

SITUACIÓN ACTUAL DE LA REFORMA LABORAL (AL 2008).

Sumario.- 1. Introducción. 2. La globalización y el Derecho del Trabajo. 3. El Derecho del Trabajo y la crisis (la flexibilidad laboral). 4. El Derecho Colectivo del Trabajo. 5. Etapas del Derecho del Trabajo en México. 6. La reforma laboral. 6.1 Contexto de dicha reforma. 6.1.1 El internacional. 6.1.2 Contexto Nacional. 6.2 Demandas del sindicalismo independiente. 6.2.1 Democracia sindical. 6.2.2 Reforma laboral. 6.2.3 Posiciones o categorías sobre la reforma laboral. 6.2.4 Vertientes de la reforma laboral. 6.2.4.1 Reforma constitucional. 6.2.4.2 Reforma legal. A) Derecho Ordinario del Trabajo: Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, Derecho Administrativo del Trabajo; B) Derecho Burocrático del Trabajo. 7. Reflexiones finales. 8. Anexos.

Documento preliminar.
Lic. R. Jorge Ortiz Escobar.

1. Introducción.

Como reiteradamente hemos sostenido, el bien jurídico tutelado del Derecho del Trabajo es el **trabajo**, entendido como “...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.”¹, a partir de los límites máximos y mínimos legales garantizados por el artículo 123 Constitucional, la Ley de la materia y los Tratados Internacionales firmados por México, para lograr, en lo posible, “...el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones”² y, de esta manera, coadyuvar en y para el bienestar individual y colectivo de la población.

Igualmente, para efectos de este ensayo, nos referimos al **trabajo** “...entendido como una actividad '**transitiva**', es decir, de tal naturaleza que, empezando en el sujeto humano, está dirigida hacia un objetivo externo [que] supone un dominio específico del hombre sobre la 'tierra' y a la vez confirma y desarrolla este dominio.”³, orientado a transformar la naturaleza y obtener con la necesaria participación del capital, sea privado o del Estado los satisfactores (bienes y servicios) que cubran las necesidades del hombre y de todos los hombres, que posibiliten tanto el bienestar individual como el colectivo, a partir de la realización integral del hombre por su trabajo.

¹ Ley Federal del Trabajo, artículo 8, segundo párrafo. México.

² Ley Federal del Trabajo, artículo 2. México.

³ Juan Pablo II. *El trabajo humano, carta encíclica* "Cumpliendo con su trabajo *Laborem exercens*. 10 ed., México: Paulinas, 1992. 19.

Es evidente que “El Derecho Laboral se ha estructurado en torno a la regulación de una materia o contenido específico: el trabajo como fenómeno productivo”⁴.

En este contexto, siguen teniendo plena vigencia las siguientes disposiciones: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”⁵, “...desempeñando el servicio [personal y por cuenta ajena] bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.”⁶, y “...ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.”⁷

Coincidimos con quienes afirman que “En general se acepta que el derecho del trabajo aunque ofrezca un carácter unitario, es susceptible de subdivisiones internas...”⁸; así, en nuestra opinión, el Derecho del Trabajo se clasifica desde la perspectiva constitucional mexicana en: a) **Derecho Ordinario** (apartado “A” del artículo 123) y, b) **Derecho Burocrático** (apartado “B” del artículo 123, en relación con los numerales 99, 115 Y 116 también de la Constitución Mexicana).

Ambos, el Derecho Ordinario y el Derecho Burocrático del Trabajo, cada uno de ellos se subdivide, a su vez, en Derecho Individual, Derecho Colectivo, Derecho Procesal y Derecho Administrativo del Trabajo, con contenidos y objetivos específicos.

El Derecho del Trabajo es la rama del Derecho Público que regula todo lo relacionado con la prestación de un trabajo personal subordinado de uno o varios trabajadores, por cuenta ajena, a uno o varios patrones, mediante el pago de un salario, orientado a la producción y distribución de bienes y servicios mediante la transformación de la naturaleza, en la que el Estado recibe, de ambos sujetos (del contrato o de la relación de trabajo), los impuestos que después se traducen, o se deberían traducir, en servicios públicos y, con ellos, alcanzar el bienestar individual y colectivo de la sociedad estatal como fin y razón de ser del Estado.

2. La globalización y el Derecho del Trabajo.

Desde el punto de vista tradicional, “El Derecho del Trabajo surgió como una respuesta jurídica al abuso del hombre por el hombre [del patrón -capital- sobre el trabajador -trabajo-], para que alcanzara su plena autonomía, debió separarse del derecho común, es decir, del Derecho Civil”⁹, éste último privilegia la autonomía de la voluntad. En ese sentido, es nuestra opinión que el Derecho del Trabajo nació precisamente cuando el Estado le reconoció al trabajador el derecho de asociarse con sus iguales, el derecho de sindicalizarse en defensa de sus intereses, de sus derechos derivados de su trabajo, de su actividad, que le permitieron, con la fuerza del grupo, tener capacidad de negociación

⁴ Rosenbaum Rimolo, Jorge. *Algunas particularidades en torno a la idea moderna del Derecho del Trabajo*. Cuarto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Puebla, Noviembre de 1990. 257.

⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 3. México.

⁶ Ley Federal del Trabajo, artículo 134 fracción III. México.

⁷ *Ibid.* fracción IV.

⁸ Murgas Torraza, Rolando. *Los derechos colectivos*. Séptimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Mexicali BC., México 1994.

⁹ Ortíz Escobar, R. Jorge. *Legislación Laboral Veracruzana*, T. I Biblioteca Universidad Veracruzana, Xalapa, Ver., México: Universidad Veracruzana. 1999, 15.

frente al patrón y al Estado, consolidándose a partir de principios propios tales como: a) el trabajo como un derecho y deber sociales, b) libertad de trabajo, c) igualdad, d) respeto a la dignidad humana, e) derecho a una vida decorosa, f) pro operario, g) irrenunciabilidad de derechos, h) estabilidad en el empleo, i) tutelar o protector, j) buena fe, k) no discriminación, l) equidad, m) seguridad, n) suficiencia e igualdad salarial, o) justicia social, etc., que le han permitido tener una especificidad jurídica propia y un doble objetivo concreto ya mencionado anteriormente: "...conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones,"¹⁰, a partir de máximos, pero sobre todo de mínimos legales irrenunciables previstos en la Constitución y en la Ley.

3. El Derecho del Trabajo y la crisis (la flexibilidad laboral).

"Las características señaladas del Derecho del Trabajo fueron puestas en peligro [a decir de Bueno Magano] por cuatro razones: la crisis económica de los años 70, el desarrollo de la tecnología, la actuación de las empresas multinacionales y la cancelación de la Guerra Fría entre los bloques del oeste y del este."¹¹

En efecto, siguiendo al autor de referencia, la crisis económica de los 70's derivada de la brusca elevación del precio del petróleo provocó el alza del índice del desempleo en casi toda Europa, lo que orilló a los patrones (empleadores), trabajadores y sindicatos a buscar alternativas de solución a este grave problema, mediante medidas tales como: reducción de la jornada, contratos de trabajo a tiempo parcial, los pactos sociales, "...inicio ...de un proceso de desregulación del trabajo, en el cual priven las condiciones de la oferta y la demanda, en demérito del cumplimiento de los grandes principios generales que han dado autonomía científica al Derecho Laboral...",¹² de privilegiar la contratación individual sobre la colectiva, disminución y, de ser posible, la desaparición de la intervención del sindicato en las relaciones laborales, etc.

Por otra parte, el uso cada vez más acentuado de la tecnología, ha provocado y sigue provocando cada vez más "...cambios paulatinos en las condiciones de trabajo...",¹³ afectando el régimen tradicional de la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, incluyendo el mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, derechos y obligaciones de trabajadores y de patrones, habitación para los trabajadores, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, invención de los trabajadores; en pocas palabras, afectando las condiciones de trabajo, incluyendo la pretendida sustitución de la subordinación como elemento característico de la relación o del contrato de trabajo por la parasubordinación (esto último discutible en nuestra opinión), el incremento del tele trabajo a través del cual se pretende llevar el trabajo al lugar donde se encuentra el trabajador, incluso a su casa, en vez que éste se desplace al centro de trabajo, reducción al mínimo de la seguridad social, etc.

¹⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo 2, México.

¹¹ Bueno Magano, Octavio. *Op. cit.*, 115.

¹² Hernández Álvarez, Oscar (coord.). *La flexibilización del trabajo, un estudio internacional...* 284.

¹³ Bueno Magano, Octavio. *Op. cit.*, 115.

Lo anterior ha llevado a una visión **pesimista** del destino del trabajo humano y, con el, del Derecho del Trabajo: su posible desaparición. Sin embargo coincidimos con José Manuel Lastra Lastra cuando afirma que “...el trabajo en su esencia de energía humana, material o intelectual, tiene un carácter insustituible”.¹⁴ Lo cierto es que ahora, particularmente en los países altamente industrializados, promovidos e impulsados por las grandes empresas transnacionales y los requerimientos cada vez más urgentes y rápidos de la economía moderna, ya en los países en vías de desarrollo o periféricos empieza a aparecer un nuevo perfil del trabajador, poli o multifuncional, “...con altos conocimientos técnicos, espíritu de iniciativa [y por lo mismo, refractario a la sindicalización] y con ello la desintegración de la clase de los trabajadores, segmentándola,”¹⁵ fenómeno que se refleja en la disminución paulatina y sistemática de la plantilla de trabajadores y, con ello, el incremento constante del desempleo creciente para el trabajador no calificado. Así, “...Al lado de un grupo de élite, con salarios elevados y empleo garantizado, fluctúa una mano de obra periférica, de calificación indefinida y sujeta a las inseguridades de la coyuntura económica”,¹⁶ mano de obra periférica que en opinión de Valdini y Castaldi, a su vez “...se compone de dos estratos: el primero se constituye de trabajadores burocráticos u ocupantes de funciones rutinarias, fácilmente sustituibles; el segundo corresponde a un contingente de reserva colocado en un régimen de empleo precario (trabajo temporal, de tiempo parcial, por tiempo determinado) etc.”¹⁷ lo cual favorece la llamada flexibilidad laboral.

El empuje de la tecnología en las relaciones laborales, en las formas de producir, ha puesto de moda la **flexibilidad laboral**, la cual ha sido definida por Arturo Hoyos “...en la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad”¹⁸ las cuales se traducen, necesariamente, en la renuncia de derechos laborales por parte de los trabajadores en beneficio de las empresas y, por ende, de los empresarios, quienes desde “siempre han buscado la flexibilidad”,¹⁹ para poder manejar sus empresas sin los grandes lastres que, en opinión de los mismos, representan los derechos laborales, los sindicatos y la seguridad social de los trabajadores, y que repercuten en cargas financieras por su rigidez.

4. El Derecho Colectivo del Trabajo.

En nuestra opinión, el Derecho Colectivo del Trabajo es “el conjunto de normas jurídicas de derecho público que regulan la constitución y funcionamiento de los órganos de representación clasista (asociaciones profesionales y sindicatos), sus relaciones con el Estado, con el (los) patrón (es), con los mercados de trabajo, con su agremiados, con otras asociaciones y con la sociedad civil, dotados legalmente de capacidad de: a) negociación y contratación colectiva que permiten lograr condiciones superiores a los

¹⁴ Lastra Lastra, Jose Manuel. *Derecho Sindical*, Ed. Porrúa, 4ª ed. actualizada, México, 2003, p.341

¹⁵ Bueno Magano, Octavio. *Op., cit.*, nota 14, p. 117.

¹⁶ Valdini y Castaldi, citados por Bueno Magano. *Op., cit.*, 117.

¹⁷ *Idem.*

¹⁸ Van Der Laast Echeverría, Bernardo. *La empresa como protagonista del Derecho del Trabajo*. Tercer encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Puebla, Noviembre de 1989, 187.

¹⁹ *Idem.*

mínimos legales como titulares del ejercicio de huelga, para así, elevar el nivel de vida de los trabajadores; b) de participación en los conflictos laborales tanto individuales como colectivos, así como también en la solución de los mismos, mediante tácticas y estrategias específicas, c) capacidad para opinar sobre la marcha de la o las empresas y las medidas que se deben implementar internamente para incrementar su productividad y su competitividad, y, d) capacidad para opinar y ser tomados en cuenta sobre las políticas económicas y sociales del Estado, que les permitan la búsqueda y logro, en su caso, del equilibrio y de la justicia social y, por que no, de la equidad entre los factores de la producción”.²⁰

Independientemente de las distintas clasificaciones que hay sobre los tipos de sindicatos, para este ensayo nos referiremos a dos tipos básicos de sindicatos: a) El sindicalismo **corporativo** y b) el **independiente**, en tanto modelos dominantes en el mundo del trabajo en México.

El perfil representativo, numéricamente hablando, del actual sindicalismo mexicano es el sindicalismo **corporativo**, resultante de los pactos obrero-gobierno de 1912, 1917, 1928-1929, en que se institucionalizó, 1970, como respuesta oficial al movimiento de 1968, 1980 y 1987 a la fecha, con los Pactos Sociales, Acuerdos o Alianzas, esquema agotado como resultante de la “nueva” relación entre el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo en materia presupuestaria y de gasto social; **sindicalismo corporativo** caracterizado por su “estructura dual y piramidal [...] atomizada en la base y centralizada en la cúpula, subordinada al gobierno [mediante] cúpulas fuertes y miembros débiles”²¹, que han posibilitado, hasta ahora, los Acuerdos o Alianzas sectoriales, de **concertación social**, y han constituido la base de la vinculación entre el modelo económico y la “*política laboral*” en los últimos años, con sus características, además de monopólico, excluyente, intolerante, sexista, y con un carácter fundamentalmente doméstico, carente de soluciones concretas para sus representados, a corto y a mediano plazo, en particular, y de la clase trabajadora en general.

Es importante aquí no perder de vista que “...se ignora cuántos sindicatos hay en México y su membresía real [...]. En 1995, según el reporte más reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el nivel de sindicalización en México era de 42.8 por ciento. Este indicador tuvo un descenso de 28.2 por ciento en los diez años anteriores...”²², en lo que sí hay un cierto acercamiento es en el dato de que la Población Económicamente Activa (PEA), era para 1997 de 36 o 36.5 millones, de los cuales “5

²⁰ Memorias del Décimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, (Néstor De Buen Lozano, coord.) en Ortiz Escobar, R. Jorge. El Sindicalismo y la Crisis (una primera aproximación), Gobierno del Estado de Tlaxcala, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México 1997, p. 189

²¹ Cristina Bayón y Graciela Bensusán. El poder sindical y la reestructuración productiva en México. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 2, Número 4, 1996, p. 111-138

²² La Jornada, 3 de noviembre de 1997, p. 50

millones son sindicalizados”²³, aún cuando en este último dato hay diferencias: “[...] de la Población Económicamente Activa (36.5 millones), 14 millones cuentan con un empleo formal y de éstos, sólo 7 millones estarían sindicalizados. De esta cifra, [...] 50 por ciento [3.5 millones] están regidos por contratos de protección”²⁴.

Esta última situación ha dado origen a “una nueva forma sindical, al sindicato subordinado, al sindicato sin trabajadores”²⁵, referida específicamente al sindicalismo de las maquiladoras del norte del país, particularmente de la ciudad de Tijuana, B.C., de “carácter regresivo y funcional al servicio de las empresas, oficialista y autocrático.”²⁶

El actual **sindicalismo independiente** de nuestro país, con todo y su carácter aparentemente combativo, fluctúa dentro de la corriente “‘neocorporativista’ que nos permite identificarlo como ‘sindicato socio’”²⁷ del sector patronal; aún cuando esta opinión no es compartida por un sector importante de sindicalistas particularmente por aquellos que son miembros de los sindicatos que se agrupan en el Foro El Sindicalismo ante la Nación, la Coordinadora Intersindical 1° de mayo, el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la Unión Nacional de Trabajadores, constituida el 28 de noviembre de 1997, con más de 50 organizaciones sindicales regionales con una presidencia colegiada”²⁸, etc., que constituyen una reacción al sindicalismo corporativo y una serie de alternativas para el sindicalismo independiente. “En esta situación, ¿Puede decirse que estamos frente a la reestructuración del sindicalismo mexicano? Todo parece indicar que así será.”²⁹

En este orden de ideas el sindicalismo de trabajadores es en nuestra opinión “la teoría y la práctica de la acción colectiva concertada y funcional, en tanto ‘filosofía y estilo de acción’”³⁰ colectiva de los trabajadores, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus mutuos y recíprocos intereses, para, así, “proteger y mejorar el nivel de vida propio”³¹, individual y/o colectivo, asociados por las circunstancias de prestar a otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, y que tiene en principio, una doble orientación: **a) reivindicativa**: mejores salarios y niveles de vida superiores a los estándares legales vigentes, y, **b) política**: presionar al Estado y opinar y hacer propuestas sobre sus estrategias políticas, económicas y sociales, y el reconocimiento de este doble derecho, así como el de coadyuvar en la búsqueda y logro del desarrollo económico y social del país, de la equidad federativa y de la región en que actúa, desde el interior del

²³ Ibid.

²⁴ Francisco Hernández Juárez. *La jornada*, 4 de noviembre de 1997, p. 49

²⁵ Francisco Zapata. *Los estudios sobre el sindicalismo. La fábrica de la diferencia*. Revista Trabajo, Número 8, 1992, p.85

²⁶ Jorge Carrillo, 1994. citado por Cristina Bayón y Graciela Bensusán. Op. Cit., p. 132

²⁷ Enrique de la Garza Toledo. *La Reestructuración Productiva en América Latina*. Universidad de Warwick, Inglaterra. Curso en Xalapa, Ver., Octubre de 1996.

²⁸ La Jornada, 4 de noviembre de 1997, p. 49

²⁹ Jornada Laboral, Número 79, 28 de Agosto de 1997, p. 5

³⁰ Val R. Lorwin. *Sindicalismo*. Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales, Ed. Aguilar, Madrid 1976, p. 640

³¹ Allen, 1968, citado por Norberto Bobbio y otros en Diccionario de Política, Ed. Siglo XXI Editores, 8ª ed., México 1995, p. 1446.

centro de trabajo y, de esta manera posibilitar su participación en la “democratización de la sociedad”³², en que está inserto”.³³

Así, “Los principios fundamentales del sindicalismo hasta ahora, siguen siendo cuatro: a) el de la unidad, b) el de la exclusividad, c) el de autonomía y, d) el de democracia”.³⁴

Es decir, el propósito fundamental del sindicalismo, cuando menos de los trabajadores fue, es y seguirá siendo (debe ser) el impedir que el patrón (y ahora el mercado) impongan unilateralmente sus reglas tanto en las relaciones individuales como colectivas de trabajo, ni en las condiciones en que deba prestarse el servicio, sino que estas sean el resultado de la negociación entre los factores de la producción, a través de sus interlocutores legitimados para ello, teniendo como marco normativo de referencia los límites máximos y mínimos impuestos por el Estado, que en tanto no sean reformados o abrogados, constituyen el referente legal a seguir por las partes, derivadas de la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, sin perder de vista la dignidad del trabajador como persona humana, y, en paralelo influir en la política laboral del gobierno y de la orientación económica del mismo.

En esa dirección, es importante no perder de vista, una vez más, que el proceso de globalización es, por una parte, una realidad que, para algunos laboristas, es una amenaza para el trabajo y, por ende, para el trabajador y para el Derecho del Trabajo; y para otros, una oportunidad de revisar el quehacer humano en la producción de bienes y servicios, en los nuevos modelos de producción y, por lo mismo del Derecho del Trabajo y sus postulados. Este pesimismo lo podemos sintetizar en la frase “la pérdida del valor social de trabajo que produce el *proletariado moderno*, del que surge el hombre masa, el cual gracias a la tecnología se convierte en ‘un pastor de máquinas’,”³⁵ lo cual, como fenómeno sociológico tiende a incrementarse con la robotización internacional en el factor de la producción en serie, que está empezando a llegar a los países de América Latina, incluyendo México.

El fenómeno anterior se ha traducido en un fuerte impacto psicológico para los “trabajadores” (sin trabajo formal), particularmente los jóvenes quienes se encuentran en un alto grado de desesperanza respecto de su futuro inmediato, que los obliga a postergar su matrimonio, fenómeno que, a su vez, incide junto con las políticas del control de la natalidad en el envejecimiento de la población de los países aún de América Latina y que impactan negativamente en los costos de la seguridad social y de las instituciones del Derecho del Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, entendemos por **crisis del sindicalismo** el acelerado proceso interno y externo, de las asociaciones profesionales (sindicatos),

³² *Idem.*

³³ De Buen Lozano, Néstor. *Memorias...*, *op. cit.*, p. 190-191.

³⁴ De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del trabajo*, T. II, México: Porrúa. 543 - 544.

³⁵ Vázquez Vialard, Antonio. *Sindicatos y movimiento obrero. Asociacionismo empresarial*. Néstor de Buen Lozano, Emilio Morgado Valenzuela (coord). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie G: Estudios doctrinarios No. 188, México: UNAM, 1997. 159 - 160.

caracterizado por el cuestionamiento cada vez más severo de la vigencia y utilidad práctica de los sindicatos de trabajadores (y, por ende del sindicalismo), en tanto institución colectiva interlocutora, con mayor o menor autonomía política, jurídica y funcional frente al Estado, frente al patrón y frente al mercado. A mayor abundamiento, la falta de legitimidad del liderazgo, la centralización en el proceso de toma de decisiones y el patrimonialismo del poder sindical en México, limita su capacidad de interlocución frente a las tres instituciones mencionadas y tiende a anular su capacidad de respuesta ante las cada vez más urgente y vitales necesidades de sus agremiados y de los trabajadores en general.

5. Etapas del Derecho del Trabajo en México.

Solo como referencia, para efectos de este trabajo, tenemos que las etapas del derecho del trabajo en México son las siguientes:

“**Primera** (1917-1960). Protección a ultranza del trabajador.

Segunda (1960-1982-1985) administración Aplicada a las relaciones de trabajo en la empresa: descripción de puestos, selección de personal, calificación de métodos.

Tercera (1985-1990) De la concertación social [Pactos Sociales]: a) trabajadores: moderación –contención- salarial; b) patrones: control de precios; c) Estado: limitación en el gasto público [social].

Cuarta (1990-1995). Liberalismo social (con regreso a la concertación social -hasta la fecha-”³⁶

En nuestra opinión, es válido hablar de una quinta etapa:

Quinta (1988 -a la fecha liberalismo social y concertación social-) con intentos, hasta ahora fallidos de reforma laboral, incluso constitucional.

Como simple referencia, tenemos que el **Derecho Colectivo del Trabajo** tiene su propia especificidad jurídica y esta integrado por nueve instituciones que son: 1) la Coalición, 2) los Sindicatos, 3) el Contrato Colectivo de Trabajo, 4) el Contrato-ley u Obligatorio, 5) El Reglamento Interior de Trabajo, 6) la Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo, 7) la Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo, 8) la Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo y, 9) la Huelga; las cuales giran en torno al derecho de sindicalización y de su ejercicio, cuyo “contenido es variable de acuerdo a las circunstancias. Fundamentalmente depende de la política de social [y laboral]

³⁶ Cavazos Flores, Baltasar. *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Ed. Trillas, México, 1997 pp. 85-87

que observe cada Estado”³⁷ cuyos fines (cuando menos en México) son fundamentalmente 3: “a) la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los órganos de representación clasista: el **sindicalismo**; b) el establecimiento o sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas: la **contratación colectiva** [y la negociación colectiva] y, c) el reconocimiento estatal a la autodefensa proletaria: el **derecho de huelga**”³⁸, que “comprende todo un capítulo de **garantías** [sociales] frente al Estado”³⁹, y frente a otra clase social económicamente poderosa que “establece los causas institucionales de la lucha de clases”.⁴⁰

Solo como marco de referencia y en la apretada síntesis de la historia del sindicalismo en México que se menciona líneas arriba, es de señalarse que: “...para hablar del sindicalismo contemporáneo [en México] no es necesario que recurramos a antecedentes históricos anteriores a 1932. De 1906 a 1918 funcionó el anarco-sindicalismo, de 1918 a 1936, el caudillismo sindical...”⁴¹.

Desde otra perspectiva, “en México, las fases evolutivas por las que ha atravesado el sindicalismo son similares a las de otros países. Podemos señalar que la fase de tolerancia prevaleció de 1912-1917, la despolitización 1918 – 1938 y la de integración al Estado de 1938 a la fecha [cuando menos a 1993]”,⁴² aún cuando poco antes de 1997 con la fundación del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y la celebración el 28 de Noviembre de 1997 del Congreso Constituyente de la Confederación Nacional de Trabajadores denominada Unión Nacional de Trabajadores (UNT) podemos hablar de un sindicalismo independiente, como referencia a su separación del sindicalismo corporativo u oficial.

6. La reforma laboral.

La situación política, económica y social que prevalece actualmente en nuestro país, la inminente recesión de la economía norteamericana, la pérdida de competitividad del dólar frente al euro, la artificiosa política de los precios del petróleo, la dependencia energética de nuestro país respecto de la gasolina con Estados Unidos, la India e inclusive China, los golpeteos internos para la elección de la dirigencia del Partido de la Revolución Democrática (PRD), las relativamente recientes imputaciones al bisoño Secretario de Gobernación por tráfico de influencias, la postura acomodaticia del Partido Acción Nacional (PAN) y del Partido Revolucionario Institucional (PRI) sobre el particular, etc., han llevado a las autoridades laborales, al sector empresarial, a través de la Confederación Patronal de la República Mexicana y la Cámara Nacional de la Industria de la

³⁷ De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, T. II, México 1984, p. 498

³⁸ *Ibid*, p. 454-455.

³⁹ *Ibid*, p. 463.

⁴⁰ *Idem*.

⁴¹ Ortega Molina, Gregorio. *EL Sindicalismo Contemporáneo en México*, Fondo de Cultura Económica, Colección Archivo del Fondo Numero 26, México, 1975, p. 10

⁴² Lastra Lastra, José Manuel. *Derecho Sindical*, Ed. Porrúa, 2ª ed. actualizada, México, 1993, p. 255

Transformación, a los partidos políticos, particularmente al PAN y al PRD, a las Organizaciones de Trabajadores, como la Federación Sindical de Empleados de Bienes y Servicios y la Confederación de Trabajadores de México, entre otros, a intensificar una campaña orientada a la reforma de la Ley Federal del Trabajo vigente, movimiento que se da desde 1980, 1986, se retoma en 1989, acentuándose a partir de 1994, y más concretamente a partir del resultado de la elección presidencial del 2000, volviendo a ser tema frecuente de noticias periodísticas a partir de 2007.

Esto nos lleva a plantearnos diversas interrogantes: ¿Se requiere una reforma constitucional?, ¿una reforma legal?, ¿por qué es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo?, ¿qué capítulos o artículos se proponen reformar, eliminar o agregar?, ¿quiénes han generado las propuestas y cómo se dará el debate de éstas?, ¿cuántas propuestas existen?, etc., etc.

1988 es el año en que el presidente Salinas ofreció, a solicitud expresa del sector empresarial, la promulgación de una legislación laboral para el siglo XXI.

La preocupación patronal para reformar la Ley a partir de ese año (1988) se debió, según coinciden todos los estudiosos del tema en el “temor” que se vivió a partir del día siguiente de celebradas las elecciones presidenciales y durante el proceso post-electoral posterior de que se diera una alternancia en el poder.

6.1 Contexto de dicha reforma.

El contexto de la pretendida, hasta ahora, reforma laboral tiene, en nuestra opinión dos grandes contextos:

1. Internacional.

2. Nacional.

6.1.1. El internacional, integrado, a su vez, por 5 elementos:

6.1.1.1. La llamada Revolución Tecnológica que se traduce en la dramática reflexión de Wolfgang Daubler: “la segunda revolución industrial se encuentra en pleno desarrollo”⁴³.

6.1.1.2. La reestructuración económica, en la que unas 800 empresas transnacionales localizadas en 12 países concentran la riqueza mundial.

⁴³ Daubler, Wolfgang. *Cuestiones Laborales* en homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano, traducido del alemán por el Licenciado Héctor Fix Zamudio, UNAM, México 1988, citado por Juan B. Climent Beltrán. *Derecho Sindical*, Ed. Esfinge, México 1994, p. 156

- 6.1.1.3. Creación de Estados-Nación mediante alianzas regionales formando bloques comerciales.
- 6.1.1.4. El predominio de la política neoliberal que busca disminuir la presencia económica del Estado para que sean las fuerzas del mercado -la ley de la oferta y la demanda- las que fijen los precios, traducida en la privatización de las empresas estatales o públicas, el adelgazamiento del Estado, la reforma del mismo y la reorientación del llamado “gasto social”.
- 6.1.1.5. Flexibilización de las relaciones de trabajo mediante la “flexibilización” de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, que desde es perspectiva se pretende traducir en desregulación laboral.

Los dos primeros factores señalados facilitaron que el primero de junio de 1995 se constituyera la Organización Mundial de Comercio (OMC), “con el objeto de fiscalizar el buen funcionamiento del comercio, desde una óptica universal. En el área financiera, viene a cuenta mencionar que por medio de las telecomunicaciones, cerca de 2 trillones de dólares se transfieren diariamente [esto en 1995] de un país a otro lado del mundo, en busca de mejores rendimientos”⁴⁴.

Igualmente, para efectos de este ensayo entendemos por **flexibilidad laboral** “... la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad (Arturo Hoyos)”⁴⁵.

6.1.2. Contexto Nacional que comprende entre otros, 5 aspectos importantes:

- 6.1.2.1 En el plano político: la derrota del PRI y/o fortalecimiento del PAN, a partir de la elección presidencial del año 2000.
- 6.1.2.2 Inclusión en la Agenda Legislativa de la Reforma del Estado, abarcando entre otros, la reforma laboral que fue planteada inicialmente por el PRI de 1988-1989.

⁴⁴ Morales, Antonio Eurico. *La globalizacao da ciranda financeira Folha de S. Paulo. De 22,10,95*, p. 2, citado por Octavio Bueno Magano en su ponencia Experiencias Laborales de la Globalización, en el Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo celebrado en Tlaxcala, Tlaxcala del 13 al 15 de Noviembre 1996, p. 114

⁴⁵ Hoyos, Arturo citado por Van Der Laast Echeverria Bernardo. *La Empresa como Protagonista del Derecho del Trabajo*. Tercer Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Puebla, Pue., Noviembre 1989, p. 187

6.1.2.3 La muerte de Fidel Velásquez Sánchez (24 de Abril de 1900-1901 – 21 de Junio de 1997).

La crisis política-económica del Estado Mexicano, de 1970 a la fecha.

Plan Nacional de Desarrollo (2007 – 2012).

En este último documento se hace referencia al Sistema Nacional de Pensiones a partir de la necesidad de incrementar la cobertura y crear un sistema más equitativo; reforzar el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR); contribuir a la transformación de los sistemas pensionarios de reparto que existen en la actualidad; así como a la promoción del empleo y la paz laboral, a partir de la idea que se debe generar una economía cada vez más competitiva para atraer las inversiones que, en consecuencia, se traducirán en empleos formales, dignos y con la previsión y seguridad social requeridas; la creación de empleos de alta calidad en el sector formal; fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud, debiéndose destacar que éste último punto se sustenta en **“adecuar la normatividad para la no discriminación e igualdad de oportunidades de las personas”**; la prevención de riesgos de trabajo, incentivar la entrada de jóvenes al mercado laboral; conservar la paz laboral y promover el equilibrio entre los sectores laboral y empresarial a través de la legalidad, la conciliación y el diálogo en las revisiones contractuales, salariales y conflictos laborales, mediante el reforzamiento de la conciliación y **modernizar el marco normativo laboral para promover la productividad y competitividad laboral, garantizando los derechos de los trabajadores, mediante la promoción y vigilancia del estricto cumplimiento de la normatividad laboral e impulsar su actualización**, entre otros puntos. De lo anterior concluimos que el Plan Nacional de Desarrollo no contempla la reforma laboral sino su actualización.

En este orden de ideas, en el esquema de reforma del Estado encontramos el adelgazamiento de este, como resultado de la promoción de “la inversión extranjera a través de ‘condiciones especiales’, tales como la exención o rebaja de algunos impuestos locales, la dotación de infraestructura de acceso, la entrega o rebaja en el precio de los terrenos y reducciones en el precio de los servicios básicos.-...y, por su puesto, la precarización y el abaratamiento de la mano de obra...”⁴⁶

Un aspecto que repercute en todo el esquema anterior es la firma del Tratado de Libre Comercio celebrado entre el gobierno Mexicano, el de Estados Unidos de Norteamérica y el gobierno de Canadá, el 17 de Diciembre de 1992, aprobado por el Senado el 22 de Noviembre 1993, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de

⁴⁶ González Erika. *El sindicalismo Mexicano en tiempos del Tratado de Libre Comercio* datos tomados de internet.

Diciembre de 1993, con entrada en vigor el 1 de Enero de 1994, encontramos que el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) celebró en Abril del presente año en la ciudad de México su Conferencia Nacional de Activistas y Dirigentes Sindicales, con la participación entre otros, del Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL), con el objeto de “...discutir y planificar su trabajo, en base a los desafíos que supone la profundización del sistema neoliberal en el país y el tan extendido sindicalismo de protección”,⁴⁷ que de acuerdo al proyecto de reforma de la UNT al artículo 123 Constitucional de Junio de 2002, se traduce en que “...actualmente existen depositados ante las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje aproximadamente 600 mil contratos colectivos de trabajo, de los cuales se revisan anualmente entre el 8% o 9%, lo que indica que la gran mayoría (549 mil) son *contratos de protección*, esto es, simulaciones jurídicas impuestas por el patrón.

Es de destacar que con motivo de la firma del Tratado de Libre Comercio se celebró también el “**Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)**, paralelo al TLC, suscrito por los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá el 14 de Septiembre de 1963, aprobado por el Senado el 22 de Noviembre de ese mismo año (1993) y en vigor a partir del 1 de Enero de 1994, el cual “...está dividido en siete partes y un preámbulo en donde se recuerda la determinación de los tres países de [entre otras cosas]: ...crear nuevas oportunidades de empleo y mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios; proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores... [así como] 1. Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las partes. Promover al máximo los principios laborales siguientes: a) libertad de asociación y protección del Derecho a organizarse... b) derecho a la negociación colectiva... c) Derecho de huelga... d) prohibición del trabajo forzado... e) restricción sobre el trabajo de menores... f) condiciones mínimas de trabajo... g) eliminación de la discriminación en el empleo... h) salario igual para hombre y mujeres... i) prevención de las lesiones y enfermedades ocupacionales... j) indemnización en los casos de lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales... k) protección de los trabajadores migratorios...”⁴⁸

6.2 Demandas del sindicalismo independiente.

Siguiendo el esquema elaborado por la Doctora Graciela Bensusán Areus,⁴⁹ “han sido fundamentalmente 14 los principales acontecimientos en torno al proceso de la reforma laboral (1989-Septiembre de 2001), a saber:

⁴⁷ González, Erika, *El Sindicalismo Mexicano en tiempos del Tratado de Libre Comercio*. tomado de Internet.

⁴⁸ Cavazos, Flores Baltasar et., al. *Hacia un nuevo derecho laboral. Estudio comparativo entre la legislación laboral de EU y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano – TLC*, Ed. Trillas, segunda edición, México 1994, pp. 417 – 423.

⁴⁹ Bensusán Areus, Graciela. *La Reforma de la Legislación Laboral (1988-2001)*, Universidad Autónoma Metropolitana, BUAM-Xochimilco, México, 21 de Noviembre de 2001, obtenido de Internet

1. Comisión para la reforma de la legislación laboral, Abril de 1989; 2. Propuestas preeliminarias de la COPARMEX, Junio de 1989 y 1993; 3. Audiencias públicas en la Cámara de Diputados, Agosto de 1989; 4. Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad -ANEPyC- 25 de Mayo de 1992; 5. Plan Nacional de Desarrollo (1995-2000); 6. Iniciativa de reforma del PAN, 1 de Julio de 1995; 7. Pacto por una “Nueva Cultura Laboral”. COPARMEX-CTM 25 de Julio de 1995 y [diez] Mesas [de trabajo] por la Nueva cultura Laboral, 1996; 8. Anteproyecto de Reforma del PRD, 1998. Iniciativa de Reforma de la LFT, Octubre del 2000; 9. Dialogo Obrero-empresarial hacia una “Nueva Cultura Laboral”, 1998; 10. Acuerdo sobre 20 compromisos por la libertad democracia sindical, el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos para la agenda laboral y el programa de gobierno (mesas de trabajo) 2000; 11. **Mesa de Discusión para la actualización y modernización de la legislación laboral, Julio del 2001** (el subrayado es nuestro), proceso en el que se encuentra inmersa la multicitada reforma laboral”.

El Proyecto de reforma que se discutía en la Cámara de Diputados y en la de Senadores en el mes de Septiembre de 2003, “...se integró con la iniciativa conocida como Ley Abascal elaborada en la mesa de decisión convocada por la Secretaria del Trabajo, en la que participaron representantes de las organizaciones empresariales, líderes sindicales afiliados al Congreso del Trabajo, presentada en la Cámara de Diputados el 13 de Diciembre del 2002 por el PAN y el PRI y una nueva iniciativa elaborada por la UNT que el PRD, el Barzón, el Consejo Agrario Permanente y los partidos “chicos” llevaron al recinto legislativo en Octubre de 2002”⁵⁰.

En relación con los trabajos con la Mesa Central de Decisión para la actualización y modernización de la legislación laboral, es de destacar que se publicó en la prensa escrita que “...de los 1010 artículos de la Legislación laboral vigente en 571 no se solicitó reforma y en 469 hay concordancia entre los partidos sobre las modificaciones solicitadas, pero en los 32 artículos nuevos ‘existen diferencias totales que se tratan de resolver... y en los que se va avanzando’”.- [...] “que a pesar de los avances logrados en el 80 por ciento de las propuestas, la ultima batalla es la más difícil por que las fracciones parlamentarias deben resolver sus diferencias sobre 65 puntos relacionados con la calificación, la antigüedad, el contrato, las jornadas y las condiciones de trabajo que plantean los 32 nuevos artículos con los que la llamada ‘Ley Abascal’ pretende adecuar la legislación vigente a la globalización económica”⁵¹

Para algunos estudiosos e investigadores del Derecho del Trabajo la reforma que se discute a partir de Julio de 2001 “...se basa en una iniciativa del Banco Mundial que se presentó inicialmente el 22 de Marzo de 2001, bajo el concepto ‘México, un programa

⁵⁰ Diario de Xalapa, Sección Nacional –e internacional- Miércoles 10 de Septiembre de 2003, p. 4B

⁵¹ *Ibid.*

de Desarrollo Integral para la Nueva Era”⁵², introducido en la Mesa Central de discusión por el sector empresarial apoyado por el gobierno de Vicente Fox.

El método de trabajo de la referida Mesa Central de Decisión a principios del año 2002 fue el establecimiento de 3 niveles de discusión de la reforma laboral: 1. Mesa de Redacción (discute las propuestas, sin tomar decisiones); 2. Mesa de Trabajo y, Mesa Central de Decisión.

6.2.1 Democracia sindical.

En el extraordinario trabajo de investigación de la doctora Graciela Bensusán, a que hemos hecho referencia, destaca **las demandas del sindicalismo independiente** en los siguientes rubros:

“Democracia sindical

1.1 Registro libre de sindicatos y elección periódica de sus directivas; 1.2 Facultad para determinar libremente el ámbito de representación gremial en las diversas ramas de actividad; 1.3 Libre elección de dirigentes sindicales y cambio de sindicato según la voluntad de los trabajadores, voto secreto en los recuentos, elecciones mediante padrones confiables y lugar de votación en condiciones de seguridad. Supresión de requisitos administrativos que discrecionalmente impone la autoridad; 1.4 Transparencia en materia de registro de contratos colectivos, registro de asociaciones y del régimen patrimonial del sindicato, incluyendo las cuotas sindicales; 1.5 participación de los trabajadores en la firma, revisión y terminación de los contratos colectivos; 1.6 Autonomía de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para actuar con neutralidad en los conflictos laborales; 1.7 Supresión de los ordenamientos de excepción que privan a diversos sectores de los trabajadores del ejercicio de derechos colectivos como de asociación profesional, contratación colectiva y huelga; 1.8 Inclusión de los derechos laborales como parte integrante de los derechos humanos y en consecuencia, facultades de los órganos protectores de los mismos en materia laboral; 1.9 Garantías plenas para el ejercicio [de] los derechos laborales colectivos dentro de los Acuerdos Comerciales, particularmente en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

6.2.2 Reforma laboral.

6.2.2.1 **Flexibilización:** 2.1.1 Flexibilidad negociada en contratos colectivos con mayor participación de las bases; 2.1.2 Irrenunciabilidad de derechos establecidos en la Ley (UNT y FAT); 2.1.3 Rechazo a lo anterior (SME).

⁵² *Idem.*

6.2.2.2 **Liberalización-democratización:** 2.2.1 Cambios en materia de Registro sindical y contratación colectiva, eliminación de los contratos de protección, defensa de las cláusulas de exclusión en sus dos modalidades (UNT y FAT, éste último sostiene la supresión de la cláusula de exclusión por separación).

2.2.2 Defensa de la libertad sindical (SME).

6.2.2.3 **Justicia Laboral:** 2.3.1 Jueces Laborales en el ámbito del Poder Judicial (UNT, SME).

6.2.2.4 **Apartado B del 123 Constitucional y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: Supresión (UNT y FAT)**⁵³

6.2.3 Posiciones o categorías sobre la reforma laboral.

La UNT sostiene que esta etapa de reforma laboral se caracteriza básicamente por cuatro tipos de posiciones o categorías.

1. **Financieras-ideológicas**, de los organismos financieros internacionales y multilaterales que busca, de ser posible, la desregulación total del mundo del trabajo.
2. **Programáticas**, a partir de reformas legales específicas que permitan: a) favorecer la productividad, b) abaratamiento de los costos laborales, control sindical y fortalecimiento del corporativismo (a corto plazo).
3. Las **tradicionales** se oponen a cualquier intento de reforma.
4. Las **mixtas o (eclécticas)** tratan de conciliar posiciones antagónicas, caracterizadas por contradicciones, inconsistencias y vacíos.⁵⁴

Las posturas anteriormente descritas “...pone[n] de manifiesto que en cierta forma la reforma de la legislación laboral se ha convertido en una lucha táctica, en la que los partidarios de las diferentes posiciones... parecen calcular el momento más oportuno para imponer sus planteamientos”⁵⁵.

“Si se revisan de manera conjunta las demandas, presiones, opiniones y resistencias generadas en medios obreros y patronales en torno al tema de una posible

⁵³ Graciela Bensusán. *La reforma de la legislación laboral (1988-2001)*. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa, México, 21 de noviembre de 2001, pp. 16-18, Cuadro 2. Información obtenida por Internet.

⁵⁴ Propuesta común por una Nueva Legislación de Trabajo para la Reestructuración Productiva y la Transición Democrática de los Partidos, Verde Ecologista, de Convergencia Democrática, Del Trabajo, De la Revolución Democrática, de la Unión Nacional de Trabajadores, el Barzón, Congreso Agrario Permanente, Especialistas, Abogados y Organizaciones de la sociedad civil, Junio de 2002.

⁵⁵ UNT, México, 2002

reforma laboral, pueden identificarse, al menos, tres nudos problemáticos: a) el nivel de flexibilidad o rigidez legal adecuado para aumentar la productividad o para proteger a la fuerza de trabajo de la arbitrariedad patronal, según la perspectiva que se escoja; b) la necesidad de democratizar el mundo del trabajo, considerando tanto a los sindicatos, como a la empresa y a la intervención del gobierno, para garantizar nuevas formas de satisfacción – y a la vez, de moderación – de los intereses de ambas partes, que permitan dejar atrás el autoritarismo asociado al viejo sistema político, hoy en vías de transformación y c) la incertidumbre alrededor del alcance real de la protección legal a los asalariados, dado el alto grado de discrecionalidad que permite al Poder Ejecutivo el carácter tripartita de los Tribunales Laborales”⁵⁶.

6.2.4 Vertientes de la reforma laboral.

Las aristas de esta pretendida reforma, que yo en lo personal veo en una zona gris en estos momentos por el comportamiento partidizado del congreso, presenta múltiples aristas, que podemos clasificar en 2 grandes vertientes, cada una de ellas, a su vez, en varios aspectos distintos, pero complementarios:

1. Reforma constitucional.

2. Reforma legal.

6.2.4.1. Reforma constitucional.

Que puede comprender “...una adecuación, una actualización o una renovación, incluso la promulgación de una ‘nueva’ constitución...” (Néstor de Buen y Patricia Kurczyn V.).

En efecto, desde junio de 2002 la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) ha sostenido entre otros aspectos: 1) La derogación del apartado “B” del artículo 123, con la consecuente reforma a los artículos 115 y 116 en lo conducente. 2) La adición de un capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo referente a los derechos adquiridos de los trabajadores actualmente regidos por el apartado “B” del 123 constitucional. 3) El establecimiento en el artículo 123 constitucional del Servicio Civil de Carrera para garantizar la estabilidad en el empleo de los llamados trabajadores “burócratas”. 4) La duración máxima de la jornada semanal de 40 horas. 5) Dos días de descanso semanal obligatorios. 6) Respecto del trabajo femenino el aumento de dos semanas durante el periodo previo y posterior al parto, cuyo inicio será determinado por la trabajadora. 7) La generalización de los salarios mínimos generales y profesionales eliminando su aplicación

⁵⁶ Graciela Bensusán Areus. *La reforma laboral: ¿Cambio cultural o institucional?* Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, año 17, número 42, julio-diciembre de 1997. Metamorfosis del Trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa, México, 1997, p. 303

por zonas económicas. 8) Substitución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos por el Instituto Nacional de los Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades, de carácter federal, organizado como organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. 9) Creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos como organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. 10). La substitución de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje por Jueces Federales de lo Laboral, dependientes del Poder Judicial de la Federación. 11). La unificación de la jurisdicción federal y local en materia de trabajo en una sola en el ámbito federal. 12). Creación de la figura del Juez coordinador de los Juzgados Federales de lo Laboral (fracción VI del artículo 74 constitucional (–facultades exclusivas de la Cámara de Diputados–). 13. Facultar a la Cámara de Diputados para fijar los salarios mínimos general y profesionales a propuesta del Instituto Nacional de los Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades. 14) Facultar al Congreso de la Judicatura Federal para nombrar a los Jueces Federales de lo Laboral (art. 97). 15) El Juez coordinador de los Juzgados Federales de lo Laboral y los Juzgados Federales de lo Laboral serán las autoridades jurisdiccionales en la materia y órganos especializados del Poder Judicial de la Federación con independencia técnica [y] de gestión para emitir sus resoluciones (art. 99 bis). 16) Facultar a la Comisión Nacional y Estatales de Derechos Humanos para conocer de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza... laboral, cuyas recomendaciones no vinculatorias formularán ante las autoridades respectivas (art. 102).

6.2.4.2. Reforma legal, que a su vez comprende:

A) Derecho Ordinario del Trabajo (art. 123 constitucional, Apartado “A”).

- a) Derecho Individual del Trabajo.
- b) Derecho Colectivo del Trabajo.
- c) Derecho Procesal del Trabajo.
- d) Derecho Administrativo del Trabajo.

B) Derecho Burocrático del Trabajo (art. 123 constitucional, Apartado “B”).

a) Derecho Ordinario del Trabajo.- a) Derecho Individual del Trabajo. 1. Suprimir el sistema de apartados del artículo 123 Constitucional; 2. creación de comités técnicos de productividad o comisiones mixtas de productividad; 3. distribuir de manera justa los beneficios de la productividad; 4. la reglamentación del pago del bono como forma de distribución de los beneficios de la productividad, nótese que la productividad se convierte en el eje de las nuevas relaciones laborales, teniendo un ejemplo claro y cercano a nosotros el trabajo académico universitario con el programa unilateral de productividad; 5. actualizar los sistemas de seguridad e higiene; 6. reconocer nuevas enfermedades

profesionales; 7. en forma contradictoria aumentar o disminuir los periodos vacacionales; 8. incrementar las cuotas patronales al IMSS y al INFONAVIT; 9. contratación de trabajadores con ocupaciones múltiples, de ahí la insistencia de las Universidades de contratar preferentemente a *Masters* y Doctores aunque sean egresados de universidades e instituciones de educación “superior patito”; 10. jornada diaria flexible, tal y como se plantea en el nuevo modelo educativo; 11. perfeccionar los sistemas de permisos e incapacidades; 12. el establecimiento de un salario mínimo general único; 13. creación de sistemas de capacitación y adiestramiento en aras de la productividad y la eliminación del llamado escalafón ciego (cuya base fundamental es la antigüedad) y establecer factores como conocimientos, aptitudes, disciplina, disposición, puntualidad y antigüedad como base para el escalafón de los trabajadores; 14. reducir a sólo tres días los descansos obligatorios; 15. permitir al patrón convenir unilateralmente la reducción de las condiciones de trabajo siempre que medie justificación; 16. jornada diaria de 9 horas (diurna, mixta o nocturna), con pago de salario adicional de 10% y 20% respectivamente para la jornada mixta y nocturna; 17. 15 días anuales de vacaciones; 18. eliminación de la obligación de trabajar tiempo extraordinario y dobles turnos; 19. modificar el actual sistema de reparto de utilidades pro el pago de una gratificación de 30 días de salario; 20. exención del pago de impuestos a todo trabajador que devengue hasta tres salarios mínimos; 21. incremento del aguinaldo a 30 días de salario; etc.

b) Derecho Colectivo de Trabajo. 1. Penalizar y hacer nulos los contratos colectivos de protección; 2. suprimir la toma de nota o registro sindical; 3. aviso administrativo del cambio de la representación sindical; 4. plena libertad de afiliación sindical; 5. supresión de la afiliación de los sindicatos a los partidos políticos; 6. entrega del Contrato Colectivo a los trabajadores y/o expedir copia a solicitud de parte interesada; 7. aviso administrativo del cambio de la representación sindical; 8. obligación de la Directiva de los Sindicatos de rendir cuentas, en su caso, equiparaba al delito de fraude en contra de los trabajadores; 9. creación de los Comités de Empresa; 10. creación de un Sistema de Registro Público Nacional de Sindicatos; 11. conceder mayor fuerza a la negociación colectiva celebrada en cada empresa de acuerdo a su capacidad económica y área geográfica (no debemos olvidar que para efectos laborales las Universidades constituyen una empresa de servicios); 12. eliminar la huelga por solidaridad; 13. limitar la intervención de sindicatos a conflictos de orden colectivo, concediendo con ello más libertad de interacción entre trabajadores y empresas, señalando al arbitraje como optativo para cualquiera de las partes; 14. derogar las cláusulas de exclusión pro ingreso y por separación, sin menoscabo de la facultad del sindicato de proponer al personal de nuevo ingreso; 15. que los acuerdos de los trabajadores sean mediante voto directo, universal, secreto y personalísimo, incluyendo la elección de dirigentes; 16. establecimiento de delegados de fábrica o de centros de trabajo; 17. reglamentar la requisa; 18. flexibilizar las condiciones laborales.

c) Derecho Procesal del Trabajo. 1. Juicio previo o sumario para rescindir el contrato de trabajo de no más de 15 días; 2. federalización de la justicia laboral con autonomía en la toma de decisiones (contrariamente a esta postura hay quienes proponen la desfederalización de la justicia laboral); 3. procedimiento laboral sumarísimo; 4. creación de una carrera judicial en materia de trabajo; 5. revisión periódica de la legislación laboral; 6. restringir el ámbito de representación e intervención del sindicato estableciendo delegados de personal y comités de empresa, es decir, se crean nuevas figuras jurídicas de representación de los trabajadores; 7. simplificar el juicio por detentación de titularidad del contrato colectivo de trabajo, estableciendo como procedimiento único y definitivo el recuento directo; 8. legitimar la coalición para el ejercicio de los derechos sindicales; 9. establecer un procedimiento sumario y flexible para resolver un conflicto colectivo jurídico encaminado a la huelga; 10. restricción del derecho de huelga al señalarse que pueda ser parcial, con duración de 15 días o un mes, periodo después del cual las partes las sometan al arbitraje; 11. que el juicio laboral no dure más de 30 días; 12. prescripción en 30 días; 13. la unificación del sistema jurisdiccional del trabajo desde el Poder Judicial de la Federación, es decir, la Federalización de la justicia laboral, suprimiendo la jurisdicción local.

d) Derecho Administrativo del Trabajo. 1. Supresión de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, federales y locales; establecimiento de Jueces de lo Social (introduce directamente al Estado mediante el Poder Judicial en la resolución de los conflictos, al desaparecer los representantes de los trabajadores y de los patrones), o la substitución por Jueces Federales de lo Laboral; 2. Substitución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por un Instituto Nacional de los Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades; 3. facultar a la Comisión Nacional y a las comisiones estatales de Derechos Humanos para intervenir en asuntos relacionados con violaciones a los derechos humanos laborales (grave error, en mi opinión); 4. creación del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos; 5. Fortalecer la Inspección del Trabajo para prevenir e incluso evitar conflictos.

B) Derecho Burocrático del Trabajo.- 1. Derogar el Apartado “B” del 123 Constitucional por establecer un régimen de excepción “que suprime derechos colectivos esenciales a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Entidades Federativas y de los Municipios, ...la adición de un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo... y el establecimiento en el artículo 123 Constitucional del Servicio Estatal de Carrera.

7. Reflexiones finales.

1. En México es válido referirnos a una crisis recurrente, por no decir permanente, de diversos tipos a partir de 1968 – 1970.

2. El sindicalismo mexicano no escapa a esa crisis, bien por las profundas transformaciones tecnológicas; la globalización y la regionalización de la economía; los Tratados Comerciales o de Libre Comercio; la Reforma del Estado; la racionalización de la planta productiva y del aparato estatal y el adelgazamiento y austeridad de éste; la adopción de la política neoliberal; la centralización en la toma de decisiones hacia el interior del sindicato; la falta de democracia sindical; la notoria inadecuación del derecho del trabajo y de la Ley Federal del Trabajo a las nuevas realidades sociales, políticas y económicas; la marcada injerencia del Poder Ejecutivo en la impartición de la justicia laboral; etc.
3. El bien jurídico tutelado del derecho del trabajo es el trabajo, es decir, la actividad humana como fenómeno productivo.
4. El derecho del trabajo es unitario, pero desde la perspectiva constitucional mexicana se divide, en nuestra opinión en: a) **Derecho ordinario** (Apartado A del 123) y b) **Derecho burocrático** (Apartado B del 123, en relación con el 99, 115 y 116 también Constitucionales).
5. Ambos, el derecho ordinario y el derecho burocrático del trabajo, se subdividen, cada uno de ellos, a su vez, en cuatro grandes ramas: Derecho individual, derecho colectivo, derecho procesal y derecho administrativo del trabajo, con contenidos y objetivos específicos cada uno de ellos.
6. El derecho colectivo del trabajo, está integrado por 9 instituciones, que incluyen el derecho de sindicalización, la negociación y contratación colectiva y la huelga.
7. El sindicalismo de trabajadores es la teoría y la práctica de la acción colectiva concertada y funcional para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, con una doble orientación: a) reivindicativa y, b) política (derecho de opinar y ser escuchado en y para la fijación del rumbo de la empresa, la economía y la sociedad).
8. Los principios fundamentales del sindicalismo son 4: unidad, exclusividad, autonomía y democracia (Néstor de Buen).
9. La pretendida reforma laboral tiene cuando menos 18-19 años de plantearse, en dos grandes contextos: 1. El internacional y 2. El Nacional.
10. Coincidimos con la doctora Bensusán que han sido fundamentalmente 14 los principales acontecimientos en torno al Proyecto de la Reforma Laboral que abarcan

de 1989 al 2001 y hasta la fecha; a los que nosotros agregamos los Pactos, Acuerdos o Alianzas Sociales, puestos en marcha a partir del 15 de diciembre de 1987, como mecanismos para lograr la estabilidad y el crecimiento económico y el desarrollo social; la firma del Tratado de Libre Comercio en 1994, así como del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) también en 1994; el funcionamiento, todavía, de la mesa central de discusión para la actualización y modernización de la legislación laboral, que ha aprobado poco más del 80% de 1'010 artículos de la Ley vigente, pero estancada respecto de los 65 puntos planteados en los 32 nuevos artículos de la llamada *Ley Abascal*; y las 95 iniciativas propuestas por empresarios y trabajadores al respecto.

11. La reforma laboral comprende: a) La reforma constitucional y b) La reforma legal.
12. Le asiste la razón a la UNT cuando sostiene que son 4 los tipos de posicionamientos en torno a la reforma laboral: 1. Los financieros-ideológicos, 2. Los pragmáticos, 3. Los tradicionales y 4. Los mixtos [o eclécticos], por lo que la reforma laboral se ha convertido en una lucha táctica.
13. Igualmente, coincidimos con quien opina que de una revisión completa de las demandas, opiniones, y resistencias de los trabajadores y patrones y sus sindicatos en torno a una posible reforma laboral, hay tres grandes nudos problemáticos: 1. El nivel de flexibilidad o rigidez adecuada que se requiere; 2. La necesidad de democratizar el mundo del trabajo y 3. determinar el alcance real de la protección legal a los trabajadores, ante el alto grado de discrecionalidad del Poder Ejecutivo respecto al carácter tripartita de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje (Graciela Bensusán).
14. El sindicalismo independiente, ha insistido, entre otros puntos, en: 1. La democracia sindical, 2. La necesidad de precisar el alcance de la flexibilidad laboral (negociada en los contratos colectivos de trabajo), 3. La liberalización-democratización, 4. la justicia laboral y 5. la supresión del apartado B del artículo 123 Constitucional, y la adición de un capítulo especial en la Ley, referido a los derechos laborales de los trabajadores burócratas y el establecimiento del servicio civil de carrera (estabilidad en el empleo).
15. Cualquier reforma a la Ley debe atender el grave problema de la falta de empleos y del desempleo, que se traduzca en una política oficial definida al respecto y en la fijación de un salario remunerador.
16. En México, más que hablar de justicia laboral, hay que referirnos a política laboral.

17. La reforma laboral se origina en el cambio de modelo económico, y del sistema político (Graciela Bensusán), cuyo costo debe ser ponderado por el sindicalismo de trabajadores hacia el interior de las organizaciones sindicales, de las empresas, frente a la sociedad y al Estado.
18. Finalmente, en mi opinión, un cambio gradual de la reforma laboral afecta más a los trabajadores, por lo que se requiere alcanzar una reforma consensada, una reforma equilibrada, pensando en el trabajador y su dignidad como persona y en la empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, pero también como el espacio físico donde interactúan trabajadores y patrones y sus órganos de representación clasista, que permita lograr el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones.

8. Anexos.

NOTA.- Para una mejor comprensión se incluyen dos anexos que fueron obtenidos de la internet, relativos a las propuestas del sector empresarial (cuadro 4) y el comparativo de las propuestas PAN – PRD sobre la reforma laboral (cuadro 5) que pueden ser consultados en Graciela Bensusán. *La reforma de la legislación laboral (1988 – 2001)* Universidad Autónoma Metropolitana – X, de 21 de Noviembre de 2001; y que se reproducen para los asistentes a este Primer Congreso Estatal del Frente Amplio de Unidad por la Autonomía Sindical, en forma gratuita.

Xalapa, Ver.
LIC. R. JORGE ORTÍZ ESCOBAR.

ANEXOS

Requerimientos	Propuestas de la Coparmex
Protección, flexibilidad y productividad	Ley de bajo perfil de protección (flexibilidad enorme en las pequeñas y medianas empresas), reducción de la estabilidad laboral y del costo de las indemnizaciones, aligeramiento de costos no salariales y flexibilidad en las condiciones de trabajo. Individualización de salarios, ascenso por calificación y reparto de utilidades relacionado con la productividad individual del trabajador.
Relación empresas, sindicatos y Estado	Individualización y despolitización de las relaciones laborales, menor injerencia estatal en el procedimiento de registro (simplificación del trámite), eliminación de cláusulas de exclusión, acotamiento de los poderes de representación de los sindicatos, arbitraje de las huelgas a solicitud de cualquiera de las partes, prohibición de huelgas de solidaridad, ampliación de las oportunidades de la declaración de inexistencia y de aplicación de sanciones, etc.
Sistema de justicia laboral	Se conserva el “tripartismo” a través de las juntas de conciliación y arbitraje y se proponen cambios al procedimiento laboral para reducir las ventajas de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia con base en las propuestas preliminares de la Coparmex para la discusión de un anteproyecto de la nueva Ley federal del trabajo” y de 1993 (Adolfo Tena Ramírez, documento sin título, Coparmex, mimeo, 1 de julio de 1993).

Cuadro 5: Comparativo de las propuestas PAN-PRD sobre la reforma laboral

Requerimientos	Propuesta del PAN	Propuesta del PRD
<p>Protección, Flexibilidad y Productividad</p>	<p>Mejora de condiciones de trabajo</p> <p>Ampliación de la flexibilidad numérica, de los tiempos de trabajo, salarial y funcional. (negociada-unilateral)</p> <p>Bilateralidad en productividad, capacitación y reparto de resultados a nivel de centros de trabajo (delegados-comités de empresa) y sectorial</p>	<p>Mejora de condiciones de trabajo</p> <p>Protección a la estabilidad laboral</p> <p>Supresión de la CNSM y creación del INSPRU</p> <p>Flexibilidad negociada: funcional, salarial y de los tiempos de trabajo</p> <p>Bilateralidad en productividad, capacitación y reparto de utilidades a nivel de centros de trabajo (delegados del personal y comités de empresa), sectorial y nacional</p> <p>Creación de las Cámaras Sectoriales (tripartitas)</p>
<p>Autonomía y registro sindical:</p> <p>Eliminación de la injerencia estatal en el nacimiento y durante toda la vida activa de la organización (restricciones para el registro, tipo organizativo y reconocimiento de dirigencias).</p>	<p>Simplificación de trámite de registro y eliminación de restricciones</p>	<p>Simplificación del trámite de registro y creación de un Registro Público de Sindicatos (incluyendo directivas) y Contratos Colectivos.</p> <p>Libre determinación de tipos organizativos, incluyendo los sindicatos internacionales</p>
<p>Representatividad y contratación colectiva auténticas:</p> <p>1. Eliminación de la</p>	<p>1 y 2. Negociación de pactos colectivos de trabajo</p>	<p>1 y 2. Se mantiene la negociación a cargo del sindicato con la participación de delegados de los trabajadores (o en su</p>

<p>discrecionalidad patronal en la selección de la contraparte contractual.</p> <p>2. Reglas para la competencia equitativa entre opciones organizativas antes y después de la celebración del contrato colectivo (recuentos públicos con voto secreto y garantías de imparcialidad).</p> <p>3. Protección contra las prácticas patronales discriminatorias y antisindicales.</p> <p>4. Mayor participación de las bases en la negociación colectiva.</p> <p>5. Modificación del carácter obligatorio de la afiliación y permanencia sindicales.</p>	<p>con la representación electa en la empresa (procedimiento con garantías contra la manipulación patronal).</p> <p>3. No se prevé</p> <p>4. A través de los representantes electos en los centro de trabajo.</p> <p>5. Prohibición</p>	<p>caso, del comité de empresa) y se exige que el patrón comunique previamente a los trabajadores que un sindicato demanda la celebración del contrato. En caso de disputa, obligatoriedad del recuento previo, por voto secreto.</p> <p>3. Se establecen sanciones para las prácticas patronales discriminatorias y antisindicales.</p> <p>4. Participación de delegados de los trabajadores junto a las directivas sindicales.</p> <p>5. Opción anteproyecto: votación de cláusulas de exclusión por la asamblea. Opción fracc. Parlamentaria: prohibición de la c. de separación.</p>
<p>Liberalización del derecho de huelga</p>	<p>Ampliación del objeto: defensa de interés colectivo</p> <p>Nuevo requisito: Votación de la asamblea previa al estallido</p> <p>Modalidad: definida o indefinida</p> <p>Servicios públicos esenciales: prestación de servicios a juicio de la</p>	<p>Igual</p> <p>Igual</p> <p>Igual</p> <p>Prestación de servicios esenciales ordinarios, según enumeración de ley</p>

	<p>autoridad administrativa</p> <p>Terminación: arbitraje a solicitud de cualquiera de las partes después de 30 días de estallada.</p>	No se prevé
Sistema de justicia laboral independiente	Jueces de lo social en el ámbito del poder judicial	Jueces laborales en el ámbito del poder judicial

Fuente: G, Bensusán, 2000

Documentos obtenidos de Internet.