

# La Disputa por la Nueva Ley Federal del Trabajo

Enrique de la Garza Toledo

En los últimos días de Noviembre del 2002 la diputación obrera del PRI presentó ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados el proyecto de nueva Ley Laboral acordada entre las organizaciones patronales y las del Congreso del Trabajo con la mediación de la Secretaría del Trabajo. Unas semanas antes otro tanto hicieron el PRD y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Culminaba así un largo proceso que se inició en 1988, cuando la Concanaco y la Coparmex iniciaron el debate sobre la reforma laboral. Analizaremos los antecedentes principales en este largo debate, incluyendo la comparación entre las legislaciones laborales de México, Estados Unidos y Canadá, considerando que el libre mercado de América del Norte es una de las presiones importantes para la posible modificación de la Ley.

## 1. Antecedentes

Previo a la firma del NAFTA, las legislaciones y los contratos laborales en los tres países de América del Norte mostraban diferencias importante. En México, a diferencia de Estados Unidos y de Canadá, la Constitución reconoce el derecho de asociación de trabajadores y de patrones, así como el de huelga. También en México la Ley Laboral, como en los Estados Unidos, es de jurisdicción federal, en cambio en Canadá existen 11 sistemas legislativos referidos a lo laboral. En cuanto al registro de Sindicatos, en México se requiere un mínimo de 20 trabajadores, pero no es condición tener a la mayoría de los empleados en una empresa. En Canadá sí es necesario que el sindicato cuente con la mayoría de los trabajadores en una empresa y en Estados Unidos si bien no es condición legal es frecuente en la práctica. En Canadá y Estados Unidos no existe el *close shop*, en México se establece frecuentemente al nivel de los Contratos Colectivos de Trabajo. En Estados Unidos y Canadá las empresas están obligadas a contratar con un sindicato certificado, en México no. En cuanto a los conflictos del trabajo, en Canadá en la mayoría de las provincias hay arbitraje obligatorio, en Estados Unidos y México no. La extensión de los contratos colectivos en Estados Unidos y Canadá son por empresa, en México es lo frecuente pero en algunas ramas pueden establecerse contratos en este nivel. En relación

con las huelgas, en Canadá están prohibidas durante la vigencia de un Contrato Colectivo, en Estados Unidos y México no, aunque en el primero los Contratos pueden incluir cláusulas de no huelgas. En Canadá el estallamiento de una huelga supone un recuento oficial, en los Estados Unidos y México no al nivel de la Ley. Durante las huelgas en los Estados Unidos es posible el reemplazo de huelguistas, en Canadá sólo de trabajadores temporales y en México no es posible (ACLAN, 1996).

En relación con las condiciones de trabajo, la Ley mexicana es más protectora de la estabilidad en el empleo, puesto que lo establece sin importar si hay contrato colectivo o individual, escrito o verbal. Así, la Ley contempla la figura de despido injustificado que puede implicar la reinstalación del trabajador o su indemnización. En Canadá hay la libertad al empleador de despido de trabajadores no sindicalizados y sólo al nivel de Contratos Colectivos se establecen recursos de arbitraje, contemplándose salarios caídos o reinstalación. En los Estados Unidos se puede despedir sin aviso ni indemnización, excepto cuando lo contemple el Contrato Colectivo.

En cuanto a la jornada de trabajo, en Canadá es variable según la provincia, en Estados Unidos no se establece un máximo, en México sí, pero es de 48 horas a la semana. En Canadá no hay salario mínimo. En México y Estados Unidos sí.

Cuadro No. 1: Comparación entre las Leyes Laborales de México, estados Unidos y Canadá

**RESUMEN: PRINCIPIOS LABORALES**

	CANADA	ESTADOS UNIDOS	MÉXICO
<b>Fundamentos constitucionales</b>	- La Constitución de Canadá no contiene disposiciones expresas sobre los derechos o condiciones de	- La Constitución de los Estados Unidos, no establece expresamente los derechos del trabajo o sobre las condiciones	- La Constitución Mexicana, expresamente protege la libertad de asociación, el derecho a la

	<p>trabajo.</p> <p>- Estos se encuentran en la Sección 2 (d) del Capítulo de Derechos y Libertades, y garantizan la libertad de asociación. (La Suprema Corte ha resuelto que la garantía constitucional de libertad de asociación protege el derecho de los trabajadores a organizarse, pero esta no comprende el derecho a la negociación colectiva o a la huelga.)</p>	<p>del mismo.</p> <p>- La Primera Enmienda protege la libertad de reunión, expresión, y el derecho de petición al gobierno para resarcir agravios; las cortes han aplicado esta Enmienda en algunos aspectos de la actividad laboral.</p>	<p>organización de trabajadores y patrones, y el derecho de huelga.</p> <p>- La Constitución establece una serie de condiciones mínimas en las relaciones laborales. (Salarios mínimos, jornada de trabajo, jornada extraordinaria, trabajo de menores, reparto de utilidades, seguridad e higiene, entre otras.)</p>
<p><b>Jurisdicción Laboral.</b></p>	<p>- 11 distintos sistemas de legislación laboral. (1 se aplica a 2 territorios, y 10 provinciales).</p>	<p>- Sistema Nacional de legislación laboral: Wagner Act, Taft-Hartley Act y Laundrum-Griffin Act las cuales son aplicadas en todo el territorio nacional.</p>	<p>- La LFT es aplicada en los estados y en 22 ramas industriales y de servicios, y en actividades y empresas de jurisdicción federal</p>

	<p>- Solamente el 10% de los trabajadores está sujeto a la jurisdicción federal.</p> <p>- Juntas Administrativas en el sector federal y en 9 provincias; una Oficina del Comisionado y Tribunales (Poder Judicial) en Quebec.</p>	<p>- Una sola Junta Administrativa Nacional laboral (NLRB) autónoma y 33 Oficinas Regionales en todo el territorio.</p>	<p>- Tribunales Administrativos y autónomos y tripartitas en las competencias estatal y federal, JCA.</p> <p>- La STyPS con sede en el D.F., y delegaciones de la misma en los 31 estados; Juntas de Conciliación y Arbitraje en todo el país.</p>
--	---	---	--

<p><b>Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.</b></p>	<p>- Estatutos federales y provinciales, establecen como prácticas laborales discriminatorias, aquellas que se opongan al derecho de asociación.</p> <p>- Protección de los trabajadores y del sindicato a través de la demanda de una práctica laboral discriminatoria ante las juntas laborales o ante el Comisionado.</p>	<p>- El acta Wagner establece como prácticas laborales discriminatorias, aquellas que se opongan al derecho de asociación.</p> <p>- Protección de los trabajadores y del sindicato a través de la demanda de una práctica laboral discriminatoria ante la Junta Nacional de las Relaciones Laborales. (NRLB)</p>	<p>- La Constitución prohíbe el despido del trabajador por ejercer el derecho de asociación.</p> <p>- La LFT establece que los trabajadores despedidos 30 días antes de la solicitud de registro de un sindicato y 30 días antes del otorgamiento de este, formarán parte del sindicato; además los trabajadores cuentan con la acción de despido injustificado, ya que la misma ley establece las causales para el despido justificado sin responsabilidad para el patrón.</p>
<p><b>Registro y Certificación de los Sindicatos.</b></p>	<p>- La mayoría de las Provincias realizan la certificación, basados</p>	<p>- La certificación normalmente requiere de una votación</p>	<p>- Sindicatos pueden ser registrados por cualquier grupo de 20</p>

	<p>en las tarjetas de verificación firmadas, evidenciando el apoyo de la mayoría. (Formula Rand)</p> <p>- Cuatro provincias requieren elecciones en la mayoría de los casos, estas usualmente son realizadas en breve plazo.</p> <p>- El voto es secreto y es supervisado por las Juntas laborales y por los Comisionados.</p>	<p>secreta, el proceso toma varias semanas antes de la elección.</p> <p>- Agresivas campañas ocurren en el periodo previo a la elección.</p> <p>- La votación es conducida por la Junta Nacional de Relaciones Laborales.</p>	<p>o más trabajadores.</p> <p>- No se requiere de votación de mayoría certificada para la formación de un sindicato.</p> <p>- Una Votación de Mayoría es requerida cuando un segundo sindicato demanda la titularidad del contrato colectivo de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>- La votación se realiza de manera abierta, y es conducida por la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p>

<p><b>Prerrogativas Sindicales (Cuotas de Afiliados)</b></p>	<p>- La mayoría de las Provincias autorizan la deducción de cuotas al salario de los empleados sindicalizados.</p> <p>- Algunas Provincias otorgan libertad al sindicato y al patrón para llegar a un acuerdo en materia de cuotas.</p>	<p>- La mayoría de los Estados otorgan libertad al sindicato y al patrón para llegar a un acuerdo en el pago de cuotas.</p> <p>- 21 Estados tienen las llamadas “leyes del derecho al trabajo” (right to work), las cuales prohíben al sindicato y al patrón cualquier acuerdo para la deducción de cuotas a los trabajadores que no son miembros del sindicato.</p>	<p>- Los patrones están obligados a deducir cuotas del salario de los trabajadores sindicalizados.</p> <p>- El patrón y el sindicato pueden pactar en el Contrato Colectivo o en el Contrato Ley una cláusula de exclusión que consiste en la contratación exclusiva de trabajadores que sean miembros del sindicato.</p>
<p><b>Derecho a la Contratación Colectiva.</b></p>	<p>- Obligación de contratar colectivamente con un sindicato debidamente certificado. El incumplimiento es considerado como</p>	<p>- Obligación de contratar colectivamente con un sindicato debidamente certificado. El incumplimiento es considerado como</p>	<p>- No existe la obligación a la contratación colectiva. El sindicato tiene el derecho de emplazar a huelga al patrón para obtener la</p>

	una práctica laboral discriminatoria.	una práctica laboral discriminatoria.	celebración de un Contrato Colectivo.
<b>Modificación, Conciliación y Arbitraje.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría de las Provincias requieren la Mediación y la Conciliación como un pre-requisito de huelga.</li> <li>- La mayoría de las jurisdicciones establecen como obligatorio el arbitraje en los conflictos suscitados en la realización de negociaciones en el primer contrato colectivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Mediación y la Conciliación por parte del gobierno es a petición de las partes.</li> <li>- No existe arbitraje obligatorio por parte oficial en el sector privado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las autoridades normalmente intervienen como mediadores en la conciliación de los intereses de las partes, a solicitud de las mismas.</li> <li>- En los procedimientos la JCA debe procurar la conciliación de las partes, hasta antes de la Resolución Definitiva.</li> </ul>
<b>Extensión y Aplicación Obligatoria de los Contratos Colectivos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exceptuando a Quebec, ninguna otra provincia o jurisdicción tiene permitido aplicar los contratos colectivos a otras partes que no sean las que lo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se establece extensión obligatoria de los términos de un contrato colectivo, solo rige entre las partes.</li> <li>- El resultado del</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los Contratos Laborales establecen salarios y condiciones de trabajo, y son aplicables a todos los trabajadores y patronos en</li> </ul>



	<p>celebraron.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quebec tiene vigente un Contrato para 29 ramas de actividad económica, que se extiende por Decreto a todas las empresas del sector ubicadas en esa Provincia.</li> </ul>	<p>convenio obedece a las fuerzas del mercado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunos contratos pueden servir de modelo a otras empresas.</li> </ul>	<p>determinadas regiones geográficas y para una rama específica de actividad o de Industria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las Comisiones Mixtas de los Contratos Laborales y las Autoridades Laborales vigilan el cumplimiento de estos Contratos Ley.</li> </ul>
<p><b>Reglas para la realización de las huelgas.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las Huelgas están legalmente prohibidas durante la vigencia de un Contrato Colectivo.</li> <li>- Los conflictos durante la vigencia de un Contrato Colectivo deben ser sometidos a un arbitraje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las Huelgas no están legalmente prohibidas durante la vigencia de un Contrato Colectivo.</li> <li>- En la práctica, la mayoría de las partes incorporan una cláusula de no-huelga a los Contratos Colectivos.</li> <li>- El Arbitraje es generalmente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las Huelgas están permitidas durante la vigencia de un Contrato Colectivo, cualquier cláusula negando este derecho es anticonstitucional.</li> <li>- La Junta de Conciliación y Arbitraje puede calificar una huelga como inexistente, si no cumple con los requisitos</li> </ul>

		practicado en caso de cualquier conflicto.	establecidos en la ley, y en estos casos, la Junta requiere a los trabajadores que regresen a su trabajo.
<b>Votaciones para la Huelga.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La huelga debe ser votada antes del estallamiento por parte de los miembros del sindicato.</li> <li>- Algunas provincias conceden al patrón la oportunidad de una votación sobre sus últimas propuestas, antes o después de que estalle la huelga.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El voto por parte de los miembros del sindicato no es requerido por la ley. (Es una facultad que los sindicatos regulan en sus estatutos)</li> <li>- En la práctica, la mayoría de los sindicatos realizan una votación para el establecimiento de la huelga, y esta a su vez está regulado en los estatutos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se requiere una votación por parte del sindicato, a menos que los estatutos internos de este lo establezcan.</li> <li>- Los patrones pueden solicitar un recuento ante la JCA, para verificar que la mayoría de trabajadores apoya la huelga.</li> <li>- El llamado recuento se realiza de manera abierta.</li> </ul>
<b>Substitutos o Reemplazos de los Huelguistas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los Reemplazos permanentes están prohibidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se permiten los reemplazos permanentes de los trabajadores en las</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se permite ningún tipo de reemplazo de los trabajadores.</li> </ul>

	<p>- La mayoría de las provincias permite reemplazos temporales.</p> <p>- Quebec y British Columbia no permiten reemplazos temporales.</p>	<p>llamadas “huelgas económicas”.</p> <p>(salario, jornada y condiciones de trabajo)</p> <p>- Los Trabajadores en huelga con motivo de una práctica laboral discriminatoria, no pueden ser permanentemente reemplazados.</p> <p>- Reemplazos temporales permitidos.</p>	<p>- Las instalaciones, el equipo y la materia prima de la empresa quedan bajo la responsabilidad del sindicato, y este tiene la obligación de mantenerlas adecuadamente durante la huelga.</p>
--	--	---	---

Fuente: ACLAN (1996) Informe Preliminar al Consejo Ministerial. Dallas: ACLAN

En cuanto a contenidos de los Contratos Colectivos la diferencias más importante entre los de México con los de Estados Unidos y de Canadá consiste en que aspectos importantes de las prestaciones económicas, la Seguridad Social y los mecanismos de resolución de disputas en México se establecen a nivel de leyes federales, en cambio en los segundos aparecen como contenidos de los contratos (De la Garza, 1992).

Cuadro No. 2: Temas de Contratos Colectivos de Trabajo complejos en México y los Estados Unidos.

	México	Estados Unidos
Reconocimiento y administración de la negociación		
1. Ambito del contrato y duración	X + LFT	X
2. Duración del contrato	X	X
3. Exclusividad en la contratación	X	X
4. Procedimiento para las disputas y demandas	LFT	X
5. Procedimiento de arbitraje y mediación	LFT	X
6. Huelgas y Lockouts	LFT	X
Funciones, derechos y responsabilidades en general		
7. Cláusulas de derecho de la dirección	Poco frecuente	X
8. Recorte de personal	X	X
9. Subcontratistas	X	X
10. Actividades sindicales en los lugares de trabajo	X	X
11. Cooperación sindicato – dirección	Poco frecuente	X
12. Regulación del cambio tecnológico	Poco frecuente	Poco frecuente
Operaciones de la planta		
13. Normas laborales en el lugar de trabajo	X	X
14. Periodos de descanso durante la jornada	X	X
15. Higiene y seguridad	X	X
16. Comités obreros de planta	--	X
17. Duración de la jornada	X	X
18. Forma de pago y premios	X	X
19. Movilidad interna	X	X
20. Cargos de trabajo	X	X
21. Disciplina y sanciones	X	X
Sistema de remuneraciones		

22. Tabuladores salariales	X	X
23. Incentivos y bonos	X	X
24. Estándares de producción y tiempos	--	X
25. Clasificación de los puestos	X	X
26. Reajuste salarial durante la vigencia del contrato (por ejemplo por elevación costo de la vida)	--	X
<b>Prestaciones</b>		
27. Vacaciones y días festivos	X	X
28. Seguro de enfermedad	IMSS, ISSTE	X
29. Ayuda por funeral	X	X
30. Servicio militar	--	X
31. Planes de salud y seguridad	IMSS	X
32. Pensiones	IMSS	X
33. Bonos de Consumo	X	X
34. Reporte de Utilidades	LFT	X
35. Capacitación	X	X
36. Promoción	X	X
37. Derechos de antigüedad	X	X
38. Horas extras	X	X
39. Seguro suplementario por desempleo	--	X
40. Garantía de seguridad en el puesto de trabajo	X	X

LFT=Ley Federal del Trabajo, IMSS=Instituto Mexicano del Seguro Social

Fuente: elaboración propia a partir de Thomas Kochan y H. C. Katz (1985) *Collective Bargaining and Industrial Relations*. Illinois: Irwin; *International Handbook of Industrial Legislation* (1975): Cincinnati: South Western Pub, Co.; Enrique de la Garza (1990) "Reconversión Industrial y Cambio en las Relaciones Laborales en México" en A. Anguiano (ed.) *La Modernización de México*. México: UAM-X.

## **2. La polémica del cambio en la Ley Federal del Trabajo en México**

Desde 1988 se inició un debate que no termina aún acerca de la necesidad de flexibilizar la ley laboral y que se ha intensificado después de la entrada en vigor del NAFTA. Las primeras propuestas de modificación provinieron de las organizaciones empresariales CONCANACO (empresarios del comercio) y COPARMEX (sindicato patronal). El punto central era la *flexibilidad del trabajo*, justificado por el nuevo contexto de globalización del mercado y la producción, la modernización de los procesos productivos, la necesidad de proporcionar mayor confianza a los inversionistas y, sobre todo, elevar la productividad y la calidad.

En aquellas propuestas iniciales se comprendían los tres aspectos clásicos de la flexibilidad del trabajo, además de limitaciones a los conflictos obrero patronales.

En cuanto a flexibilidad numérica se proponía revisar el concepto de indemnización por despido, simplificar el retiro del trabajador y el concepto de salario caído, así como replantar el proceso de rescisión del contrato. En la funcional se planteaba flexibilizar la jornada de trabajo, establecer la polivalencia y comisiones de productividad. En la salarial replantear el concepto de salario remunerador y poner el salario en función de la productividad y de las condiciones económicas de cada empresa, reformular la idea de prestación económica y ponerla en función de las capacidades de cada empresa, así como implantar el salario por hora.

En cuanto a los conflictos obrero patronales se pedía prohibir las huelgas por solidaridad, establecer la responsabilidad de los sindicatos si las huelgas eran declaradas inexistentes y mayores restricciones a las huelgas en los servicios públicos.

En el año de 1989 la diputación obrera del PRI (Partido Revolucionario Institucional) logró que el Congreso de la Unión hiciera una consulta popular acerca de las posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo; la Secretaría del Trabajo formó una comisión tripartita para la elaboración de un proyecto de modificación, pero esta no llegó a emitir ningún resultado público. Desde ese año a la fecha, periódicamente los empresarios han reclamado una nueva Ley del Trabajo y los sindicatos se han dividido entre los que oponen a toda modificación (Sindicalismo Independiente, CTM, Sindicato Mexicano de Electricistas) y los que aceptan modificaciones que no afecten derechos adquiridos, sobre

todo los que hablan de la necesidad de un nuevo capítulo acerca de modernización y productividad (Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, Frente Auténtico del Trabajo).

Una propuesta sistemática empresarial está contenida en el documento que las organizaciones empresariales Coparmex, Concanaco y Canacintra (empresarios de la industria) presentaron en 1994 al candidato triunfante del Partido Revolucionario Institucional (PRI) Ernesto Zedillo a la presidencia de la república, de lineamientos de política económica que contiene un apartado laboral. En este documento se justifica el cambio en la legislación del trabajo en aras de lograr una mayor competitividad. Los puntos principales de modificación según los empresarios serían:

- 1). Movilidad funcional y geográfica con multihabilidades
- 2). Contratos temporales, por hora o jornada reducida
- 3). Racionalizar causales de rescisión de contratos
- 4). Limitaciones en cuanto a responsabilidades en juicios laborales por el pago de salarios caídos
- 5). Pago por hora
- 6). Democratizar la huelga: previo al estallamiento acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores con voto secreto; asimismo en la decisión para levantarla
- 7). Desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje
- 8). Desaparecer los contratos ley
- 9). Establecer contratos de capacitación sin que impliquen relación laboral
- 10). Acabar con el escalafón ciego y cambiarlo a escalafón por capacidad
- 11). Establecer prestaciones laborales y sindicales de acuerdo con las condiciones de cada empresa (implica el cuestionamiento del funcionamiento de la Seguridad Social)
- 12). Eliminar la cláusula de exclusión por ingreso y separación
- 13). Libertad de sindicalizarse
- 14). Sindicalismo apolítico, acabar con la relación con los partidos.

En cuanto a proyectos de modificación de la ley laboral, las organizaciones empresariales no han presentado un sólo frente. El Consejo Coordinado Empresarial (CCE), que es la organización empresarial más amplia del país, es el que ha apoyado de manera más

decidida la política económica del gobierno y, en esta medida, en los períodos en los que el Estado no insistió en la reforma laboral tampoco el CCE consideró que era indispensable. Una posición semejante adoptó la Concamin. Es decir las más insistentes han sido la Concanaco y la Coparmex. Desde el inicio de la campaña de Salinas de Gortari por la presidencia (1988) prometió una nueva ley Laboral, pero terminó su período y no lo logró, declarando al final de su período que dos grandes reformas estaban pendientes, la laboral y la de seguridad social. La CTM al inicio (1989) no tuvo una posición completamente opuesta a la reforma, pero cuando se conoció la propuesta de la Coparmex-Concanaco, que en parte era anticorporativa, cambió radicalmente y desde entonces se mantuvo renuente a las modificaciones hasta que en 1999 aceptó negociar el código procesal del trabajo y ya con el gobierno de Fox se unió a la cruzada reformista de la Ley. Entre mayo de 1990 y mayo de 1992 el Estado ya no insistió en la reforma, los empresarios por el contrario siguieron declarando la necesidad de cambiarla y la CTM oponiéndose. De mayo de 1992 a noviembre de 1993 se estableció una especie de tregua entre la CTM y los empresarios para no entorpecer la negociación del NAFTA, a partir de ahí los empresarios han insistido en la reforma; la CTM se ha opuesto y el Estado ha declarado esta necesidad ( De la Garza y Bouzas, 1998).

En 1995 la polémica acerca del cambio en la Ley Federal del Trabajo fue reforzada por los planteamientos contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo del gobierno zedillista en el sentido de la necesaria flexibilización de los mercados laborales. Sin embargo, el impulso por parte de la Secretaría del Trabajo de modificación de la ley siguió hasta 1996 un camino gradualista, llamando a la CTM y a la COPARMEX a ponerse de acuerdo; la negociación se reinició con el mutuo reconocimiento de la necesidad de una cultura laboral.

En este contexto el Partido Acción Nacional (PAN) presentó su iniciativa de reforma de la legislación laboral. El proyecto del PAN, elaborado por el prestigioso abogado Nestor de Buen, tenía dos componentes novedosos principales: primero, consideraba a la flexibilidad el trabajo en aspectos muy diversos, que en esencia coincidiría con las propuestas de la Coparmex y la Concanaco; y, segundo, la democratización de las organizaciones obreras, que se alejaba de los planteamientos gubernamentales y de las cúpulas patronales y obreras.



En el aspecto de la flexibilidad el trabajo, el proyecto panista cambiaba principios básicos del derecho laboral que habían privado en México, al denunciar el carácter tutelar del Estado con respecto de la parte más débil en la relación laboral y sustituirlo por la función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción; el otro cambio importante en los principios era la sustitución de la idea de justicia social por la promoción del empleo y de la productividad. Por este camino, la flexibilidad del trabajo aparecía en el proyecto de la ley en sus tres formas clásicas: la flexibilidad numérica es decir, la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción. En este sentido se introducían las nociones de contrato de aprendizaje con su período de prueba; se flexibilizaba la terminación de la relación laboral con la inclusión de una prima de antigüedad, independientemente de la causa de la terminación que substituía a los 20 días por año mas los tres meses de salario y a la anterior prima de antigüedad de 12 días de salario por año; flexibilizaba el trabajo discontinuo; y reglamentaba el empleo de subcontratistas. En cuanto a la flexibilidad interna, se especificaba que las condiciones de trabajo pueden cambiar hacia arriba o hacia abajo; además se amplía la capacidad de la empresa para mover a sus trabajadores entre puestos, geográficamente y sus días y horarios de trabajo; en particular se flexibilizaba la distribución del tiempo semanal del trabajo (que proponía de 40 horas) a criterio del empleador, según las necesidades de la producción; planteaba la obligación por el obrero de laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiriera, aunque esta obligación no era para los días de descanso semanal; establecía el privilegio de la capacidad sobre la antigüedad para ascender en el escalafón. En flexibilidad salarial (salario en función de productividad o calidad) no proponía una sola forma de salario, por ejemplo el salario por hora, sino que abría las posibilidades a múltiples formas de pago con mayor claridad que en la Ley actual. En resumen, la principal característica de la flexibilidad que proponía el proyecto panista era la unilateralidad patronal; es decir, salvo en los dos casos que se mencionan en seguida, se trataba de una flexibilidad que no implicaba un acuerdo de por medio con la parte obrera. Estos dos casos eran: cuando los cambios en la Tecnología o en la organización del trabajo afecten el empleo. Hay muchos cambios tecnológicos o de organización que no suponen reducción de personal y todos estos quedan a la discrecionalidad patronal. El otro aspecto sujeto a la bilateralidad es en

cuanto a los programas de productividad y capacitación. En estos se seguía el modelo impulsado por la Secretaría del Trabajo de convenios de productividad, señalando que deberían especificarse las metas y acciones de tales programas, los indicadores de productividad, el tipo de información a proporcionar a los trabajadores, el monto de los bonos y la capacitación.

La otra gran novedad del proyecto del PAN era en cuanto a la representatividad de las organizaciones obreras y su democratización. Este tema tenía a su vez dos aspectos centrales. La eliminación de la toma de nota ante la Secretaría del Trabajo en la constitución de organizaciones obreras; la libertad para sindicalizarse o no de los trabajadores, eliminando las cláusulas de exclusión, posibilitando la existencia de contratos colectivos junto a contratos individuales y abriendo los canales para la sindicalización de los trabajadores de confianza; finalmente, eliminando la obligación de ratificar los convenios de trabajo ante las juntas de Conciliación, que por cierto se les sustituía por Tribunales de lo Social, dependientes del poder judicial.

El otro aspecto importante de la democratización de las organizaciones obreras era la aparición de la categoría de Comité de Empresa, como órgano diferente de los sindicatos y que el proyecto de hecho los sustituía como firmantes de convenios de trabajo, vigilantes de los mismos y por ser quienes declaran las huelgas. Es decir, los sindicatos quedaban reducidos a una suerte de corrientes de libre afiliación que pueden participar con planillas en las elecciones de Comités de Empresa, pero no representan como tales a los trabajadores en las negociaciones colectivas. Es cierto que hay una excepción, puesto que el proyecto preveía la negociación articulada en paraguas, de la rama a la empresa, en el nivel de rama el sindicato mayoritario representaría a los trabajadores.

El proyecto retomaba las experiencias europeas en cuanto a constitución de los Comités de Empresa, que representarían a todos los trabajadores que no fueran de confianza, formaran o no parte de un sindicato; estos comités serían la expresión de una democracia representativa a través de delegados, con fuerte participación de las bases en asambleas y una vigilancia muy estricta sobre los procesos electorales. Adicionalmente, el emplazamiento a huelga se democratizaba al volver obligatoria la asamblea obrera como órgano decisorio; a la conciliación se le consideraba estrictamente voluntaria; el Comité

de Empresa sería quien emplaza y pudiera desistirse en cualquier momento; después de un mes de huelga cualquiera de las partes podría solicitar la calificación de la huelga; se establecían límites temporales para la misma, en el caso de servicios a la comunidad; y, se conservaba el principio de que los huelguistas no podrían ser substituidos durante la huelga, ni que la minoría pudiera seguir laborando.

Un poco después Partido de la Revolución Democrática (PRD) elaboró un anteproyecto de Ley del Trabajo. Este anteproyecto reconocía la necesidad de flexibilizar moderadamente las relaciones de trabajo e insistía en eliminar controles gubernamentales sobre el registro de sindicatos, la contratación colectiva y la huelga. Es decir, en México no ha cambiado hasta la fecha la legislación laboral, sin embargo las presiones empresariales y gubernamentales para flexibilizarla han aumentado desde la firma del NAFTA. El argumento principal para dicha flexibilización se relaciona con la necesidad de ganar competitividad para exportar mas y atraer inversión extranjera directa.

### **3. El Proceso Actual de la Reforma**

Como hemos visto, el largo proceso de gestación de la reforma laboral fue iniciado por las organizaciones patronales seguidas del gobierno, en el camino participaron primero el PAN y luego el PRD, así como los sindicatos de la UNT con propuestas principalmente Los principales aspectos reclamados por los empresarios han sido: contratos a prueba y de capacitación, movilidad interna de los trabajadores en el proceso de trabajo y polivalencia, eliminar los escalafones por antigüedad, establecer el pago por hora, reducir o eliminar los salarios caídos después de una huelga, que las prestaciones económicas y las aportaciones a la seguridad social estén en función de la capacidad económica de la empresa, desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje y sustituirlas por jueces de lo laboral, eliminar los contratos ley y las cláusulas de exclusión, legislar la libertad de los trabajadores para afiliarse o no a un sindicato y prohibir la afiliación de sindicatos a partidos políticos.

La Secretaría del Trabajo convocó en Agosto del 2001 a los factores de la producción a formar primero una *Mesa Central de Decisión* y un segundo un *Equipo de Trabajo*. La

Mesa Central de Decisión fue la encargada de trazar las directrices y aprobar el anteproyecto de Ley Laboral que fue a la Cámara de Diputados en Noviembre del 2002.

En La Mesa Central de Decisión participaron los dirigentes de las principales Cámaras empresariales (Consejo Coordinador Empresarial, Concamin, Consejo Mexicano de Hombres de Negocios, Asociación de Banqueros de México, Coparmex, Canaco, Canacintra, Comce, AMIB, Consejo Nacional Agropecuario y Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros). También estuvieron los dirigentes máximos de las organizaciones sindicales: Congreso del Trabajo, Sindicato Nacional del INFONAVIT, CROC, CTM (tres representantes), Sindicato Ferrocarrilero, CROM y UNT (3 representantes). Además, participó la STyPS con 5 personas más tres asesores.

El Equipo de Trabajo fue el encargado de hacer el anteproyecto de Ley Laboral, para ser aprobado por la Mesa Central de Decisión. En el equipo de Trabajo participaron inicialmente 6 representantes empresariales, 6 del Congreso del Trabajo y dos de la UNT.

Desde que los trabajos de estas comisiones se iniciaron, en forma pública solo la UNT ha protestó porque en el reglamento interno de funcionamiento la STyPS se abrogó el derecho de ser el fiel de la balanza en el caso de no haber consenso en las decisiones, incluso ha amenazó, y finalmente lo hizo casi un año después, con retirase de las negociaciones frente al intento de aprobar por la vía rápida el *Código de Procedimientos Laborales*, elaborado desde el gobierno anterior.

La STyPS elaboró desde el inicio un documento que intentó marcar los principios de derecho laboral que deberán normar al futuro código del trabajo.

El marco conceptual de la STyPS y sus asesores es una mezcla entre reconocimiento de los retos de la Globalización para las empresas, en cuanto a ser más competitivas, y un núcleo duro de la *Doctrina Social* de la Iglesia católica referida al trabajo. En esta medida, se puntualiza que la Globalización y la revolución tecnológica presionan al establecimiento de Nuevas Formas de Organización del Trabajo, implican además una mayor competencia, la extensión de los servicios y del trabajo basado en el conocimiento. De esta lectura por demás elemental, esquemática y poco crítica de lo que sucede globalmente en las economías y Modelos de Producción se pasa a que las nuevas formas de organización implican el derecho a ser escuchados los trabajadores y a colaborar en las soluciones; es decir, se introduce en este momento lo más esquemático de la doctrina gerencial de la

*Calidad Total.* De este punto se salta a la necesidad de reforma de la Ley, se supone que para ser más competitivos y establecer nuevas formas participativas de producir.

A continuación se añade que la reforma debe ser por consenso, incluyente y, además, que el mercado no debe decidir sino someterse al Derecho, la función del Derecho sería proteger la libertad y la dignidad humanas. En este punto aparece una parte de la doctrina católica, el ser humano es por esencia digno y de libre albedrío, merece el máximo respeto, hay derechos inherentes a la persona, por ser hijos de Dios, entre otros los derechos al trabajo y dentro del trabajo. Es decir, no se plantea que el derecho laboral deba someterse al mercado, pero tampoco al Estado. Los derechos laborales parecieran una suerte de derechos naturales, por ser el hombre producto divino y tener una alma inmortal. Como todos los hombres son iguales frente a Dios, sean empresarios u obreros, el trabajo debe ser medio de solidaridad y amor entre dichos hombres.

Este parece ser el principio fundamental: la igualdad en esencia entre los hombres, que se merecen respeto y amor, en particular en el trabajo.

El principio central de la esencia divina del hombre impone tareas al derecho de garantizar que estos se comporten de acuerdo con su esencia. En México sería necesaria una legislación nueva, revolucionaria, que siguiera principios diferentes de la de 1930. Esta es una legislación no basada en el concepto de lucha de clases, que se opone a la de esencia humana igual y, por lo tanto se debe, negar que los obreros y patrones sean enemigos por naturaleza; por el contrario, los dos se necesitan para que exista la empresa. Aunque ambos son iguales en esencia se plantea un *realismo económico*, es decir, que la empresa necesita utilidades para subsistir, aunque la ganancia no debiera ser prioritaria sobre la persona humana. En esta medida, es la Ley y no el mercado la que debe buscar el equilibrio entre el *realismo económico* de la empresa y los derechos inalienables de la persona humana: entre la necesidad de la empresa de eliminar rigideces, de ser más flexible y los derechos laborales y la estabilidad en el empleo. Se trataría de tener relaciones laborales flexibles pero sin basar la competitividad de las empresas en los bajos salarios sino en una nueva cultura laboral y empresarial, en un nuevo modelo de gestión de la empresa y de la mano de obra.

En síntesis, los principios normativos centrales son para la STyPS:

1. El trabajo debe ser considerado como expresión de la dignidad humana

2. La igualdad esencial de todos los seres humanos
3. La libertad de trabajo y asociación en las relaciones laborales
4. El trabajo como realización del ser humano
5. El Trabajo no debe ser visto como mercancía
6. La persona debe estar por encima de los intereses de grupo
7. La empresa como unidad de convivencia y de vida que debe ser conservada
8. La estabilidad en el empleo
9. Autonomía, libertad y democracia sindical (elecciones directas y secretas de dirigentes)
10. El derecho laboral debe ser tutelar del más débil
11. Reivindicación de los derechos de huelga y de Contratación Colectiva, y la posibilidad de la renuncia de derechos (flexibilidad laboral con *responsabilidad social*)

Finalmente dentro de los temas específicos que se propusieron discutir en la Mesa Central de Decisión, como apartados o artículos de la futura ley laboral, había mucho de los que los empresarios han demandado desde la década pasada como de necesaria flexibilidad en las relaciones laborales.

En términos de los principios de la STyPS para la nueva legislación laboral podemos hacer los siguientes comentarios:

1. Hay un claro cambio de concepciones en términos de principios de derecho laboral entre los propuestos por Abascal para la Ley Laboral del siglo XXI y aquellos de la ley de 1930.
  - 1). El punto de partida de la STyPS es la persona humana con una esencia que iguala a todos los hombres, en particular a obreros y patrones. La Ley de 1930 partía de la desigualdad no sólo en términos de recursos sino de intereses entre el capital y el trabajo. Se trata de una concepción que viene del marxismo, aunque suavizado en el derecho mexicano por la idea de la Justicia Social. La justicia social implicaba en la concepción mexicana que había derechos de los cuales los trabajadores habían sido despojados por la dictadura porfirista (mito de un pasado que tampoco fue mejor), de tal forma que se trataba de un concepto restitutivo, de derechos de los que se había despojado. Esta restitución de derechos o justicia social se lograría en los marcos de los gobiernos de la Revolución Mexicana, no por la vía de una nueva revolución, esta ya había acontecido en 1910. Los derechos laborales, incluyendo el concepto de salario, serían por tanto no los que fijase el

mercado, ni los derivados de una esencia humana inmutable, sino los contruidos históricamente por el pueblo con sus luchas. En particular el concepto de salario era el *remunerador* de reminiscencia marxista, es decir no el que se fija por la libre oferta y demanda de mano de obra sino el necesario para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia. Por su parte, la concepción Neoliberal implicó una revisión profunda de estos principios, el concepto de justicia social desapareció en la medida en que los salarios, el empleo y las condiciones de trabajo serían aquellas que se fijasen de manera espontánea por el mercado, de tal forma que no habría condiciones injustas ensimismas sino aquellas que fija el mercado neutralmente, excepto sí los hombres crearan leyes que violentaran a la oferta y la demanda.

La concepción de la STyPS no es Neoliberal pura sino una mezcla entre flexibilidad y principios católicos de esencia humana.

2). La concepción a vencer es el concepto de lucha de clases. Pero, la forma de combatir la idea de que obreros y patrones no tienen los mismos intereses no es por la vía de ser simples factores de la producción que se pagan de manera neutral de acuerdo con la productividad del trabajo y del capital como en los Neoliberales. Esto sería ver al trabajo como simple costo o precio. La neutralidad de intereses no viene del mercado sino de la esencia humana (divina) que iguala a obreros y a patrones. De esta manera no habría una razón estructural para la diferencia de intereses, sí esta se da es puramente circunstancial, porque alguno de los dos no se comportó de acuerdo con su esencia (libre albedrío). Acorde con dicha esencia deberían de amarse como hijos de Dios y ser la empresa un terreno para la solidaridad y la concordia.

Aunque las concepciones Neoliberal y Católica de derecha tienen raíces doctrinarias diferentes, de hecho surgieron simultáneamente en las últimas décadas del siglo XIX y tuvieron como enemigo común al Marxismo. Cada una con sus diferentes fundamentos trató de neutralizar a la relación laboral, los neoliberales dejándola a las fuerzas ciegas del mercado, los católicos reaccionarios a la esencia humana inmutable. Se trataba y aun se trata de enseñar a los trabajadores que sus contradicciones con el capital se resuelven por la vía del dialogo amoroso, como seres humanos poseedores de la misma esencia.

3). Pero, para los católicos el libre albedrío también permite que los hombres se dejen tentar por el demonio; para los neoliberales los factores de la producción pueden tomar decisiones irracionales. Es decir, puede haber alteraciones a la esencia y al mercado. Para la STyPS la primera sería la justificación de la existencia de un derecho laboral, sí los hombres se dejan tentar por Satanás y pecan, para frenarlos se construyen leyes laborales acordes con su esencia humana, para reencausarlos por la buena senda. El derecho debe fijar normas, para que no haya confusión entre lo bueno y lo malo, pero también sanciones, equivalentes a la penitencia del pecador. Lo importante es que ese derecho atienda al concepto de esencia humana divina y no al de lucha de clases.

4). Sin embargo, las relaciones laborales tienen que atender al “realismo económico”. Es decir a que la empresa tiene que obtener utilidades, más aun en un contexto de Globalización, aunque se trataría de compaginarlo con el concepto de esencia humana. Es en esta línea realista de la empresa donde se añaden los principios de la Calidad Total, es decir, la necesaria flexibilidad laboral y una nueva cultura laboral y gerencial, todo ello con participación e involucramiento de los trabajadores.

Es cierto que frente a la crudeza Neoliberal del mercado, a la lucha despiadada y la sobrevivencia de los más eficientes, frente a la idea de mercados que se imponen a los individuos en forma neutral, que de manera espontánea fijan salarios y empleo de acuerdo a las productividades de cada cual, la concepción católica de Abascal aparece como un *humanismo realista*, que no se subordina totalmente al mercado pero tampoco es puro humanismo frente a la competencia. De esta manera, sus principios han sido aceptados por la máxima jerarquía del Congreso del Trabajo y de los patrones presentes en la Mesa Central de Decisión. Las razones de porque principios tan diferentes a los de la Ley actual han sido aceptados por las cúpulas sindicales y empresariales pueden ser dos: primero, porque en particular las cúpulas sindicales priistas hace mucho tiempo que no se guían por principios ideológicos, su pragmatismo les permitió en el pasado pasar de la Ideología de la Revolución Mexicana al Neoliberalismo sin rupturas. Sin embargo, puede haber una razón de mayor peso que la costumbre de aceptación pasiva de las propuestas que vienen del gobierno federal, sería que la doctrina católica del trabajo, en la formulación de la STyPS



podiera parecer menos cruda e inhumana que la Neoliberal. En esta línea habría que preguntarnos acerca de su posible aceptación social por el motivo anterior pero también por el enganche con la cultura católica del pueblo mexicano.

Los derrotados por el juarismo en el siglo pasado, modernizados por el realismo de la Globalización parecieran volver por sus fueros. El Neoliberalismo, aun en la forma del Liberalismo Social de Salinas, tenía el grave defecto político de no tener raigambres en las culturas populares, aparecía propio de hombres racionales, egoístas, interesados, no de hombres con normas, valores tradiciones y costumbres. En cambios el catolicismo tiene raíces en una parte de la cultura popular, la del catolicismo popular vuelto cultura. La derrota política de la derecha clerical en el siglo XIX, reafirmada por la Revolución Mexicana impidió, aunque la Iglesia se lo propuso en varias ocasiones, el surgimiento de un sindicalismo católico como en otros países. En México la derrota de los cristeros selló la suerte de la central sindical católica de derecha, enemiga de la Revolución y en los años sesenta la segunda intentona derivó en el radicalismo cristiano del FAT.

El Neoliberalismo a la mexicana no fue capaz de recrear una conciencia de que cada cual se beneficia por su esfuerzo, porque se tradujo en mayor desigualdad social y solo funcionó para una capa reducida de empresarios y de Yuppies. Sus resultados están a la vista de cualquier estadística. En cambio el Abascalismo ofrece solución total, en este mundo o en el otro. En esta medida, sí se aceptan sus supuestos de esencia humana divina, de recompensas espirituales, y no mejoran las condiciones de vida y de trabajo siempre queda el recurso de atribuírselo no al capitalismo neoliberal sino a los malos cristianos, además de la promesa de ser recompensados en un lugar en el que no hay que trabajar.

La UNT permaneció en la Mesa Central de Decisión hasta Junio del 2002 cuando emitió su propia propuesta de Ley, posteriormente renunció a la Mesa oficialmente, unas semanas después el PRD presentó también su proyecto de Ley, en Septiembre de ese año estaba claro que la iniciativa de Ley de la Mesa Central de Decisión solamente incluiría al Congreso del Trabajo y las organizaciones empresariales con el apoyo de la STyPS. Efectivamente, en Noviembre del 2002 la diputación obrera del PRI presentó la iniciativa ante la cámara de Diputados y unas semanas antes el PRD y la UNT habían unificado sus propuestas y se habían adelantado haciendo lo mismo.

Para el PRD y los sindicatos independientes que aceptan hoy que haya una reforma laboral -la otra parte del sindicalismo independiente encabezado por el Sindicato Mexicano de Electricistas se opone a toda reforma - el punto central sería favorecer la libertad de asociación, de contratación colectiva y de huelga a través de la eliminación de cláusulas de exclusión por separación, estableciendo el voto secreto y directo para elegir a los comités ejecutivos de los sindicatos y un registro público de sindicatos y contratos colectivos, así como eliminando el apartado B del artículo 123 constitucional.

El tercer gran tema relacionado con la reforma, además de los de flexibilidad y libertad-democracia sindical, ha sido el de la productividad, los proyectos conocidos incluyen la formación de comisiones mixtas de productividad, aunque se trata de un tema poco desarrollado en los proyectos y anteproyectos en comparación con los aspectos procesales del derecho del trabajo, posiblemente porque los redactores directos de las iniciativas han sido principalmente abogados litigantes de un lado y del otro.

#### **4. El Proyecto de Reforma de la STyPS, Congreso del Trabajo y Organizaciones Empresariales y la del PRD-UNT**

Este proyecto de ley tiene dos temas principales: el de flexibilidad del trabajo y el de restricciones a la libertad de asociación, de contratación y de huelga. En cuanto a la flexibilidad del trabajo abarca aunque de manera desigual las tres dimensiones de aquella. En flexibilidad numérica –ajuste del número de trabajadores a las condiciones del mercado del producto – establece los contratos por tiempo indeterminado con período de prueba durante 30 días sin responsabilidad para el patrón en cuanto indemnización por despido y los contratos de capacitación hasta por tres meses. En la flexibilidad funcional o dentro del proceso productivos se plantea la posibilidad de jornadas discontinuas, la ampliación pactada de tareas, y de cambiar los días de descanso contenidos en los contratos, así como la flexibilización de la jornada que, sin rebasar el total de horas semanales o mensuales, pueda ajustarse diariamente en función de las necesidades de la producción. También se establece como criterio principal para el ascenso en el escalafón al desempeño y la capacitación. En flexibilidad salarial es más pobre que en la numérica y funcional y no hay compromisos explícitos de compartir las ganancias de productividad a través de bonos. A lo

sumo se propone la ampliación de las comisiones de capacitación al tema de la productividad, pero en este ámbito las comisiones solo proponen a las gerencias posibles cambios en maquinaria, organización del trabajo y relaciones laborales, pero no hay mención específica alguna al reparto de los beneficios.

El proyecto mencionado adiciona y detalla muchos los requisitos para celebrar un contrato colectivo de trabajo: se requiere de la firma de todos los miembros del sindicato, de las constancias emitidas por el registro de asociaciones de la directiva del sindicato, de sus estatutos en los que se especifique que dentro de su radio de acción está la empresa con la que se quiere firmar contrato, así como el padrón de agremiados. Otro tanto sucede con el procedimiento para emplazar a huelga por firma de contrato colectivo: constancia certificada del registro del sindicato, que en sus estatutos se especifique que en su radio de acción esta la empresa, la relación firmada por todos los trabajadores afiliados al sindicato, la certificación por parte de la autoridad que dichos trabajadores forman parte del sindicato; cuando haya un juicio por titularidad del contrato colectivo no se aceptará otra demanda similar en tanto no se resuelva; y se establece el voto secreto certificado por la STyPS para el estallamiento de la huelga.

Es decir, en el proyecto de la Secretaría del Trabajo se sintetizan la mayoría de las demandas históricas de los empresarios en cuanto a reforma flexible de la ley, aunque no se llegó a proponer el pago por hora, las prestaciones en función con la capacidad financiera de la empresa o la eliminación de salarios caídos. En cambio, como posible intercambio entre el interés de la parte empresarial y de la STyPS por flexibilizar, y el de los sindicatos del CT por conservar el cusimonopolio de la representación de los trabajadores se dejaron de lado la eliminación de las cláusulas de exclusión, la prohibición de afiliarse a partidos, la penalización a los dirigentes sindicales que no proporcionen los estatutos del sindicato y el contrato colectivo a los trabajadores, el voto secreto y directo para elegir dirigentes, y un nuevo instituto de registro de contratos y sindicatos con información abierta a quienes tengan interés jurídico, aunque las últimas tres cuestiones aparecían en el penúltimo borrador del proyecto de ley y se eliminaron en el momento de entregarlo a la cámara de diputados. En otras palabras, el proyecto del CT-CCE, como se conoce a este proyecto, proporciona flexibilidad laboral a las empresas, impone requisitos adicionales a la titularidad de contratos, a la firma de estos y a la huelga y no modifica la situación actual

para el registro de sindicatos. En términos de libertad de asociación, de contratación y de huelga salen ganando los patrones, los dirigentes sindicales del CT y el mismo gobierno al firmar la continuidad de las relaciones laborales corporativas que han garantizado la paz laboral durante tanto tiempo.

Por su parte, el proyecto presentado por la UNT y el PRD, parte de una concepción funcionalista e institucionalista de las relaciones industriales y plantea la necesidad de un pacto social entre trabajadores, empresarios y Estado, implícito en la experiencia de negociación entre el sindicato de telefonistas y Telmex.<sup>1</sup> Este proyecto se centra en los aspectos procesales relacionados con la libertad de asociación, de contratación colectiva y de huelga. Al respecto conserva la cláusula de exclusión por ingreso al trabajo pero no por separación, establece el voto secreto y directo para elegir dirigentes sindicales, y el registro nacional de sindicatos y contratos colectivos, la posibilidad de celebrar contratos colectivos por rama y cadena productiva, crea una nueva institución (Instituto Nacional de Salarios, Empleo y Productividad), el salario mínimo lo fija la cámara de diputados, así como el reparto de utilidades, propone semana de 40 horas y un solo salario mínimo nacional. En el tema de productividad, el desarrollo, como en el proyecto Abascal, también es limitado, aunque adopta el concepto de productividad ampliada contenido en el contrato colectivo del sindicato con Telmex, supone la formación de comisiones mixtas de productividad y capacitación, encargadas de diagnosticar, elaborar programas, evaluarlos, y proponer el reparto de las ganancias por incremento en la productividad.

En conclusión, el proyecto del CT-CCE, además de sus implicaciones substantivas y procesales sobre derechos laborales, puede ser interpretado como un paso adelante en la restauración de las relaciones corporativas entre empresarios, Estado y Sindicatos del CT, pero ahora con relativa marginación de los partidos políticos (De la Garza, 2001a). El proyecto sintetiza un gran intercambio entre los dos grandes actores de las relaciones laborales, flexibilidad laboral por cuasimonopolio de la representación de los trabajadores.

---

<sup>1</sup> En un texto reciente de crítica a la reforma del CT-CCE la investigadora Graciela Bensunsan (2003) reafirma esta visión funcionalista de la relaciones industriales y de la globalización, al considerar que el proyecto mencionado es condenable porque no servirá ni tan siquiera al Neoliberalismo y a la globalización porque la autora supone, funcionalista y esquemáticamente, que la eficiencia productiva y la competitividad en las economías abiertas sólo se pueden conseguir con sindicatos participativos, democráticos y buenos repartos de la ganancia. La experiencia internacional muestra que esta competitividad, dependiendo del contexto puede lograrse por vías muy diversas, incluso las de bajos salarios y con corporativismo (Boyer y Frayssenet, 2001) (De la Garza, 2001)

Sin embargo, este pacto refundacional requerirá de la definición de las nuevas reglas prácticas cotidianas de las relaciones laborales en el nivel federal, aunque de tiempo atrás los gobernadores panistas habían entrado en una convivencia con los sindicatos priistas. Los grandes perdedores son los trabajadores y la UNT, especialmente la dirección del sindicato de telefonistas que creyó que a través de su propuesta de nuevo pacto social productivo, exitoso en Telmex, podría ponerse a la cabeza de las reformas, pero este proceso mostró que las ideas novedosas no bastan si no se cuenta con la fuerza necesaria para impulsarlas.

### **Bibliografía**

Bensunsán, G. (2003) “Alternancia Política y Continuidad Laboral” en A. Bouzas (coord..) La Reforma Laboral. México, D.F.: sin editorial.

Boyer, R y M. Freyssenet (2001) Los Modelos de Producción. Buenos Aires: Humanitas

De la Garza, E. (2001) La Formación Socioeconómica Neoliberal. México: Plaza y Valdés.

De la Garza, E. (2001a) “El Sindicalismo Mexicano Frente a la Transición Política”, Cuadernos del CENDES, Año 18, No. 47, Mayo-Agosto, pp. 181-206.

De la Garza, E. y A. Bouzas (1998) Flexibilidad del Trabajo y la Contratación Colectiva en México. México: Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM.