

Edith Alvarado Montes
Maestría en Ciencias Sociales

“REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

Encuentros y desencuentros de los actores del mundo del trabajo”

Esta ponencia forma parte de los avances de una investigación que tiene como tema central la flexibilización¹ de las relaciones laborales y las respuestas de los trabajadores a las mismas. El espacio geográfico/temporal que privilegiamos para la misma, son las empresas de la industria electrónica de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG) durante el periodo de 1995-2000. La razón de esta delimitación reside en que a partir de esta fecha se considera el *boom* de la industria electrónica en la entidad, en particular de la ZMG. El mismo se presenta a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) en el año 1994, que trajo como resultado las condiciones necesarias para el asentamiento de este tipo de empresas. Las cuales requieren para ser competitivas de mano de obra calificada y estable (cfr. Wilson, 1992), infraestructura (Palacios, 1997) e incentivos fiscales (cfr. Público 24/Nov/1998), entre otros.

Enseguida, a finales del mismo año y comienzo del noventa y cinco sucede la gran crisis de tipo económico que vive nuestro país, con la que el estado de Jalisco se ve afectado sobretodo en materia del sostenimiento de empleos. Así mismo, para este año, en

¹ Para efectos de esta investigación entiendo por flexibilización la capacidad con la que el mundo del trabajo se adapta a las nuevas circunstancias que le rodean de tipo tecnológico, económico, etc. en cada uno de los aspectos que lo conforman: la organización laboral, los procesos productivos y las relaciones laborales, a través de la eliminación de trabas o rigideces estructurales.

el Estado mencionado se vive políticamente un cambio de gobierno², que opta por este tipo de industria para enfrentar los rezagos —como es el desempleo—, que la crisis nacional produjera en materia de economía y los impactos sociales que ella implica (cfr. Zapata, 1995; Plan Estatal de Desarrollo Jalisco, 1995-2001).

Cabe destacar que la opción por la industria maquiladora entre la que destaca la electrónica, trajo consigo un incremento de la misma en el Estado, así como la creación de nuevos empleos. Sin embargo, al término del periodo del gobierno citado estas empresas y los empleos disminuyeron.

Los empleos generados por esta industria se caracterizan de manera más peculiar por hacer un uso intensivo de la mano de obra. Para tal fin, fue necesario introducir modificaciones al modelo de las relaciones laborales tradicionales, concebidas según Bensusan (1998) como el modelo mexicano de regulación laboral³; a través de la flexibilidad.

En esta tesitura, las relaciones laborales son comprendidas por la autora de este documento, como la ordenanza que rige las relaciones contractuales entre el trabajador y el patrón en el ámbito laboral, tanto externo como interno al centro de trabajo. Las dimensiones que encierra esta definición son analizadas por De la Garza (1992) y se refiere a los procesos de trabajo, la circulación de la fuerza de trabajo, la reproducción social de la fuerza de trabajo, así como el conflicto y la negociación en la contratación colectiva; última dimensión de las relaciones laborales cuyo interés recae en esta investigación.

² El estado de Jalisco al igual que México en general, estuvieron gobernados durante más de sesenta años por el Partido Revolucionario Institucional (PRI). Sin embargo con las elecciones estatales para el periodo de gobierno 1995-2001, Jalisco pasó a ser gobernado por un partido político de oposición denominado Acción Nacional a través del Ing. Alberto Cárdenas.

³ Que se caracteriza por el reconocimiento de altos estándares de protección a los asalariados, vistos como garantías a la posible y absoluta discrecionalidad patronal en la contratación y el uso de la fuerza de trabajo.

Es así, que para efectos de este trabajo de investigación el concepto de flexibilidad se asume en contraposición a la rigidez que aún caracteriza al marco institucional de regulación de las relaciones laborales. Dicha rigidez pretende brindar una serie de garantías de protección a los trabajadores de nuestro país. Esto conlleva, desde el punto de vista del patrón, normas jurídicas que limitan su margen de actuación para incrementar la productividad. Por ello, el concepto de flexibilidad que aquí se retoma tiene que ver con la capacidad del patrón de poder asignar horarios de trabajo, estándares de producción, formas de pago, monto de salario, formas de contratación, despidos, entre otras, sin la respectiva negociación de las partes involucradas: patrón y trabajador (Arriaga, 2001).

Ahora bien, las transformaciones que las relaciones laborales han venido sufriendo en detrimento de los derechos de los trabajadores, no sólo los han dejado inermes en lo que a defensa de sus derechos se refiere sino que, ha propiciado que esta mano de obra se reconfigure. Es decir, el trabajador que emerge de esta lógica flexible, es resultado de una serie de tensiones entre el determinismo de las estructuras y la cualidad del trabajador de ser agente capaz de implementar prácticas que le permitan socializar con la nueva realidad.

Por ello, en esta pesquisa pretendemos analizar si las respuestas a la flexibilización de las relaciones laborales, por parte de los trabajadores de esta industria, son de carácter formal o informal y/o colectivas o individuales. Asimismo perseguimos, identificar como se ha transformado el modelo de la contratación colectiva en un modelo de contratación individual, así como conocer el impacto en los trabajadores. También, nos proponemos ilustrar con un estudio de caso, que representa para los trabajadores de la empresa IBM estar involucrados en una lógica flexible, sobretodo en lo que a relaciones laborales se refiere, para posteriormente conocer las acciones que los trabajadores de la empresa antes

mencionada, implementan como respuesta a su situación laboral, y los alcances de las mismas. Sin embargo, para efecto de esta ponencia solo mostraremos lo que se refiere a la transformación de la contratación colectiva a un modelo de contratación individual, a través principalmente del análisis hemerográfico desde la teoría de los campos de Pierre Bourdieu.

Marco analítico para la reforma a la legislación laboral

Para aproximarnos al análisis de la información hemerográfica, recabada en torno a esta investigación, partiremos de algunas reflexiones teóricas de Pierre Bourdieu referente a la noción y la lógica de los campos. Un campo en sentido estricto, es para Bourdieu “un espacio de conflictos y competición”. La definición de este concepto nos implica pensar sobretodo, en una entidad —que el autor designa como agente— capaz de entablar diversas relaciones. Estas relaciones son dadas de acuerdo a su posición dentro del campo, así como también al volumen y estructura de su capital, sea este de tipo económico, cultural y/o simbólico. De esta manera y en términos analíticos, “un campo puede definirse como una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones.” Estas posiciones se definen de manera objetiva en su existencia y en las determinaciones que imponen a sus ocupantes (agentes) convirtiéndolos, de acuerdo con el autor en dominantes y dominados.

Por ello, para efectos de esta investigación, hemos encontrado pertinente la Teoría de los Campos de Pierre Bourdieu, dado que la disputa presentada en torno a la flexibilización de las relaciones laborales, nos lleva a la construcción e interrelación de diversos campos que explican —aunque de manera no exhaustiva— el fenómeno antes mencionado. En él se encuentran presentes los campos político y económico, así como también el jurídico laboral⁴,

⁴ Propuesto por Luis Arriaga en su tesis de Maestría en Filosofía Social intitulada “Flexibilidad contra empleo estable: el debate por la reforma a la Ley Federal del Trabajo” presentada en Guadalajara, Jalisco en Enero de 2001.

que funge como campo que aglutina la interrelación de los dos anteriores. En cada uno de los campos mencionados, existen agentes que ganan o pierden en la negociación para reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT), y así legitimar la flexibilización de las relaciones laborales. En suma, señala Bourdieu que “solamente estudiando cada uno de estos universos o campos, podemos determinar cómo son constituidos concretamente, en dónde terminan, quiénes forman parte y quiénes son excluidos de ellos, y si realmente constituyen un campo”.

De esta manera, aunque Bourdieu reconoce la dificultad de articular los campos entre sí, señala la necesidad de preguntarnos de manera recurrente, con respecto a cada campo cuáles son sus límites y cómo se articulan con otros campos. Por consiguiente, dice el autor, “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 de cada campo”. En este sentido, David Velasco citado en Arriaga (2001), propone tres criterios para conformar cada uno de los campos, los cuales son: agente o institución, capital específico y un determinado grupo de reglas.

Ahora bien, antes de pasar a la construcción de los campos señalados, precisamos con el afán de establecer un argumento que avale nuestra propuesta de la interrelación de los mismos, tomar algunas reflexiones teóricas de Jesús Galindo⁵ (1990).

Al respecto, el autor señala que “el sentido de un campo empíricamente delimitado está dentro, pero también está afuera”. Con esta afirmación Galindo alude al efecto tanto de interioridad como de exterioridad. El primero consiste en la ausencia de cambio por contacto con el exterior; en él todo el proceso vital se genera y transforma mediante composiciones

interiores al campo. Mientras que en el efecto exterioridad sucede todo lo contrario. En este segundo efecto, el cambio se presenta por el contacto con el exterior.

En este sentido, en tanto que la exterioridad funge como un factor de cambio y la interioridad como una estructura que proporciona estabilidad al campo o a los campos; la interrelación de los mismos de acuerdo a Galindo, nos acerca nuevamente a la concepción que Bourdieu ofrece acerca del mismo: “el campo es escenario de relaciones de fuerza y de luchas encaminadas a transformarlas y, por consiguiente, el sitio de un cambio permanente”, aunque, de igual manera “el campo es un campo de luchas por la conservación o la transformación de la configuración de dichas fuerzas”. De esta manera, la interioridad como puente a la continuidad de cada uno de los campos, evita el caos de una sociedad de cualquier época y lugar determinado. Mientras tanto, la exterioridad, es decir, la relación de un campo con otros campos, contribuye al avance de cualquier índole de una sociedad. Así pues, se explica como un asunto jurídico, como es el caso de la reforma a la LFT, es pertinente o no ajustarlo a los requerimientos del mercado, como son la productividad y la competitividad, o bien, hasta que punto la política cumple su cometido de ejercitar un gobierno para todos, a través de hacer cumplir y cuidar la finalidad de sus marcos legales, para el caso que nos ocupa la LFT.

a) Campo económico

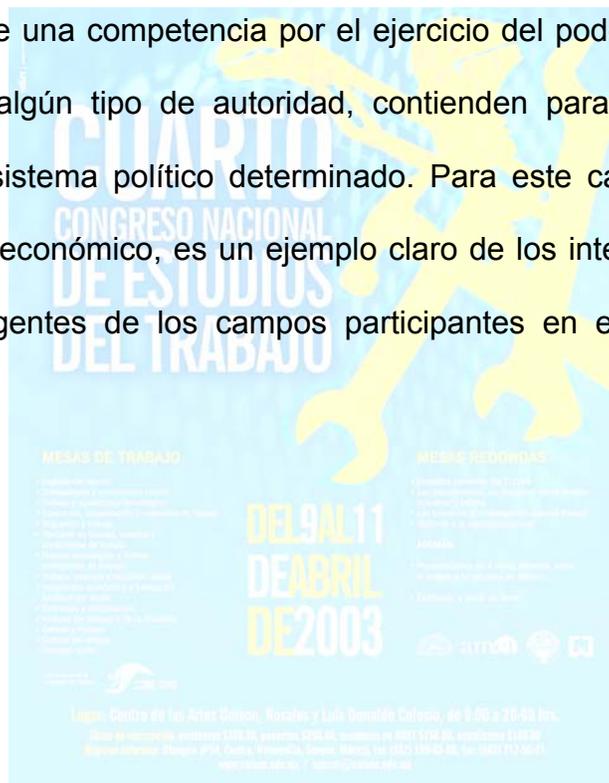
La economía es un espacio en el que de manera constante y permanente se genera una competencia por adquirir riqueza. En la competencia por alcanzar tal riqueza se enfrentan los agentes con capacidad para obtenerla. Sea que estos agentes posean capital económico, capital social (conocimientos, red de relaciones), etc. para reproducir su capital, de tal

⁵ Jesús Galindo Cáceres, pertenece al Programa Cultura de la Universidad de Colima.

manera que se vea reflejado en el incremento de sus ganancias económicas y de su posición en la estructura social. Por ello, este campo al carecer de recursos económicos y tecnológicos necesarios, para lograr cumplir las exigencias de su medio —productividad y competitividad—, pone en juego otros tipos de capital, como el social y el simbólico, que reactiven a otros campos como son el político y el jurídico laboral.

b) Campo político

La política es el lugar de una competencia por el ejercicio del poder, en el que los diversos agentes investidos de algún tipo de autoridad, contienden para formular o reformar los marcos legales de un sistema político determinado. Para este caso, la reforma a la LFT, requerida por el campo económico, es un ejemplo claro de los intereses en juego por parte de cada uno de los agentes de los campos participantes en este proceso de reforma.



c) Campo jurídico laboral

El campo jurídico es el ámbito de una competencia por el monopolio del derecho; es decir, por el monopolio de la distribución de un buen orden social. En este orden, los agentes con el poder debido, se enfrentan para interpretar la ley, que consagra la visión legítima, recta, del mundo social. De esta forma la actual LFT pretende equilibrar las relaciones obrero patronales favoreciendo a los trabajadores, dado que reconoce una desventaja intrínseca de los empleados en esta relación (cf. Arriaga, 2001).

El capital en disputa: dinamismo de la interrelación de campos

La interacción entre los campos señalados, como ya lo menciona Bourdieu, pone en juego cada uno de sus capitales. Para el caso del campo económico, por ejemplo, los cambios que se presentaron en este sector, tanto en el ámbito internacional como nacional en las últimas dos décadas, condujeron a una contracción de la demanda interna, a la segmentación de los mercados y los consumidores en forma polarizada y a la reestructuración del aparato productivo, lo que ha ejercido una fuerte presión sobre la competencia y modificado la gestión estratégica de las empresas (García y otros, 1995; citado en García, A. y otros, 1999).

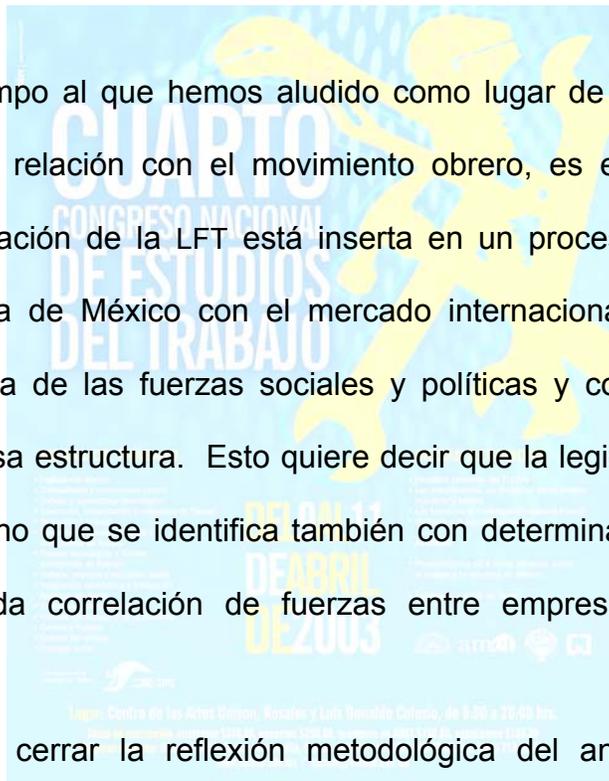
Por tanto, algunos de los desafíos para generar una mayor competitividad y productividad dentro de las organizaciones son: reducir sus costos laborales, tener actitudes favorables de los trabajadores para apoyar la productividad y mantener relaciones con proveedores fiables y puntuales (García, A. y otros, 1999).

Asimismo, el campo político y como resultado de lo acaecido en el campo económico en el periodo citado, pretende ilustrar cómo una estructura de relaciones entre el Estado y el

sindicalismo organizado, producto de una estructura política gestada cincuenta años atrás, hace frente a un proceso de reestructuración de tipo económico como el que ha tenido lugar en México, al menos desde 1985 a la fecha.

De manera que estructura política y coyuntura en este caso económica, están entremezcladas y buscan determinar el campo dentro del cual se definirán en los próximos años los destinos del sistema de articulación entre el Estado y el movimiento obrero (Zapata, 1995).

Por último, el campo al que hemos aludido como lugar de gestación de los nuevos destinos del Estado en relación con el movimiento obrero, es el jurídico laboral. De tal manera que la promulgación de la LFT está inserta en un proceso de modificación de la relación de la economía de México con el mercado internacional y se corresponde con cambios en la estructura de las fuerzas sociales y políticas y con el lugar que ocupa el movimiento obrero en esa estructura. Esto quiere decir que la legislación laboral no es sólo una cuestión jurídica, sino que se identifica también con determinados procesos políticos y plasma una determinada correlación de fuerzas entre empresarios, obreros y Estado (Zapata, 1995)



Finalmente, para cerrar la reflexión metodológica del análisis hemerográfico del proceso de reforma a la LFT, queremos resaltar que los capitales en juego y las reglas que los rigen, se destacan en el siguiente apartado que describe a los agentes o entidades participantes en los campos citados.

Entidades participantes en el proceso de reforma a la LFT

En este apartado trataremos de caracterizar y esquematizar las diversas posiciones de las entidades involucradas en el proceso de reforma a la LFT. Ahora bien, las posiciones de cada una de las entidades participantes serán estudiadas desde el campo al que pertenezcan, así como de acuerdo al campo que en el momento se analice. Los aspectos que serán tomados en cuenta para la descripción de los agentes son de acuerdo a la siguiente lógica: conformación, intereses, posturas, contradicciones internas entre agentes del mismo campo, estrategias de negociación y propuestas.

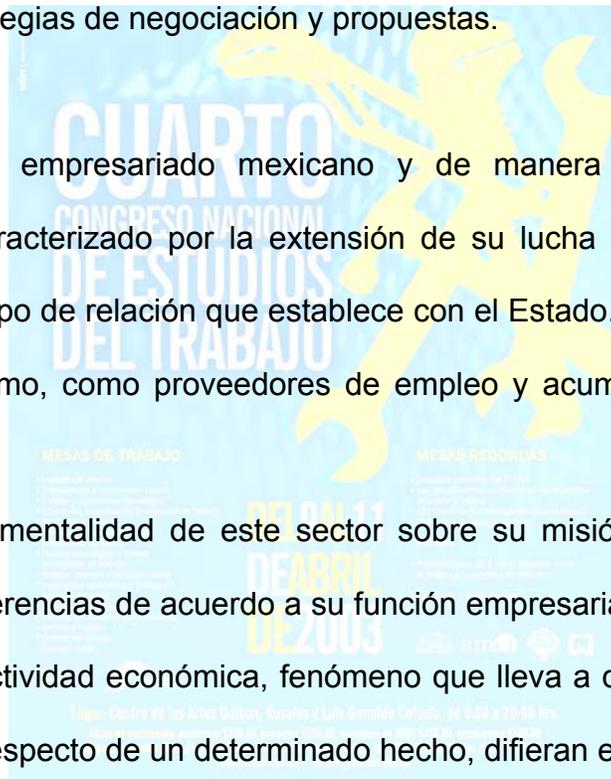
Sector empresarial

Para Camp (1990), el empresariado mexicano y de manera especial el de Jalisco, generalmente se ha caracterizado por la extensión de su lucha familiar por una posición social, así como por el tipo de relación que establece con el Estado. Menciona que este actor social, se define asimismo, como proveedores de empleo y acumuladores de riqueza con conciencia social.

En cuanto a la mentalidad de este sector sobre su misión en la sociedad, Camp sostiene que existen diferencias de acuerdo a su función empresarial, su tamaño, su lugar de residencia y hasta su actividad económica, fenómeno que lleva a que las posturas entre los actores de este sector respecto de un determinado hecho, difieran entre sí.

Ahora bien, para efectos de su análisis, lo hemos observado a través de las diversas organizaciones en que ellos se agrupan; las cuales “les han servido de portavoz para verter sus opiniones con respecto a la posible reforma de la LFT” (Arriaga, 2001).

Así pues, las principales organizaciones empresariales se dividen en dos grupos. El primero se conforma por las agrupaciones denominadas instituciones públicas que se



organizan conforme a la Ley de Cámaras de Comercio y de las de Industria, promulgada el 2 de mayo de 1941. Las organizaciones que forman parte de esta denominación son: CONCANACO (Confederación de Cámaras de Comercio), CONCAMIN (Confederación de Cámaras Industriales), CNIT (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación) y CANIETI (Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones e Informática). El segundo grupo son las organizaciones que se califican como Instituciones Privadas, constituidas como Asociaciones Civiles a iniciativa de los empresarios. En este rubro, están las organizaciones ABM (Asociación de Banqueros de México), COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana), CCE (Consejo Coordinador Empresarial) y UAN (Unión Nacional Agrícola).

Las organizaciones caracterizadas como públicas, persiguen representar los intereses de sus agremiados. Constituyen un órgano de consulta y colaboración con el Estado y actúan como arbitro en los conflictos que surjan entre sus afiliados, además de desempeñar la sindicatura en las quiebras de industriales y /o de comerciantes. En tanto, las instituciones privadas, representadas por el CCE que surge como respuesta a los acontecimientos sociales y políticos que tuvieron lugar durante el régimen del presidente Luis Echeverría, constituye una respuesta a los planteamientos reformistas que se formularon durante ese sexenio. Esta organización empresarial se conforma por las organizaciones siguientes: CONCANACO, CONCAMIN, COPARMEX, ABM, CMHN, AMIS (Arriola, 1981).

Cabe destacar que este sector a pesar de ser muy heterogéneo, es el que mayor unidad ha mostrado en el debate a la reforma de la LFT. Esta unidad al menos manifiesta en los escenarios públicos, le proporciona mayor ventaja para lograr sus objetivos en lo que a la

reforma se refiere. Al respecto Galindo (1990) señala que “un interior fuerte puede aprender mucho del exterior, puede dialogar con él, puede ponerse en su lugar sin peligro de enajenación”, “puede enfrentarse a cualquier situación y sobrevivir”. Lo anterior se puede confrontar en los intereses manifestados en las declaraciones realizadas por dirigentes de las diferentes organizaciones empresariales ante un mismo fenómeno, que es la reforma a la legislación laboral. Por ejemplo, es clara la coincidencia en los intereses que buscan. Entre los que resaltan incentivar la productividad y la competitividad para adecuar los procesos productivos a las reglas del comercio y la globalización. Y un medio para lograr tal cometido, en una primera etapa, sostiene es la nueva cultura laboral; aunque posteriormente se requiera de realizar los cambios necesarios a las relaciones laborales⁶.

Aunque cabe destacar que este sector así como ha manifestado unidad al interior del mismo en las declaraciones públicas, también ha mostrado ciertos cambios en las posturas referentes a la reforma de la legislación laboral desde el inicio de la misma a la fecha. Así lo señala el análisis de opinión realizado por la Subsecretaría del Trabajo del gobierno capitalino “...a diferencia de hace algunos meses, el sector empresarial relegó de su discurso la mejoría de las condiciones de bienestar del asalariado y la agilización de la justicia laboral para anteponer la urgente necesidad de modificar la ley laboral y crear condiciones más flexibles de contratación”, “...la parte patronal también ha ido relegando de su discurso la preservación de las conquistas obreras al insistir en una nueva relación laboral basada en la productividad”⁷.

⁶ Corroborar los periódicos del Financiero con fechas 27 de julio de 1995, 17 de julio de 1997, 12 de agosto de 1998, 15 de septiembre de 1998, 4 de octubre de 1998 en la sección economía.

⁷ Periódico Financiero, 12 de agosto de 1998, sección economía.

En cuanto a sus propuestas, este sector a través de sus distintas organizaciones, como Coparmex, Canacintra⁸ y Concanaco, plantearon primero en 1989 una serie de peticiones que no se llevaron a discusión en el ámbito público. Sin embargo, para 1995 presentaron otro documento en el que se buscaba dar una flexibilidad a la relación laboral; contratos temporales, por hora o jornada reducida; racionalizar las causales de recesión del contrato de trabajo; establecer una limitación en cuanto a la responsabilidad en los juicios laborales por el pago de los salarios caídos. En materia de salarios, incluir expresamente el pago por hora; democratizar la huelga; desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje, así como los contrato ley. También buscan establecer contratos de capacitación que no impliquen relación laboral; modificar el sistema de ascensos que sea por capacidad y no por antigüedad; revisar el estatus de prestaciones laborales y sindicales de los trabajadores de las empresas estatales de acuerdo al mercado de trabajo; eliminar las cláusulas de exclusión de ingreso y separación; libertad a sindicarse o no, y un sindicalismo apolítico⁹.

Las estrategias de negociación implementadas en el proceso de reforma por este sector, o bien, las prácticas¹⁰ en términos de Bourdieu, llevadas a cabo para dicha negociación que lo han guiado a ocupar una posición dominante, no solo a él como agente, sino al campo al que pertenece para esta investigación, que es el económico, sobre los otros campos y agentes, han sido sobretodo la explotación del capital social y simbólico.

⁸ Cámara Nacional de la Industria de la Transformación. La ley de cámaras separó a Concanaco de Concamin y condujo a la creación de Canacintra (Arriaga, 2001).

⁹ Periódico Financiero 27 de junio de 1995.

¹⁰ La práctica entendida como un sentido práctico, de un sentido del juego socialmente constituido. En principio, se trata de describir las formas más humildes de la práctica, las acciones rituales, las elecciones matrimoniales, las conductas económicas cotidianas, etc. Es decir, dicho concepto, escapa tanto del objetivismo de la acción, entendida como reacción mecánica carente de agente, como del subjetivismo, el cual describe la acción como la realización deliberada de una intención consciente, como libre propósito de una conciencia que establece sus propios fines y maximiza su utilidad mediante el cálculo racional.

Es decir, en gran medida el sector empresarial ha utilizado discursos en torno a la necesidad de reformar la legislación laboral, que tiene que ver con el capital de los significados, de las representaciones, de lo simbólico, etc., aunque de fondo sea el capital económico el que motive cada una de sus acciones. Por ejemplo, citan argumentos, tales como: “La intención es arribar al nuevo milenio con un marco legal ágil y acorde a los retos de la globalización”, “...las adecuaciones a la legislación laboral no pretenden explotar a la gente, sino crear condiciones jurídicas que den certidumbre al aparato productivo nacional, para que éste a su vez se anime a invertir y a crear las plazas que el país requiere anualmente”¹¹. “...de seguirse deteriorando la planta productiva del país podría haber problemas sociales, por lo que trabajar hacia una nueva cultura laboral, constituye un factor fundamental porque ayudará a la creación de más empresas y fuentes de empleo”¹². “Nosotros lo que buscamos es una profundización en la cultura laboral, ya que requerimos que el país sea más competitivo, y que las empresas puedan tener una mejor manera de incrementar la remuneración de los trabajadores”¹³, etc. De esta manera, los empresarios, a través de las declaraciones que han estado realizando durante el proceso de reforma a la LFT, han explotado los ideales de una sociedad, tales como la esperanza de pertenecer al primer mundo, la instauración de la equidad, la paz social y el nacionalismo.

Ahora bien, cabe destacar que, quién ha llevado la batuta en el debate público a la reforma de la legislación laboral por parte de este sector, han sido principalmente la Coparmex con un 35% de participación y el CCE con un 22%. A esta posición se han sumado otras cámaras y organizaciones empresariales, tales como la Asociación Mexicana

¹¹ Periódico Financiero 4 de octubre de 1998. Sección Economía.

¹² Periódico Financiero 27 de julio de 1995

de Ejecutivos de relaciones Industriales (AMERI), que en conjunto acumulan una participación de 17%¹⁴.

En este sentido, y para efectos de esta investigación, queremos resaltar que el sector empresarial del ramo de la electrónica, representado por la CANIETI, ha permanecido 'al margen' del debate. Su participación la ha limitado a 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 (Arriaga, 2001). Por citar solo algún ejemplo, Federico Chávez representante de esta organización, señala que "la industria electrónica volverá este mes a la mesa de negociaciones con las autoridades de Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI), en una nueva búsqueda por alcanzar condiciones más favorables para el desarrollo de este sector en México. Se intenta alcanzar acuerdos en materia de política industrial y tributaria: reducir la tasa de 3.4% del ISR (Impuesto sobre la Renta), agilizar trámites fiscales, modificar el programa PITEX (Programa para la Importación Temporal de Exportación), así como la inclusión de México en el ITA (Acuerdo Internacional en el que están adheridos los principales países en el ramo electrónico)"¹⁵. Aunque la CANIETI se ha limitado de expresar de manera abierta la urgencia de realizar una reforma a la LFT, sin duda alguna, es evidente que apoyan una propuesta flexibilizadora y con pocas prestaciones laborales (Arriaga, 2001), basta con observar la

¹³ Periódico Financiero 17 de julio de 1997. Sección Economía.

¹⁴ Periódico Financiero 12 de agosto de 1998. Sección Economía.

¹⁵ Periódico Público 8 de julio de 1999.

realidad en sus centros de trabajo, donde de facto existe la flexibilización de las relaciones laborales, sobretodo en lo que compete a la contratación¹⁶.

Por último, los buenos deseos de las cúpulas empresariales persiguen aprovechar la coyuntura de una economía de mercado para ganar nuevamente el terreno perdido con ocasión de la Revolución Mexicana, pero ahora con la ley de su parte, en la que los trabajadores mexicanos desempeñaban sus labores en graves condiciones de injusticia y explotación¹⁷.

Las organizaciones sindicales: oficiales e independientes

La historia del sindicalismo en México, expresan, Medina Nuñez y Flores Robles (1999), ha sido y sigue siendo un proceso complejo de luchas, frustraciones, represión, conquistas, burocracias institucionalizadas y rebeldías permanentes. Su presencia en el tiempo, se expande a través de diversas organizaciones sindicales. Las oficiales que se caracterizan por su subordinación a las directrices generales del gobierno y las no oficiales o bien independientes. De esta manera el sindicalismo oficial dada su estrecha relación con el Estado, contribuye al nacimiento del corporativismo sindical en la época del presidente Lázaro Cárdenas, con la finalidad de controlar a los diversos sectores sociales.

Cabe destacar, que el corporativismo como política gubernamental, proviene de una orientación ideológica estatista y se ejecuta en la forma de decisiones que buscan la fragmentación de las clases sociales con el propósito de facilitar el predominio estatal y disminuir la fuerza y los proyectos de la sociedad civil. La supeditación y el control de los

¹⁶ Cf. Periódico El Occidental 21 de noviembre de 2001. Gaceta Universitaria de la Universidad de Guadalajara 10 de diciembre de 2001, etc.

trabajadores es el objetivo fundamental que define este sistema de relaciones, utilizando en muchos casos la coerción y la violencia (Medina y Flores, 1999).

Otra característica que los autores destacan del corporativismo es su estrecha relación con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), a través de las organizaciones obreras y otras corporaciones. Aunque cabe resaltar, que esta relación y en general la relación con el estado, no se trataba solo de un mecanismo de dominación política ó control unilateral; si no que también, en su momento, significó captación de poder por parte del obrero, así como participación e injerencia en las decisiones nacionales, en tres sentidos: gestión del sistema político, reproducción pública de la fuerza de trabajo y gestión de la economía.

Asimismo, al igual que sucede en el sector empresarial, el sindicalismo en México, hoy día se caracteriza por su heterogeneidad, sobretodo en lo que respecta a los intereses que persiguen. En este sentido Edur Velasco (1999) menciona que la estructura de poder dentro del movimiento sindical en México, se ha visto modificada como consecuencia de los procesos de privatización y ajuste en las antiguas empresas públicas, debilitando el tradicional peso de los sindicatos nacionales a favor de los sindicatos de empresa y de las federaciones estatales. Espacios tradicionalmente dominados por los grupos empresariales locales, así como por las empresas transnacionales dominantes en las distintas zonas económicas del país.

Por consiguiente, el autor expresa que a la par de la modernización —llevada a cabo desde las cúpulas— existe una corriente que brota desde abajo, es decir, desde la base

¹⁷ Cf. Página de Internet <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07art123.html> “Surgimiento del Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo” Recopilación realizada por Darío Rojas Macías, Secretario General de la Universidad Obrera de México.

trabajadora, de democratización y coordinación de la resistencia sindical, que tiene como columna vertebral los sindicatos de servicios públicos que han logrado mantenerse en pie frente a los embates de la privatización, que ha dado lugar a nuevas formas de gestión sindical, mucho más horizontales y permeables a las demandas de los trabajadores.

De tal forma que ahora existe un mosaico, a diferencia del sindicalismo de antaño, de representaciones sindicales y una gran diversidad de propuestas y alternativas, que han repercutido fuertemente. En este contexto recuperan posiciones y ganan en autonomía, las trayectorias sindicales regionales, que tienden a rebasar en su creatividad a las iniciativas provenientes de los anquilosados Comités Ejecutivos Nacionales. De esta manera, el proceso de crisis del corporativismo tradicional da lugar una intensa competencia por la legitimidad y el profesionalismo de las distintas ofertas de gestión sindical (Velasco, 1999).

En cuanto a las organizaciones sindicales, el autor antes mencionado presenta a la estructura del Congreso del Trabajo (CT) como la máxima organización obrera. Esta organización se constituye principalmente por el movimiento sindical oficial, a través de tres tipos de sindicatos: sindicatos nacionales e industriales, federaciones regionales de sindicatos de empresas que se agregaban en confederaciones y las federaciones de empleados públicos. Por tanto, las organizaciones obreras oficiales al menos en el estado de Jalisco son:

FTJ/CTM	<i>Federación de Trabajadores de Jalisco /Confederación de Trabajadores Mexicanos</i>
FROC/CROC	<i>Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos/Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos</i>
CROM	<i>Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos</i>
CGT	<i>Confederación General de Trabajadores</i>
COR	<i>Confederación Obrera Revolucionaria</i>
Por otro lado, existe también otro tipo de organizaciones sindicales no oficiales, tales como:	
UNT	<i>Unión Nacional de Trabajadores</i>
CIDJ	<i>Coordinación Intersindical Democrática Jalisciense</i>
CIPM	<i>Coordinadora Intersindical Primero de Mayo (Medina y Flores, 1999).</i>

Cabe destacar que algunas de estas organizaciones, tanto empresariales como sindicales, son las que conforman cada uno de los frentes constituidos para el debate a la reforma de la LFT. Aunque es preciso mencionar que no han sido los únicos protagonistas en este acontecimiento. A pesar de que es un fenómeno que compete a estos dos actores sociales, se ha visto la participación de otros actores, tales como: partidos políticos, congreso del trabajo, organizaciones no gubernamentales, entre otros.

Un rasgo que ha caracterizado a este sector es la falta de unidad entre los intereses del mismo en torno a la reforma de la LFT. En gran parte, esta situación se explica a que el

sindicato en la actualidad tiene resquebrajada su interioridad, lo que equivale a una identidad difusa. El sindicato perdió el control de las relaciones mantenidas con su exterioridad; es decir, con otros campos que le son ajenos, y como consecuencia esta situación le ha imposibilitado promover un cambio dirigido de sí mismo (cf. Galindo, 1990).

Las discrepancias que este sector ha manifestado en sus posturas respecto a la temática mencionada son evidentes. Por un lado, el sindicalismo independiente demandó del movimiento obrero organizado, sobreponerse a su sumisión y debilidad ante la nueva embestida de gobierno y empresarios de modificar la LFT de manera unilateral, y continuar con acuerdos al margen de los contractuales con el pretexto de la nueva cultura laboral. “En realidad, ellos nunca han defendido los intereses de los trabajadores, sino que los sindicatos son utilizados como trampolín político. Prueba de ello lo podemos ver en el seno de la misma CTM, donde ex dirigentes ocupan puestos de senadores, diputados o gobernantes, declara el coordinador nacional del Frente Auténtico de Trabajadores (FAT)”¹⁸

Mientras, la CTM en voz de Rodríguez Alcaine su representante, expresa que por primera vez y sin intermediario, con dirigentes de la UNT, acordaron trabajar juntos para la defensa de los intereses obreros si se pretende reformar la legislación laboral¹⁹; Alcaine, anunció que la CTM prepara una reforma laboral alternativa a la proyectada por la oposición de izquierda y derecha²⁰. Ni el PRI ni la CTM agregó tienen temor a las reformas, pero tampoco tenemos prisa por llevarlas a cabo. Queremos hacer las cosas bien, con cuidado y con lealtad a los trabajadores²¹. Sin embargo, los sindicatos independientes manifestaron su

¹⁸ Periódico Financiero, 11 de diciembre de 1995.

¹⁹ Periódico Público, 4 de abril de 1998

²⁰ Periódico Público 17 de mayo de 1998

²¹ Periódico Público 22 de junio de 1998

oposición a cualquier enmienda de la normativa laboral, al considerar que las propuestas de gobierno, partidos políticos y empresarios lesionan la estabilidad en el empleo y los principales derechos colectivos como contratación y huelga²².

En este sentido, la STPS realizó un análisis de opinión. Los resultados obtenidos revelan que este sector persigue, más que mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, preservar los derechos plasmados en la actual ley. El análisis destaca que el discurso sindical en torno a la reforma de la LFT ha estado dominado por tres grupos que ocupan el 81% del escenario: la UNT con 31%, la CTM con 25% y el CT con el otro 25%²³.

CTM

Algunas de las propuestas de esta organización sindical²⁴ versan en torno a los siguientes aspectos:

- a) De años a la fecha, se está generalizando que los patrones formen o recurran a empresas de servicios para excluir de sus plantillas y contratos colectivos a trabajadores de diversas categorías, para considerarlos como tales en esas empresas con bajos salarios y nulas prestaciones.
- b) Por tanto, la ley debe modificarse a fin de que, si el patrón utiliza a una empresa de servicios para la ejecución de sus actividades, aquél, como tal, sea el único responsable con los trabajadores que se ocupen (Arts. 10, 12, 13 y 15).

²² Periódico Público 27 de agosto de 1998

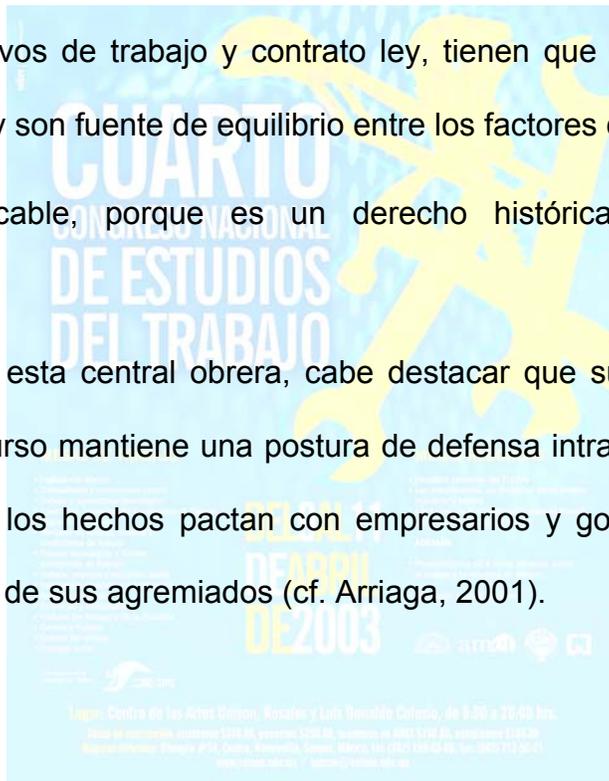
²³ Periódico Financiero 12 de agosto de 1998, Sección Economía

²⁴ Página de internet <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07ctm.html>

- c) Con frecuencia las relaciones de trabajo por tiempo determinado o eventuales están siendo utilizadas por los patrones a pesar de que los servicios sean continuos. Se debe contemplar la modificación del artículo 37 de la ley disponiendo que si los servicios son continuos o permanentes, independientemente del contrato que se celebre, será por tiempo indefinido. No deben admitirse los contratos a prueba. La ley vigente tiene previsiones al respecto.
- d) La antigüedad en el empleo se inicia el primer día en que el trabajador presta sus servicios. Al terminarse la relación laboral el patrón deberá regresar el importe de la prima de antigüedad acumulada. Al respecto se puede constituir un organismo nacional que anualmente reciba de los patrones las antigüedades de los trabajadores para fomentar el ahorro internacional, nacional y para evitar disposiciones indebidas.
- e) La capacitación y adiestramiento son fundamentales para elevar el nivel de vida de los trabajadores, y contribuir a la productividad. La STPS deberá desempeñar un papel más activo de apoyo, creando instituciones o escuelas con personal docente que imparta los cursos y programas respectivos, en especial para la micro y pequeña industria. Los escalafones deben moverse tomando en cuenta la capacitación y antigüedad.
- f) La productividad es importante para la clase trabajadora, aumenta la producción, es creadora de empleos, propicia la inversión, eleva la calidad y reduce precios. Debe impartirse con sentido distributivo. En consecuencia:
- ◆ Debe adicionarse a la ley un capítulo de productividad
 - ◆ La productividad tiene un contenido económico, pero deberá tener además un carácter social.

- ◆ En la productividad intervienen dos factores: uno de índole tecnológico y de condiciones de trabajo y otro de tipo social, que hace referencia a la distribución de los beneficios obtenidos como resultado de la productividad.
- ◆ En cada centro de trabajo se deberá integrar una Comisión Mixta de Productividad, y las subcomisiones necesarias con la finalidad de convenir los acuerdos en la materia y solucionar las controversias que con este motivo surjan, etc.
- ◆ Los contratos colectivos de trabajo y contrato ley, tienen que persistir porque rigen las relaciones laborales y son fuente de equilibrio entre los factores de producción.
- ◆ La huelga es intocable, porque es un derecho históricamente ganado por los trabajadores.

Aunque con respecto a esta central obrera, cabe destacar que su actitud es ambivalente. Mientras que en el discurso mantiene 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 agremiados (cf. Arriaga, 2001).



UNT²⁵

Uno de los grandes objetivos históricos de la UNT, es lograr una reestructuración democrática del sindicalismo, que permita, por un lado, autentificar y fortalecer a los sindicatos como organizaciones que defiendan y promuevan los intereses y los derechos de los trabajadores. Y que por otro, también como organizaciones, transformen y reviertan las inequidades y los desequilibrios inherentes al capitalismo, como organizaciones que impulsen el cambio y la justicia, desde una conciencia crítica por parte de la sociedad. Estos retos implican dismantelar al corporativismo, transformando al Estado, sus estructuras, prácticas y relaciones. Por tanto, la UNT convoca a todos los sindicatos del país a una reunión preparatoria para crear una Mesa de Concertación Sindical Nacional, de la que se derive la constitución de un frente común con propuestas propias frente a una imposición de reforma a la LFT.

Para la UNT, en este sentido, la reforma social y democrática del Estado debe de ser entendida puntualmente como la transformación de las estructuras, relaciones y prácticas corporativas del propio Estado en México. Sustituir al corporativismo por un proyecto democratizador, plural e incluyente parece ser la única opción de cambio verdaderamente válida para el movimiento sindical.

Por consiguiente, la reforma laboral productiva constituye la gran tarea pendiente en la agenda democratizadora del país, sobre la que no hay avances ni consensos y sobre la que, en cambio, existen propuestas unilaterales y excluyentes sumamente limitadas como, por ejemplo, la de suponer que la sola reforma de la LFT resolverá los rezagos productivos o

²⁵ Página de Internet <http://www.uom.edu.mx./trabajadores/07unt.html>

eliminará al corporativismo sindical, a sabiendas de que éste, no es solo sindical, sino también patronal, y que no podrá ser transformado en ausencia de una reforma profunda del papel y de las facultades gubernamentales en materia productiva y laboral. Por lo mismo, la UNT sostiene que la reforma laboral productiva debe realizarse en el contexto de una reforma estructural más amplia, de la reforma social y democrática del Estado. Algunos de sus principios irrenunciables más importantes son:

- ◆ Libertad de afiliación sindical
- ◆ Contratación colectiva
- ◆ Derecho a la representación sindical
- ◆ Libre expresión de las ideas
- ◆ Equidad en el trato
- ◆ Derecho de huelga
- ◆ Exclusividad en la contratación
- ◆ Derecho a la jubilación
- ◆ Derecho a vivienda
- ◆ Reparto de utilidades
- ◆ Seguridad social
- ◆ Salud e higiene en el trabajo
- ◆ Capacitación y adiestramiento
- ◆ Bilateralidad en las negociaciones
- ◆ Estabilidad en el empleo: derecho a la permanencia en el trabajo y a las obligaciones derivadas del patrón efectivo y del sustituto
- ◆ Salario igual para trabajo igual
- ◆ Jornada máxima de ocho horas
- ◆ Descanso semanal obligatorio
- ◆ Respeto a las garantías sobre el trabajo de las mujeres y los menores
- ◆ Respeto a las garantías de los trabajadores en materia procesal

En suma, la propuesta de reforma que presentó la UNT en los foros que se organizaron durante los meses de junio y julio de 1998, argumentaban la necesidad de avanzar y ganar en consensos en la apertura y creación de nuevos espacios democráticos de y para la sociedad. Por ello la reforma laboral no puede plantearse como un proceso aislado, de lo que acontece en su derredor como puede ser los cambios económicos y políticos, ni como una concertación cupular entre el gobierno y algunas organizaciones (cf. Arriaga, 2001).

Congreso del Trabajo

El CT está integrado por la mayoría de las confederaciones, federaciones y sindicatos del país, como tal es el más interesado en que la legislación laboral cumpla con sus fines y rechaza cambios o modificaciones que perjudiquen a los trabajadores. De tal manera, que si se llevan a cabo cambios a dicha legislación, la dirección de los mismos debe ir encaminados a mejorar las condiciones de los trabajadores. Además de que corresponde a ellos una intervención definitiva en el proceso de reforma, señala Joel López Mayren presidente de este Congreso²⁶. Sin embargo, la realidad difiere mucho de la declaración de López Mayren. “En conferencia de prensa, César Torrilla, miembro del Sindicato Mexicano de Electricistas, consideró que ninguna de las propuestas presentadas por el CT, la CTM, la UNT y la CROC, han sido consensadas con las bases, y ejemplo de ello es que ni los propios líderes seccionales conocen con precisión el anteproyecto de reforma. Los dirigentes de las grandes centrales obreras sólo se limitan a hacerle el juego al gobierno para legitimar un nuevo atraco, agregó Torrilla. Mientras tanto, Gonzalo Martínez Villagrán, de la Sección IX de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), dijo que el anteproyecto de reforma presentado por el CT, fue elaborado por un grupo de líderes sindicales, patrones y algunas autoridades, pues ni siquiera se convocó a asamblea para su análisis de parte de las bases. Apuntó que una reforma laboral cupular implicaría la cancelación de derechos circunscritos en la contratación colectiva, a fin de satisfacer las presiones de los empresarios y firmas transnacionales que exigen mayor flexibilidad laboral para invertir en el país²⁷.” En efecto, “en los últimos cinco años la militancia en el CT y la CTM disminuyó en más de un

²⁶ Página de Internet <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07ct.html>

²⁷ Periódico Financiero, 25 de agosto de 1998, Sección Economía.

50% y actualmente ambas centrales apenas aglutinan a 1.5 millones de asalariados”, señala el diario El Financiero²⁸.

Con el afán de alcanzar la unidad, el sector sindical organizó un frente para que se integrase a la mesa de dialogo con los empresarios. El frente sindical se conformo por la CTM, CROC, CROM, CT y UNT declaró José Antonio González, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Este frente en conjunto con el sector empresarial, acordaron dialogar en torno a los objetivos siguientes:

- a) Modernización.- se pretende la renovación de las relaciones laborales, que beneficie a los trabajadores y a la industria.
- b) Empleo.- entre los puntos de la agenda está el intercambio de opiniones de todos los sectores para la creación de más y mejores empleos.
- c) Productividad.- se planea impulsar la productividad en las empresas²⁹.

Por último, la lucha y competición que se presenta al interior del sector sindical como uno de los principales agentes del campo político, no ha podido sobreponerse a los embates del campo económico, representado y fortalecido principalmente por la unidad de los empresarios, y algunas otras entidades como organismos internacionales, entre otras.

En tal sentido, los campos son organizaciones de energía y formas de conducción determinada. En tanto su interioridad sea completa, —de la que las organizaciones sindicales carecen—, su capacidad de sobrevivencia aumentará; es decir, las posibilidades de imponerse y no sólo de resistir a los imperativos del campo económico se incrementarán, de ahí la necesidad de garantizar la estabilidad interior de este sector y de aquellos que

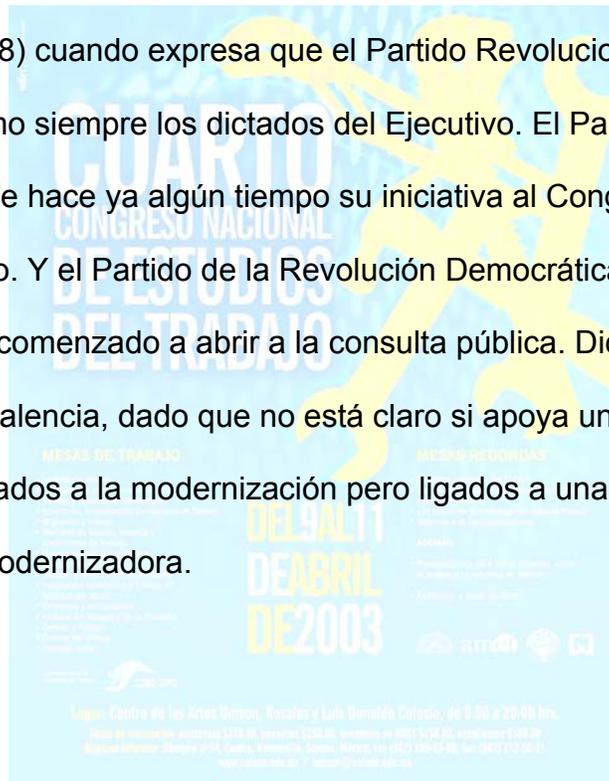
²⁸ Periódico Financiero, 6 de marzo de 2000. Sección Economía.

²⁹ Periódico Público, 9 de septiembre de 1998.

también conforman el campo político para llegar a una negociación equilibrada respecto de la reforma de la legislación laboral (cf. Galindo, 1990).

Partidos Políticos

Pese a la insistencia de que la reforma laboral es un asunto que compete sólo a los sectores productivos, los partidos políticos³⁰ también han participado de este hecho. Esta entidad que forma parte también del campo político, se ha impuesto al sector sindical. Así lo manifiesta Héctor de la Cueva (1998) cuando expresa que el Partido Revolucionario Institucional (PRI), espera simplemente como siempre los dictados del Ejecutivo. El Partido Acción Nacional (PAN), ha sometido desde hace ya algún tiempo su iniciativa al Congreso, anticipándose a los deseos del empresariado. Y el Partido de la Revolución Democrática (PRD), que ha trabajado un anteproyecto que ha comenzado a abrir a la consulta pública. Dicho anteproyecto se caracteriza por su ambivalencia, dado que no está claro si apoya una reforma a la LFT bajo la visión de estar preparados a la modernización pero ligados a una lógica social, o bajo una visión parlamentaria y modernizadora.



³⁰ Sobre todo aquellos partidos políticos que mayor representación y peso poseen en el Congreso de la Unión, después de las elecciones del 2 de julio de 2000.

EL PRI

Hasta el momento este partido político no ha hecho pública ninguna postura clara en torno a la posible reforma de la LFT. Sin embargo, por su relación corporativa con sindicatos obreros (CT) 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, proporcionaría precios más competitivos a nivel internacional. Empero, estos objetivos significarían la reducción de algunos derechos laborales (empleo estable, jornada laboral de 8 horas, contratación colectiva, entre otros) y control salarial (Arriaga, 2001).

EL PAN

La fracción parlamentaria de este Partido, se encargó, de darle forma jurídica a las propuestas empresariales, al compromiso gubernamental con éstas, y a las recomendaciones de la OCDE, presentando en el Senado de la República una iniciativa de decreto que reformaba el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y una iniciativa de decreto que reformaba a la Ley Federal del Trabajo. Ambas iniciativas tenían, al decir de quienes las elaboraron, los abogados Carlos de Buen Unna y Néstor de Buen Lozano, un propósito claro: darle al patrón mayor apoyo legal para buscar más productividad y más facilidad en la movilidad dentro de la empresa. De esta manera, productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia han fungido como los principios articuladores de la propuesta neoliberal a la nueva Ley Federal del Trabajo impulsada por el PAN. El Partido Acción Nacional propone los siguientes cambios:

1. Que la productividad fuese de interés social (Art. 5)
2. Ampliación del porcentaje de trabajadores extranjeros en las empresas (Art. 8)
3. Supresión de la estabilidad en el empleo, al introducir en la relación laboral el periodo de prueba (Arts. 37 y 38)
4. Individualización de la prima de antigüedad, sacándola del salario para depositarla en una cuenta bancaria, bajo el control del INFONAVIT y la inspección del trabajo (Art. 44, fracciones I, V y VIII).
5. Despido del trabajador, sin responsabilidad para el patrón si el trabajador daña la imagen de la empresa (Arts. 48 fracción III).
6. Sustitución de la reinstalación por el pago de la indemnización (Art. 54)
7. Flexibilización de las condiciones de la fuerza de trabajo para el patrón, por razones de productividad o de mercado, las redujera a la baja (Arts. 56 y 57).
8. Flexibilización del horario, los días laborales, el lugar de trabajo y las actividades del trabajador, en razón de la productividad o del mercado (Art. 60).
9. A fin de mejorar la productividad, flexibilización del tiempo de trabajo, pudiendo ser la jornada de trabajo de nueve horas (Art. 63).
10. Flexibilización del puesto, categoría y lugar de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa y atendiendo a la productividad (Arts. 70, 71 y 72).
11. Reducción de los días de descanso obligatorio, de 9 a 3 (Art. 73).
12. Obligatoriedad del plan y los programas de productividad (Arts. 133, 135, 136 y 143).

13. Supresión de la antigüedad como principal factor de preferencia para ascender de categoría o para realizar cualquier movimiento de puesto (Art. 1444).
14. Disolución del sindicato en el comité de empresa, mismo que tiene capacidad para celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo (Arts. 276 y 297).
15. Eliminación del contrato ley (Arts. 297 y 299).
16. Flexibilización de los contratos colectivos, a la baja (Art. 305).
17. Supresión del Reglamento Interior de Trabajo (Art. 305).
18. Flexibilización de las condiciones colectivas de trabajo, subordinándolas a las circunstancias económicas (Art. 307).
19. Virtual cancelación del derecho de huelga (Arts. 323, 325, 329, 330 y 331).
20. Cancelación de las representaciones tripartitas y entrega de la resolución de los conflictos entre trabajo asalariado y capital, en las manos exclusivas del Estado. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son sustituidas por jueces de lo social de las entidades federativas y del Distrito federal (Art. 478)³¹.

Finalmente, este Partido propone un cambio radical que convierta a esta legislación en un documento sencillo, claro y operable; a diferencia del PRD que establece la revisión de por lo menos 40% de los artículos de esta normativa, es decir, alrededor de 400 cláusulas de la actual ley, señaló el coordinador de asuntos laborales del Acción Nacional en la cámara de diputados Javier Paz Zerza³². Sin embargo, “en un estudio realizado por miembros de la Red Mexicana de Estudios del Trabajo se expresa que en la propuesta del PAN desaparece el

³¹ Tomado de Revista Trabajadores <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07max.html>

carácter tutelar de la ley en materia colectiva y da preferencia a la tutela jurídica de los derechos individuales, abandonando a los trabajadores a las fuerzas del mercado, o al equilibrio de los factores de producción” (Arriaga, 2001).

EL PRD

El PRD señala Ortega (1998) como respuesta a la presentación del proyecto de reforma a la LFT de Acción Nacional, impulsó la elaboración de un anteproyecto de reforma laboral que perseguía adquirir la forma de iniciativa de ley. Las organizaciones participantes en la elaboración de tal documento fueron: el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y las fracciones democráticas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), ambas integradas a la UNT; una porción de funcionarios del gobierno de Cárdenas, encargados de la administración del trabajo en el Distrito Federal; la representación en México de la socialdemocracia alemana a través de la Friedrich Ebert Stiftung; y la representación de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) expresada a través de la oficina del Centro Nacional de Promoción Social (CENPROS).

Cabe subrayar que la propuesta de reforma por parte del PRD, se funda al igual que la propuesta del sector empresarial y del PAN, en los principios de la productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia, que caracterizan a la economía de mercado. Por tanto, la propuesta de este partido político consiste en:

Flexibilizar la jornada de trabajo diario

Eliminar el pago de horas extras

Evitar la contratación de nuevo personal

³² Periódico Público, 20 de mayo de 1998.

Flexibilizar la contratación a través del trabajo por tiempo discontinuo, indeterminado y por periodo de prueba de un mes.

Hace de la productividad el eje rector de todas las relaciones laborales y sociales

Busca sustituir las actuales Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación y Comités Nacionales de Productividad y Capacitación.

Suprime las funciones históricas del sindicato

Elimina a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y a la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades, para crear el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

Amplía la jornada diaria de trabajo hasta por diez horas y suprime el horario definido.

Suprime las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para crear jueces laborales del poder judicial estatal o del Distrito Federal.

Por último, Javier Paz Zerza, coordinador de asuntos laborales de Acción Nacional, señala que tanto el PRD como el PAN coinciden en al menos 15 puntos sustanciales, entre los que destacan: que la autoridad laboral traslade su dependencia al Poder Judicial; la desaparición del apartado B del artículo 123 constitucional, relativo a los trabajadores al servicio del estado, y voto secreto y directo de los trabajadores en los trámites colectivos como recuento de huelga y elección de su dirigencia nacional, entre otros³³.

Los analistas, observadores externos al proceso de reforma de la LFT

Para Enrique de la Garza investigador de la Universidad Autónoma de México (UAM), resulta claro que el sindicalismo mexicano tiende a resolver los problemas de las empresas y las

³³ Público 20/05/98

autoridades, pero en perjuicio de los trabajadores³⁴. Incluso sociólogos de la UAM, —Luis Méndez y Othón Quiroz— coinciden con De la Garza, cuando expresan que los acuerdos concertados son el resultado de la acción emprendida desde la autoridad laboral contra los derechos de los trabajadores, acción que terminaría, entre otras cosas, descalificando y haciendo peligroso el uso del recurso de huelga en los conflictos establecidos contra el capital³⁵. A diferencia de Armando Rendón, también investigador de la UAM, que sostiene que si bien, en México el sindicalismo es en muchos casos, sinónimo de baja eficacia en la defensa de los trabajadores, si representa una alternativa real para la defensa de los derechos laborales, que en México atraviesan por un mal momento³⁶. Coinciden diversos investigadores universitarios en la creación de una nueva reglamentación laboral que permita sacar a la clase trabajadora de una realidad precaria derivada de la situación en que se encuentra hoy vigente una normatividad en el papel persuasiva y en la realidad inexistente³⁷.

Para las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) el sector obrero jalisciense está desatendido por las autoridades gubernamentales, los sindicatos y la sociedad, a pesar de que los trabajadores viven desigualdades sociales y de trabajo muy fuertes³⁸. Por ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT) apunta a la necesidad de determinar un punto de equilibrio entre la flexibilidad promovida por las empresas y la protección del trabajador³⁹, ya que el desarrollo integral de la persona humana en el trabajo no contradice, sino que favorece más bien la mayor productividad y eficacia del trabajo mismo. “La empresa no puede considerarse únicamente como una sociedad de capitales; es, al mismo tiempo, una

³⁴ Financiero 03/04/95

³⁵ Financiero 19/11/95

³⁶ Público 31/08/00

³⁷ Financiero 27/06/95

³⁸ Público 27/04/98

sociedad de personas, en la que entran a formar parte de manera diversa y con responsabilidades específicas los que aportan el capital necesario para su actividad y los que colaboran con su trabajo” expresó con palabras de Juan Pablo II, Manuel Loza Macías, analista del periódico Financiero⁴⁰.

A manera de conclusión

La reforma a la legislación laboral es un asunto que ha venido tratándose desde la década de los ochenta, con la apertura de México a las exportaciones. Sin embargo, este fenómeno se agudizó a mediados de los noventa, con la llegada de la industria electrónica debido a la disposición de nuestro país para recibirla. La iniciativa de impulsar tal reforma, parte de los empresarios, seguidos por los partidos políticos y en última instancia el sector sindical, posición que lo coloca en desventaja con respecto a los demás agentes involucrados en el proceso de negociación para llevar a cabo la reforma ya citada.

De aquí la relación de la reforma a la LFT⁴¹ y el asentamiento de las empresas electrónicas. Ya que en gran parte, en el contexto nacional/local la industria electrónica representa la concreción de lo que acontece ha nivel internacional en los ámbitos económico, social y sobretodo laboral. Al respecto, Arriaga (2001) expresa: “De acuerdo al seguimiento que CEREAL⁴² ha dado a las condiciones laborales en estas empresas durante tres 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

³⁹ Público 02/02/98

⁴⁰ Financiero 12/12/95

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

En esta tesitura, es obvio como el campo económico, personificado sobretodo en los empresarios, y a través de sus diferentes tipo de capital, entre los que destaca el dinero, reactiva la lucha y competición entre los demás campos: el político y el jurídico laboral. Es decir, los empresarios bajo el discurso de incrementar la productividad para poder ser competitivos, promovían la distribución del ingreso y la elevación del nivel de vida de los trabajadores. Empero, el resultado ha sido la generalización del incremento de las cargas de trabajo, el recorte de personal o la disminución de salarios reales, como factores de flexibilidad que finalmente han contribuido al ocaso de las organizaciones sindicales (campo político) y la transformación de la legislación laboral (campo jurídico laboral).

En esta coyuntura, el campo político conformado por el sector sindical y los partidos políticos, es el campo que más batalla ha presentado al interior del mismo, con el fin de evitar una total sumisión al campo económico. En este campo, son los partidos políticos movidos por un interés partidista y electoral, quienes se han impuesto al sector sindical. Cabe señalar que la pusilanimidad presentada por este agente, es decir, del sector sindical se debe en gran parte a que no supo y no ha sabido manejar la relación de su interioridad con la exterioridad⁴³ que le rodea. Como ejemplo, basta mencionar que hasta hace unos años la legislación laboral había desempeñado un papel importante en la preservación del sistema

⁴¹ Que pretende legitimar lo que en la práctica ya existe y que poco a poco la industria local, así como el sector público van adoptando.

⁴² Centro de reflexión laboral

político, aspecto concurrente para el sostenimiento del esquema corporativo y por ende, para el mantenimiento de la estabilidad política⁴⁴, que le brindaba poder a este sector. Sin embargo, a la postre del régimen político/económico cimentado en la protección del mercado interno, el sector sindical sobretodo el oficial, no logró, o no buscó mecanismos de inserción a la nueva lógica económica. Y por tanto, solo le ha restado resistir para sobrevivir a tal embate.

Consiguientemente, el campo jurídico laboral, en este contexto es el de mayor vulnerabilidad. Las razones de lo anterior se deben a dos factores. Primero, a su fin último que es la equidad. Y segundo, al principio dinámico que envuelve a esta legislación. Dicho principio consiste en la adecuación de la LFT a los cambios presentados en la vida del país: “la legislación del trabajo tiene que ser un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita” (Cavazos, 1980). De tal manera, que mediante la construcción de discursos falaces⁴⁵ y la facilidad de que las instituciones jurídicas de índole laboral sean corrompidas, propician que el campo jurídico laboral este a merced de lo que acontece en los otros campos. Por ejemplo, en la declaración que hace el académico Ricardo de la Peña, resalta que la “legislación laboral ha desempeñado un papel importante en la preservación del sistema, aspecto concurrente para el sostenimiento del esquema corporativo”⁴⁶; mientras que José Antonio González titular de la STPS enfatiza el aspecto económico. González sostiene la necesidad de llevar a cabo la

⁴³ Los efectos de exterioridad pueden ser vistos como crecimiento o dominación; los efectos de interioridad, como resistencia o libertad.

⁴⁴ Periódico Financiero 27/06/95

⁴⁵ Como pudiera ser el de la nueva cultura laboral: “de seguirse deteriorando la planta productiva del país podría haber problemas sociales, por lo que trabajar hacia una nueva cultura laboral constituye un factor fundamental porque ayudará a la creación de más empresas y fuentes de trabajo”⁴⁵, expresó Carlos Abascal, presidente de la Coparmex (Periódico Financiero 27/07/95).

reforma a la LFT, de lo contrario, el país corre el riesgo de resentir una crisis de empleo⁴⁷, dadas las exigencias de los nuevos escenarios principalmente económicos, inmersos en la lógica de la competitividad internacional. En suma, la legislación laboral, ha fungido no solo como un instrumento para administrar la equidad, sino también para legitimar una forma de gobierno.

BIBLIOGRAFIA

- ◆ Arriaga, Luis (2001): *Flexibilidad contra Empleo Estable*, Tesis de Maestría en Filosofía Social, Instituto Libre de Filosofía.
- ◆ Arriola, Carlos (1981): *Los empresarios y el Estado en México*, F.C.E. México.
- ◆ Bensusán; Graciela (1998): “Los determinantes institucionales de la flexibilidad Laboral en México” En: *¿Flexibles y Productivos?. Estudios sobre flexibilidad laboral en México*, El Colegio de México, pp. 39-68, México.
- ◆ Bourdieu, Pierre y Wacquant L. (1995): *Respuestas por una Antropología Reflexiva*. Editorial Grijalvo.
- ◆ Covarrubias, Alejandro (1992): *La flexibilidad en Sonora* “Prologo” de Enrique de la Garza, El colegio de Sonora, Fundación Friedrich Ebert.
- ◆ Chavarín, R. Castillo, V. Y Ríos G. (1999): *Mercados Regionales de Trabajo y Empresa*, Editorial Universidad de Guadalajara, UCLA Program on México, Juan Pablos Editor, México.
- ◆ Camp, Roderic, A. (1990): *Los empresarios y la política en México: una visión contemporánea*, F.C.E., México.
- ◆ De la Garza, E. (1993): *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, Editorial UNAM/UAM-I, México.

⁴⁶ Periódico Financiero 27/06/95

⁴⁷ Periódico Público 29/05/98

- ◆ De la Garza, Enrique (1992): “El Tratado de Libre Comercio y el Futuro de la Contratación Colectiva en México” En: *Las Relaciones laborales y el Tratado de Libre de Comercio*, Graciela Bensusan (coord.), Editorial UAM, FLACSO, Porrúa Friedrich Ebert Stiftu
- ◆ De la O, Ma. Eugenia (1999): “La transformación de las relaciones laborales y la contratación colectiva en Jalisco” En: *Cambios en las relaciones laborales. Enfoque sectorial y regional* Vol. 1. Enrique de la Garza y José Alfonso Bouzas (coordinadores) Editoriales Casa Abierta al Tiempo, FAT, FLACSO, UNAM
- ◆ Galindo, Jesús (1990): “Cuando el dentro está afuera. Exterioridad e interioridad en la vida social”. En: *Revista Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*, N° 42. Primavera, Colegio de Michoacán. México.
- ◆ García, Anselmo y Otros (1999): *Proceso de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. Estudios de caso en México*, Serie desarrollo productivo, CEPAL, ECLAC, NACIONES UNIDAS.
- ◆ Gutiérrez, Esthela (1987): *Reestructuración productiva y clase obrera*, Siglo XXI editores, México.
- ◆ Medina, Ignacio y Flores, Manuel (1999): “Sindicalismo en Jalisco: nuevo proceso de fin de siglo”. En: *Revista Espiral*, N° 15, mayo/agosto, Universidad de Guadalajara, pp. 187-216, México.
- ◆ Palacios Juan José (1997): *Industrialización y desarrollo regional en Jalisco*, Universidad de Guadalajara, México.
- ◆ Partida, Raquel (2000): “Globalización de la industria electrónica de Jalisco: nuevos modelos de industrialización y de organización empresarial (1994-1998)” En: *Revista mexicana del trabajo y la previsión social*, núm. 1 primer semestre.
- ◆ Quintero, Cirila (1997): *Reestructuración sindical en la Frontera Norte. El caso de la Maquiladora*, El Colegio de la Frontera Norte, México.
- ◆ Quintero, Cirila (2000): “Las relaciones laborales en la industria maquiladora” En: *El eslabón industrial, cuatro imágenes de la maquila en México*, Josefina Morales (coord.), Editorial Nuestro Tiempo
- ◆ Velasco, Edur (1998): “Productividad y empleo en la reestructuración industrial mexicana: 1988-1993” En: *¿Flexibles y Productivos?. Estudios sobre flexibilidad laboral en México*, Francisco Zapata (Compilador), El Colegio de México, pp. 21-38 México.
- ◆ Velasco, Edur (1999): “Estructura y poder sindical en México: el retrato de una élite longeva”. En: *Revista Espiral*, N° 16. septiembre/diciembre, Universidad de Guadalajara, pp. 111-148, México.

- ◆ Wilson, Patricia (1996): *Las nuevas maquiladoras de México. Exportaciones y desarrollo local*, Universidad de Guadalajara, México.
- ◆ Zapata, Francisco (1995): *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*, Colegio de México.



REFERENCIAS HEMEROGRAFICAS

- ◆ **Empresas de Jalisco** Suplemento anual del Informador 1998.
- ◆ Periódico Público de los años 1997 al 2000
- ◆ Periódico Financiero de los años 1995 al 2000
- ◆ Plan Estatal de Desarrollo, 1995-2000 del Gobierno del Estado de Jalisco.

REFERENCIAS EN PÁGINAS DE INTERNET

- ◆ <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07art123.html>

Rojas Macías, Dario (Recop.) (1998): “Surgimiento del Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo”, En: *Trabajadores, Revista de la Universidad Obrera de México*, Año 2, Agosto-Septiembre, N° 7.

- ◆ <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07ctm.html>

S/Autor (1998): “Las posibles reformas y adecuaciones a la legislación del trabajo por parte de la CTM”, En: *Trabajadores, Revista de la Universidad Obrera de México*, Año 2, Agosto-Septiembre, N° 7.

- ◆ <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07unt.html>

S/Autor (1998): “Postura de la UNT ante la reforma a la Ley federal del Trabajo”, En: *Trabajadores, Revista de la Universidad Obrera de México*, Año 2, Agosto-Septiembre, N° 7.

- ◆ <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07ct.html>

López Mayren, Joel (1998): “El CT ante el foro de consulta sobre la legislación laboral”, En: *Trabajadores, Revista de la Universidad Obrera de México*, Año 2, Agosto-Septiembre, N° 7.

- ◆ <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07max.html>

Ortega, Max (1998): “Neoliberalismo y reforma de la legislación laboral”, En: *Trabajadores, Revista de la Universidad Obrera de México*, Año 2, Agosto-Septiembre, N° 7.