutiva convocada por Manuel Gómez Morín, tuvo como creador ideológico a Efraín González Luna.

En la actualidad, el PAN cuenta con amplios recursos económicos federales y del sector privado que, en su mayoría, provienen de empresarios del norte del país, simpatizantes del partido. A su vez, los diputados del PAN aportan un 15 % de su salario para fines propios del PAN.

Acción Nacional cuenta con un considerable capital jurídico, como se puede observar en las diversas iniciativas de legislación que han impulsado, y cuenta con un notable asesor en materia de Derecho Laboral como Néstor de Buen, aunque él, personalmente, no se haya definido como panista. De hecho, De Buen y su hijo Carlos fueron los redactores del primer anteproyecto del PAN.

En cuanto al capital cultural, la revista "Letras Libres" promueve una simpatía especial con el PAN, pues Enrique Krauze como director, brindó espacios importantes a las campañas de Vicente Fox. El PAN ha mantenido a lo largo de su historia simpatía con la jerarquía eclesiástica, particularmente de tendencia derechista y conservadora.

De 1993 a 1996 el PAN se consolidó como la 2º fuerza política nacional. En 1996 el PAN tenía cuatro gubernaturas y 225 municipios, lo que significa que más de 34 millones de mexicanos viven en estados gobernados por panistas.

En las jornadas electorales, Vicente Fox sostenía que el PAN gobernaba el 40 % de la población mexicana y se sabe que la asociación “Amigos de Fox” tiene más de 500 mil afiliados (el PRD, según Amalia García, cuenta con millón y medio). Sin embargo, las recientes elecciones lo favorecen en el Congreso de la Unión por lo que es viable que su propuesta de reforma a la LFT prospere.

Por tener enfoques políticos distintos, el PAN rompió las posibilidades de una alianza opositora con el PRD para las elecciones del 2000. No obstante fue beneficiado por los electores en los sufragios del 2 de julio.

La importancia del PAN en este campo es relevante pues su presencia en el Congreso de la Unión se va consolidando y tiene posibilidades de llegar a ser la primera fuerza política nacional. A esto hay que agregarle sus frecuentes alianzas con el PRI y el apoyo económico que obtiene de un buen número de empresarios.

Respecto a sus conflictos internos, el libro *Fox a los pinos* provocó ciertos roces dentro de la estructura partidaria del PAN, principalmente con el Lic. Fernández de Ceballos. De esta pugna se derivan dos corrientes principales que se pueden observar en el siguiente cuadro:

La doctrinaria o neopanistas	La pragmática
Luis H. Álvarez	Vicente Fox
Felipe González (gobernador de Aguascalientes)	Ernesto Ruffo (primer gobernador del PAN, asesor de FOX)
Diego Fernández de Ceballos	Santiago Creel
Felipe Calderón Hinojosa	Alberto Cárdenas Jiménez
Carlos Medina Placencia	Francisco Barrio
Luis Felipe Bravo Mena	

Los principales oponentes del PAN dentro del CP son el sector tradicional del PRI, el PRD y las ONG's de izquierda. Los discursos del PAN en contra de su principal oponente, el PRI, giran en torno a que el nuevo rostro del PRI es la vieja faceta antidemocrática del 'dedazo', la manipulación y el engaño. La mayoría de sus referencias a ese partido son acerca de la falta de desarrollo económico.

El 12 de Julio de 1995 el PAN presentó oficialmente una iniciativa de reforma a la LFT. De hecho, fue el primer partido político que arranca con el debate y quien reactiva el CJL con fuertes reacciones entre los diversos agentes que lo componen.

La propuesta fue presentada por Gabriel Jiménez Lemus en el Congreso de la Unión. Esta primera iniciativa fue el grueso de la propuesta sin embargo, se presentaron dos iniciativas complementarias el 3 de diciembre de 1998 por Juan de Dios Castro.

La propuesta de reforma laboral del PAN ha provocado tensiones internas como la realizada por el difunto Senador José Angel Conchello que discrepaba en sus principales planteamientos y los calificaba como turbios. El senador presentó ante el Congreso de la Unión sus diferencias al respecto.

En su iniciativa de reforma a la LFT utilizan un lenguaje jurídico que puede causar confusión y que lleva a problemas de comprensión del documento, de ahí que el mismo lenguaje funcione como una estrategia de distanciamiento hacia ciertos lectores. En este sentido, en la propuesta inicial, dentro de la exposición de motivos expresa: “Se regula de manera flexible la prestación de servicios en forma discontinua, llenando así una laguna importante de la ley vigente, y permitiendo que este tipo de contratos atiendan a las necesidades de las empresas y al mismo tiempo garanticen la permanencia del trabajador en la medida en que sus servicios sean necesarios” ⁷⁶.

Tal discurso encierra en sí un apoyo a la flexibilización en la jornada de trabajo en donde, a través del gerundio, se puede llegar a confundir al lector. Además no hace referencia a las lagunas existentes que menciona.

En otro párrafo de la exposición de motivos expresa: “la singular importancia implícita en el título tercero de la iniciativa, es aquella que crea una nueva disposición que otorga una mayor flexibilidad en la relación a la movilidad del

⁷⁶ Iniciativa del decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo, Senado de la República, Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, 1995, pág. 10

trabajador y a los días y horarios de trabajo, pero sólo si se justifica por razón de la productividad o para evitar problemas graves, limitando la correspondiente facultad patronal para evitar abusos, previendo simultáneamente una compensación especial para el trabajador afectado, sin que tampoco se olvide la causal de rescisión contemplada por la reforma para cuando no se justifiquen los cambios”⁷⁷.

De nuevo, la propuesta avala la flexibilidad, ahora en cuanto a la movilidad del trabajador. En referencia a la productividad, el PAN agrega el concepto de producción al capítulo de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

El redactor del proyecto de reforma a la LFT, Nestor de Buen, plantea como un “mito” el derecho a la estabilidad en el empleo y al efecto sostiene: “el cúmulo de despidos de los últimos años lo comprueba: la estabilidad en el empleo no funciona de hecho. No sirve como un mecanismo de defensa del empleo y por el contrario suele operar en sentido inverso”⁷⁸. Y en esta línea reconoce las críticas de los oponentes del proyecto, quienes la califican como neoliberal, flexibilizadora y que representa un retroceso a los derechos conquistados por los trabajadores⁷⁹. Nestor de Buen se defiende expresando: “es claro que las críticas se hacen a partir de no haber leído o no haber querido o sabido leer el proyecto, y a partir de

⁷⁷ Ibid. pág. 13

⁷⁸ La Jornada Laboral. 30 de enero de 1997. El mito de la estabilidad en el empleo. Nestor de Buen pág. 3

una enorme dosis de mala fe”⁸⁰. Sin embargo, en otra publicación ulterior Nestor de Buen comenta el anteproyecto del PRD y afirma: “no importa, finalmente, quiénes son los autores materiales, si como en el caso del proyecto del PAN presentado ante el Senado, la responsabilidad última corresponde a un partido político”⁸¹.

Es interesante que Nestor de Buen plantee el problema de la reinstalación como una obligación de dar, y no de hacer. El problema lo expresa así: “no se trata que el patrón reciba en sus amorosos brazos al trabajador que regresa y lo deposite cuidadosamente a su lugar de trabajo, sino de la obligación de dar: salario, material de trabajo, herramienta, en su caso reconocerle al trabajador su derecho al descanso y cubrir las prestaciones fiscales y de seguridad social debidas”⁸². Pero De Buen se olvida del trabajo personal subordinado que el trabajador presta al patrón y sobre todo, de los beneficios económicos, sociales y culturales que el mismo patrón obtiene con el trabajador. De Buen defiende ampliamente el proyecto del PAN y ataca al sindicalismo corporativo en sus declaraciones y artículos que redactó al respecto.

⁷⁹ Entre ellos encontramos a los autores del anteproyecto del PRD, la CIPM y algunos sindicatos afiliados al Congreso del Trabajo.

⁸⁰ Ibid. Pág. 3

⁸¹ La Jornada Laboral. 30 de abril de 1998. Ley Laboral: El Proyecto del PRD. Nestor de Buen. Págs, 1-2

⁸² Ibid. Pag. 3

Sostenemos que De Buen se ubica en el CJL como parte de las fracciones dominadas entre las dominantes. Es decir, trata de legitimar la propuesta panista en el CJL con su trayectoria, pero, lo que en realidad se lee, es que sin el respaldo político e ideológico de un partido dominante como el PAN, el poder simbólico de Nestor y Carlos de Buen quedaría reducido a algunas ponencias en foros de consulta. Como un catedrático reconocido a nivel nacional Nestor de Buen ha publicado libros de texto de Derecho del Trabajo que se imparten en diversas universidades públicas y privadas del país. La estrategia de Nestor de Buen ha sido legitimar al PAN con un discurso aparentemente imparcial sin mostrar una afiliación directa al partido. Su inversión es el conocimiento del CJL y su prestigio profesional acumulado por varios años.

Para ejemplificar cómo el PAN trata de legitimar su propuesta en torno a la reforma laboral, tomamos de muestra un discurso del Diputado del PAN Javier Paz Zarza en la inauguración de los "Foros de consulta laboral de la Cámara de Diputados" el 18 de Julio de 1998. Resumimos algunas frases de su discurso:

"Es tiempo de hacer realidad que los trabajadores decidan auténticamente el ser y el quehacer de sus organizaciones y tomen las riendas de su destino", Y agrega: "que sean independientes del gobierno, de los empleadores y de los partidos políticos, que tengan sus organizaciones democráticas, solidarias, integradoras, plurales y basadas en valores y principios que fundamenten la participación colectiva y conductas personales. De hacer realidad un reparto justo y equitativo de los frutos del

trabajo. Es tiempo de concretar propuestas que impulsen la generación y preservación de empleos ⁸³.

Ahora bien, pasando al análisis jurídico, la propuesta panista vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores. La podemos resumir en 2 aspectos:

– En cuanto a la flexibilidad horaria, el contrato de trabajo no se computa solamente por jornada de trabajo como la LFT vigente, sino que da la pauta a la contratación por hora previsto en los artículos 33 y 34 de su proyecto. Encontramos una propuesta que favorece a los patrones en cuanto a las consecuencias que puede causar un trabajo por hora:

– Una mano de obra más barata que atienda solamente las necesidades de la producción.

Una mayor productividad traducida en un trabajo rendidor y sin descansos que se prevén en una jornada de trabajo.

– Un contrato de trabajo con grandes márgenes de flexibilidad en la jornada. El pago por horas laboradas no implica un pago necesariamente por jornada de trabajo.

⁸³ Revista Trabajo y democracia hoy. Julio agosto 1998. Pág. 59 “Necesidad de una profunda reforma laboral en México”. Paz Zarza; Javier.

La provocación a una mayor docilidad del trabajador con un riesgo más inminente de perder su principal fuente de ingreso: su empleo.

De los intereses más notorios que tiene el PAN en reformar la LFT vigente es adquirir mayores espacios dentro del campo de poder. Para ello, reafirmará sus alianzas con las cúpulas empresariales como el Consejo Coordinador Empresarial e impulsará la reforma laboral en correspondencia a su apoyo.

En el suplemento La Jornada Laboral varios teóricos del CJL respondieron a la propuesta de PAN redactada por Nestor De Buen. Sobresale la participación de María Estela Ríos González⁸⁴ como representante de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos. Rescatamos algunas de sus críticas:

"De La lectura del prospecto (en referencia al proyecto del PAN) se concluye que la pretensión patronal es volver a un pasado que ya fue superado".

Bajo el pretexto de la productividad, se pretende de nueva cuenta facultar al patrón a fijar unilateralmente las condiciones de trabajo, aún en contra de lo pactado (esto fundamentado en los artículos 60, 71 y 76 del proyecto panista).

El anteproyecto no es ajeno a las tendencias mundiales, y reconoce que en el proyecto la estabilidad en el empleo es un obstáculo. En este sentido el empre-

⁸⁴ La abogada citada tiene una amplia trayectoria en la defensa de asuntos laborales a favor de trabajadores.

sario quiere y necesita contratar y despedir personal libremente y sin ningún costo adicional, de acuerdo con las condiciones del mercado⁸⁵.

Otro estudio realizado por miembros de la Red Mexicana de Estudios del Trabajo⁸⁶ expresa que en la propuesta del PAN desaparece el carácter tutelar de la ley en materia colectiva y da preferencia al tutelaje jurídico de los derechos individuales, abandonando a los trabajadores a las fuerzas del mercado, o al equilibrio de los “factores de producción”.

III.2.3 EL PRD

Como resultado del proyecto de LFT presentado por el Partido Acción Nacional, el grupo parlamentario del PRD responde con un anteproyecto de 387 páginas en mayo de 1998. Los redactores del anteproyecto externos al PRD son:

- ♦ Graciela Besusán Aeroues. Investigadora en tópicos laborales y economía en la Universidad Autónoma Metropolitana.
- ♦ Arturo Alcalde. Abogado Laboralista, miembro de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos.
- ♦ Oscar Alzaga. Abogado Laboralista, Miembro del Centro Nacional de Promoción Social (Cempros) y de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD)

⁸⁵ En esta afirmación la autora fundamenta, a nuestro juicio, correctamente en la interpretación del artículo 35 fracción III de proyecto de reforma a la LFT del PAN.

- ♦ Manuel Fuentes Muñiz. Miembro de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos.
- ♦ Carlos López Angel quien fungió como Secretatario técnico del equipo redactor.
- ♦ Por parte del PRD, participaron Jesús Martín del Campo, Saúl Escobar Toledo, Rosa Albina Garavito Elías y Francisco Pérez Arce. En la revisión final del anteproyecto colaboraron, Sonia Hernández Pineda y Héctor Muñoz Ibarra.

Resulta importante la amplia trayectoria en investigación por parte del grupo redactor del proyecto. Poseen un alto capital cultural en el campo jurídico laboral, tanto en el área académica como en la docencia. El antecedente directo del anteproyecto fueron varios foros, conferencias, seminarios y publicaciones que fueron discutidas por diferentes agentes. Cabe hacer notar un foro sobre legislación laboral: Situación Actual y perspectivas celebrado en mayo de 1992. Dicho foro Fue convocado por las fracciones parlamentarias de los partidos de la Revolución Democrática, Popular Socialista y el Grupo de Diputados Independientes. Asimismo, la colaboración de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos jugó un papel de suma importancia en sus ponencias que, posteriormente, se verían reflejadas en el anteproyecto del PRD.

⁸⁶ Estos son Marco Gómez Solórzano, Celia Pacheco, Luisa Mussot y Mario Ortega. EL artículo, que parece más una replica se publicó en La jornada Laboral 28 de agosto de 1997.

Nos parece aventurado juzgar la coherencia interna de un anteproyecto de 1013 artículos. Es decir, si en realidad, ofrece una alternativa de regulación laboral acordes al escenario planteado en el primer capítulo. Para efectos del presente trabajo nos centraremos en lo relativo a la estabilidad en el empleo.

En una primera parte en el anteproyecto se presentan los ejes de la reforma en donde expresan que el diseño de las relaciones laborales y de las nuevas instituciones públicas y sociales que requiere nuestro país en los albores del siglo XXI supone, necesariamente, la transformación profunda del mundo del trabajo⁸⁷.

El anteproyecto deja ver su oposición al corporativismo sindical que impera en México y desde ahí resulta claro que los oponentes del PRD en el CJL son, por un lado el CT y sus afiliados y, por otra, los partidos políticos PRI y PAN. En este sentido el anteproyecto de 1998 expresará que sin un cambio en las actuales reglas del juego en el escenario laboral que “dejan en manos de cúpulas sindicales subordinadas al gobierno la posibilidad de poner un freno al creciente poder del capital⁸⁸ y que dan amplios márgenes de intervención gubernamental en los conflictos obrero- patronales e intereses sindicales”, además añade que los intereses de los trabajadores quedarán excluidos a la hora de tomar decisiones fundamen-

⁸⁷ Grupo Parlamentario del PRD. Cámara de Diputados/ LVII Legislatura. Anteproyecto de la reforma Laboral del Partido de la Revolución Democrática. México. Mayo de 1998. Pág. 9

⁸⁸ La categoría de capital se emplea en el sentido de patrón.

tales que pueden afectarlos en el ámbito internacional, regional, nacional, sectorial o local⁸⁹.

En la presentación del anteproyecto, el PRD señala que su propuesta aspira a impulsar un cambio sustancial en el viejo modelo de relaciones laborales, considerando 3 ejes principales de transformación. Los 3 ejes a que se refiere el anteproyecto los sintetizamos así:

1) El alcance real de la protección de los intereses de los asalariados ya no dependerá de la discrecionalidad de la intervención estatal ni de las alianzas políticas, sino de la vigencia del principio de legalidad. En este sentido la propuesta alienta y crea la inclusión de Cámara de Diputados, los jueces laborales y el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades que “gozarán de las atribuciones políticas, jurídicas y técnicas adecuadas al desempeño de sus funciones en la resolución de conflictos entre capital y trabajo”.

2) La necesidad de adaptar procesos productivos a las presiones competitivas no se atenderá provocando la precarización del empleo o dejando abierta la puerta para la arbitrariedad, la unilateralidad y la corrupción, sino ofreciendo todas las oportunidades de una flexibilidad laboral negociada, que responda a las innovaciones tecnológicas y organizativas y a los cambios de los mercados sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando un reparto justo de sacrificios y beneficios.

⁸⁹ Ibid, Pág. 9

3) Reconocimiento a los trabajadores de condiciones y posibilidades que se encuentran plasmadas en la contratación colectiva o que ya formen parte de los regímenes laborales en otros países de la región, con economías y niveles de desarrollo semejantes o aún menores de los que hoy tienen.

Los lineamientos que el PRD dice fomentar de acuerdo a su estrategia política, es un modelo incluyente de relaciones laborales sobre nuevas bases o bien sobre la base de un nuevo pacto social que impulse una “vía alta de desarrollo” sustentada en la alta productividad y los altos salarios. Asimismo, el interés por la reforma laboral es parte de su propuesta para la reforma social del Estado compatible con su modelo económico y las orientaciones fundamentales del partido.

En suma, el anteproyecto de reforma laboral del PRD es una propuesta integral que implica la reforma al artículo 123 constitucional. Supone la creación de una nueva Ley Federal del Trabajo y abrogar completamente la ley de trabajadores al servicio del Estado. Es decir, se propone la supresión del apartado B del artículo 123 para otorgar derechos colectivos a los trabajadores del Congreso de la Unión, del gobierno del Distrito Federal, así como de entidades federativas y municipios de la República.

Nestor de Buen califica al anteproyecto como novedoso y “acusa”, sin la menor duda, la influencia de la propuesta presentada previamente en el Senado por el Partido Acción Nacional, y señala que no debe de extrañar la afinidad política y jurídica de los diferentes autores. Y complementa así: “En definitiva junto con

aquella propuesta, constituye un material de valor indiscutible para la discusión abierta de la indispensable reforma a la Ley Federal del Trabajo⁹⁰”.

Podemos señalar que el anteproyecto perredista tutela con mayor precisión el derecho a la estabilidad en el empleo. De hecho, el PRD se declara defensor de la estabilidad en el empleo como un principio característico de la legislación mexicana y reconoce que “ante la destrucción masiva del empleo, producto de las crisis económicas recurrentes en el país, el valor de la estabilidad en el puesto de trabajo ha cobrado fuerza”. Plantea la estabilidad en el empleo como un principio irrenunciable.

Es interesante la propuesta para proteger al trabajador de los atropellos a los que están expuestos. Uno de ellos es la coerción que se ejerce al trabajador para firmar hojas en blanco en calidad de renunciias anticipadas, en este sentido se establece un mecanismo de denuncia ante un juez laboral en razón de haber sido obligado a firmar la hoja o renunciar a cualquiera de sus derechos.

Las diferencias se pueden apreciar en el cuadro comparativo sobre las propuestas que los partidos políticos presentan con contraste con la vigente LFT. El cuadro se anexa al presente trabajo como parte integrante del apéndice.

Sin embargo, en el anteproyecto queda pendiente definir la situación del trabajo a tiempo parcial. En el mismo documento establece su necesidad. Al res-

⁹⁰ La Jornada Laboral 30 abril 1998

pecto dicen que el trabajo a tiempo parcial se ha extendido en diversos países y en este aspecto México no es la excepción. Las estadísticas oficiales indican que por lo menos 3 millones 700 mil asalariados del país se encontraban, en 1996, laborando en esas condiciones lo que equivale al 18% del total de los trabajadores⁹¹.

Lo anterior, nos parece es un problema serio dado que la actual LFT no señala protecciones y garantías suficientes para este tipo de trabajadores y por lo tanto, se presta a que en estos trabajadores sean las víctimas de varias formas de flexibilización.

Los partidos políticos PAN y PRD, como tales tienen algunos intereses y preocupaciones en común. Esto lo versan en sus propuestas. Después de revisar el cuadro contenido en el apéndice del presente trabajo y ambos proyectos, rescatamos las principales coincidencias que encontramos:

- ♦ Un aumento en ciertas prestaciones
- ♦ Concertación similar en la concepción de empresa
- ♦ La normatividad entre las regulaciones relacionadas por el trabajo discontinuo por tiempo indeterminado. El cual encierra una gran complejidad puesto que no hay suficiente claridad en estos tópicos.

⁹¹ Ibid. pág. 25

- ♦ La propuesta de la jornada semanal de 40 horas con un pago equivalente al de 56. Sin embargo, existen diferencias en cuanto a las modalidades de cómputo y reparto.
- ♦ Días de descanso semanal y aumento en las primas dominical, vacacional, y de antigüedad y el derecho de aguinaldo.
- ♦ El pago de catorcena de salario a trabajadores que no realicen trabajo material. Que no es claro.
- ♦ Participación de los trabajadores en los activos de las empresas.
- ♦ En cuanto a la productividad como reparto de sus beneficios y derecho a la información a los trabajadores.
- ♦ Suprimir el escalafón ciego, que en sí constituye un retroceso a una postura consagrada en el CJL a favor de los trabajadores.
- ♦ El aumento en algunas prestaciones como a derechos en la maternidad. Ciertamente ofrecen propuestas distintas y bajo diversas modalidades. En cuanto a Derecho Colectivo del Trabajo podemos rescatar algunas similitudes:
 - ♦ Liberalizar los requisitos para constituir sindicatos
 - ♦ Incorporar la libre sindicalización a los trabajadores de confianza.
 - ♦ Obstaculizar la injerencia de las autoridades públicas en los procesos de sindicalización.

III.3 LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

La tasa de sindicalización en México en 1994 era del 12 % de la población económicamente activa. Como resultado de la investigación de las organizaciones sindicales, nos encontramos con diversas posturas y una pérdida histórica de su

fuerza política. Se ha escrito mucho sobre el sindicalismo en México, pero nos centraremos en el debate concreto sobre la posible reforma a la LFT.

Surgen varias preguntas en nuestro análisis, principalmente ¿las organizaciones sindicales se encuentran en condiciones de enfrentar una reforma a la LFT? Es decir, es necesario descifrar realmente su capital y su estructura para efectos de responderla. Estos agentes han enfrentado en los últimos años una seria crisis que en la mayoría de los casos los han imposibilitado para defender a sus agremiados en materia de empleo estable. Es pertinente realizar otra pregunta ¿En realidad los sindicatos han avanzado en sus conquistas laborales o bien, se han centrado en defender lo que queda de esas conquistas? En este sentido veremos sus propuestas, pero sobre todo analizaremos su capital, pues recordemos que el campo sindical para efectos del presente trabajo forma parte del CJL. Es decir en el mismo campo laboral hay un capital en disputa que se presenta en las diversas organizaciones sindicales.

III.3.1 El Congreso del Trabajo

En el Congreso del Trabajo (CT) se agrupan 34 organizaciones en los cuales se encuentran principalmente los sindicatos y centrales del sector obrero del PRI y la Federación de Sindicatos al Servicio del Estado. Fue fundado en febrero de 1966 durante la Asamblea Nacional del Proletariado Mexicano, en la que se declararon disueltos el Bloque de Unidad Obrera y la Central Nacional de Trabajadores en las que participaron dos mil delegados de 27 organizaciones. El Secretario de la CTM y Presidente del Congreso del trabajo se ubican como las figuras de mayor relevancia en el sindicalismo oficial. El sucesor de Fidel Velázquez es

miembro del Consejo Político Nacional del PRI y tenía una adhesión a la presidencia de la República gobernada por el PRI. El informe del Centro de Reflexión y Acción Laboral de 1999⁹², cita algunas palabras pronunciadas por Rodríguez Alcaine en un discurso a propósito del XIV Consejo Nacional Ordinario. En él expresa que “a nombre de los trabajadores electricistas del SUTERM (Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana) hacemos un reconocimiento general al presidente Ernesto Zedillo por los logros obtenidos durante su gestión y sobre todo por su patriotismo, amor a México y entrega absoluta a la elevada misión que los mexicanos le confiamos”⁹³.

A partir del reciente triunfo de la oposición el 2 de julio del 2000, el Congreso del Trabajo se replantea una nueva relación con el Ejecutivo para mantener su fuerza. Su escenario para los años venideros es incierto pues no tiene un registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De acuerdo con las declaraciones de Rafael Rivapalacio Pontones "en los cinco meses que restan de la presente administración harán lo conducente para que sea un órgano debidamente establecido y legal, para lo cual se registrará y se harán mesas redondas de análisis con los 34 sindicatos que lo integran para que con el nuevo gobierno tenga su

⁹² Ortiz, Julio y otros. Precarización e inestabilidad en el Empleo ¿Nueva Cultura Laboral?. Informe del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) sobre violaciones a los Derechos Humanos Laborales en México durante el año 1999. Fomento Cultural Educativo. A.C. 2000.

⁹³ Tomado del Mensaje del secretario General al XIV. Consejo Nacional Ordinario con fecha el 12 de noviembre de 1999.

reconocimiento oficial"⁹⁴. Es claro que con el nuevo régimen foxista el CT pierde cada vez más capital político.

III.3.2 LA CTM

La importancia de la CTM, dice Javier Aguilar García, queda de manifiesto en cuanto que es el sector de mayor fuerza e influencia en el partido oficial; en cuanto que la CTM ha tenido a su cargo la política de instrumentar los programas de los distintos gobiernos⁹⁵.

En la constitución de la CTM se agruparon aproximadamente 600,000 miembros de diferentes sindicatos nacionales de industria: ferrocarrileros, mineros, electricistas, petroleras y agrupaciones como la Confederación General de Obreros y Campesinos de México y la Confederación Sindical Unitaria de México entre las más significativas⁹⁶.

La carta fuerte de la CTM es su relación con el campo de poder. Nos referimos a los estrechos vínculos con los que la CTM, como organismo sindical, respalda y legitima las propuestas del Estado y se vierte en un reproductor del discurso oficial. Las alianzas con el Partido Revolucionario Institucional datan desde su primeros años de fundada. De hecho el PRI nace por medio de un pacto de unión que realizan entre diversos sectores integrados por agrupaciones campesi-

⁹⁴ Público 8 de julio del 2000

⁹⁵ Aguilar García Javier. Historia de la CTM. UNAM. 1º Edición 1990. Pág. 12

nas y obreras, elementos militares y contingentes populares. El régimen de Lázaro Cárdenas al frente del Ejecutivo marcó su pauta al consolidar una política de masas en la relación PRI-sindicatos.

La postura de la CTM en cuanto a la reforma laboral es negativa en la mayoría de sus declaraciones. No obstante, la revista *Entorno Laboral*, dirigida principalmente a abogados litigantes en el CJL, expresa que, según la central obrera, el artículo 123 constitucional debe permanecer, pero con modificaciones en el reparto de utilidades, los recursos del Infonavit, la implantación de nuevos sistemas de tecnología y la exclusividad de leyes federales para la aplicación de las leyes laborales. Asimismo, plantea establecer la productividad como obligación de las empresas y los trabajadores; la supresión del apartado B; el rechazo a los contratos a prueba; salario mínimo único y el incremento del salario en la misma medida que la inflación⁹⁷.

Con respecto a las declaraciones que la CTM ha emitido sobre la posible reforma a la LFT, llama la atención la declaración de Francisco Ruíz Guerrero, Secretario de la Federación de Trabajadores de Jalisco, en donde según la reportera del periódico *Público*, Mónica Larios, lo exhibe como el enojado el líder sindical que responde: “ es una aberración. Nunca se ha cumplido con la LFT, ¿cómo quieren modificarla? El salario mínimo no alcanza ni para comer ¿y todo lo de-

⁹⁶ Ibid. Aguilar García. Pág. 93

⁹⁷ Revista *Entorno Laboral*. Pág. 39

más? ¿así quieren cambiar la Ley?”⁹⁸. El citado líder, como la gran mayoría de los de esta asociación gremial, sólo comenzó con sus estudios de secundaria sin concluirlos.

Alberto Aziz Nassif en su libro “El estado Mexicano y la CTM” apunta que, en cuanto a nivel político, la CTM encuadra en una estructura de control y organización de tipo corporativo, está capacitada para ejercer las múltiples formas de apoyo sindical, electoral y política hacia su “aliado” estatal. El contar con una estructura le posibilita al Estado tener amplias bases organizativas e incorporadas a su aparato para concertar amplias bases una articulación permanente de intereses⁹⁹.

Un dato importante en cuanto a esta central es su actitud ambivalente, es decir, mientras que en el discurso mantienen una postura de defensa intransigente de los derechos de los trabajadores, en los hechos pactan con empresarios y gobierno medidas que casi siempre van en perjuicio de sus agremiados¹⁰⁰. Es lo que coloquialmente se conoce como “charrismo” y que ha caracterizado a esta agrupación históricamente. En esta línea de actuación podemos ubicar su discurso de clara oposición a una reforma (en tanto que puede afectar negativamen-

⁹⁸ Periódico Público. Miércoles 21 de octubre de 1998, última página sin número.

⁹⁹ Aziz Nassif Alberto. El Estado mexicano y la CTM. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. Ediciones de la Casa Chata. 1º Edición 1989. pág. 303

¹⁰⁰ Un ejemplo concreto de esta afirmación la podemos situar en el acuerdo sobre la Nueva Cultura Laboral descrita anteriormente en este trabajo.

te a los trabajadores), pero al mismo tiempo firman con la COPARMEX el acuerdo denominado “Nueva Cultura Laboral” y dan amplias libertades a los patrones para implementar acciones que les permitan elevar sus ganancias económicas, aunque se pase por alto los derechos laborales. Están, entre cientos de casos, los despidos en Ferrocarriles Nacionales, la represión en PEMEX y el recuento sindical en la maquiladora Hang Young.

Ante el reciente triunfo de la oposición el senador cetemista Porfirio Camarena Castro indicó: “que los trabajadores no permitirán que se transgredan, amenacen o vulneren sus intereses consignados en la Ley Federal del Trabajo”. Y agregó: “la legislatura actual analizó la iniciativa panista que pretendía reformar la LFT, que debilitaba a las organizaciones sindicales , al pretender sustituir la representación gremial por órganos completamente manipulados por los patrones¹⁰¹”

III.3.3 LA CROC

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos es otra agrupación sindical que pertenece al Congreso del Trabajo. El día 26 de mayo de 1998 se pronuncia con un desplegado en el periódico Reforma en el cual manifiesta su posición en torno a la reforma a la LFT. De los 16 puntos que tratan llaman la atención los siguientes pronunciamientos que consideramos lo principales:

¹⁰¹ Público 8 de julio del 2000

– El respeto al artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria que tutelan los derechos individuales y colectivos regidos por el apartado A.

– La desaparición del apartado B del artículo 123 constitucional por que limita los derechos individuales y colectivos de los trabajadores al servicio del Estado.

– La participación directa de las organizaciones sindicales en los procesos de modernización de la planta productiva.

– Para combatir el desempleo se pronuncian por el establecimiento de la jornada semanal de 35 horas de trabajo.

– Por un salario remunerador en base al valor del producto o servicio generado y no en las variables de la economía.

– La participación directa de las organizaciones sindicales para establecer convenios de productividad en beneficio de los trabajadores.

– Por una **reforma** a la Ley Federal del Trabajo para mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora.

– En contra del pago por horas, ya que con esto se pierden los derechos establecidos en la Ley y en el Contrato Colectivo de Trabajo.

– Por último llama la atención el “sí a los tratado de libre comercio, como promotores de la generación de empleo y salarios signos”.

El desplegado fue firmado por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional de la CROC y por el Lic. Roberto Ruiz Angel, Secretario General de la F.R.O.C. del Estado de México¹⁰².

El discurso de la CROC resulta contradictorio dada su reactiva postura en un primer momento. Su interés es mantener el corporativismo sindical de control político de los trabajadores y se inscribe en la misma línea de actuación de la CTM y el CT.

III.3.4 LA UNT

La Unión Nacional de Trabajadores surge principalmente de los foros denominados “El Sindicalismo frente a la Crisis y ante la Nación” y que fueron convocados por algunos sindicatos del Congreso del Trabajo (CT) y la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo, entre otros. Dichos foros tenían la intención de formar una nueva central obrera que desbancara al CT como fuerza obrera mayoritaria. Sin embargo, ante la falta de un acuerdo que culminara en un frente común, el Sindicato Nacional del Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) se unieron para formar la UNT, la cual quedó oficialmente constituida el 28 de noviembre de 1997¹⁰³ y a la que se unieron otros sindicatos nacionales y estatales.

¹⁰² Los presentes puntos fueron sintetizados de la postura de la CROC. Publicado en el Periódico Reforma el 26 de mayo de 1998.

¹⁰³ El Occidental 8 de diciembre de 1997

La dirección colegiada de la UNT afirma que está conformada por 200 sindicatos y una afiliación de alrededor de 1.5 millones de trabajadores. Dicha dirección la forman los secretarios generales del SNTSS, del STRM y del Sindicato de trabajadores de la UNAM (STUNAM), todos ellos ex - miembros del Congreso del Trabajo y señalados por muchos como “charros”, asociados al gobierno y a los empresarios.¹⁰⁴

A pesar de ello, la UNT nace con un discurso promotor de la democracia y la libertad sindical y su programa de trabajo incluye acciones de protesta contra la política económica del gobierno y el apoyo a movimientos obreros y ciudadanos. Como ejemplo está el caso del Consejo General de Huelga al que el STUNAM se ha sumado en varias ocasiones.

Por esta ambigüedad en sus actos y discursos es difícil ubicar ideológicamente a la UNT, ya sea con los opositores al sindicalismo oficial o con sus partidarios. De hecho, cada primero de mayo se rumora que la UNT marchará con los sindicatos independientes, pero también con los oficiales.

Lo que parece claro es que esta ambigüedad es parte de su estrategia para conseguir un papel de mayor importancia en la interlocución con el Estado y en el sindicalismo nacional.

¹⁰⁴ Está el caso de Hernández Juárez, líder del STRM, que se opone a la política económica neoliberal pero que en su momento apoyó la privatización de TELMEX. Ahora afirma fue la única privatización exitosa en todo el país y que no afectó los derechos de los trabajadores.

Actualmente, se le asocia tanto con el PRD como con el PRI y tratan de establecer una nueva relación con el gobierno federal además de grupos de empresarios¹⁰⁵. En el periodo electoral la UNT organizó un foro sobre las diversas propuestas de los partidos políticos en materia laboral. De los entonces 6 candidatos aspirantes a la presidencia de la república, todos asistieron con excepción de Francisco Labastida Ochoa del PRI.

Respecto de su postura ante la reforma a la Ley Federal del Trabajo, la UNT presentó una propuesta de reforma en los foros que se organizaron durante los meses de junio y julio de 1998. Dicha organización sindical define su postura en cuanto a la reforma a la LFT en la cual argumenta “la necesidad de avanzar y ganar en consensos, en la apertura y creación de nuevos espacios democráticos de y para la sociedad, y por ello la reforma laboral no puede plantearse como un proceso aislado ni como una concertación cupular entre el gobierno y algunas organizaciones”.

Asimismo declaran como principio irrenunciable la estabilidad en el empleo entendido como “el derecho a la permanencia en el trabajo y las obligaciones derivadas del patrón efectivo y sustituto”¹⁰⁶

¹⁰⁵ Al mismo Hernández Juárez se le relaciona con Carlos Slim, dueño de TELMEX y hombre más rico del país. Se sabe, también, que los líderes del SNTSS, incluido Rocha Larrainzar, apoyaron a Francisco Labastida en su campaña presidencial.

¹⁰⁶ Periódico Excelsior 11 de junio de 1998.

Una de las hipótesis que podemos manejar con respecto a la UNT es que surgió de la frustración de algunos líderes para ocupar el puesto de Fidel Velázquez (Hernández Juárez y Víctor Rosado entre otros). Esto provocó que los líderes citados buscaran alternativas para mantener y aumentar su poder dentro del CJL. En esta línea la UNT utiliza un discurso distinto al CT para poder diferenciarse del sindicalismo oficial, sin embargo, no puede dejar del todo su estructura antidemocrática y autoritaria. Lo anterior explica la ambigüedad que tienen en cuanto a su postura poco clara en cuanto a la reforma a la LFT.

III.3.5 La Intersindical 1° de Mayo

La Coordinadora Intersindical primero de Mayo posee alrededor de doscientos mil afiliados¹⁰⁷. Este agente se ubica en el CJL como una organización que agrupa las principales corrientes independientes en el campo sindical mexicano. Entre los afiliados más importantes se encuentran la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Central Unitaria de Trabajadores y el Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi. Además, agrupa diversos grupos de corrientes de izquierda como la Asamblea de Barrios del Distrito Federal, la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, el Frente Zapatista de Liberación Nacional, El Barzón “Unión Nacional”, el Partido de la Revolución Democrática y el Partido Revolucionario de los Trabajadores (sin registro) entre otros.

¹⁰⁷ Revista Cuadernos de trabajadores No. 9.1998. pág. 40

Es la menor de las “centrales obreras” y la que menos recursos económicos posee, pero tiene una gran capacidad de convocatoria y movilización. De facto, la CIPM nació a raíz de la negativa del sindicalismo oficial a marchar el 1 de mayo de 1995 cuando la crisis económica legada por el salinismo se encontraba en su peor momento. Ante el anuncio de Fidel Velázquez de suspender la marcha, miles de trabajadores y organizaciones salieron a la calle para expresar su repudio a la política económica. En los días siguientes estos grupos constituyeron la CIPM. En la marcha del primero de mayo del 2000 tuvo como demandas: Aumento salarial, freno al desempleo, rechazo al Tratado de Libre Comercio celebrado con Estados Unidos y Canadá (TLC) y repudio a una reforma al Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo. En dicha marcha protestaron miles de trabajadores agrupados en la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo.

Emplazaron al Gobierno Federal a dar respuesta satisfactoria al programa alternativo que presentaron:

- ♦ Aumento salarial de emergencia.
- ♦ Empleo para todos. Por una jornada laboral de 30 horas con pago de 56.
- ♦ Libertad a presos políticos.
- ♦ Rechazo a Ley Zedillo por el cumplimiento de los Acuerdos de San Andrés.
- ♦ Contra las privatizaciones de la seguridad social.
- ♦ Cancelación de pagos de la deuda externa.
- ♦ Contra la reforma al Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.
- ♦ Por la democratización sindical.

- ♦ Derogación del Artículo 27 Constitucional.
- ♦ Respeto a derechos de trabajadores migrantes.
- ♦ Rechazo a la federalización de la administración pública.

En el evento, los oradores de la CIPM señalaron: “Las pretendidas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo son producto de intereses contrarios a los trabajadores. Nacen de la necesidad de apuntalar las estructuras neoliberales, afectando los derechos laborales a través de la aplicación de los principios de la "nueva política laboral", productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia, por lo que por la vía de los hechos, se han venido imponiendo en las relaciones laborales¹⁰⁸”.

Sus principales oponentes en el CJL son, según sus declaraciones, el Congreso del Trabajo y sus sindicatos afiliados y la Unión Nacional de Trabajadores. Al respecto señalan “Nos oponemos al corporativismo sindical y a su recomposición a través de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)¹⁰⁹.”

En un comunicado de prensa que emite el 1º mayo de 1998, la CIPM manifiesta que “las pretendidas reformas a la LFT que promueven conjuntamente el PRI, el PAN y el PRD buscan desaparecer la precaria estabilidad en el empleo, las indemnizaciones por despido, las contrataciones, los contratos colectivos de trabajo, la existencia jurídica de los sindicatos, el derecho de huelga, y toda bilatera-

¹⁰⁸ La Jornada 2 de mayo de 1998

lidad real en las relaciones laborales¹¹⁰. En este sentido encontramos que los principales oponentes de la CIPM no son solamente las asociaciones sindicales afiliadas al Congreso del Trabajo sino también, los 3 principales partidos políticos. No obstante lo anterior, la CIPM, ataca más fuerte a los partidos PAN y PRI¹¹¹ y mantienen una crítica más mesurada hacia el PRD.

Su postura a lo largo del debate la podemos resumir en estos 2 puntos:

El artículo 123 constitucional y la actual Ley Federal del Trabajo, con todo y sus insuficiencias, son un límite a la “nueva cultura laboral”, iniciativa que consideran con sello neoliberal.

Para la CIPM no existen posibilidades de una reforma democrática a la Ley Federal del Trabajo dada la actual composición en el Congreso. Para este agente “los neoliberales promueven una contrarreforma a partir de una mayoría espuria, lo que dejaría en manos de nuestros adversarios de clase nuestro destino¹¹²”.

III.3.6 EL FAT (FRENTE AUTENTICO DEL TRABAJO)

El FAT es una federación de sindicatos independientes, cooperativas de trabajadores, trabajadores del campo y organizaciones comunitarias. Fue fundado

¹⁰⁹ El Informador 2 de mayo del 2000

¹¹⁰ Manifiesto escrito Coordinadora Intersindical Primero de Mayo. Archivos CE-REAL.

¹¹¹ En el manifiesto citado consideran una alianza entre el PRI y el PAN.

¹¹² Ibid.

en 1960 y actualmente representa a trabajadores en casi la mitad de los estados de México que laboran en industrias textiles, zapateras, del hule y autopartes, así como en la agricultura y la construcción.

A pesar de su modesto tamaño, el FAT tiene una influencia importante, sobre todo en su tarea de crear sindicatos democráticos e independientes, aún en situaciones muy adversas. Por ejemplo, el FAT fue un activo participante en la fundación de la RMALC (Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio), una coalición de más de 100 organizaciones mexicanas que se oponen al Tratado de Libre Comercio. Además, apoyó la constitución de sindicatos independientes en las empresas Hang Young, ITAPSA, una empresa con capital de Eclim, Inc. y en la empresa de autos Ford Motor Company. Estos casos fueron ampliamente difundidos por diversas organizaciones y, de hecho, el apoyo a luchas independientes de los trabajadores y su difusión forma parte de la estrategia del FAT.

Al efecto, Bertha Luján, miembro del FAT expresó: “yo creo que la solidaridad internacional laboral está jugando un papel fundamental en este proceso de luchar por los derechos laborales en México; por ejemplo, luchas como la de Han Young y otras como la de los trabajadores de la Ford, trabajadores en ITAPSA. Estas han sido realmente importantes en denunciar la violación de los derechos de los trabajadores por parte del capital norteamericano o extranjero. Le están demostrando al mundo cómo estas compañías han fallado en defender la ley. También con el TLC [Tratado de Libre Comercio] podemos denunciar violaciones a la NAO [Oficina Nacional Administrativa del Acuerdo Lateral Laboral del TLC]. El

TLC ha abierto un espacio para presentar nuestras luchas, pero también es un mecanismo para crear justicia y proteger los derechos de los trabajadores”.

En torno a su postura en torno a la reforma a la LFT Bertha Luján afirma que “estamos luchando por una reforma laboral integral que no solo cambiaría las leyes, sino también las prácticas en el mundo laboral. En relación a las juntas de conciliación y arbitraje, deben independizarse del ejecutivo; también, debe haber más participación en cosas como grupos de vigilancia que le ofrezcan al público el rol de supervisar las empresas y el capital. Con esto, es posible democratizar la vida sindical en México. El FAT ha estado luchando por este tipo de reforma por varios años¹¹³”

III.4 LOS EMPRESARIOS

Para caracterizar al grupo de agentes que para efectos de este trabajo denominamos “empresarios”, es necesario relacionar su actuación con el fenómeno mundial que se describió en el capítulo primero de esta tesis. Se trata de la aparición de un mercado globalizado que fomenta la competitividad a nivel internacional. Dicho fenómeno trae como consecuencia la flexibilización de las relaciones laborales, una mayor explotación de la mano de obra, un aumento del desempleo y una mayor concentración de la riqueza mundial.

¹¹³ pagina web <http://www.fat.unam.com>

Para el caso de México las cifras señalan una coincidencia con lo que sucede en el resto del mundo. Según estudios del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, en los últimos 4 años, el 10% de las familias más ricas aumentó su participación en el ingreso nacional de 32.8 a 54.3 %¹¹⁴. Los activos de los cien principales empresarios equivalen al 53% del PIB¹¹⁵. Los 7 mexicanos más ricos de país concentran una riqueza calculada en 20,400 millones de dólares¹¹⁶, el monto de esa riqueza es similar al ingreso anual percibido por todos los mexicanos que, de acuerdo con el INEGI, suman 22,620 millones de dólares¹¹⁷.

Los empresarios y las familias propietarias de los recursos citados se agrupan en diversas organizaciones patronales y empresariales que les han servido de portavoz para vertir sus opiniones con respecto a la posible reforma de la LFT.

A continuación realizamos una caracterización de los principales agentes empresariales. Los 2 primeros están regidos por la Ley de Cámaras mientras que las subsecuentes operan de manera independiente. Es decir fuera de la esfera del Estado pero con notable incidencia en sus políticas.

¹¹⁴ El financiero 4 de julio de 1999

¹¹⁵ La Jornada 23 de mayo de 1999

¹¹⁶ La Jornada 22 de junio de 1999

¹¹⁷ La Jornada 20 de junio de 1999

III.4.1 CONCAMIN

La Confederación de Cámaras Industriales es la más antigua de las cámaras empresariales de México. En 1917 el Centro Mexicano Industrial de Puebla solicitó la ayuda del Estado para establecer una organización industrial nacional que promoviera los intereses específicos de la industria; apareció, entonces, en noviembre de 1917, el Congreso de Industriales, con el objeto de integrar cámaras industriales y promover el desarrollo del sector. Pronto este congreso se convirtió en la Confederación de Cámaras industriales, CONCAMIN, que hasta la fecha es la organización que representa a los industriales frente al Estado.

En 1936 la Ley de Cámaras introdujo, por primera vez, el requisito de membresía obligatoria para todas las empresas privadas, exceptuando aquellas cuyo capital era menor a los 2 mil 500 pesos¹¹⁸. La ley de 1941, que aún prevalece, ya trataba por separado a las cámaras de industriales y de comerciantes.

Estas cláusulas de obligatoriedad son las que le confieren el carácter actual a la CONCAMIN pues muchos de sus agremiados están inscritos bajo este requisito y no por su filiación política o ideológica. Por esta razón, y aunque legalmente es la CONCAMIN la que a nombre de los empresarios mantiene las negociaciones con el Estado, su postura frente a la reforma está dividida en la pluralidad de sus miembros. Las opiniones de los sectores empresariales quedan mejor caracterizadas en las cámaras que a continuación analizaremos.

III.4.2 CANACINTRA

La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación fue constituida en noviembre de 1941, 3 meses antes de que fuera promulgada la Ley de Cámaras; y a pesar de pertenecer legalmente a CONCAMIN, por su tamaño e importancia, siempre ha operado en forma separada con respecto a ella. CANACINTRA estaba compuesta en 1990 por aproximadamente 60,000 empresas. La mayoría de sus asociados provienen de la industria química, automovilística, metalúrgica y alimentaria. En muchas ocasiones se ha relacionado a la CANACINTRA con el Estado por una estrecha vinculación al PRI. La Ley de Cámaras separó a CONCANACO de CONCAMIN y condujo a la creación de CANACINTRA. La Ley de industrias de transformación otorgó incentivos fiscales a las industrias “nuevas y necesarias”, o sea, justamente al tipo de empresas afiliadas a CANACINTRA, lo que la convierte en una importante beneficiaria de las políticas del Estado. Un buen ejemplo de los vínculos establecidos entre CANACINTRA y el Estado está dado por Jesús Reyes Heróles, asesor técnico del organismo a finales de la década de los cuarenta. Desde que entró a la vida política en 1939 desempeño diferentes cargos de importancia. Fue director General de Petróleos Mexicanos, Presidente del PRI bajo el mandato de Luis Echeverría, Secretario de Gobernación de 1976 a 1979 y Secretario de Educación Pública durante el régimen de Miguel de la Madrid. Tanto Reyes Heróles como otros funcionarios estatales que simpatizaban con CANA-

¹¹⁸ Story Dale. Industria, Estado y política en México. Los empresarios y el poder. Grijalbo. 1990. pág. 18

CINTRA se preocuparon por proveer a la Cámara de los vínculos necesarios dentro del proceso de toma de decisiones.

Sin embargo, a pesar de esta situación, Dale Story sostiene que la posición ideológica de CANACINTRA ha variado en los últimos años, pasando de ser un grupo cautivo a ser una cámara crítica hacia el Gobierno¹¹⁹. A pesar de esto, no se puede negar la importancia estratégica que la CANACINTRA posee para el Gobierno y particular para el PRI, con el que comparte muchas opiniones.

III.4.3 COPARMEX

La Confederación Patronal de la República Mexicana fue organizada en 1929 bajo la previsión de la Ley Federal de Trabajo expedida en 1931. Forma un grupo empresarial importante e independiente, que ha permanecido como cuerpo privado, voluntario y celosamente autónomo. Fundada por los influyentes líderes empresariales de Monterrey, ha sido tradicionalmente asociada a un compromiso con la libre empresa y los límites de la intervención estatal en la economía. En 1990 estaba conformada por más de 20,000 empresas individuales y contaba con 39 centros regionales en México. COPARMEX continúa firmemente dedicada a defender los derechos de los empresarios.

La carta fuerte de la COPARMEX es la consolidación de importantes empresarios de Monterrey ya que mantiene una fuerte presencia a nivel nacional de capital económico acumulado. El grupo agrupa alrededor de 200 familias empre-

sariales de Monterrey. Presiona a nivel político para brindar apoyo económico al PAN.

En 1989, la COPARMEX presenta la necesidad de modificar la actual LFT. En su discurso abogan por modernizar una Ley que deberá ser dotada de sistemas flexibles en su aplicación y observancia, que permitan al trabajador y al empresario mantener siempre presentes aspectos del entorno económico en que vivimos.

Francisco Zapata nos sintetiza las principales propuestas empresariales que marcan de manera singular sus objetivos y se vislumbran algunos de sus intereses:

- Flexibilización de la normatividad de las relaciones individuales de trabajo, que implica la simplificación de la LFT, polivalencia de los trabajadores, flexibilización de la jornada de trabajo, libertad para establecer la duración de los contratos por tiempo determinado, evaluación de los trabajadores de nuevo ingreso por capacitación.

- Modernizar las relaciones de trabajo y sus formas de terminación. Implica flexibilizar la estabilidad en el empleo, simplificar el retiro y las causas por las cuales pueden rescindirse el contrato laboral así como los términos de su nego-

¹¹⁹ Story. Ibid. pág. 121-123

ciación, aclarar las sanciones al abandono de trabajo, reducción del número de faltas injustificadas , regular las terminación del contrato de trabajo.

- Incorporar la importancia de la calidad y la productividad en las relaciones de trabajo. Implica la reducción de días festivos a cambio del incremento de vacaciones anuales, eliminación de requisitos para la capacitación, que debe orientar hacia la productividad del individuo, junto con eliminación del escalafón ciego, creación de comisiones de productividad, seguridad, higiene y adiestramiento.

- Establecer bases que eleven la productivamente el nivel de vida de los trabajadores. Que implica el unificar el sentido del salario y establecer el principio de remuneración con base en el trabajo efectivamente realizado, aclarar los conceptos de salario mínimo reparto de utilidades, para hacerlos compatibles con la productividad y la eficiencia, así como con los resultados reales de la empresa.

- Descentralizar la aplicación de la legislación laboral. En este aspecto nos referimos a la propuesta de descentralizar la aplicación de la ley a los estados y hacer de la jurisdicción local el ámbito privilegiado de la negociación, dejando la jurisdicción federal como algo excepcional.

- Simplificar la procuración e impartición de justicia laboral. Reidentificar los principios laborales procesales con los principios generales del derecho; simplificación, flexibilización, aceleración de los trámites procesales, sanción por presentación de demandas improcedentes, huelgas o paros contrarios a la Ley.

- Redimensionar el régimen de las relaciones colectivas de trabajo hacia la modernidad, productividad y competitividad. Implica actualizar los procedimien-

tos para llevar a cabo la modernización de la planta productiva del país, redefinir el derecho de huelga para hacerlo compatible con el ritmo de producción de las empresas y reglamentar el procedimiento de declaratoria de huelga fortaleciendo el papel de los trabajadores en la toma de decisiones.

– Establecer las relaciones laborales con base en el diálogo y la cooperación en todos los niveles. Reafirmación del tripartidismo como procedimiento eficiente de diálogo y cooperación entre las partes, núcleo de esa entidad creadora¹²⁰.

Dichas propuestas no fueron objeto de discusión pública, sino que la Comisión revisora actuó en forma esporádica. Por otro lado, para el presidente de la COPARMEX, Gerardo Aranda Orozco, aumentar la productividad del aparato productivo y mejorar las remuneraciones de los trabajadores no es un asunto de contar con una nueva Ley. Lo deseable para el sector privado es profundizar en la nueva cultura laboral, establecer nuevas formas de organización en las empresas, con mayor apertura ante el proceso de globalización económica. El presidente de dicha asociación patronal indicó en septiembre de 1997 que más que una reforma en las legislación laboral, para el sector patronal, es tiempo de profundizar en la nueva cultura laboral, esto es lo más importante y estar consensando con el

¹²⁰ Zapata Francisco. El Sindicalismo Mexicano frente a la reestructuración. El colegio de México Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. 1º Edición 1995. Págs. 126-127

sector obrero y sus sindicatos acerca de los avances que pueden darse en esta materia¹²¹

El mismo Aranda Orozco declaró que el documento elaborado por la COPARMEX denominado "Hacia una Nueva Cultura Laboral" aseguró que ahora la filosofía empresarial en estas propuestas es dejar el viejo capitalismo “ para dar un paso a una economía de mercado con responsabilidad social, subordinando la actividad económica al capital de trabajo y las relaciones sociales y económicas a la ética¹²²

En 1987 la COPARMEX, a través de su representante Aranda Orozco, insistió en la necesidad de modificar la LFT que formuló en 1987 que no prosperó ya que fue bloqueada por la CTM¹²³. Sin embargo en mayo de 1995 realiza una invitación a la CTM para “dialogar” sobre su propuesta de “acuerdo” que conducía a lo que hoy se conoce como la Nueva Cultura Laboral. El citado documento marca una importante alianza entre las diversas organizaciones obreras pertenecientes al Congreso del Trabajo como la CTM, la CROM, la CROC y la FSTSE (Federación de Sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado).

El anteproyecto de reformas a la legislación laboral, fue elaborado por el abogado empresarial Juan Manuel Mora Rocha. No tuvimos acceso al documento

¹²¹ Revista Evidencias. 1998. pág. 34

¹²² Revista proceso. 22 de noviembre de 1998 pág. 22

íntegro, no obstante, el jurista señaló que el citado anteproyecto detalla algunos de los aspectos que podrían ser modificados para llegar al punto de equilibrio entre los patrones, trabajadores y gobierno, con el objeto de continuar proveyendo de fuentes de empleo al mercado laboral¹²⁴

Con esta afirmación se puede notar un fuerte interés en situar en igualdad de circunstancias la posición del trabajador frente al patrón. Este hecho constituye un desmantelamiento de la legislación vigente que en algunos de sus apartados brinda un carácter de mayor tutelaridad al trabajador.

A la COPARMEX como grupo empresarial con un importante capital simbólico y cultural le interesa acelerar el proceso de reformas a la LFT y que sus relaciones con las organizaciones corporativas no se resquebrajen. El mismo Gerardo Aranda expresó a este respecto que “no hay tiempos fatales ni temas tabúes en el análisis que se está realizando en la mesa de negociaciones para la reforma laboral en el país”. Y agregó: “no es conveniente dejar para mañana lo que se puede hacer hoy”¹²⁵

El punto más grave que propone la COPARMEX, a nuestro juicio, es de proponer un salario de conformidad a la productividad.

¹²³ Ibid. pág 22

¹²⁴ Ibid. pág. 22

¹²⁵ Ibid. pág. 22

III.4.4 CANIETI (Cámara Nacional de la Industria Electrónica, Telecomunicaciones e Informática)

Fundada en 1957, la Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones e Informática (CANIETI), representa los intereses de la industria electrónica mexicana. Ha logrado ser el organismo de máxima representación del sector. Su nombre original a partir de su fundación fue CANIECE (Cámara Nacional de la Industria Electrónica y de Comunicaciones Eléctricas) pero en 1997, debido al desarrollo de la industria nacional, cambia su nombre a Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones e Informática (CANIETI).

La industria electrónica es uno de los principales sectores productivos de nuestro país, ya que tan sólo en 1999 exportó productos por alrededor de 18 mil millones de dólares, y registró ventas aproximadas por 32 mil 700 millones de dólares; asimismo, se generó más de 600 mil empleos. Este, uno de los Sectores más pujantes en su desarrollo, tiene tasas de crecimiento mayores a las de la media industrial.

En la exposición de sus objetivos expresan: “ante las vertiginosas transformaciones mundiales en todos los órdenes y muy particularmente, la agresiva competitividad global existente en todas las economías, CANIETI da respuesta a las demandas de las empresas agremiadas, del sector y del país en general, al encontrarse en un proceso de modernización integral que la conduce a su consolidación como líder, principal interlocutor y máximo representante del Sector en

México y en el extranjero”.¹²⁶ Su actual presidente nacional es el Lic. Jesús de la Rosa Ibarra.

Por medio de declaraciones públicas, buscan presionar al gobierno para exigirle infraestructura, seguridad y capacitación. Brindan apoyo económico a las universidades y a las escuelas técnicas para asegurarse el abasto de personal calificado. Por otro lado, la CANIETI organiza eventos para promover a los proveedores, como la semana anual de la electrónica (Mexitrónica) y los encuentros nacionales de empresarios en Puerto Vallarta.

Es tal su estrategia que pueden darse el lujo de revertir propuestas políticas, como sucedió con la pretensión gubernamental de aumentar el impuesto telefónico. Para evitar eso, la CANIETI amenazó con dismantelar el sector retirando inversiones, dejando de promover a México para instalar nuevas empresas y hasta dándole al país calificaciones de alto riesgo para los capitales¹²⁷.

Dentro del CJL, el interés de la CANIETI es de mantener y aumentar su poder e influencia política, lo que, a su vez, les interesa en aras de conseguir mayor seguridad en el campo económico. Como un grupo consolidado de empresarios de la industria electrónica su interés se orienta a los programas de gobierno hacia

¹²⁶ Página web [http:// www.canieti.com](http://www.canieti.com)

¹²⁷ Cfr. *Siglo 21*, 11 de diciembre de 1998.

políticas que les sean convenientes¹²⁸. Aunque prevalece el interés económico, algunos empresarios buscan hacer una carrera política.

La contradicción interna más acusada es la que se da entre empresarios nacionales y empresarios extranjeros miembros de la CANIETI, pues existen políticas de atracción de inversiones que afectan a los inversionistas locales y políticas de fomento a la proveeduría local que afectan a los inversionistas extranjeros. Aunque los conflictos que ha suscitado esta contradicción no son de gran relevancia, el gobierno rápidamente ha optado por los inversionistas extranjeros: “si hubiéramos pensado que la reactivación del estado de Jalisco dependería de la inversión local, todavía estaríamos sumidos en la crisis”¹²⁹, según las declaraciones de Sergio García de Alba entonces Secretario de Promoción Económica del Estado de Jalisco y uno de los principales promotores de la industria electrónica.

De acuerdo al seguimiento que el CEREAL ha dado a las condiciones laborales en estas empresas en 3 años, se constata una serie de prácticas que hacen caso omiso de la actual LFT y adelantan una adaptación a las exigencias del mercado mundial. Son comunes, por ejemplo, las altas exigencias de productividad, el uso intensivo de mano de obra, el trabajo eventual, la subcontratación y las horas extras excesivas. Todas estas medidas adelantan una reforma en el sentido

¹²⁸ Es el caso de la Ley que rige las importaciones y exportaciones de la industria maquiladora y el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, en donde se señala que Jalisco tiene vocación para desarrollo de un enclave de la industria electrónica.

¹²⁹ Público, 29 de junio de 1998.

de la COPARMEX y el PAN. Por lo tanto, aunque la CANIETI no ha hecho declaración alguna sobre la posible reforma a la LFT es evidente que apoyarán una propuesta flexibilizadora y con pocas prestaciones laborales.

III.4.5 El Consejo Coordinador Empresarial (CCE)

El Consejo Coordinador Empresarial se constituye en 1975 y se integra con los representantes de algunas instituciones caracterizadas con anterioridad. Estas son la Asociación de Banqueros de México, la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio y Servicios Turísticos (CONCANACO) que deja el CCE por diferencias, la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), Consejo Nacional Agropecuario (CNA), la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS), Asociación Mexicana de Casas de Bolsa (AMCNB) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX). De acuerdo a algunos medios de comunicación, el CCE es la máxima representación del sector empresarial privado en el país.¹³⁰

Se funda como resultado de dirimir diferencias en el campo empresarial y logra una fuerte voz en las decisiones políticas a través de los años dado su potencial en cuanto a todas las especies de capital, en especial el económico, político y simbólico. De acuerdo con Story, en los comienzos, el CCE adopta una actitud de cooperación hacia el gobierno de López Portillo, pero ha sido en realidad

¹³⁰ La Jornada, 23 de mayo de 1999.

un firme defensor de las libertades fundamentales de la libre empresa, como se hizo evidente en sus fuertes críticas contra la nacionalización de la Banca¹³¹.

La generación de empleo que depende de este grupo se calcula en 1 millón 350 mil, lo que equivale a una décima parte de los puestos de trabajo que existen en el sector formal de la economía y, en términos comparativos, significan la mitad de las plazas laborales en el gobierno federal, el sector paraestatal y el personal federalizado de salud y educación, que juntos suman 2 millones 730 mil plazas.

En septiembre de 1997 el Presidente del Comité Laboral de CCE expresó: “Consideramos que la Ley Federal del Trabajo debe actualizarse para ser congruente con los retos de competitividad y productividad. Además agregó en la misma declaración que en la práctica hay simulaciones en el mercado laboral, ante la falta de actualización de la LFT, que deben institucionalizarse en beneficio, incluso de los propios trabajadores”¹³².

La propuesta del CCE, que realiza a través de su representante, expresa la importancia de hacer más flexible la jornada de trabajo, mediante el pago de sala-

¹³¹ Story Ibid. pág. 128

¹³² Revista Evidencias. pág. 33 ¿?

rios por hora, lo que facilitaría la contratación de personal, sobre todo en un país donde la fuerza de trabajo es fundamentalmente joven¹³³.

El sector empresarial busca incrementar su capacidad de decidir en el CJL. Al respecto afirmaron que “la responsabilidad, la obligación, el objetivo primordial es logra incrementar la influencia, la capacidad de decidir cada vez más¹³⁴”.

De acuerdo con la revista “Trabajo y Democracia” aunque las cámaras empresariales y en partículas su organismo cúpula, el Consejo Coordinador Empresarial, no han ofrecido públicamente una propuesta o proyecto que defina su postura ante la reforma laboral, más sí lo han esbozado en diversas declaraciones y en la práctica cotidiana¹³⁵. En nuestra investigación concordamos con esta postura s en la cual agrega por la voz del presidente del CCE proponen que la reforma deba hacerse por consenso y además aluden que el pago por horas no perjudica a la gente y que con la flexibilidad. Además, en el campo de la contratación colectiva se da respuesta más ágil y versátil ante los retos de crear más empleo y una desregulación tendiente a facilitar la creación de empresas¹³⁶.

Los empresarios, en particular, el CCE que como cúpula principal y su influencia en el CJL buscan legitimar las prácticas de flexibilización en los contra-

¹³³ Ibid. pág 34

¹³⁴ Revista proceso 16 de abril del 2000 pág. 38

¹³⁵ Revista democracia y trabajo Julio y agosto de 1998

¹³⁶ El financiero 9 de mayo de 1998

tos individuales a efecto de ser sustituidos por contratos eventuales los que el tiempo parcial o por horas sean elevados a carácter de norma jurídica laboral.

Otro interés que se presenta por parte de los empresarios es la sustitución del derecho de reinstalación del trabajador con la única obligación de una indemnización.

Estos hechos vulneran el derecho a un empleo estable tutelado en la normatividad nacional e internacional que haremos referencia con posterioridad. Entonces, es viable preguntarse ¿cuáles son las aspiraciones que tiene un trabajador si no posee la “planta”?

Otra situación poco abordada en el presente trabajo pero no por ello menos importante es el salario objeto de otro estudio. En este sentido, la flexibilización del salario constituye otro de los puntos clave de la propuesta empresarial en su conjunto. Es decir, la flexibilización del salario aunado con las normas protectoras que lo tutelan, la propuesta es invertida por el pago por horas o bien, por productividad de los trabajadores en el plano individual.

En cuanto a la jornada laboral en cuyo artículo 60 de la LFT establece que su máxima duración no será mayor de 8 horas, el interés empresarial se centra en el pago por horas de acuerdo a las necesidades de la empresa, sea esta de forma diaria, semanal e incluso mensual. El interés es legitimar la jornada a la voluntad unilateral por parte del patrón.

En suma, el deseo de las cúpulas empresariales es anular el carácter tutelar de la actual LFT. En este sentido el CJL no es favorable para el sector de los tra-

bajadores. La alarma es que si bien, se llegan a generar empleos estos serían como vimos en el primer capítulo “empleos desechables”.

III.5 ORGANISMOS INTERNACIONALES

III.5.1 El Fondo Monetario Internacional (FMI)

El Fondo Monetario Internacional tiene 182 países afiliados. Una de sus funciones es el otorgamiento de créditos a los países con problemas financieros. Los antecedentes primarios de esta institución, ubicada en el campo de poder mundial, se remonta a la gran crisis experimentada en 1929 y 1930 en Estados Unidos. Ante este complejo problema se formó un sistema emergente constituido por Harry Dexter White, por parte de Estados Unidos y John Maynard Keynes, por parte del Reino Unido. El propósito fue la ayuda en las necesidades financieras de ese tiempo y facilitó las conversiones de una moneda a otra.

En mayo de 1946 el FMI empezó a operar con 39 miembros. Desde entonces, el FMI presta dinero únicamente a los países miembros con problema de pago o que no tienen suficiente moneda extranjera para pagar lo que compran a otros países.

En 1998 los afiliados al FMI habían aportado 193 billones de dólares (de los Estados Unidos) y esperan incrementar sus arcas hasta 280 billones de dólares si lo aprueban, al menos, el 85% de los miembros del FMI. Los E.U. contribuyen con el 18% del total de cuotas es decir casi 35 billones de dólares.

Evidentemente, el endeudamiento de México ha alcanzado niveles críticos. El FMI y BM condicionarán más sus préstamos para mantener las políticas eco-

nómicas hasta ahora aplicadas: cumplir con un déficit del sector público inferior al 3% del PIB, fijación de topes a la expansión del crédito al sector público, control al nivel del tipo de cambio, nulo control de precios (excepto el del nivel de sueldos), disciplina fiscal, adelgazamiento de la actividad productiva del estado y reformas legales, entre ellas la LFT¹³⁷.

La deuda interna (incluidos los pasivos del IPAB) y externa llegará a diciembre a 2 billones, 100 mil millones de pesos. Dicha cantidad representará el 50% del PIB.¹³⁸ El gobierno federal comenzó el blindaje de la economía nacional para la aplicación parcial del paquete crediticio por 4 mil 200 millones de dólares otorgados por el FMI para evitar una crisis de fin de sexenio. En el 1er. semestre de 1999 el Banco de México realizó liquidaciones de pasivos al FMI por 2 mil 11 millones de dólares, y en julio suscribió un acuerdo de derechos de giro. El déficit en los primeros 6 meses fue de 6 mil 29 millones de dólares¹³⁹.

En 1997, el senador panista José Angel Conchello escribió en la revista Siempre acerca de la influencia de estos organismos financieros de carácter internacional en la posible reforma a la LFT. Al efecto el ya fallecido senador cita los “Programas de Ajuste Estructural Reestudiados”, en la edición del Banco mundial, de donde entresaco algunos fragmentos:

¹³⁷ León, María Josefina. Las causas de la inestabilidad económica de México. Revista Carta Económica Regional. No. 65 Año 11. UdG-México. Marzo - Abril de 1999. P. 22.

¹³⁸ La Jornada 22 noviembre de 1999

“Las normas del mercado de trabajo deben jugar un papel clave en la eficacia y el éxito final de los programas de ajuste estructural. Las legislaciones de trabajo o las contrataciones (colectivas) son a menudo un impedimento importante para el éxito del ajuste macroeconómico y para el final de las reformas estructurales. El éxito puede también ser estorbado por prácticas de trabajo que restrinjan la movilidad de los trabajadores, las altas penalidades, la falta de flexibilidad, los salarios reales, las prestaciones sociales, son impedimentos típicos para una exitosa política de ajuste estructural”¹⁴⁰.

En 1999 el FMI y BM han enfrentado situaciones incómodas como las reacciones provocadas por los cambios en políticas estructurales en la economía de los países miembros. La reunión de la Organización Mundial del Comercio, llevada a cabo en Seattle, fue interrumpida por la manifestación de 50,000 personas quienes protestaron contra la implementación de una economía que ha afectado a los países que participan en la organización, además de que los países chicos no fueron consultados en los acuerdos de las políticas económicas. Por otra parte, el año 2000 se caracterizará por la celebración del gran Jubileo en el que diversas iglesias, entre ellas la Católica, insistirán en la condonación de las deudas de los

¹³⁹ La Jornada. 13 Octubre 1999.

¹⁴⁰ Revista Siempre. Ante la amenaza de reformar la LFT. México, D.F. Febrero de 1997.

países en subdesarrollo con problemas graves de pobreza. Asimismo, se realizó el Segundo Encuentro en contra del Neoliberalismo en Brasil, en diciembre pasado.

III.5.2 La CIOSL y el FMI¹⁴¹

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) declaró que la disputa pública actual por la sucesión en el cargo máximo del Fondo Monetario Internacional (FMI) ha hecho casi olvidar el debate sobre el papel vital que ese organismo debe desempeñar para evitar una agitación futura en el sistema financiero mundial e integrar la lucha contra la pobreza en sus estructuras y actividades. Al respecto declaran:

“El FMI ha perdido su legitimidad ya que el público ha pasado a identificarlo con sus fallidos programas de austeridad y con la incapacidad de predecir o ayudar en la crisis financiera asiática”, dijo el Secretario General de la CIOSL, Bill Jordan. “Hasta que el FMI no haga verdaderas reformas, eso no hará más que empeorar”.

“La decisión sobre quién sucederá a Michel Camdessus como director gerente del FMI debería ser una oportunidad para discutir cómo puede esa institución evitar nuevas crisis financieras y de qué manera puede contribuir a reducir la pobreza y la desigualdad en el mundo”, puntualizó el Sr. Jordan. “En cambio, todo lo que vemos es un juego de estira y afloja entre Estados Unidos y la Unión Europea”.

La CIOSL, los Secretariados Profesionales Internacionales han sostenido sistemáticamente la necesidad de una reforma sustancial del sistema financiero mundial con el fin de evitar otra devastadora ola de colapsos financieros y devaluaciones de monedas, como sucedió entre 1997 y 1999. Esa reforma exigiría una serie de decisiones tempranas por parte del FMI, incluyendo la fijación de normas internacionales obligatorias para regular los mercados financieros, reconocer el derecho de los estados a controlar las corrientes de capital a corto plazo y hacer compromisos oficiales de consultar a los sindicatos, a las organizaciones de patrones y a otros componentes de la sociedad civil a escala nacional e internacional.

El Sr. Jordan advirtió que “en cualquier momento se puede volver a producir una nueva ola de colapsos financieros dado que no se han corregido la volatilidad e inestabilidad inherentes al sistema financiero mundial. Las tasas de interés están aumentando y el crecimiento más elevado está produciéndose en gran medida en los mercados bursátiles (por ejemplo, aumentos de las acciones de Internet) y no en la economía real. Es singular que no se haga referencia a la cuestión de la reforma durante los debates sobre el nuevo liderazgo del FMI”¹⁴².

El Sr. Jordan también puso énfasis en que la mayoría de las regiones del mundo continúan atrapadas en una trampa de pobreza, sin perspectivas de cre-

¹⁴¹ Tomado de CIOSL en línea, 19 de marzo del 2000

¹⁴² Ibid. En línea.

cimiento en el horizonte. Dos terceras partes de los miembros de la CIOSL proceden de países del mundo en desarrollo. “El FMI debe disponer de un plan claro para luchar contra la pobreza en todo el mundo, lo que significa cambiar considerablemente los paquetes de austeridad que ha impuesto a muchos países en desarrollo y en transición”, concluyó el Sr. Jordan. “Alcanzar el desarrollo exige mucho más que una rápida dosis de economía de mercado; significa invertir en el desarrollo social y consultar con los auténticos representantes de la población, la más afectada por el proceso de desarrollo económico”.

Las 215 organizaciones afiliadas de la CIOSL de 145 países representan un total de 125 millones de miembros. La Confederación trabaja en estrecha colaboración sobre cuestiones de finanzas internacionales y desarrollo con los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI), que representan a los trabajadores de los distintos sectores, y con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE.

Juan Somavia, director de la OIT, se refirió a la CIOSL de la siguiente manera: “La CIOSL es la entidad de potenciación más grande del mundo, pues cuenta con 125 millones de personas que tienen facultad decisoria por el hecho de que pueden sindicarse para defenderse a sí mismas.”

III.5.3 El Banco Mundial (BM)

El Banco Mundial (BM) se funda en 1944. Sus comienzos se deben a la asociación de cinco institutos: el Banco Internacional para la Reconstrucción y Desarrollo, la Asociación Internacional de Desarrollo, la Corporación de Financiamiento Internacional, la agencia de Garantías de Inversión Multilateral y el Centro Internacional para disputas y arreglos de inversión. James D. Wolfensohn es el pre-

sidente de las cinco instituciones.¹⁴³ Esta organización es la mayor fuente de créditos al mundo en vías de desarrollo y Europa de Este (proyectos educativos, sanitarios, alimenticios y medioambientales en el mundo actualmente).

El BM es una cooperativa de Estados miembros, comenta Ismail Serageldin vicepresidente para el desarrollo medioambiental sostenible y agrega:

“...si un Estado miembro se encuentra en una situación de mucho aprieto, que generalmente es el caso, no viene de forma preventiva para cambios estructurales. La mayoría de los países pobres han pedido prestado hasta el punto que tienen una crisis de deuda. No pueden devolver sus deudas, y ya no pueden pedir más prestado en el momento que vienen a nosotros. Y por lo tanto la tercera vía posible es reducir los gastos e incrementar los ingresos. No existe una cuarta forma en las finanzas públicas para afrontar este tema”¹⁴⁴.

El BM cuenta con 36 oficiales de distintos países que sirven a 4,800 millones de personas¹⁴⁵. Según declaraciones de BM, su organización ofrece a sus socios: expertos en ingeniería financiera y asesoría en mercados de capital, leyes y garantías, a través del entendimiento de cuál es el papel de la finanzas en una economía, el conocimiento implicado en los mercados financieros y la habilidad

¹⁴³ <http://www.worldbank.org/html/extdr/about/>

¹⁴⁴ Idem.

para movilizarse en una agenda de cambio con otros grupos financieros. El grupo mantiene la capacidad profesional en instituciones de mercado y regulación, pensiones y ahorros contractuales, vivienda, financiamiento sustentable en el ámbito rural, y en la pequeña, mediana y micro crédito financiero¹⁴⁶.

El FMI y el BM impulsan el traspaso del control de los Ferrocarriles Nacionales de México, Pemex y la Comisión Federal de Electricidad a empresas estadounidenses, por medio de la respectiva "desregulación", dando cumplimiento estricto y cabal al antinacional pacto de enero de 1995:

*"...acelerar las reformas estructurales, promover la inversión privada en plantas de generación de energía eléctrica y acelerar el proceso ya iniciado para privatizar otras empresas estatales incluyendo puertos, aeropuertos y plantas petroquímicas"*¹⁴⁷.

El BM anunció que durante el año fiscal de Julio 99 a Junio 2000 otorgaría un préstamo a México por 5 mil 200 millones de dólares para ayudar a la población en condiciones de pobreza, reformar la estabilidad macroeconómica y fortalecer las reformas a las instituciones públicas. 600 millones de dólares (mdd) se destinarían a apoyar la descentralización de actividades públicas hacia los estados, 500 mdd para continuar la reforma bancaria, 400 mdd para desastres natu-

¹⁴⁵ <http://www.worldbank.org/html/extdr/projects.htm>

¹⁴⁶ <http://wbln0018.worldbank.org/exter.../>

rales, 300 mdd para servicios de salud, 200 mdd infraestructura estatal, 200 mdd para mantenimiento de caminos y carreteras y 60 mdd para mejorar el aire y 50 mdd con fines ecológicos¹⁴⁸.

Por su parte, el FMI afirmó que no hay nada que exija a México cambiar su régimen de tipo de cambio, si la libre flotación está funcionando y produce resultados económicos favorables¹⁴⁹.

Las instituciones internacionales FMI y BM ya comienzan a manejar discursos de apoyo al sistema económico actual de México y apuestan a que, si continúa igual, saldrá adelante de cualquier crisis y podrá pagar sus deudas. Esto es, sin duda alguna, a sabiendas de que el presidente tendrá que ajustarse a las medidas establecidas, pues de no hacerlo significaría problemas con el extranjero, en especial con estos organismos internacionales:

Camdessus afirmó que el FMI estará más centrado en la atención de los servicios sociales en esas naciones, la reducción de la deuda y en procurar ser más eficiente en lograr un crecimiento elevado e igualitario¹⁵⁰.

¹⁴⁷ Excelsior. [Http://www.excelsior.com.mx/9703/970321/art07.html](http://www.excelsior.com.mx/9703/970321/art07.html)

¹⁴⁸ La Jornada. 26 Octubre 99 y Público 12 Noviembre de 99

¹⁴⁹ Público. 18 de Noviembre 99.

¹⁵⁰ La Jornada. 24 de Septiembre 99.

Además, Enrique Iglesias Presidente del Banco Interamericano del Desarrollo, comentó: “hay un proceso democrático en marcha que se profundiza todos los días, y que se viene cumpliendo con transparencia”¹⁵¹.

Su influencia en el CJL se ve influida notablemente por el Campo de Poder a nivel mundial. Su interés se centra en apoyo a una continuidad de los procesos mundiales de globalización que, entre otros, está el de la flexibilización de las relaciones de trabajo que se verá influenciado en las decisiones de Vicente Fox.

III.5.4 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El nacimiento de la OIT es un gran logro para la realización de un fin: el Derecho Internacional del Trabajo. El Tratado de Versalles dice en su preámbulo las motivaciones las cuales por surge la OIT. De acuerdo con los Estatutos de la OIT el artículo primero señala: “Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que de acuerdo con sus objetivos, procura fomentar la justicia social, los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

¹⁵¹ La Jornada 26 Octubre 99

La OIT ejerce notable influencia en el CJL mexicano toda vez que formula normas internacionales del trabajo que revisten en forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; política de empleo; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social; estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo. Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de patrones y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración. Esto según el discurso de su director Juan Somavia cuyas oficinas Generales están en Ginebra.

Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para un gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo.

La no adopción, por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores¹⁵².

De acuerdo a los Estatutos de la OIT su fin más alto es la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

Entre los intereses manifestados en el discurso de la OIT se pueden señalar los siguientes:

- ♦ Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de ingresos y empleo decorosos.
- ♦ Presionar y suscribir convenios en materia laboral, y a la vez, que los convenios sean reconocidos jurídicamente en los países miembros con carácter de orden público.

Las líneas de la OIT se formulan desde la perspectiva de que sin un empleo productivo es utópico pretender alcanzar los objetivos de un nivel de vida decoroso, de la integración social y económica, del pleno desarrollo personal y social. Con tal fin, es esencial promover el desarrollo de las empresas y de los recursos humanos.

En su discurso, la OIT expresa que la promoción del empleo pleno y productivo constituye un objetivo esencial de su labor. El desempleo constituye un azote

¹⁵² Op. ct. De la Cueva Mario. Pág. 27

tanto para los países ricos como para los países pobres, ya que crea núcleos de pobreza en los primeros y pobreza a escala nacional en muchos de los segundos.

La trayectoria de la OIT dentro del CJL a nivel mundial es amplia en el sentido de su labor en distintos periodos de la historia. De hecho, algunos industriales como el francés Daniel Legrand (1783-1859) habían abogado por una instancia de esta naturaleza. Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919. Su fundación respondía, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familia, su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que “existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”.

También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia “constituye una amenaza para la paz y armonía universales”.

Otra circunstancia que motivo a su creación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en

situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.

El 4 de marzo de 1999, Juan Somavia, abogado de profesión asumió las funciones de Director General. El Sr. Somavia, funge como el noveno Director General de la OIT, y ha desarrollado una extensa carrera en el servicio público y las relaciones internacionales, habiendo asumido, entre otras, las funciones de presidente del Consejo Preparatorio de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (celebrada en Copenhague en 1995) y Presidente del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (de 1993 a 1994). También ha desempeñado las funciones de Embajador de Chile y Consejero sobre cuestiones económicas y sociales del Ministerio de Asuntos Exteriores de Chile. En un discurso que aparece en la página web de la OIT, Juan Somavia, declaró:

“La mundialización y las fuerzas del mercado están transformando el entorno social y económico de los trabajadores y están cuestionando la pertinencia de los métodos establecidos de distribución de los ingresos. El aumento de las desigualdades de los ingresos tanto dentro de los países como entre los distintos países que se manifiesta a través de la segmentación de los mercados y la polarización de los trabajadores está empezando a amenazar la estabilidad misma de nuestras sociedades. Aún no se ha escuchado la voz angustiada de la mayoría de la pobla-

ción, que está excluida o marginada de los mercados mundiales. Ya es hora de que se lancen nuevas campañas mundiales para que en los programas de los gobiernos y de las organizaciones internacionales se vuelva a incluir el tema de la redistribución de los ingresos. El nuevo mensaje que habría que formular para todos es: «Sí a la economía de mercado y no a la sociedad de mercado».

Y además agregó:

“La tarea antes mencionada puede llevarse a cabo únicamente a través de un proceso político. Para recabar apoyo para un programa basado en los derechos de los trabajadores, en la creación de empleos, en la protección social y en el diálogo social hace falta una lucha política liderada por los sindicatos. El mandato político de ese programa debe proceder de los jefes de Estado, de los primeros ministros y de los ministros de finanzas de los distintos países, pasando por el sistema de las Naciones Unidas y las instituciones multilaterales tales como el FMI, el Banco Mundial y la OMC”.

Es importante precisar casi todos los países de América Latina ha reformado su legislación laboral¹⁵³, sobre todo en la década de los ochenta y noventa. En estas reformas se ha facilitado la contratación de trabajadores por tiempo deter-

minado. Al efecto, el subdirector General de la OIT y Director Regional para las Américas, Víctor E. Tokman, afirma: “las más importantes reformas se han orientado a las subcontratación de trabajadores por tiempo determinado acompañadas en algunos caso con exoneraciones de obligaciones laborales, y por otra, a ampliar las causales de despido y reducir los montos de indemnización por tal concepto¹⁵⁴.

Así, podemos mencionar el caso de Chile que reformó su legislación laboral en los inicios de la década pasada, mientras que Argentina, Colombia y Perú la modificación de su legislación fue en los noventa.

La fuerza de la OIT, es pues, el reconocimiento de sus convenios suscritos con los países miembros y la presión política que ejercen funcionarios a nivel internacional. En los puntos ulteriores de la investigación se puede comprobar que, efectivamente, los convenios de dicho organismo internacional tutelan el derecho a la estabilidad en el empleo. No obstante, sus funcionarios reconocen un grave retroceso en los derechos adquiridos por los trabajadores.

En nuestra opinión, la carta fuerte de la OIT en el CJL mexicano es el aval del artículo 133 constitucional que le otorgan a los convenios suscritos por México carácter de Ley con la fuerza del derecho en los conflictos concretos que se

¹⁵³ Al efecto se puede consultar a el texto Flexibilización al margen: La reforma del contrato de trabajo.V.E. Tokman y D Martínez editado por la Organización Internacional del Trabajo.

presenten. En este sentido, México adquiere un compromiso con la comunidad internacional que se ve vulnerado e incumplido de acuerdo a los datos proporcionados en el primer capítulo del presente trabajo en donde, se muestra el carácter eventual de los trabajadores.

De acuerdo con datos de la OIT, en 1997, México se encuentra entre los países de América Latina que más han reducido sus salarios mínimo, siendo actualmente el cuarto país con las percepciones más bajas¹⁵⁵.

III.5.5 Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional (AFL-CIO)

La AFL-CIO¹⁵⁶ agrupa 13 millones de trabajadores¹⁵⁷ (de 15 millones) en EUA y Canadá y es la única central en los Estados Unidos de América. Esto representa el 12% de la PEA estadounidense. Su secretario General es John Sweeny.

¹⁵⁴ V.E. Tokman y D Martínez, Flexibilización al margen: la reforma del contrato de trabajo. Editado por la Organización Internacional del Trabajo. 1999. Pág. 7.

¹⁵⁵ Periódico El Financiero. Análisis. 16 de febrero del 2000.

¹⁵⁶ A menos que se anote lo contrario, la información de este apartado fue proporcionada por Timothy Beaty del Centro de Solidaridad Internacional AFL-CIO en México.

¹⁵⁷ Gacek Stanley. The political context for the NAALC- The view point of the AFL-CIO and the U.S. Labor Movement. pág. 213 Publicado en Memorias. Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos.UNAM. 1º Edición 1999.

Una de los objetivos primordiales de la AFL-CIO es revitalizar el movimiento laboral como fuerza social mayor. De ahí que Jim Cason y David Brooks declaren que gran parte de este esfuerzo esté en las manos de trabajadores mexicanos¹⁵⁸.

Durante los años 60`s y 70`s, la AFL-CIO se caracterizó por una ideología anticomunista y por la promoción en el mundo de formas de organización de los trabajadores alternas a la inspiración marxista. Sin embargo, en la década de los 90's, tras de una revisión de sus actividades de espionaje y apoyo a la guerra fría, se dio un cambio hacia una postura de rechazo al neoliberalismo y la globalización. Esto llevó a la elección de Sweeny como secretario general. Un hecho que ilustra este cambio es la participación de Sweeny en el Foro Económico Mundial del año 2000 en Davos, Suiza. En su discurso Sweeny criticó duramente los efectos de la globalización económica (pobreza, desempleo, sobreexplotación) y exigió a los grandes industriales y a los organismos internacionales que detuvieran las políticas neoliberales. Lo anterior provocó una agria respuesta de los defensores del libre comercio, encabezados por el entonces presidente Ernesto Zedillo.

Uno de los factores que motivó la reforma interna de la AFL-CIO fue la caída en la tasa de sindicalización de los trabajadores norteamericanos. Ante esta situación, la actual dirección tiene como propósito subir el porcentaje de trabajadores organizados y lograr una incidencia política y económica.

¹⁵⁸ La jornada laboral 29 de mayo de 1998

En cuanto a sus relaciones internacionales las prioridades son fortalecer el derecho de libre asociación, proteger el trabajo infantil y de las mujeres trabajadoras así como promover una reforma de las instituciones financieras internacionales. Intenta crear enlaces en el movimiento sindical en el mundo. En años recientes ha sufrido recortes en su presupuesto por el cambio de política en el gobierno de los Estados Unidos (EUA), que antes la apoyaba como organización anticomunista.

La AFL-CIO, de acuerdo con Timothy Beaty, surge para favorecer la libertad de asociación, reforzar los derechos sindicales, promover la justicia social y económica, construir sindicatos fuertes y respaldar la democracia.

Para la AFL-CIO México es prioridad central dadas sus relaciones con EUA y Canadá por el Tratado de Libre Comercio cuyo contenido incide en los trabajadores de los tres países y la posibilidad de contacto con las organizaciones sindicales para actuar juntos.

Sus principales proyectos en el país son: Coordinación de abogados laboristas que estudien el TLC, apoyo a grupos que estudian la reforma de la LFT (coordinación con FAT), el estudio del impacto de las nuevas tecnologías en negociación colectiva (caso: contratos de protección), el intercambio entre sindicatos de la misma rama en los tres países (contacto azucareros), el apoyo a los trabajadores de la maquila en la frontera (son fundadores de la Coalición pro Trabajadores de la Maquila)

Por tratarse de una organización extranjera, no puede inmiscuirse abiertamente en asuntos políticos nacionales, pero su presencia y actuación a nivel internacional es de primera importancia como opositor a los actuales cambios económicos y, especialmente, a los efectos que esto tiene sobre las relaciones laborales.

Una alianza importante de este agente es con la UNT. A continuación se transcribe en el siguiente punto una declaración conjunta celebrada entre ambos agentes.

III.5.6 Declaración Conjunta AFL-CIO y UNT

La American Federation of Labor -Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) se reunieron el 29 de abril de 1999 en Washington, D.C. y acordaron:

1) La American Federation of Labor -Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), se reconocen mutuamente como organizaciones sindicales plurales, autónomas, democráticas y comprometidas con la representación, defensa y mejoramiento de los derechos e intereses de los trabajadores en sus respectivos países.

La AFL-CIO y la UNT identificaron los siguientes temas para colaboración:

- ♦ Comercio equitativo con participación sindical.
- ♦ El fin de interferencia en el derecho de libertad de asociación para trabajadores en ambos países.
- ♦ Una revisión fundamental del TLC.

- ♦ Justicia para personas de herencia mexicana viviendo en los Estados Unidos de América
- ♦ Intercambio entre sindicatos afiliados de sectores comunes.
- ♦ Mejorar recursos humanos y capacidad de organizar para nuestras organizaciones afiliados.
- ♦ Promover la democracia sindical enfrentando el problema de contratos de protección.

2) Convenimos en el establecimiento de una Comisión de Trabajo para desarrollar esta colaboración. Los representantes del AFL-CIO serán Linda Chavez-Thompson, Vice Presidente Ejecutivo, Jonathan Hiatt, Abogado General, y Stanley Gacek, Director Asistente de Relaciones Internacionales para las Américas. Para La UNT (para nombrar).

Francisco Hernandez Juarez John J Sweeney

Presidente Colegiado, UNT President, AFL-CIO

Fernando Rocha Larrainzar

Presidente Colegiado, UNT

Agustin Rodriguez Fuentes

Presidente Colegiado, UNT

Esta declaración fue firmada por las partes el 22 de Septiembre de 1999.

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DEL EMPLEO ESTABLE:

UN ANÁLISIS JURÍDICO

IV.1 LA FUNDAMENTACIÓN DEL DERECHO A UN EMPLEO ESTABLE

En el capítulo que antecede nos adentramos al análisis sociológico de los agentes de forma individual. Se trató de resaltar en ellos su capital en cuanto a volumen y estructura, sus inversiones, estrategias y contradicciones internas y externas dentro del CJL. Es menester ahora presentar un análisis jurídico de lo que hoy está consagrado en la legislación del trabajo a nivel nacional e internacional en lo que concierne al derecho a un empleo estable.

Los derechos laborales legitimados en el CJL ofrecen garantías o prerrogativas individuales y colectivas mínimas a hombres y mujeres que dependen del trabajo asalariado para vivir, y alcanzar el bienestar material en condiciones de libertad y dignidad, éstas, tienen que dejar de ser ficción y papel, para traducirse en cambios concretos, en transformaciones palpables para los trabajadores que, a fin de cuentas, son los que dan sustento material a la vida de un pueblo. Ciertamente, la LFT de iure tutela los derechos adquiridos en la historia del campo pero como hemos resaltado a través del presente trabajo, los derechos de los trabajadores se encuentran constantemente vulnerados en la vida práctica, sea por los vaivenes de la economía o bien por diversas formas de flexibilidad impuestas en la nueva era.

En la historia del CJL se han considerado algunos principios básicos del Derecho del Trabajo, y que son aplicables al Derecho a un empleo estable estos se caracterizan por ser:

- ♦ Históricos
- ♦ Inherentes
- ♦ De hombres y mujeres
- ♦ Irrenunciables
- ♦ Integrales
- ♦ Inacabados
- ♦ Siempre exigibles
- ♦ Complementarios tanto derechos individuales como colectivos
- ♦ Los mínimos

Características de las normas que los fundamentan jurídicamente:

- ♦ Prevalece la norma fundamental
- ♦ Es de carácter tutelar
- ♦ Es derecho inconcluso
- ♦ Se rige bajo el principio de la regla favorable al trabajador
- ♦ Es irrenunciable
- ♦ Se debe aplicar bajo el principio de igualdad
- ♦ Sus normas son complementarias e integrales.

En el CJL mexicano las normas jurídicas gozan de cierta jerarquización en materia laboral. En el siguiente apartado se enumeran.

IV.1.1 Fundamentación Jurídica mexicana en el CJL¹⁵⁹

Las normas fundamentales laborales en México, están jerarquizadas inspiradas en el modelo de Kelsen, de acuerdo al siguiente orden:

- ♦ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- ♦ Declaración Universal de los Derechos Humanos
- ♦ Convención Americana de los Derechos Humanos
- ♦ Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- ♦ Convención sobre Derechos del Niño
- ♦ Convenio para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer
- ♦ Leyes reglamentarias
- ♦ Ley Federal del Trabajo
- ♦ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Acuerdos entre patrón y trabajadores:

- ♦ Contratos Colectivos de Trabajo
- ♦ Condiciones Generales de Trabajo
- ♦ Reglamento Interior de Trabajo

Ahora bien, para fines de nuestro trabajo, nos parece relevante resumir la noción de empleo estable que consideramos pertinente de acuerdo a la legislación

¹⁵⁹ Las leyes están enlistadas aquí de mayor a menor rango. Los Contratos Colectivos de Trabajo no pueden contradecirlos derechos otorgados por las normas fundamentales.

y a la doctrina del Derecho del Trabajo. El derecho a un EMPLEO ESTABLE lo podemos resumir como sigue:

Este derecho implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo y realizarlo de manera voluntaria, obtener empleo sin discriminación alguna, ser capacitados para realizarlo; garantía de estabilidad mientras existe la materia de trabajo, protección contra el desempleo, reinstalación por despido injustificado y ascenso con base en la antigüedad.

IV.1.2 Instrumentos Jurídicos

Como miembro del CEREAL, veo la importancia de los lineamientos jurídicos que en el derecho positivo tutelan el derecho a un empleo estable en los trabajadores. Por ello, agregamos en estos primeros puntos del cuarto capítulo la fundamentación jurídica en el ámbito nacional e internacional que promueve y defiende el derecho al empleo estable dentro del CJL.

Hemos constatado en los capítulos anteriores el carácter dinámico que se presenta en el CJL desde las primeras normas jurídicas laborales en México. El hecho de que los distintos agentes presenten propuestas y discursos en torno a una reforma. Por ello, es menester no pasar por alto un estudio de lo que el derecho positivo regula. Al efecto, presentamos la principal normatividad que actualmente tutela el derecho a la estabilidad en el empleo. En ellas, podemos notar un contraste con las propuestas de empresarios y del PAN que tratan de legitimar la flexibilización en las relaciones de trabajo según se puede observar en el cuadro adjunto a esta tesis.

IV.2 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA NACIONAL

Al hablar de fundamentación jurídica me refiero a los derechos laborales reconocidos en el sistema jurídico mexicano en los distintos instrumentos jurídicos. A continuación se describen la principal normatividad que tutelan el derecho que nos ocupa.

IV.2.1 Constitución Política de Estados Unidos Mexicanos

La historia del campo del derecho ha sido objeto de múltiples cambios, si nos pusiéramos a realizar un análisis de su historia veríamos fuertes contrastes. Vemos plasmada en ella una constante afirmación por alcanzar libertad y el respeto a los derechos del hombre. En el CJL, la misma realidad del trabajador en muchas ocasiones al quedar materialmente desarmado frente a los constantes abusos de los patrones, sea por bajos salarios, jornadas inhumanas, trabajo de mujeres y niños, carencia de seguridad medica, entre otros, lo dejaban cada vez en precarias condiciones de vida. Dentro del CJL mexicano veíamos que el derecho del trabajo surge apenas a principios del siglo XX. El artículo 123 establece las mínimas garantías más importantes para los trabajadores ubicados como dominados dentro espacio social. Para ello recopilamos de la Ley Suprema los artículos que consagran el derecho a la estabilidad en el empleo.

Art. 1 En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Art. 5 A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

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

De este artículo se desprenden 2 apartados:

1) Apartado A

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

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

Frac. XXV El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Frac. XXVI Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competen-

te y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

2) Apartado B

Frac. VII La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública.

Frac. IX Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

IV.2.2 Ley Federal del Trabajo

La LFT vigente se circunscribe en el CJL como una Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

En este sentido señalamos los artículos de la LFT vigente que tutelan el derecho a un empleo estable. Sugerimos se consulten los artículos 3o., 4o., 5o., 7o., 27, 46 a 48, 50, 51, 53, 132, 133, 153 a 161, 164, 537 a 539 de este ordenamiento legal tan importante en la vida de los trabajadores mexicanos.

IV.2.3 Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado

Esta normativa jurídica se aplica, según el artículo 123 a los trabajadores al servicio del Estado. Al afecto se circunscribe como una Ley Laboral de suma importancia en el CJL. Señalamos los artículos que el lector puede consultar a afecto de legitimar su derecho a un empleo estable. Los artículos son 3o., 5o., 6o., 12. 43-III y IV, 45, 46 de esta Ley.

IV.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA INTERNACIONAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales que están de acuerdo con la misma, celebrados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado, son la ley suprema en el país y en ellas se establecen los derechos de todos los mexicanos, así como la forma en que el Estado debe organizarse para hacerlos efectivos dando a diferentes instancias de gobierno funciones específicas. Lo anterior tiene fundamento en el artículo 133 constitucional que establece que “todos los tratados que estén de acuerdo con la misma (en referencia a la propia constitución), celebrados por el Presidente de la República y aprobados por el Senado, serán Ley Suprema en toda la Unión”. Por ello los tratados que a continuación se señalan son leyes obligatorias dentro del CJL mexicano. Estos ordenamientos legales no sólo obligan a trabajadores y patrones a dar cumplimiento estricto a las normas, sino que el Estado es responsable tanto con los mexicanos como por la comunidad internacional. No son leyes secundarias.

Asimismo, el artículo 6º de la LFT expresa: “las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución

serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de la vigencia”. Presentamos pues lo relativo a la tutela de derechos en el plano internacional que favorecen al trabajador en materia de estabilidad en el empleo.

IV.3.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

Esta Declaración fue reconocida por México en 1948. Rescatamos los lineamientos jurídicos que tutelan el derecho a la estabilidad en el empleo.

Art. 2.1 Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Art. 23.1 Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Art. 23.2 Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

IV.3.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Este pacto internacional fue adoptado por asamblea General de acuerdo a la resolución 2200 de fecha 16 de diciembre de 1966. Dicho instrumento entró en vigor el 3 de enero de 1976.

Art. 2.1 Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

Art. 3 Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Art. 6.1 Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Art. 6.2 Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Art. 7 Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

IV.3.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Art. 3.1 Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

Art. 4.1 En situaciones excepcionales que pongan en peligro la vida de la nación y cuya existencia haya sido proclamada oficialmente, los estados parte en el presente pacto podrán adoptar disposiciones que en la medida estrictamente limitada a las exigencias de la situación suspendan las obligaciones contraídas en virtud de este Pacto, siempre que tales disposiciones no sean incompatibles con las demás obligaciones que les impone el derecho internacional y no entrañen discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social.

Art. 8.1 Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.

Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;

El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;

i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;

ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia;

iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de comunidad;

iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

IV.3.4 Declaración Americana de Los Derechos Y Deberes Del Hombre

Art. XIV Toda persona tiene derecho al trabajo, en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración, que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y para su familia.

IV.3.5 Convención Americana sobre Derechos Humanos

Art. 1 *Obligación de Respetar los Derechos.*

1. Los Estados parte en esta convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a

toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Art. 24 *Igualdad ante la Ley.*

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

IV.3.6 Acuerdo De Cooperación Laboral De América Del Norte

1 Objetivos. Los objetivos de este acuerdo son:

- a) Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes;
- b) Promover al máximo los principios laborales.
- c) Estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes;
- d) Alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes;
- e) Proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;

f) Promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y

g) Promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

Art. 4 *Prohibición del trabajo forzado.*

La prohibición y abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, excepto tipos de trabajo obligatorio en casos generales aceptados por las Partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados y el trabajo requerido en casos de emergencia.

Art. 7 *Eliminación de la discriminación en el empleo.*

Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.

11. *Protección de los trabajadores migratorios.*

Proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de la Partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo.

IV.3.7 Convenio sobre Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación contra La Mujer

Art. 1 A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.

Art. 2 Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Art. 11.1 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

IV.3.8 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

- ♦ Convenio sobre el trabajo forzoso.
- ♦ Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación.
- ♦ Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado).
- ♦ Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.

Con esta fundamentación se pretende no deslegitimar lo ya adquirido por los trabajadores en contrapartida a la flexibilización. Es decir, en el CJL si bien es un campo de luchas por imponer la fuerza del Derecho, sería inconstitucional desmantelar lo ya adquirido por los diversos grupos de agentes.

CAPÍTULO V

CAPÍTULO V

SE VENDE LEY LABORAL A BUEN PRECIO:

ANÁLISIS SOCIOLÓGICO DE LA POSICIONES **DE LOS AGENTES EN EL CAMPO JURÍDICO LABORAL**

Como he tratado de demostrar en los capítulos anteriores, la posible reforma a la Ley Federal del Trabajo es una respuesta de los sectores productivos mexicanos a los cambios ocurridos en la economía a nivel internacional, es decir, informacionalización, mayor competencia, globalización, menores salarios, nuevos modelos de producción y desempleo creciente. La iniciativa de impulsar la reforma la tomaron los sectores empresariales, seguidos por los partidos políticos y, en última instancia, los sindicatos.

En este capítulo se presentará un análisis de las posiciones de los agentes dentro del campo y de las relaciones que, debido a sus estrategias e intereses, se posesionan entre sí. Para ello, a los agentes los agruparemos en tres apartados, lo cual responde a la coincidencia en las posturas que cada uno ha hecho públicas y a las acciones que han emprendido las cuales no siempre coinciden. En este sentido, cuando existe contradicción, se ha dado mayor prioridad a las acciones. Por ejemplo, el PRI ha tenido una postura más inclinada hacia el rechazo de una reforma, pero al mismo tiempo avala la firma del documento “Hacia una Nueva Cultura Laboral”, que se interpreta como apoyo a la flexibilización de la ley. Se entiende entonces que el PRI, en vez de oponerse, apoya un cierto tipo de refor-

ma, pues de facto lo ha demostrado por medio de las acciones del Presidente Zedillo y de sus centrales obreras.

Entre los actores involucrados en la discusión, podemos identificar a los tres grupos siguientes:

- Grupo 1: En apoyo a la flexibilidad.
- Grupo 2 Con matices hacia una flexibilidad moderada.
- Grupo 3 conformados por agentes que rechazan la flexibilidad.

En los siguientes apartados se explican cada uno de estos grupos de agentes por separado.

V.1 GRUPO 1: HACIA FLEXIBILIDAD

La postura conformada por el PRI, el Congreso del Trabajo, las cámaras empresariales más importantes del país, el PAN, y como actores internacionales el FMI y el BM.

Sostienen que la LFT debe simplemente adaptarse a los cambios ocurridos en la economía internacional. Muestran esto como una necesidad que está al margen de cualquier discusión. Entre los puntos centrales de su propuestas está el pago por tiempo determinado por horas, la libertad de despido por parte del patrón en razón de mercado, la adaptación de la jornada de trabajo a la productividad de la empresa, la polivalencia de los trabajadores, la inclusión de la calidad en las relaciones laborales, la reducción de faltas injustificadas como causa de

despido justificado, establecer principios de remuneración con base al trabajo efectivamente realizado y no por jornada de trabajo, la eliminación del escalafón ciego sustituido por la productividad y capacidad del trabajador.

Un punto no dirimido dentro de este grupo es la libertad sindical y la injerencia del Estado en asuntos laborales.

Aunque estos agentes pudieran ser oponentes en otros campos (sobre todo el PRI y el PAN en lo electoral), en este tema en particular tienen proyectos semejantes. De hecho, desde esta perspectiva puede entenderse la crítica que el PAN hace al sindicalismo corporativo, pues lo entiende como un mecanismo del PRI para conseguir votos. Sin embargo, el PAN comparte con el PRI el desprecio hacia un sindicalismo independiente y auténticamente obrero ya que para ambos estas formas de organización pertenecen a otros tiempos y están relacionadas con “ideologías” de izquierda¹⁶⁰.

La postura del sector empresarial presenta una fuerte tendencia a:

1) La flexibilización de las relaciones de trabajo en sus distintas expresiones: puestos de trabajo, salarios, nuevos modelos de contratación que favorezca el carácter temporal, mayores causales de despido, y debilitar la contratación colec-

¹⁶⁰ Los datos que fundamentan las afirmaciones hechas aquí respecto de cada agente aparecen en el capítulo anterior. En aras de evitar citas redundantes, se remite al lector a la caracterización de agentes hecha en dicho capítulo.

tiva para favorecer la voluntad unilateral del patrón con respecto a determinar los derechos y obligaciones de los trabajadores.

- 2) El pago del salario por hora
- 3) Menores prestaciones de las establecidas en la LFT y en atención a la productividad del trabajador
- 4) Terminar con el derecho de estabilidad en el empleo mediante el hecho de proponer que la relación permanezca en los vaivenes del mercado.

Su estrategia se escuda mediante discursos que prometen una mayor capacitación y comisiones de productividad. Es decir la estrategia se compone de negociar con el campo de poder (del cual forman parte) para lograr el apoyo al modelo que se instrumenta sin sanción alguna para el sector empresarial: liberalizar el precio y las condiciones de trabajo a los requerimientos de mercado y reducción de su costo para obtener mayores diferenciales de ganancia. En este sentido, considerar al trabajo como un insumo más que se puede obtener a bajo costo y con grandes ganancias.

El sindicalismo oficial presenta una postura ambivalente y demagógica. De acuerdo con nuestra investigación de y su relación con el Campo de Poder, sus prácticas se circunscriben en su relación con el PRI con una estructura debilitada y cada vez menos consistente. La poca voluntad política que muestra el gobierno para tutelar y hacer vigente los derechos laborales de los trabajadores causa un clima de molestia e inconformidad, sobre todo en materia de salarios y del derecho a un empleo estable. Es importante precisar que una gran parte de los traba-

jadores que aparentemente se consideran formalmente organizados de acuerdo a la LFT se encuentran afiliados a sindicatos en contra de su voluntad. Aunque es difícil mostrar la subjetividad de estos trabajadores, nuestra práctica de contacto directo esto nos muestra. Es decir, estos trabajadores son las víctimas de simulaciones en detrimento de sus mismo derechos. Las propuestas (si así se les quiere llamar) presentadas por el sindicalismo oficial distan mucho de un planteamiento a fondo ya que se circunscriben en un ángulo tradicional de aumento de prestaciones. El proponer una jornada de trabajo de 40 horas no resuelve el problema relativo a la estabilidad en el empleo.

Por lo anterior, no es de extrañar que el propio Congreso del Trabajo aparezca en este grupo. Durante décadas esta cúpula del sindicalismo oficial ha golpeado y controlado a diversos movimientos obreros independientes, y a pesar de que formalmente es una organización obrera, en el fondo ha funcionado como una institución al servicio del gobierno y los patrones. El CT, como brazo del PRI, repite el esquema de contradicción entre discurso y acciones: mientras que, por un lado, promete defender la ley actual contra los intentos patronales de reforma, por el otro pacta con la COPARMEX el “Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral” y forma parte activa en el comité técnico que emite un nuevo “Código de Procedimientos Laborales”, que atenta contra varios derechos de los trabajadores, especialmente el de huelga¹⁶¹.

¹⁶¹ Para un análisis de este código véase “Informe de la situación de los derechos humanos laborales en México durante 1999”. CEREAL, 2000. México.

De esta manera se explica la congruencia de intereses entre las cámaras empresariales, el nuevo grupo dominante dentro del PRI, el PAN y los sindicatos corporativos.

Si enfocamos un poco más la mirada en el PAN, podremos darnos cuenta de que, a pesar de las discusiones internas que esto ha provocado, la nota dominante la han puesto aquellos que tienen mayor cercanía con los proyectos de corte salinista, es decir, mayor margen a la iniciativa privada, adelgazamiento del Estado, atracción de inversiones extranjeras, etc. En su nueva posición al frente de la presidencia de la república, pero sin la mayoría absoluta en el Congreso de la Unión, el PAN tendrá que moderar su postura frente a la reforma. Esto último en aras de conseguir acuerdos y mejorar las condiciones para la gobernabilidad. Sin embargo, ahora es cuando los grupos empresariales pueden tener mayor influencia, pues gran parte del gabinete presidencial se compone de empresarios. Esta circunstancia provoca que, aunque este grupo de agentes tenga la puerta abierta para aprobar una reforma a su gusto, los costos políticos que la aplicación de tales medidas pueden dejarles (enfrentamiento con grupos opositores, descontento de los trabajadores y sindicatos, crítica de los académicos, etc.) probablemente los obligarán a presentar una reforma más moderada, no tan de corte patronal. Por el momento no hay que perder de vista que el nuevo presidente electo tiene sobre el escritorio las peticiones empresariales de mayor flexibilidad, y junto a ellas las de los sindicatos que piden respeto a los derechos laborales. Curiosa-

mente, Vicente Fox ha suscrito las dos solicitudes en documentos de campaña, quizás sin notar que entre ambas peticiones existen puntos de conflicto¹⁶².

V.2 GRUPO 2: HACIA UNA FLEXIBILIDAD MODERADA

La postura conformada por el PRD en su anteproyecto, la UNT, el FAT, y como actor externo la AFL-CIO sostienen la necesidad de la reforma en congruencia con los cambios en la economía mundial. Pretenden poner en primer plano los derechos de los trabajadores consagrados en la legislación vigente. En esta línea, su propuesta incluye considerar la flexibilización de las relaciones de trabajo, la productividad y la calidad como espacios de negociación entre los trabajadores y las empresas. Establecen algunas trabas para evitar el abuso del patrón hacia el trabajador, como la creación de jueces laborales facultados para dirimir las controversias suscitadas entre el trabajo y el capital y la descentralización de la justicia laboral que actualmente descansa en el Poder Ejecutivo. Afirman la suma importancia de garantizar la libre sindicación, terminar con el corporativismo sindical y eliminar la intervención gubernamental en los conflictos laborales. Sin embargo, brindan un papel preponderante al Estado en la tarea de proporcionar mejores condiciones de vida a los trabajadores.

¹⁶² Los compromisos a los que se refiere esta afirmación son los diez puntos que el Consejo Coordinador Empresarial solicita Fox y las afirmaciones hechas por el presidente electo durante el Foro Laboral organizado por la Unión Nacional de Trabajadores en Mayo del 2000 y que se ha distribuido en video.

Después de las elecciones del 2 de julio de 2000 este grupo de agentes sufre un retroceso importante. El PRD, que presenta ante el Congreso de la Unión la propuesta de reforma que más coincide con las posturas de estos grupos, pierde la mitad de sus representantes populares en el Congreso de la Unión, quedando con sólo el 16% de las curules, que significa concretamente 51 diputados federales.

Esto no significa que todos los agentes de este grupo sean perredistas, pero sí que comparten algunos puntos de vista. De hecho, la Unión Nacional de Trabajadores también pretende presentar una propuesta de reforma al Congreso, pero hasta el momento no lo ha hecho publico. No obstante, las declaraciones que esta central obrera ha hecho a los medios masivos tienen similitudes a las del resto de los agentes enlistados en este apartado.

La UNT, nacida de la confluencia entre grandes sindicatos que rompen con el Congreso del Trabajo (CT) y algunos sindicatos independientes, es el agente que mayor fuerza puede obtener en la nueva circunstancia política. Ante el debilitamiento del CT y su alejamiento con el nuevo presidente, la UNT puede ser el gran interlocutor de los asuntos laborales con el gobierno foxista. Las pláticas entre los dirigentes de esta central y el nuevo gobierno ya han comenzado, aunque no existen todavía acuerdos¹⁶³. Esto significa que si bien el PRD no podrá impulsar su propuesta de reforma, la UNT sí será capaz de introducir algunos

puntos por medio de la negociación directa con el gobierno y con el PAN. Dicho de otra manera, el PAN y la UNT pueden ser cómplices ante un enemigo común: el Congreso del Trabajo. Y esto a pesar de las diferencias políticas que separan a las dos agrupaciones.

De entre los grupos de agentes aquí mencionados es el más compacto. El Frente Auténtico del Trabajo (FAT) que se afilió a la UNT recientemente y la AFL-CIO ha estrechado cada vez mas su relación con el estos grupos por medio del Comité de Solidaridad que opera en el país. Sólo el PRD queda un poco al margen y seguramente se verá obligado a consensar con ellos cuando llegue el momento de discusión de la reforma. Esto, sin duda, es una diferencia que resulta a partir del 2 de julio, pues antes de esa fecha el PRD era el grupo con más posibilidades de impulsar una reforma laboral, gracias a su presencia legislativa, a la cual tendían a acercarse los demás grupos. Hoy es al revés.

V.3 GRUPO 3: LOS INFLEXIBLES

El grupo conformado por la CIPM, algunos sindicatos agrupados al Congreso del Trabajo y ciertos grupos de la sociedad civil mantienen una postura de rechazo absoluto a cualquier intento de reforma que no sea para aumentar las prestaciones y derechos de los trabajadores. Señalan que el problema actual es que la LFT vigente no se cumple y, que en todo caso, debería aplicarse la actual

¹⁶³ También Rodríguez Alcaine, líder del CT, ha sostenido su primer dialogo con Fox, pero en un ambiente de mutuo rechazo.

LFT y terminar con la corrupción de las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, eliminación del corporativismo sindical, garantizar la libertad de asociación, elevar el salario mínimo y dismantelar los contratos de protección.

Este es el grupo de agentes que menos posibilidades tiene de llevar adelante sus propuestas frente a la posible reforma. De hecho, los grupos que componen este bloque se encuentran dispersos y muy debilitados, que hace difícil seguirles la pista. Es la CIPM la que encabeza al resto de los grupos, pero no los unifica. Prevalecen las diferencias y el divisionismo. No tienen presencia legítima en el Congreso de la Unión, por lo que su recurso (ya tradicional) de acceder a la disputa por el capital político es la presión pública, es decir, por medio de marchas, declaraciones, denuncias, desplegados, etc. Su debilidad, claro está, no habla ni en contra ni a favor de la validez de su postura, solamente los ubica dentro del juego. De hecho, diversos sectores, incluidos los patronales y sindicales, han señalado que la LFT actual no es mala, sino que al contrario, es bastante equilibrada. Su único problema es que no se aplica.

En algunos de los proyectos y posturas (las más fuertes ante el Congreso de la Unión) adoptadas por los que participan en el debate poseen similitudes sobre todo en los siguientes puntos:

- 1) Aumento en ciertas prestaciones. Vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, aguinaldo, incapacidad por embarazo y reducción de la jornada durante la lactancia.
- 2) Mayor regulación en el trabajo discontinuo y el de tiempo indeterminado.

- 3) Reducción de la jornada laboral, que varía en las propuestas de 35 a 40 horas con pago de 56.
- 4) En cuanto a la productividad, reparto de sus beneficios y derecho a la información a los trabajadores.
- 5) Suprimir el escalafón ciego, que en sí constituye un retroceso en los derechos laborales.
- 6) En cuanto al derecho colectivo (contratación colectiva) existen algunas similitudes, pero también diferencias. Mayor atención en la propuesta del PRD y menor en la del PAN.
- 7) Liberalizar los requisitos para constituir sindicatos. Sólo el PRI y el Congreso del Trabajo se oponen a reformar sobre el tema.
- 8) Obstaculizar la injerencia de las autoridades en los conflictos laborales.

Las propuestas que tienen mayores posibilidades de ser aprobadas por el Congreso de la Unión son las emitidas por el primer grupo caracterizado anteriormente. Esto se debe principalmente a la presencia mayoritaria del PRI y el PAN en el Congreso de la Unión, y a los condicionamientos que imponen el FMI y el BM a la política nacional.

Ante esta perspectiva, considero que la futura reforma afectará negativamente a los trabajadores pues, a pesar del aumento de prestaciones que pudiesen tener, existen puntos de gran peso que vulneran los principios del derecho del trabajo como son:

- 1) La estabilidad en el empleo. Existirá mayor permisibilidad para la contratación eventual, el pago por horas, la adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades de la empresa y mayores facilidades para despedir al trabajador. Esto afectará a los trabajadores en cuanto a que los empleos no garantizarán estabilidad suficiente para tener un ingreso regular.
- 2) Salario. La propuesta de adaptar las remuneraciones al trabajo efectivamente realizado afecta negativamente a los trabajadores debido a que el trabajo por realizarse lo determinarán en mayor escala las propias empresas y no los trabajadores. Esto se puede traducir en menores ingresos debido a un menor trabajo realizado.
- 3) Condiciones de trabajo. Se aumentarán las exigencias de productividad en períodos altos del mercado y el patrón puede tener la facultad de designar el lugar de trabajo según las necesidades. Esto significa jornadas excesivamente largas y pesadas y la multifuncionalidad del trabajador.
- 4) Contratación Colectiva. El trabajador se deberá someter a reconocimientos médicos previstos en los pactos colectivos de las condiciones de trabajo y en las normas vigentes de la empresa. Se privilegiará la contratación individual sobre la colectiva, reduciendo la capacidad de defensa de los trabajadores. Con ello se reduce el derecho a huelga, por tratarse de un derecho colectivo.
- 5) Irrenunciabilidad de derechos adquiridos. En general, son muchos los derechos históricos que sufren un detrimento, en especial los señalados en este pun-

to. Un caso particular es que se pretende eliminar la prima de antigüedad por despido injustificado o en caso de retiro voluntario.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Uno de los problemas centrales en el debate por la reforma a la Ley Federal del Trabajo es la imposición de una postura legítima entre los diversos agentes del CJL en disputa por el capital jurídico laboral. Mis conclusiones son preliminares dada la nueva recomposición que se está gestando en el CJL. Apuntan de acuerdo a los siguientes puntos:

1) El proceso de transformación económica en el mundo es un factor determinante en el proceso de una posible reforma a la LFT. La globalización de una buena parte del mercado de trabajo, el traslado de fábricas del primer mundo a los países pobres, la sobreexplotación de trabajadores en China, Honduras, Corea y México, entre otros países, son fenómenos propios de la globalización. Sin embargo, la multicitada globalización no es un hecho que afecte a todos los rincones del planeta por igual. Existen trabajadores integrados a un mercado global y trabajadores locales, concentrados en su territorio y aislados del resto del mundo. Lo mismo sucede con los capitales productivos y con los medios de comunicación. A pesar de esto, los efectos de la globalización sobre las relaciones de trabajo son ya un hecho difícil de revertir, aunque no afecte a todos. Esto sobre todo debido a la magnitud de los cambios consumados y no gracias a lo inevitable de los cambios como señalan los partidarios de la globalización.

2) El plantear el problema del debate desde la flexibilización es reconocer que la inversión de los sectores dominantes tratan de eliminar la legislación de protección a los trabajadores.

3) Hoy en día existe un gran número de empresas, sobre todo las grandes, que “requieren” trabajadores eventuales, flexibles y poco exigentes. Sin embargo, el marco legal en México no les permite a los patrones contratar y administrar plenamente a sus empleados bajo estas medidas. De este hecho parte la contradicción que da pie al debate sobre la reforma a la LFT: el desajuste entre una legislación en vigor y las necesidades expresas del sector empresarial nacional y transnacional en México.

4) Los temas sustantivos de la reforma son los que tienen que ver con la flexibilidad de las relaciones laborales, es decir, la productividad, el empleo eventual, el pago por horas, la contratación y subcontratación, la jornada de trabajo, el papel de los sindicatos y las causales de despido, entre otros. La norma jurídica laboral, no brinda soluciones exhaustivas a temas tan diversos y realidades distintas. No obstante, el modelo vigente es cuestionado por gran parte de los agentes investigados.

5) La disputa por reformar la LFT comienza por una solicitud unilateral de reforma que parte de los empresarios, pero que involucra a todos los sectores productivos. Su impulso obedece a un interés concreto en apoyo a flexibilizar las relaciones de trabajo. La propuesta de reformar la LFT presentada por el PAN obedece a intereses similares.

6) Desde una lectura de Bourdieu, en el Campo Jurídico Laboral el capital en disputa es el jurídico que regula las relaciones de trabajo, luego, no es la conciliación de intereses, sino el capital jurídico en un ejercicio de poder expresado en una norma. En este sentido, los grupos de agentes que se disputan la reforma de

la LFT pueden clasificarse en tres posturas, los que piden una flexibilidad completa, los que la aceptan regulada y los que la rechazan en forma categórica. Todo ello se ve reflejado en las propuestas de reforma que ya existen, o en el rechazo a cualquier intento de reforma.

7) El grupo dominante dentro del CJL es el que defiende la aplicación de una flexibilización como posibilidad de que los trabajadores puedan estar involucrados en varias funciones. Está compuesto por las principales Cámaras empresariales, bajo el liderazgo del Consejo Coordinador Empresarial, el Partido Acción Nacional, un sector numeroso del Partido Revolucionario Institucional, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Su dominio descansa en su capital económico y ahora en su creciente capital político dentro del Campo de Poder. Los tópicos que pretenden impulsar son la movilidad funcional del trabajador, los contratos temporales de trabajo, el pago por hora, terminar con el escalafón ciego para ser sustituido por la productividad del trabajador.

8) El grupo dominado compuesto por organismos sindicatos corporativos e independientes, el Partido de la Revolución Democrática, un sector del Partido Revolucionario Institucional, la AFL-CIO y la OIT, son aquellos que prefieren una flexibilización regulada o bien, el rechazo a cualquier intento de modificar la Legislación del Trabajo. Su poco capital económico le impide invertir dentro del CJL. Sin embargo, su capital jurídico puede equilibrar el problema de una excesiva flexibilización. Sus conflictos internos les impiden consensar una postura con puntos en común. En el caso del PDR, su capital político va en decremento a pesar de ser la tercera fuerza política en el país.

9) El derecho al empleo estable es un tema álgido que provoca una polémica discusión. Por una lado, las nuevas formas de organización en el trabajo chocan con este principio de estabilidad en el empleo y por otro, el asegurar al trabajador la garantía constitucional consistente en permanecer en el trabajo mientras exista la materia de trabajo que es causa de la relación laboral. En este sentido la propuesta de si el patrón debe remunerar al trabajador por el trabajo realizado y no por una jornada laboral se convierte en un punto importante dentro del campo de lucha. La lógica patronal de que a mayor productividad corresponde una mayor remuneración es falsa. No absolutamente, pero sí en los casos a los cuales tuve acceso. Es falso de igual manera querer converger y unir los intereses de los trabajadores y de los patrones ya que son muy distintos. En el CJL los sindicatos en algunos casos se alían a los intereses de la empresa, pero esto no quiere decir que en realidad sean los intereses de la mayoría de los agremiados. No hay que pasar por alto la violencia simbólica que ejercen los patrones hacia los trabajadores como los llamados “bonos de productividad” que, de acuerdo con mi experiencia, alienta la lógica de la competitividad individualista entre los trabajadores y destruyen los intentos de organización político-sindical.

10) Un caso del dominio ideológico que ejercen los empresarios sobre el resto de los sectores productivos es el acuerdo sobre la “Nueva Cultura Laboral” suscrito por la mayoría de las cámaras empresariales y los sindicatos corporativos del país. Dicho documento trata de replantear el fundamento de las relaciones laborales, bajo el argumento que patrones y trabajadores no debe existir conflicto y los sitúa a ambos en un plano de igualdad. Al margen de las propuestas del la “NCL” se esconden los beneficios otorgados por la vigente LFT que es más cons-

ciente de las notables desigualdades que existen entre las partes. Es decir, desarticula el derecho al empleo estable en los trabajadores.

11) Los resultados electorales de julio del 2000 marcan una nueva composición del CJL. Los sectores empresariales tienen mayor acceso al Campo de Poder por medio del Congreso de la Unión y el nuevo gabinete. Los sindicatos pierden gradualmente su relación con el Estado. Se espera una nueva relación de los sindicatos con el Estado, en donde saldrán favorecidos las organizaciones sindicales independientes, de acuerdo a las promesas del nuevo gobierno. Queda en duda el acceso real de los organismos sindicales a las esferas de decisión, lo cual supondría una reforma política del Estado.

Asimismo, no favorece a los trabajadores la designación de Carlos Abascal como nuevo Secretario del Trabajo. Su política laboral se inclina a promover los contratos temporales, la flexibilidad y el pago por horas de acuerdo con la productividad del trabajador. Su trayectoria como líder empresarial se inclina a que siga en defensa de los intereses de las grandes empresas. El nuevo secretario pronostica la reforma a más tardar en el año 2003.

12) La estabilidad en el empleo debe contemplarse en la reforma como el derecho que genera todos los derechos consignados en la LFT. Es decir, al intentar vulnerarlo, se lesionan los derechos de antigüedad, salario, ascensos, prestaciones, pensiones, y principalmente los derechos colectivos de los trabajadores. Los derechos laborales, en mi opinión, van entrelazados unos con otros. Su fundamento jurídico está establecido en la Legislación nacional e internacional y es producto de las ganancias obtenidas por los trabajadores dentro del CJL.

13) Desde la experiencia adquirida por tres años en el Centro de Reflexión y Acción Laboral y otros tantos años de ejercicio activo de abogado, he constatado la contradicción de facto que existe en materia de estabilidad en el empleo. Los informes sobre violaciones a los Derechos Humanos Laborales emitidos han versado sobre este tópico. Es un derecho de los trabajadores sumamente vulnerable. Ante los casos que se dictaminan, se constata una notable falta de voluntad por parte de las autoridades gubernamentales para erradicar el problema de empleo volubles. En este sentido cabe preguntarse si ante la falta de aplicación a la actual LFT, ¿es necesario reformarla para que se respete? Hemos constatado cómo la misma flexibilidad atenta contra la vida de los sindicatos. Ante este fenómeno las organizaciones sindicales no han adoptado un replanteamiento para revisar su estructura. Los independientes, lejos de emitir nuevas propuestas adaptadas a las nuevas formas de organización en el trabajo, su discurso versa sobre un rechazo a cualquier intento de reforma. Los corporativos, más debilitados, en vías a organizar su nueva relación con el Estado.

14) Si la flexibilidad en las relaciones de trabajo no se ha extendido más, la razón es que los candados existentes en la Ley Federal del Trabajo la contrarresta. Si bien es cierto que la misma LFT es rígida, no por ello sus ejes temáticos indican una neutralidad. Al contrario, la LFT vigente tutela los principales derechos de los trabajadores mexicanos que hoy en día padecen las consecuencias de la flexibilización. La posible reforma a la LFT alienta una nueva reactivación en el CJL en circunstancias de un Congreso de la Unión más plural y por lo tanto difícil de concertar.

15) Esta tesis es el comienzo de un estudio preliminar, pues comprende solamente una parte de las propuestas: la relativa al derecho a un empleo estable. Habría que complementarlo con tópicos sobre las relaciones colectivas de trabajo. Por tanto, abre nuevas posibilidades de investigación a personas interesadas a profundizar en la dinámica propia del Campo Jurídico Laboral.

16) El asunto de la reforma a la LFT probablemente requiera adecuarse a la realidad de las nuevas formas de producción. Sin embargo, me parece fundamental el respeto los derechos fundamentales consignados en la normativa laboral vigente. Es decir, considero como nulo cualquier acuerdo que implique renuncia a los derechos ya adquiridos por los trabajadores consignados en las leyes laborales vigentes en el ámbito nacional e internacional.

17) Los diversos estudios consultados sobre contratación colectiva nos muestran una creciente pérdida de derechos en materia de estabilidad en el empleo. Ejemplos claros de este hecho lo muestran los casos de sindicatos de petroleros, electricistas y telefonistas¹⁶⁴. Estos indicadores muestran que se debe ligar la productividad con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Esta afirmación no implica mermar los derechos elementales de los trabajadores conquistados a lo largo de la historia en el CJL: estabilidad en el empleo, jornada de trabajo, educación, salud, vivienda, prestaciones, entre otros derechos, que permi-

¹⁶⁴ Consultar los informes del CEREAL de los años 1998 y 1999 en donde se detalla de manera más pormenorizada estos casos.

tan a los trabajadores el bienestar y desarrollo en condiciones de seguridad económica en pleno ejercicio de sus derechos fundamentales como ser humano.

ANEXOS

ANEXOS:

CUADRO COMPARATIVO DE LAS PROPUESTAS LOS PARTIDOS POLÍTICOS

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO VI- GENTE	PROYECTO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL	ANTEPROYECTO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA
Art. 35 Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado (planta). A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Art. 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando se exija su naturaleza. Art. 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes. I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo... II. Cuando tenga por objeto por	Art. 33. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo indeterminado o eventuales para obra o tiempo determinados. A falta de estipulación expresa, se presumirá que la relación es por tiempo indeterminado, salvo que atendiendo a las circunstancias especiales de las misma, deba presumirse que se trata de obra o tiempos determinados. Art. 34. Las relaciones de trabajo por tiempos indeterminados serán continuas por regla general. Podrán pactarse para labores discontinuas cuando lo exija la naturaleza de los trabajos en los siguientes casos: I. Cuando los servicios de los trabajadores sean requeridos para labores fijas y periódicas de carácter discontinuas, en los casos de activi-	Art. 38. (Queda igual que la LFT vigente). Art. 39. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse a que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodo del año, mes, semana o por día en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades . Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta moralidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempos indeterminados, en proporción del tiempo trabajado.

substituir temporalmente a otro trabajador. Art. 39. Si vencido el termino que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.	dades de temporada o campañas o que no exijan la prestación de los servicios todos los días laborables; II. Cuando el Trabajador debe prestar su servicio durante un número de horas determinadas al día o a la semana o durante un determinado número de días a la semana o al mes, inferiores de todo caso al tiempo de trabajo habitual en la empresa. Art. 37. En los contratos de trabajo se podrá pactar que la relación laboral quede sometida a un periodo de prueba a fin de que se confirme las cualidades exigidas a un trabajador. En cualquier momento, dentro del periodo de prueba, el empleador podrá dar por terminada la relación, sin responsabilidad alguna, si a su juicio no son conveniente los servicios del trabajador. Art. 38. El periodo de prueba no pasará de un mes, salvo cuando se trate de trabajadores que perciban un salario más de seis salario mínimos, en cuyo caso podrá extenderse hasta dos meses.	Art. 40 Sólo en la relación de trabajo por tiempo indeterminado podrá pactarse un periodo de prueba cuyo duración máxima será de treinta días, modalidad que deberá constar por escrito , transcurrido ese plazo, el patrón dará por terminada dicha relación sin incurrir en responsabilidad, previo pago de los salarios y prestaciones devengadas, De no utilizarse esta facultad de término del periodo señalado, en adelante la relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado , la relación de trabajo bajo esta modalidad, con el mismo patrón , no podrá volver aplicarse al trabajador ni en el caso de que se trate de puesto de trabajo distinto , ni aun cuando hubiese transcurrido tiempo entre una y otra relación.
---	---	--

Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: ... V111. Cometer en el trabajo actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.	Art. 48. El empleador podrá despedir al trabajador, sin incurrir en responsabilidad, si se producen cualquiera de las siguientes causales: 111. Que cometa actos inmorales durante el desempeño de su trabajo e inclusive fuera de su jornada, si con ello daña la imagen de la empresa.	Art. 52. (Queda igual que la LFT vigente).
Art. 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El mutuo consentimiento de las partes; II. La muerte del trabajador; III. La terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36,37,38; IV. La incapacidad física o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajador.	Art. 44. Son causas de terminación de la relación de trabajo: I. El mutuo consentimiento de las partes, ya sea que se exprese a través de un acuerdo de voluntades o de la renuncia libre del trabajador aceptada por el empleador; II. La libre decisión del empleador cuando el trabajador se encuentre dentro del periodo de prueba a que se refiere el artículo 37. III. La extinción de las causas que dieron origen a una relación eventual o el vencimiento del término que en su caso se haya pactado, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 35. IV. La incapacidad permanente parcial que impide al trabajador seguir desempeñando sus actividades	Art. 58 . (Queda igual que la LFT vigente). En caso de la fracción 1, cuando un trabajador haya sido obligado a firmar una hoja en blanco, o renuncia podrá acudir ante el juez laboral a manifestar este hecho. En tal caso, la terminación de la relación de trabajo por esta causa sólo procederá cuando la renuncia sea ratificada ante el juez.

	habituales, salvo que sea posible y quiera que el empleador le proporcione otro trabajo compatible con sus aptitudes; ... VIII. La imposible del trabajador de cumplir con la relación de trabajo por una sentencia ejecutoriada que le imponga pena de privación de la libertad; IX. Los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.... X. La rescisión justificada o injustificada del contrato de trabajo por parte del trabajador...	
Art. 48. El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.		Art. 52. (Queda igual que la LFT vigente).

JORNADA DE TRABAJO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO VI- GENTE	PROYECTO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL	ANTEPROYECTO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA
Art. 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Art. 61. La duración máxima de las jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.	Art. 62. El trabajador y el empleador fijarán el tiempo y horarios de trabajos, sin que pueda exceder de cuarenta horas a la semana en promedio. Art. 63. Se podrá repartir el tiempo de trabajo por años, mes, semana, día o cualquier otro modalidad equivalente, a fin de mejorar la productividad y permitir reposo más prolongado o fechas especiales. en ningún caso la jornada podrá ser excesiva , de acuerdo a la naturaleza del trabajo, ni podrá ser mayor de nueve horas en un día, salvo que se obtenga la autorización de la inspección del trabajo.	Art. 64. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Art. 66. La jornada semanal diurna no podrá exceder de cuarenta horas y la diaria de diez. La jornada semanal mixta no podrá exceder de treinta y siete horas y media. La jornada semanal nocturna no podrá exceder de treinta y cinco horas y la diaria de nueve.
	Art. 65 Los trabajadores que no laboren en la jornada diurna tendrán derecho a una prima salario sobre el salario ordinario de dicha jornada. Para quienes laboren en la jornada mixta la prima será de un 10 % mientras que para quienes laboren en jornada nocturna la prima será del 20 %	

Art. 66 Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Art. 68. Los trabajadores no están ligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.	Art. 69 Los trabajadores estarán obligados a prolongar su jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. ...	Art. 71. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en horas extraordinarias, ni en dobles turno. Los dobles turnos serán pagados como horas extraordinarias, con cien por ciento más del salario que corresponde a cada una de las horas de la jornada, la prolongación de tiempo extraordinarios que excede de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicios de las sanciones establecidas en esta ley.
---	--	--

DERECHOS DE PREFERENCIA ANTIGÜEDAD Y ASCENSO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE	PROYECTO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL	ANTEPROYECTO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA
		Art. 186 Son factores escalafonarios: I.- Los conocimientos; II.- La aptitud; III.- La antigüedad IV.- La disciplina y la puntualidad. Se entienden: A) Por conocimientos: la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de un puesto. B) Por aptitud: la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar acabo una actividad determinada. C) Por antigüedad: el tiempo de servicios prestado a la empresa o a la dependencia correspondiente.
Art 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a	Art. 144 Los factores de preferencia para ingresar a trabajar a una empresa, para ascender de categoría o para realizar cualquier movimiento de puesto, así como los procedimientos respectivos, serán determinados en los pactos colectivos de condiciones de trabajo. A falta de estipulación expresa, se considerarán como	Art. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos... a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los sindicalizados res-

su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que dispongan el contrato colectivo y el estatuto sindical.	factores de preferencia, en su orden, la capacidad, la antigüedad y la nacionalidad mexicana.	pecto de quienes no lo están, y quienes tengan alguna discapacidad. ...
Art. 159. Las vacantes definitivas, los provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquellas en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad, En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor puntualidad.	Art. 146. Salvo que el pacto colectivo de condiciones de trabajo disponga otra cosa, las vacantes para trabajos eventuales con duración hasta de treinta días y para puestos para los cuales no existan en la empresa trabajadores con capacidad para desempeñarlos, serán cubiertos libremente por el empleador.	Art. 192 ... Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 143, fracción XV (capacitación), la vacante se otorgará al trabajador que sea apto para el puesto y, en caso de que existan varios candidatos apto para el mismo, el ascenso corresponderá al trabajador con mayor antigüedad, y en igual de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia, si subsiste la igualdad, se preferirá al trabajador con discapacidad.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a las obligación que le impone el Art. 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.		
Art. 162 Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: 1. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salarios , por cada año de servicios; 11. Para determinar el monto de los salarios, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486; 111. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que haya cumplido quince años de servicios, por lo menos, asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo , independientemente de la justificación o injustificación del despido;		

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR GARCÍA, Javier. *Historia de la CTM*. UNAM. 1ª Edición 1990.
- AZIZ NASSIF, Alberto. *El Estado mexicano y la CTM*. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. Ediciones de la Casa Chata. 1º Edición 1989.
- BARAJAS, Jorge y ARRIAGA, Luis. "Situación laboral en Jalisco". Revista Avances. ITESO. Noviembre 1998.
- BOURDIEU, Pierre.
- *La Force du Droit. Eléments pour une sociologie du champ juridique*. Actes de la Recherche No. 64. París.
 - *La ontología política de Martín Hiedegger*. Ed. Paidós. Traducción César de la Meza. 1991.
 - *Razones Prácticas sobre la teoría de la acción*. Espíritus de Estado. Génesis y Estructura del Campo Burocrático. Editorial Anagrama. Barcelona 1999.
- BOURDIEU, Pierre y Wacquant Loïc, J. D. *Respuestas por una Antropología Reflexiva*. Ed. Grijalvo. 1995
- BOYER, Robert. *La flexibilidad del Trabajo en Europa*. Ed. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. 1986. España.
- BRICEÑO RUÍZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Ed. Harla, S. A. de C. V. 1985
- CASTELLS, Manuel. *La era de la Información*. 1999. Siglo XXI editores.
- CEPAL. *La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco*. Santiago de Chile, julio de 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa México. 1998.
- DE LA GARZA TOLEDANO, Enrique y BOUZAS, Alfonso José coordinadores. *Cambios en las relaciones laborales*. UNAM. 1ª Edición 1999
- GACEK, Stanley. "The political context for the NAALC. The view point of the AFL-CIO and the U.S. Labor Movement" publicado en *Memorias. Encuentro Trinacional de Laboristas Democráticos*. UNAM. 1º Edición 1999.
- GIDDENS, Anthony. *Sociología*. Alianza. 1982

- Grupo Parlamentario del PRD. Cámara de Diputados / LVII Legislatura. *Anteproyecto de la reforma Laboral del Partido de la Revolución Democrática*. México. Mayo de 1998.
- Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional. *Iniciativa del decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo*. Senado de la República. 1995
- KERNAGHAN, Charles. *Behind the label: made in China*. National Labor Committee. Marzo 1998. Traducción Luis Arriaga.
- LEBORGNE, Danielle y LIPIETZ, Alan. "Ideas Falsas y Cuestiones Abiertas sobre el Postfordismo" en *Revista Trabajo. Sociedad, tecnología y cultura*. México. Agosto de 1992. No. 8.
- LEÓN, María Josefina. "Las causas de la inestabilidad económica de México" en *Revista Carta Económica Regional*. No. 65 Año 11. UdG-México. Marzo - Abril de 1999.
- DE LA O, María Eugenia. *La transformación de la relaciones laborales y la contratación colectiva en Jalisco*. 1998
- ORTÍZ, Julio y otros. "Precarización e inestabilidad en el Empleo ¿Nueva Cultura Laboral?" en *Informe del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) sobre violaciones a los Derechos Humanos Laborales en México durante el año 1999*. Fomento Cultural Educativo. A.C. 2000.
- STORY, Dale. *Industria, Estado y política en México. Los empresarios y el poder*. Grijalbo. 1990.
- TOKMAN, V. E. y MARTÍNEZ, D. *Flexibilización al margen: la reforma del contrato de trabajo*. Editado por la Organización Internacional del Trabajo. 1999.
- VELASCO, David. *El modo de hacer sociología de Pierre Bourdieu, el caso de la Unión de Colonos Independientes*. Santiago de Chile, julio de 1997
- ZAPATA, Francisco. *El Sindicalismo Mexicano frente a la reestructuración*. El colegio de México Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. 1º Edición 1995.

REVISTAS Y DOCUMENTACIÓN

- Conexiones: Revista comercial para empleados de Jabil Circuits. Junio- Julio 1999
- Informe de la situación de los derechos humanos laborales en México durante 1999". CEREAL. México, 2000.

Pautas de la empresa: un compromiso personal. Lucent Technologies Bell labs innovations.

Reglamento Interior de Trabajo. Jabil Circuit de México, S.A. de C.V.

Revista democracia y trabajo. Julio y agosto de 1998

Revista Proceso. 16 de abril del 2000

Revista Proceso. 22 de noviembre de 1998

Revista Siempre. México, D.F. Febrero de 1997.

Revista Trabajo y democracia hoy. Julio agosto 1998

PERIODICOS

La Jornada 2 de mayo de 1998

La Jornada 20 de junio de 1999

La Jornada 22 de junio de 1999

La Jornada 22 noviembre de 1999

La Jornada 23 de mayo de 1999

La Jornada 26 Octubre 1999

La Jornada 29 de mayo de 1998

La Jornada 29 de mayo de 1998

La Jornada Laboral 29 de Enero de 1998

La Jornada laboral 29 de mayo de 1998

La Jornada Laboral 30 abril 1998

La Jornada Laboral. 30 de abril de 1998. Ley Laboral: El Proyecto del PRD. Nestor de Buen.

La Jornada Laboral. 30 de enero de 1997. El mito de la estabilidad en el empleo. Nestor de Buen

La Jornada, 23 de mayo de 1999.

La Jornada. 13 Octubre 1999.

La Jornada. 22 Septiembre 99.

El financiero 4 de julio de 1999

El financiero 9 de mayo de 1998

El Informador 2 de mayo del 2000

El Occidental 8 de diciembre de 1997

La Jornada. 24 de Septiembre 1999.

La Jornada. 26 Octubre 1999

Público 12 Noviembre de 1999

Reforma 26 de mayo de 1998.

Siglo 21. 1 de septiembre de 1995

Siglo 21 4 de diciembre de 1998

Siglo 21 11 de diciembre de 1998.

El Financiero. Análisis. 16 de febrero del 2000.

Excelsior 11 de junio de 1998.

Público. Miércoles 21 de octubre de 1998.

The Washington Post. 19 de marzo de 1998.

Público 18 de julio del 2000

Público 29 de junio de 1998

Público 4 de julio del 2000

Público 6 de febrero de 1999.

Público 8 de julio del 2000

Público 8 de julio del 2000

Público, 26 de febrero de 1998

Público, 27 de enero de 1998

Público, 29 de junio de 1998.

Público. 18 de Noviembre 99.

Público. 27 de febrero de 1999.

PÁGINAS WEB

<http://wbln0018.worldbank.org/exter.../>

<http://www.worldbank.org/html/extdr/about/>

<http://www.worldbank.org/html/extdr/projects.htm>

<http://www.canieti.com>

<http://www.inegi.Gob.mx>

<http://www.jabil.com./company>

<http://www.lucent.dk/what/international/>