

# La flexibilidad laboral en México antecedentes y perspectivas

**Octavio Lóyzaga de la Cueva**

Sumario: Antecedentes de la modernización laboral / Posiciones ante la reforma laboral / Posición empresarial / Posición del sindicalismo autónomo e independiente / Posición del sindicalismo corporativo.

*En el caso de México, la entrada en vigor del neoliberalismo generó -a partir de los primeros años de la década de los ochenta—, cambios sustantivos en las políticas diseñadas por el Estado y el capital,...*

Ante el avance de las políticas económicas implementadas por el neoliberalismo, que en el ámbito laboral han tenido como consecuencia la baja salarial y la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y de los derechos laborales, sólo algunos sectores obreros han tenido una respuesta organizada. En ese sentido, se han autoexcluido de tal respuesta los sindicatos carentes de una verdadera representatividad, cuyos intereses se han centrado básicamente en la obtención de ventajas económicas o políticas en favor de su dirigencia cupular inmersa en la burocracia sindical cobijada bajo el partido oficial. Se puede decir, asimismo, que el gran sector de los trabajadores desorganizados -que conforman una gran mayoría- no han participado en esta lucha por la preservación de sus derechos laborales quizá, muchas veces, por carecer verdaderamente de ellos.

La lucha contra la flexibilidad la han emprendido sólo algunos sectores y grupos de trabajadores organizados que se ubican fundamentalmente en las grandes empresas del país. Estas agrupaciones se han opuesto a la transformación productiva impulsada por las compañías, o bien han buscado la concertación impulsada indirectamente por "el Estado

e instrumentada..., por el sector empresarial".<sup>1</sup> De esta forma, los modos de afrontar la ofensiva estatal y patronal efectuada por las organizaciones gremiales se ha presentado básicamente de dos maneras: por un lado, la oposición abierta llevada a cabo generalmente por los sindicatos independientes o verdaderamente representativos, los cuales constituyen una minoría dentro del sindicalismo en México, y cuyo objetivo fundamental ha sido velar por las conquistas expresadas en los contratos colectivos; la otra manera ha sido la concertación, que puede presentarse previo el acuerdo y la representación democrática de los trabajadores, con el objeto de salvaguardar dentro de lo posible -dado el desequilibrio en la controversia (en la que incide? la falta de cohesión en la lucha de la clase obrera)-, sus derechos laborales, conquistados y plasmados en los contratos colectivos. La concertación también puede darse al margen de los trabajadores, esto acontece normalmente dentro del llamado movimiento obrero oficial o corporativo.

1. MÉNDEZ, Luis, *et al*, "Respuesta Obrera: Los sindicatos frente a la reestructuración productiva", en *El Cotidiano*, número 50, marzo-abril, 1992, p. 156.

Es de señalarse que, pese al discurso del Estado, relativo a establecer un nuevo tipo de sindicalismo de carácter democrático, el corporativismo ha seguido siendo útil, tanto al Estado mexicano, como al gran empresariado que ha pugnado por llevar hasta sus últimas consecuencias las modificaciones laborales favorables a sus intereses. Esto, debido a que las mismas le permiten en nombre de la eficiencia, la productividad y la competitividad, incrementar la plusvalía arrancada en el proceso de trabajo y reducir las conquistas laborales plasmadas en los contratos colectivos, e incluso violar las especificadas en la ley. El saldo de esta política para los trabajadores ha sido alto: una gran pérdida en el poder adquisitivo de su salario<sup>1</sup> (más del 50%, y en el caso del salario mínimo, más del 70%); exclusión en un número significativo de contratos, -fundamentalmente en las grandes empresas- de cláusulas que mejoraban sus condiciones laborales; flexibilización al margen de la ley de sus derechos laborales y condiciones de trabajo (estabilidad, movilidad en el puesto y en el lugar de trabajo, etc.), así como pérdida del empleo en un significativo porcentaje, tanto por recorte de personal, como por rescisiones de la relación o contrato de trabajo al margen de la ley. Todo esto producto, básicamente, de la crisis provocada por la política neoliberal instrumentada a partir del sexenio presidido por Miguel de la Madrid y recrudecida dramáticamente con la devaluación llevada a cabo el 20 de diciembre de 1994, cuando los efectos señalados se acrecentaron de manera importante,<sup>2</sup>

#### /antecedentes de la modernización laboral

Las relaciones sociales que se generan dentro de los procesos productivos, así como la función de los trabajadores, tanto directos como indirectos, frente al desarrollo de las fuerzas productivas, van variando de acuerdo a la evolución propia de los sistemas económicos dominantes; En el caso de México, la entrada en vigor del neoliberalismo generó -a partir de los primeros años de la década de los ochenta-, cambios sustantivos en las políticas diseñadas por el Estado y el capital, para adaptarse al proyecto en que se insertó a la economía del país de acuerdo al modelo que respondió a la necesidad del capital para inscribirse en un nuevo patrón de

acumulación. Uno de los ejes fundamentales de esta política ha estado centrado en la atracción de capitales extranjeros y nacionales en el área productiva, a través del "ofrecimiento" de fuerza de trabajo disciplinada y con derechos laborales disminuidos y flexibles.

Puede decirse que la confrontación de intereses que se generó entre los llamados factores de la producción, dentro de los espacios ya apuntados, se empieza a presentar en forma importante a partir de

- 1983. El marco en que se da el enfrentamiento está dado con la nueva política de austeridad dictada por el Estado y la instauración del Plan Nacional de Desarrollo, junto con la proclamación de la restricción productiva temporal con el objeto de lograr la estabilidad económica. Estas medidas estuvieron acompañadas por el recorte de personal fundamentalmente en las esferas estatal y paraestatal, y por la restricción del ingreso en los salarios mínimos y en las revisiones contractuales. La respuesta a esta política fue dada sorpresivamente en ese momento por la propia CTM, en un semi desafío con el nuevo régimen, habiendo sido apoyada, por algunos sindicatos independientes como el STUNAM y el SUTIN, que lanzaron amenazas esta vez cumplidas, de emplazamiento y estallamiento de huelgas que alcanzaron su punto más álgido durante el mes de junio de 1983.<sup>3</sup> Ante este hecho insólito el gobierno reaccionó presionando a la cúpula sindical oficial, que finalmente declinó en su intento. En los primeros días de junio, el sector obrero del PRI propuso un pacto de solidaridad con los sectores privado y público, negándose este último a tal acuerdo. Es hasta el 8 de agosto cuando se estableció un pacto, siendo de esta manera como comienza la nueva estrategia empresarial inspirada en el neo-liberalismo y apoyada por el Estado, cuyo objetivo ha sido desde entonces, subordinar las relaciones de trabajo a la productividad y a la competitividad empresarial sin importar sus efectos en los niveles de vida de los trabajadores, si bien con la promesa no cumplida hasta ahora, de que tal política a mediano plazo -que ya se excedió en demasía- conllevaría los efectos contrarios.

Las consecuencias de la reestructuración durante este periodo. Han sido resumidas de la siguiente manera:

En la transnacional Ford se despiden a más de tres mil trabajadores; en la huelga de Dina y Renault, la patronal hace depender la revisión salarial, de la

*modificación al contrato colectivo de trabajo y. a la rescisión de las relaciones de trabajo de mus de*

2. Como es del dominio público, el ahondamiento de la crisis ha traído como consecuencia: cierre de empresas, desempleo, paros técnicos, incremento de despidos al margen de la ley, etcétera.

3. Méndez, Luis. *el. al. op. cit.* p. 162.

dos mil trabajadores', la huelga de Mexicana de Aviación es *requisada*; estalla la huelga de Cananea como anuncio de su futura *reprivatización* y el SME emplaza a huelga por 115% de incremento salarial, al tiempo que denuncia firmemente la política gubernamental de topes salariales, y se prepara para luchar *por la defensa de su contrato colectivo de trabajo* y por la existencia misma de la empresa. A partir de esta etapa la embestida del capital contra el trabajo se llevará a cabo sin resistencia.<sup>4</sup>

Durante los siguientes dos años el mundo laboral vive un *periodo de reestructuración productiva*, cuyo objetivo parece centrarse en socavar *la rigidez jurídico laboral* y en privilegiar la modernización laboral a costa del empleo. Se une a lo anterior, en pleno auge del neoliberalismo, la acelerada caída del poder adquisitivo de los trabajadores, pese a las críticas más retóricas que reales de la propia CTM, y algunas otras centrales oficiales preocupadas por sus representados, pero también y fundamentalmente por el constante desgaste de su legitimación y sus consecuencias políticas.

La utilización de la requisita en nombre del interés público durante este periodo en el sector paraestatal se incrementa en forma considerable (TELMEX). Se presentan asimismo luchas aisladas de movimientos como el de los mineros de Real del Monte y de Taxco.

Gomo ha sido señalado por diversos investigadores, durante el siguiente bienio (1986-1987) se afirma la política económica neoliberal emprendida por el gobierno y se impulsa decididamente la reestructuración de los procesos productivos, lo que significó no solamente cambios meramente tecnológicos, sino la modificación de las relaciones laborales y el involucramiento del propio sindicato dentro del proceso productivo, hechos todos conocidos en aquellos años como reconversión industrial. Estos programas representaron para el sector obrero una mayor profundización en la cuota de desempleo y una limitación a las conquistas laborales plasmadas en los contratos laborales, lo que significó (ese era el objetivo) la flexibilización de una parte importante de los derechos laborales: estabilidad, inamovilidad del puesto de trabajo, salario desregulado, etc.; todo esto independientemente de un aún mayor deterioro de sus ingresos, producto de la política implementada del libre juego del mercado, salvo por lo que corresponde a los salarios.

Las consecuencias de la política señalada llegaron a tal extremo que, de acuerdo a cifras del Congreso del Trabajo, durante 1986 se despidieron en los tres

primeros meses alrededor de medio millón de trabajadores. Ante estas circunstancias las muestras de inconformidad obrera en diversos sectores no se hizo esperar, siendo el Sindicato Mexicano de Electricistas quien encabezó la resistencia. Este movimiento fue acompañado por otros, que al igual que el primero acabaron en derrota.<sup>5</sup>

Durante el año siguiente es también el SME quien encabeza la resistencia y sólo estalla la huelga general convocada por el Congreso del Trabajo, abanderando una marcha al Zócalo que reúne a casi un cuarto de millón de adeptos, aun cuando la huelga es declarada inexistente. Para concluir con la malograda oposición obrera, en el último mes de 1987 el llamado movimiento obrero oficial signa junto con otros sectores el Pacto de Solidaridad Económica con las consecuencias ya conocidas en cuanto al nuevo deterioro del poder adquisitivo del salario.<sup>6</sup>

Es a partir de 1988 cuando la flexibilidad laboral empieza a dejarse sentir en forma trascendente en las empresas que van a la vanguardia en tecnología *v.gr.*, TELMEX 1989, PEMEX 1989, Altos Hornos de México 1989, etc. Este hecho alertó a las organizaciones sindicales independientes, y derivó en una mayor oposición de las mismas.

#### Posiciones ante la reforma laboral

El Estado, después de haber desquebrajado en los hechos la rigidez jurídico laboral, mudó sus objeti- vos en los últimos años de la década de los ochenta hacia la legalización y profundización de las prácticas en las que había coadyuvado con el capital para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo. Aun cuando la explotación de los trabajadores, permitida por la legislación vigente e intensificada sobre todo por la acelerada caída de sus salarios, producto de la política instrumentada por el Estado, era muy alta, se hacía necesario ahora -ajujicio de los apologistas del neoliberalismo- reformar la legislación laboral, que desde su punto de vista resultaba paternalista y proteccionista del proletariado en detrimento de la productividad y la competitividad requeridas por el nuevo modelo económico.

5. Entre otras se pueden citar el conflicto laboral de Dina, que concluye con la desaparición de un número importante de cláusulas del contrato colectivo; la huelga de la Renault, que desemboca en la terminación de esta empresa, y el consentimiento sindical en TELMEX para que sea sólo la empresa la que determine sobre las transformaciones tecnológicas.

6. Cabe señalar que la actitud combativa del SME cambió radicalmente en el año siguiente al apoyar a los candidatos del PRI en la contienda electoral de 1988, siendo electo presidente del Congreso del Trabajo el secretario general de esa organización sindical, MÉNDEZ, Luis, *et al*, *op. cit.*, p. 60.

4. *Idem.*, p. 163.

*El Estado, después de haber desquebrajado en los hechos la rigidez jurídico laboral, mudó sus objetivos en los últimos años de la década de los ochenta...*

Desde entonces, y dentro de esa tesitura, el Estado ha hecho diversos intentos por modificar en distintos momentos la legislación laboral. Como preámbulo a su intención de reformar el marco jurídico del trabajo, Salinas de Gortari inauguró su gobierno señalando su intención de adecuar tal normatividad a *las expectativas productivas de la recuperación económica nacional*. Nueve meses después la Cámara baja organizó una serie de conferencias públicas con el objeto de pulsar la opinión de los diversos sectores involucrados. En términos generales puede decirse que las posturas de las partes implicadas en la posible reforma *han sido* las siguientes:

#### Posición empresarial

En marzo de 1994 la clase empresarial sintetizó su posición respecto a la legislación laboral a través del documento denominado "Propuestas del Sector Privado 1994-2000", presentado en el foro organizado para tal fin por la Concanaco, la Coparmex y la Canacintra. En este pliego se indica que la legislación laboral debe actualizarse a efecto de que aliente "la calidad, productividad y competitividad, tanto de nuestras empresas como de los trabajadores y de los sindicatos, y el *gobierno sea menos regulador y más facilitador de las relaciones laborales*: Se señala también que si bien debe protegerse al verdadero trabajador, deben de suprimirse de la Ley Federal del Trabajo "todas las exageraciones que contiene actualmente, eliminando el paternalismo y la discrecionalidad". Las organizaciones concluyen que:

"Se debe procurar dar una enorme flexibilidad a la relación obrero-patronal, eliminando la extrema rigidez de la ley vigente, entre cuyos aspectos cabe destacar la conveniencia de introducir normativamente en las reformas laborales la movilidad funcional y geográfica que permita al empleador la adopción de un proceso flexible de trabajo y de reubicación de los trabajadores según las

necesidades de las empresas, sin detrimento de los derechos laborales de aquellos".

Resulta obvio que lo señalado por las organizaciones patronales es contradictorio y no corresponde a la esencia del derecho laboral. No se puede, supuestamente, proteger al trabajador y al mismo tiempo atentar contra derechos tan elementales del mismo como la estabilidad, producto de más de un siglo de lucha del movimiento obrero internacional y con un saldo de millones de vidas. Resulta incoherente que con el pretexto de la globalización, la competitividad y la productividad se promueva que se conculquen derechos fundamentales de la clase productora de la riqueza, lo que redundará al mismo tiempo en ir en contra de la más mínima ética laboral invocada por las propias cúpulas empresariales.

Por otra parte, no se puede organizar la producción perpetuando no sólo la explotación, sino acrecentando las formas de ésta. La ciencia en su concepto moderno tiene por objeto explicar los fenómenos tanto naturales como sociales y en tal sentido producir conocimientos y canalizarlos en beneficio de la humanidad. En este orden, los procesos productivos deben estar al servicio del hombre, y no *contrario sensu* el hombre al servicio de aquellos porque así convenga al capital internacional. Ha sido sobre esta última premisa -que se ha convertido en eje de esta visión- sobre la que se han querido reconstruir las relaciones de producción. Esto independientemente de lo demostrado plenamente por la psicología industrial promovida por los propios empresarios: a mediano plazo un trabajador que carece de seguridad en el trabajo no puede rendir tan eficientemente como quien goza de aquella.

Las demandas del sector empresarial han sido fundamentalmente las siguientes:

#### *Derechos individuales de los trabajadores*

- Flexibilizar el derecho a la estabilidad en el trabajo. A tal efecto se propone la regulación de contrataciones temporales de corto plazo, renovables o no ajuicio de las empresas.
- Volver elástico el servicio o servicios que deban prestarse (puesto o puestos a desempeñar), advirtiéndose una proclividad a convertir al trabajador en "mil usos".
- Flexibilizar la jornada de trabajo, dividiéndola de acuerdo a los intereses de la empresa.
- Facultar legalmente a las empresas para determinar la designación de los trabajadores de confianza, olvidando el principio jurídico laboral de que este tipo de trabajo depende de su naturaleza y no de la denominación que se dé al mismo.

- Facilitar la rescisión de las relaciones laborales al trabajador por parte del patrón y ampliar las causales rescisorias.
- Reemplazar el salario por jornada, por salario, por hora.
- Mutar el principio que dispone que "jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón" por el de que la remuneración deberá hacerse con base en la labor efectivamente realizada, lo que implica, entre otros efectos, que si la causa de que no se realice el trabajo no es imputable al trabajador *-v.gr.,* la falta de materia prima o la inoperatividad de la maquinaria-, el trabajador no devengará su salario.
- Flexibilizar el salario, dividiéndolo en salario reconocido como tal, y estímulos, becas, etc. Esto con el objeto de que el sueldo no repercuta en todos los rubros que debe hacerlo de acuerdo con la ley (indemnizaciones, jubilaciones etcétera).
- Vincular la remuneración salarial **totalmente** a elementos relativos a la productividad, asistencia, puntualidad y calidad en el trabajo, dejando de lado **de manera absoluta** factores tan importantes como la antigüedad.
- Asignar el salario a los empleados de cada empresa, de acuerdo a las posibilidades de la misma **{calificada por ella misma}**.
- Abolir el salario mínimo general y profesional, dando operatividad a la Ley de la Oferta y la Demanda, como factor fundamental para fijar las remuneraciones.
- Excluir **totalmente** la antigüedad como una de las formas que deben tomarse en cuenta para el ascenso escalafonario. Néstor de Buen, en una posición aparentemente ecléctica, propone como alternativa la "formación profesional obligatoria, pagada y con el premio del ascenso, dejando a un lado los privilegios actuales de la antigüedad que deberá ser beneficiada con dinero."<sup>7</sup>
- Organizar la capacitación del personal, orientándola básicamente a la productividad, lo que conlleva no dar la misma importancia a aspectos tan trascendentes y vitales como el evitar o reducir los accidentes de trabajo.

#### **Derechos colectivos de los trabajadores Sindicalización**

- Hacer efectiva la libre sindicalización y prohibir la afiliación obligatoria (declaración de la COPAR-MEX). **Cabe señalar que no todos los empresarios la comparten.** Del análisis empírico del movimiento obrero se advierte que la verdadera pretensión empresarial consiste en cambiar los llamados sindicatos "charros" (dependientes de la burocracia sindical) por los "blancos" (controlados por las empresas).

- Democratizar la elección de la mesa directiva de los sindicatos (proposición de la COPARMEX). La praxis nos ha enseñado que lo que generalmente ha pretendido el sector empresarial, es que las dirigencias sindicales sean más afines a sus intereses que a los de la burocracia gremial.

- Prevenir y erradicar la politización de los sindicatos, circunscribiendo su actuación a reclamos y negociaciones de carácter economicista.

- Delimitar la actuación de los sindicatos al área de cada empresa en particular.

#### **Contratación colectiva**

- Suprimir de los contratos colectivos las cláusulas de admisión y exclusión. No todos los empresarios laborales comparten esta posición debido al **uso** que le dan a estas figuras jurídicas los sindicatos vinculados a sus intereses patronales.

- Derogar el principio contemplado en la ley que establece que "el contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento". Este precepto contempla tanto la revisión del contrato colectivo vigente, como de aquellos otros que en su caso coexistan en la empresa en los términos del artículo 388 de la ley.

***No se puede, supuestamente, proteger al trabajador y al mismo tiempo atender contra derechos tan elementales del mismo como la estabilidad,...***

Cabe señalar que si la pretensión es la modificación de las condiciones de trabajo, ésta sólo podrá llevarse a cabo por resolución de la junta de conciliación y arbitraje, previa solicitud de los sindicatos de trabajadores o los patrones en los términos del artículo 426 de la ley, cuando:

1. "Existan circunstancias económicas que lo justifiquen".
2. "Cuando el aumento en el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo".

- Compactar los puestos de trabajo dentro de los contratos colectivos con el fin de recortar personal. El objetivo es que el trabajador pueda realizar diversas tareas, lo que abriría un abanico de posibilidades para la utilización de su fuerza de trabajo y convertiría a los trabajadores, como se había señalado, en "mil usos", propiciando su descalificación laboral. De lo anterior resulta obvio que la medida propuesta por la

7. DE BUEN, Néstor, "Reforma sí, reforma no" en *La jornada laboral*, 29 de diciembre de 1994.

clase empresarial atendería no sólo a favor de los recortes de personal, sino también en contra la propia capacitación de los trabajadores. Debe señalarse que en las revisiones de los contratos colectivos diversas universidades y empresas han estado ofreciendo a los sindicatos la implantación de la carrera administrativa que incluiría estímulos y aumentos en un bajísimo porcentaje a cambio de un no anunciado pero evidente ajuste de personal.

- Designar a los trabajadores de confianza por medio del contrato colectivo, prescindiendo del precepto laboral ya señalado que dispone que de la categoría de estos empleados depende la naturaleza de sus funciones. Esta práctica se ha hecho común desde hace algunos años en muchas empresas, con las consecuencias jurídico laborales prescritas en la ley, v. gr, mayor facilidad para rescindir las relaciones de trabajo, por ejemplo la pérdida de la confianza (si bien esta debe ser demostrada fehacientemente), o el que estos trabajadores -con esta aparente categoría- no puedan pertenecer al sindicato de sus compañeros de trabajo o el que no puedan participar en el recuento, si es que este se ofrece como prueba para determinar si existe o no mayoría en caso de huelga,

- Derogar del código del trabajo, el capítulo relativo al Contrato Ley, con el objeto de que las relaciones y las condiciones de trabajo de cada empresa se restrinja a la misma. Debe recordarse que el Contrato Ley, en los términos de la legislación laboral, rige las relaciones de trabajo en una rama determinada de la industria "en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

- Limitar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo a lo estrictamente necesario para normar las relaciones y condiciones de trabajo, reduciendo a lo mínimo las prestaciones otorgadas por encima de la ley, condicionando su aumento y el del salario al incremento de la productividad.

- Dejar que las partes negocien libremente el clausulado del contrato colectivo, vedando la intervención del Estado, a efecto de que cada empresa negocie autónomamente el contrato, sin que aquel le señale pautas ni directrices que pudieran ir en contra de los intereses de aquellas.

- En concordancia con lo anterior, una parte importante del sector empresarial exige al Estado se termine con el corporativismo.

### **Huelga**

- Suprimir de la Ley Federal del Trabajo como objetivo (causal) de la huelga, el de la solidaridad de los trabajadores de una empresa, con los trabajadores de otra. Al respecto cabe señalar que el temor de los empresarios a este tipo de huelgas no tiene sustento, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo no obliga en ningún caso a la parte patronal a pagar los salarios caídos cuando la huelga tenga el objetivo señalado.

- Volver obligatorio el arbitraje como forma de terminación de la huelga. Actualmente sólo los trabajadores pueden someter el conflicto de huelga a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- Preceptuar en el código laboral que el recuento para determinar la mayoría -el número de trabajadores a favor de la huelga-, como presupuesto para calificar su existencia (procedencia), sea previo a su estallamiento.

- Limitar el número de causales de huelga previstas en la ley.

### **Posición del sindicalismo autónomo e independiente**

#### ***Derechos individuales de los trabajadores***

- Hacer efectivo el mandato constitucional que prescribe un salario remunerador. Cabe recordar que como ha sido señalado por diversos investigadores, y reconocido incluso por la burocracia sindical, el poder adquisitivo de los salarios mínimos ha descendido en más de un 70% en los últimos doce años.

- Escala móvil de salarios en todas sus instancias, formas y niveles. Esta demanda estuvo muy en boga en los últimos años de la década pasada, en donde la inflación alcanzó más del 150%. Con la crisis que estalló durante el primer mes del nuevo gobierno la inflación acelerada ha empezado a regresar, por lo que la demanda se vuelve vigente.

- Implementar la semana de 40 horas con pago de 56. La llamada semana inglesa ha sido una demanda del movimiento obrero desde hace muchas décadas, sin embargo con las crisis recurrentes que ha tenido el país en los últimos lustros, las agrupaciones obreras han puesto mayor énfasis en otro tipo de demandas, como el incremento salarial.

- Incrementar el periodo vacacional. Cabe señalar que México es uno de los países en el mundo con un periodo vacacional más corto, (por ley el primer año de trabajo da derecho a 6 días de vacaciones que van aumentando paulatinamente), si bien en el caso de los trabajadores del Estado regulados por el Apartado "B" del artículo 123 constitucional los días de vacaciones se incrementaron en forma considerable, 20 días por año. Esto fue hecho como una cierta compensación a la disminución real de sus derechos colectivos<sup>8</sup>

- Que la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se negocie y se implemente bilateralmente. Este requerimiento encuentra su razón de ser en el planteamiento de que estos derechos alcancen no

8. Como se sabe, si bien el Apartado "B" del artículo 123 constitucional y su ley complementaria contemplan derechos colectivos para los trabajadores del Estado, estos sólo lo son formalmente. Véase LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, *El Estado como patrón y arbitro. El Conflicto de la ruta 100*. Coedición de Ediciones de Cultura Popular y la Universidad Autónoma Metropolitana. México. 1987. pp. 98-99.

sólo los objetivos propios de la empresa - fundamentalmente en lo relativo a buscar una mayor calidad y productividad dentro de la empresa-, sino que también coadyuven al mismo tiempo al desarrollo de las aptitudes, capacidades, habilidades y talentos potenciales de los trabajadores. Esto daría cumplimiento en esencia a lo preceptuado por la fracción XIII del artículo 123 constitucional que prescribe que "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación en el trabajo."

- Que las decisiones y disposiciones para incrementar la productividad sean negociadas e implementadas bilateralmente con los trabajadores a efecto de que:

a) En nombre de la modernidad, la competitividad y la globalización, no se afecten los derechos laborales derivados de la legislación del trabajo y/o los contratos colectivos.

b) Que el aumento en la productividad alcance a los trabajadores de manera equitativa y en proporción a su esfuerzo.

- En el sentido anterior, oposición a que se flexibilicen los derechos laborales fundamentales (**estabilidad, inamovilidad en el puesto de trabajo, en el lugar de trabajo, etcétera**).

- Que la modernización laboral tanto en la renovación de los instrumentos de trabajo, como en la implementación de nuevos procesos de trabajo sean regulados bilateralmente. Esto en virtud de que ambos supuestos conllevan consecuencias, en algunos casos graves, para los trabajadores, como la rescisión de las relaciones laborales.

### **Derechos colectivos de los trabajadores**

- Cumplimiento al derecho a la libertad sindical plasmado en la Constitución. En apariencia, la normatividad presente en el código laboral favorece la formación de los sindicatos, sin embargo la propia regulación pone barreras a los sindicatos independientes para su actuación.<sup>9</sup>

- Supresión del uso del registro sindical como elemento de control. La historia del movimiento obrero de las últimas décadas, documenta en forma clara el uso que se le ha dado al registro en el sentido señalado.<sup>10</sup>

- Que la toma de nota de la directiva sindical se limite efectivamente a ese objetivo y no se utilice también como forma de control. Este requisito ha sido desvirtuado y manipulado por las autoridades laborales para favorecer o perjudicar a los representantes formales o reales de los trabajadores.<sup>11</sup>

9. LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992, p. 115.

10. *Ibid.*, p. 115 y ss.

11. *Ibid.*, pp. 118 y 119.

- Que se prohíba la afiliación forzosa de los sindicatos y sus integrantes a los partidos políticos. La simbiosis entre el estado y el sindicalismo oficial a través del corporativismo ha trastocado los propios fines del sindicato como instrumento fundamental de lucha de los trabajadores. Ejemplos de lo anterior se encuentran en México en forma múltiple prácticamente desde que entró en vigor el artículo 123 constitucional a partir de la promulgación de la Constitución de 1917.

- Que se derogue el precepto de la Ley Federal del Trabajo que obliga a los sindicatos a rendir informes a las autoridades laborales respecto a su actuación, a los cambios a sus estatutos y a su directiva, así como a las altas y bajas de sus miembros. Como bien se ha señalado, al legislador le preocupó esencialmente instituir obligaciones de los sindicatos frente al Estado. "El cordón umbilical del registro se reafirma en la medida en que a partir del momento en que se consigue el registro" estas obligaciones de naturaleza periódica se instrumentan.<sup>12</sup>

- Que se termine con el sindicalismo corporativo en todas sus manifestaciones.

- Acabar con la simulación sindical (sindicalismo "blanco", "charro" y "fantasma").<sup>13</sup>

- Que se prescriba en la ley que no podrá estipularse en los contratos colectivos la cláusula de exclusión. Como es del dominio de los estudiosos del movimiento obrero, la utilización de esta cláusula en sus dos vertientes -de admisión y de separación- ha servido en forma esencial al control interno de los trabajadores.

- Abolir el apartado "B" del artículo 123 y su ley secundaria. Esto en virtud de que si bien los derechos colectivos de los trabajadores aparecen en este apartado, prácticamente se encuentran nulificados por los requisitos que para su ejercicio exige la propia legislación secundaria.

- Que la legislación laboral no limite el derecho de huelga; ni en relación al sujeto de la misma (pese a que la propia ley dispone que la huelga es un derecho de las coaliciones, el verdadero sujeto de esta prerrogativa es en realidad el sindicato, toda vez que sólo éste puede emplazar a huelga por la celebración, revisión y cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del contrato ley), ni en lo relativo a su objeto (se solicita no limitar las causales de huelga sólo a las mencionadas actualmente en la ley).

- Que se termine con la calificación de la huelga (por el uso político que las autoridades laborales le han dado). Derogación de la requisa.

12. DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, Ed. Porrúa, México, 1994, pp. 767-768.

13. Como es sabido en el argot laboral, sindicalismo blanco es el que responde a los intereses patronales, el charro es el que ha sido corporativizado por el Estado, y el fantasma es el que es creado al vapor por los patronos o empresas para la celebración de los contratos colectivos de protección.



## Posición del sindicalismo corporativo

Como es sabido por los estudiosos del movimiento obrero, muchas de las propuestas de este sector son generalmente sólo de carácter declarativo. Para nadie es un secreto que el objetivo fundamental de sus dirigentes es obtener prebendas de carácter político y económico a costa de los trabajadores en base a su control, el que es reeditado por el estado y/o los empresarios en los términos señalados. Estos son, sin embargo, sus pronunciamientos:

### **Derechos individuales de los trabajadores**

- Establecer y fijar un salario mínimo realmente remunerador.
- Dar cumplimiento al mandato constitucional que prescribe que "los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".
- Oposición a la implementación del salario por hora.
- Instauración de la escala móvil de salarios.
- Aumentar el periodo vacacional.
- Creación del seguro de desempleo.
- Instaurar la semana laboral de **cinco** días con pago de **siete**.

- Aumento de la productividad en los procesos laborales, condicionada a que se distribuyan de manera más justa sus resultados.

### **Derechos colectivos de los trabajadores**

#### **Sindicalización, contratación colectiva y huelga**

- Legislar el que se sancione la intromisión patronal en la organización sindical.
- Participación de los sindicatos en los procesos de modernización laboral.
- Reformar la legislación del trabajo a efecto de que la modernización se lleve a cabo armonizando en todos sus aspectos los intereses contrapuestos de los llamados factores de la producción.
- Ampliar el derecho de huelga<sup>14</sup>
- Observancia y acatamiento absoluto al derecho de huelga.

Como ya lo hemos señalado, aun cuando hasta la fecha no se ha llevado a cabo ninguna reforma laboral, en la praxis éstas se han implementado de manera importante

14. Meramente declarativa. Debe recordarse que en 1980 el sindicalismo oficial promovió la creación del artículo 923, por el que se califica *apriori* la procedencia o no de la huelga. Véase LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo*, op. cit., p.126



por la vía de los hechos al modificar y mutilar los contratos colectivos, violando con ello los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, resulta interesante y oportuno observar algunas de estas modificaciones con el objeto de analizar la forma en que éstas se están instaurando, lo que también nos permite vislumbrar, aun cuando sea sólo en un cierto grado, las posibles reformas que vendrán.

Con tal objeto presentamos a continuación un caso ejemplificativo:

### *El caso de Teléfonos de México*

Puede decirse que la modernización laboral de Teléfonos de México empieza con el convenio de concertación que el sindicato y TELMEX signan el 14 de abril de 1989 con la intermediación de las autoridades laborales.<sup>15</sup> Cabe apuntar que, como ha sido señalado por diversos investigadores, este pacto sienta las bases para la privatización que vendría después. Este acuerdo afectó la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo al cercenar cláusulas del mismo, que representaban derechos y prestaciones de los trabajadores que habían sido conquistados a través de los años. Por otra parte, el convenio también promovió la digitalización y dio pauta para la creación de nuevos servicios, para lo cual se hizo necesario reconvertir "la fuerza de trabajo en una fuerza de trabajo flexible, polivalente y altamente rotativa (a nivel local, regional y nacional) articulada en torno al perfil del puesto de trabajo (PPT), que en virtud de la concertación vino a sustituir los 57 convenios departamentales que habían constituido la estructura de la empresa y del sindicato, regulado bilateralmente las relaciones laborales."<sup>16</sup>

En el convenio, TELMEX justificó la alteración de las cláusulas substanciales del contrato colectivo de trabajo a la "necesidad que tiene la empresa de modernizarse y de prestar un servicio eficiente, acorde con la evolución tecnológica". De esta premisa se concluye "que se

requieren cambios en la estructura de la empresa, en los métodos y procedimientos técnicos y administrativos que mejoren su funcionamiento y la prestación del servicio al público, en los términos de la concesión ...y se requiere la modificación a algunas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo."

Por su parte, el sindicato aducía que el convenio a que había llegado con TELMEX, aun con las consecuencias señaladas, obedecía a la necesidad de que la "empresa se modernice y pueda adquirir todos los avances que cotidianamente se están presentando en la industria de las telecomunicaciones, y en esta forma responder a las exigencias del país, de los trabajadores y de los usuarios".

En realidad la decisión fue tomada sin contar con el consenso de la mayoría de los trabajadores, siendo sólo la cúpula sindical la que decidió los contenidos de la concertación.<sup>17</sup>

Puede decirse que la modernización de la empresa se ha llevado en dos niveles: por una parte, la introducción de digitalización y la ampliación de nuevos servicios; por otro lado, la transformación de las condiciones de trabajo y del clausulado del contrato colectivo debido a la introducción de los PPT, así como de la propia flexibilidad laboral implantada. Como lo señala Néstor de Buen "los verdaderos propósitos del convenio fueron, sin duda alguna, la flexibilidad en el manejo de los recursos humanos y el rescate de la plena administración de la empresa..."<sup>18</sup> Así, a partir de la vigencia de los PPT, la anulación de los 57 convenios departamentales y la modificación del contrato colectivo, el puesto de trabajo se flexibiliza, sujetándose a las necesidades del servicio determinadas unilateralmente por la empresa.<sup>19</sup>

Resulta obvio que para poder establecer en el convenio de concertación los PPT, e introducir la flexibilidad laboral dentro de la empresa, el sindicato debió capitular conquistas laborales plasmadas en el contrato colectivo que garantizaban su participación en el control sobre el proceso de trabajo y en la negociación con la compañía

15. Las negociaciones se llevaron a cabo ante el Lic. Emilio Gómez Vives, Coordinador del Cuerpo de Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

16. Andrés CASO, Secretario de Comunicaciones, en su intervención ante la Cámara de Diputados señaló que las condiciones en las que se habían desarrollado hasta entonces las relaciones laborales habían llegado a un punto en que resultaban altamente desfavorables para el desarrollo de la empresa y peor para el desarrollo de los trabajadores. SOTELO VALENCIA, Adrián, *Modernización del Contrato Colectivo de Trabajo en Teléfonos de México*, copia fotostática. Por su parte, el secretario general del sindicato, Francisco HERNÁNDEZ JUÁREZ, señaló que el convenio de concertación era el *modelo a seguir para la formulación del nuevo código laboral en México*. Cabe señalar que HERNÁNDEZ JUÁREZ hacía hincapié en la democracia que había imperado entre los miembros del sindicato para la propuesta y acuerdo para la firma del convenio.

17. La propuesta de TELMEX fue entregada a los delegados 7 días antes de la firma del convenio. La mayoría de los trabajadores telefonistas permaneció al margen de la concertación: a lo sumo se enteró de su existencia a sólo una semana de su firma.

18. DE BUEN, Néstor, "El convenio de modernización en Teléfonos de México", en *El Cotidiano*, No. 30, julio-agosto, 1989.

19. En la cláusula décimo cuarta del convenio de concertación se estipuló que los convenios de concertación "se sustituyen por los perfiles de puesto y el clausulado económico de los convenios, que proceda, pasará como anexo a formar parte del Contrato Colectivo de Trabajo dentro del tabulador general y el clausulado reglamentario y administrativo que proceda, formará parte del perfil de puestos, en el que se agruparán las categorías por niveles con su respectiva descripción genérica de labores".

respecto a los cambios tecnológicos tanto en la organización como en la productividad.<sup>20</sup>

Ejemplo de lo anterior, lo encontramos en lo que habían estipulado las partes en la cláusula No. 193 del Contrato Colectivo de Trabajo y el resultado que tuvo en el convenio de concertación. El contrato colectivo establecía que "la empresa y el sindicato *en un marco de equidad* acuerdan la revisión del convenio (departamental) debido a la introducción de proyectos de modernización, digitalización y creación de nuevos servicios como la telefonía celular, que lleguen a afectar a los departamentos tanto a nivel

técnico como administrativo, para lo cual se crea una comisión mixta integrada por 5 representantes de la empresa y 5 del sindicato, cuya función es estudiar y analizar los efectos de dichas innovaciones". El convenio de concertación invalidó *el marco de equidad* al estipular que "cuando la empresa *decida (unilateralmente)* implantar los proyectos de modernización y/o nueva tecnología que juzgue convenientes, informará amplia y oportunamente al sindicato a través de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, con el sólo objetivo de crear y garantizar la formación de los recursos humanos necesarios para llevar a cabo los servicios y, en su caso, hacer las rectificaciones correspondientes a los PPT."<sup>21</sup> Como se advierte, el convenio de concertación tuvo por objeto dar paso a la flexibilidad laboral y a la modificación y recorte del Contrato Colectivo de Trabajo.

El convenio de concertación modificó el papel y la función de los *trabajadores de confianza* al otorgarles un excesivo peso y control dentro del proceso de trabajo; así, en el pacto señalado se estipuló que "los trabajadores deberán acatar la *asignación o distribución* de que sean objeto por parte del personal de confianza responsable de sus

***...para poder establecer en el convenio de concertación los PPT, e introducir la flexibilidad laboral dentro de la empresa, el sindicato debió capitular conquistas laborales...***

20. DE BUEN señala que un logro importante del sindicato en el convenio fue la garantía de audiencia ante la pretensión de la empresa de implantar nuevas tecnologías. DE BUEN, *Néstor El Convenio de Modernización...*, *op. cit.* En realidad el convenio de concertación dio término al *marco de equidad* que significaba la comisión mixta encargada de estudiar y analizar los efectos de las posibles innovaciones tecnológicas como se reseña.

21. SOTELO VALENCIA, Adrián, *loe. cit.*

departamentos o centros de trabajo y desempeñar su labor bajo la supervisión del mismo, con la debida eficiencia, calidad y productividad".

Otro de los derechos que fueron seriamente restringidos por el convenio, fue el de *escalafón* en función de la antigüedad de acuerdo a lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo. Con la puesta en vigor de los PPT y la derogación de los convenios departamentales "de hecho se anuló este derecho al desaparecer y reestructurarse las categorías tradicionales en función de los PPT"<sup>22</sup>

Con la introducción de los PPT, el trabajador telefonista se convirtió en un empleado *polivalente y flexible*. En efecto, en el convenio de concertación se acordó la *movilidad definitiva o temporal de los trabajadores* entre los distintos departamentos con labores semejantes de la misma localidad y entre lugares de trabajo de la misma ciudad y sus franjas conurbadas de conformidad a las necesidades del servicio. Se pactó también que si el empleado no desea permutar su lugar de trabajo, el sindicato presentará a otro trabajador; en el caso de que esto no ocurra, TELMEX podrá asignar al empleado sindicalizado que deba realizar las labores.

La estipulación anterior constituye a todas luces una grave violación a lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 25 fracción IV, dispone que "el escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener: el lugar o lugares donde deba prestarse el servicio". El artículo señalado constituye uno de los principios rígidos básicos del derecho laboral. A mayor abundamiento el artículo 134 fracción IV del código laboral determina como obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo *lugar convenidos*, lo que *contrario sensu* significa que no se encuentra obligado a prestar sus servicios en lugar

22. SOTELO VALENCIA, Adrián, *loe. cit.*

diverso. Debe tenerse presente que las estipulaciones suscritas por las partes no pueden estar al margen o por encima de lo que ordena la ley.<sup>23</sup>

En el convenio de concertación, también se pactó el traslado de los trabajadores por resolución de TELMEX a cualquier centro de trabajo de la república, siempre que la necesidad sea consecuencia de la disminución o desaparición de la materia de trabajo en su departamento o en su centro de trabajo, o del exceso de trabajadores sin que la movilización genere vacantes. En el convenio también se estipuló que en el supuesto que el trabajador no acepte su traslado permanente, podrá ser reacomodado (una vez que sea capacitado) a otro departamento, en el que fuere necesaria su fuerza de trabajo acorde con sus aptitudes y habilidades; en el caso de no ser posible el reacomodo o la jubilación el trabajador podrá ser reajustado.<sup>24</sup>

Como se advierte las violaciones a la legislación laboral a que nos referimos respecto a la movilidad temporal o definitiva de los trabajadores se agravan substancialmente en el nuevo supuesto señalado en el párrafo anterior, no sólo por las consecuencias que generan para los empleados, sino también por el propio alcance de las transgresiones jurídicas que se presentan. En efecto, en primer lugar habría que señalar que como lo estipula el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, durante su jornada laboral el trabajador está a disposición del patrón, no siendo por lo tanto imputable a aquel, la falta de materia prima o bruta necesaria para el proceso productivo; el empleado cumple con su obligación con el sólo hecho de estar a disposición del patrón. El trabajador no puede sufrir consecuencias de lo que no le es imputable, sobre todo si estas secuelas carecen de fundamento en el código laboral. Menos aún se puede rescindir la relación de trabajo si no es posible el reacomodo o la jubilación; cabe apuntar que en el supuesto señalado estos tampoco encuentran sustento jurídico. Por otra parte, si bien es cierto que el artículo 434

***...el derecho laboral ha tenido por objeto reivindicar dentro de los límites que le permite el sistema capitalista, los derechos de los trabajadores y rescatar, aun cuando sea en mínimo porcentaje\* parte de la plusvalía de que se apropia el capital.***

de la Ley Federal del Trabajo, señala como causa de terminación de las relaciones de trabajo "el agotamiento de la materia objeto de industria" el precepto también circunscribe únicamente tal supuesto a la industria extractiva. Como se advierte, lo convenido por las partes con la anuencia del Estado, presenta gravísimas violaciones a la legislación laboral.

En el convenio también se pactó el traspaso a otra población, de empleados que fueran necesarios por su *experiencia, especialidad o capacidad*; en estos supuestos se haría necesario contar con la anuencia del trabajador, quien además ascendería al nivel inmediato superior.

Como se puede observar, el convenio de concertación fue discriminatorio. A los trabajadores poseedores de fuerza de trabajo especializada se les dio un trato distinto; no sólo no se violaron sus derechos laborales, sino que además se les ha recompensado con un ascenso. Es obvio que no estamos en contra de las ventajas convenidas para los trabajadores especializados, lo que nos parece incongruente y discriminatorio es que tales ventajas -que se dan en compensación a su aceptación a su traslado-sólo se otorguen a este tipo de trabajadores y no al resto de ellos; esto independientemente de las graves violaciones jurídicas a que hacíamos referencia.

Los trabajadores no sólo han luchado por mejorar sus condiciones de trabajo y por preservar sus derechos, sino también por preservar la materia de trabajo, fuente de su empleo. En el caso de TELMEX, el convenio de concertación favoreció la pérdida de ese factor laboral. El contrato colectivo de trabajo -cláusula 193- establecía "el derecho del sindicato a participar en los aspectos de modernización (digitalización e introducción de nuevos servicios) y de reconversión industrial que afectan a la empresa y a los trabajadores, y reglamentaba la intervención de la comisión mixta para analizar y evaluar el efecto laboral y social de la modificación de la materia de trabajo de los convenios departamentales, con el fin de evitar en lo posible la afectación de las condicio-

23. Incluso el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que "la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 (este último ya analizado en su fracción correspondiente) no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas del trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

24. Con las modificaciones a las cláusulas 70 y 71 del Contrato Colectivo de Trabajo y la adición de la cláusula 71 bis, no solamente queda reglamentada la movilidad del trabajador en forma temporal o permanente, sino que, además, se legitima el *recurso de reajuste* de personal por parte de la empresa". SOTELO VALENCIA, Adrián, *loe. cit.*

nes y los derechos de los trabajadores de manera *concertada entre empresa y sindicato*<sup>25</sup> *Contrario sensu* con la inhabilitación de los convenios departamentales y la "adecuación" de la materia de trabajo a los PPT, fundamentadas en la cláusula décimo segunda del convenio de concertación, se deja sin vigencia lo estipulado en la cláusula 193 del contrato colectivo y se abre el camino hacia un mayor acceso a las compañías contratistas nacionales y transnacionales "(como Ericsson) y (se) fincan las bases para justificar los despidos legitimados con la introducción de los PPT".<sup>26</sup>

Asimismo, con el convenio de concertación los trabajadores sufrieron la pérdida de importantes prestaciones de carácter económico-administrativas. En efecto, los asalariados de PEMEX, gracias a la lucha constante por mejorar sus condiciones de trabajo, habían logrado en negociaciones dentro de los departamentos, independientemente de lo convenido en el contrato colectivo, mejoras relativas en lo concerniente a salario, jornada de trabajo, tiempos de descanso, permisos, etc., que "configuraban mecanismos de compensación y de defensa ante la crisis económica y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios".<sup>27</sup> Con la entrada en vigor del convenio de concertación, las prestaciones y derechos señalados quedaron abolidos al pasar a depender de los PPT, así como de la movilidad impuesta.

Lo cierto es que, como ha sido reconocido por el propio sindicato,<sup>28</sup> el contrato colectivo de trabajo fue flexibilizado a raíz del convenio de concertación signado por el mismo y que significó como ha sido señalado,<sup>29</sup> el control absoluto de la administración por parte de TELMEX, al que le otorgó "facultades de excepcional relieve en el manejo de los recursos humanos y, además, en el reconocimiento de que los trabajadores deberán acatar la asignación o distribución de funciones indicadas por el personal de confianza...y la limitación al sindicato en el sentido de que su participación en los nuevos procesos sólo se entenderá relacionada con las tareas de capacitación y adiestramiento, sin perjuicio de ser informado y tomar en cuenta su opinión pero siempre, en relación a la formación profesional".

25. SOTELO VALENCIA, Adrián, *loc. cit.*

26. *ibíd.* .

27. Sotelo VALENCIA, Adrián, *loc. cit.*

28. Véase XELHUANTZI LÓPEZ, María, "Tratado de Libre Comercio: proyecto sindical. Flexibilización del modelo laboral y de la administración, en *Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio*, coedición de Friedrich Ebert Stiftung, Universidad Autónoma Metropolitana, Flacso y Miguel Ángel Porrúa. La autora es asesora del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

29. DE BUEN, Néstor, *El convenio de modernización...*, *op. cit.*, p. 61.

Consideramos que el convenio de concertación signado entre TELMEX y el sindicato de la empresa y avalado por el Estado fue, en cierta medida, un ensayo de lo que se pretende hacer con la legislación laboral.<sup>30</sup>

A nuestro juicio, el derecho laboral ha tenido por objeto reivindicar dentro de los límites que le permite el sistema capitalista, los derechos de los trabajadores y rescatar, aun cuando sea en mínimo porcentaje, parte de la plusvalía de que se apropia el capital. En tal sentido la pérdida de los derechos consignados en el Contrato Colectivo de Trabajo y en los convenios departamentales al margen de la ley y las propuestas para su reforma, que ya se advierte, desvirtúa por completo la esencia y el sentido del derecho del trabajo, aun cuando el mismo no tenga sino un carácter reformista del sistema en favor de los trabajadores sin cambiar su esencia. El derecho del trabajo no es finalmente -con sus avances y retrocesos- sino el resultado de diversos factores entre los que sobresalen: la lucha y el sacrificio de los trabajadores, incluyendo su propia sangre, pero también una concesión del capital y del Estado para preservar el sistema y racionalizar el uso de la fuerza de trabajo, mercancía base y fundamento del sistema dominante.<sup>31</sup>

Para concluir, vale la pena señalar que el convenio de concertación celebrado entre TELMEX y el sindicato, abrió el camino para la flexibilización de los derechos laborales, cuyo carácter rígido parecía inalterable, por lo menos desde el punto de vista formal; la flexibilización hasta ahora se ha llevado a cabo por la vía de los hechos -modificando los contratos colectivos cuando estos existen- y al margen de la legislación laboral. Sin embargo, la mira está puesta en la reforma legal, lo cual como se ha señalado reiteradamente va contra la propia esencia y fines del derecho del trabajo, así como del espíritu que el Constituyente de Querétaro impregnó en el artículo 123 constitucional.

30. Autores progresistas y de reconocido prestigio como Néstor DE BUEN parecen simpatizar con *algunos aspectos* de las reformas jurídico-laborales, si bien tomando distancia del alcance y profundidad que pretenden los sectores empresariales en tales reformas. "Estamos, ciertamente, en el umbral de un nuevo derecho del trabajo. La vieja tutela hacia el trabajador que se manifiesta sobre todo en las reglas del derecho individual al consignarse las condiciones de trabajo como derechos mínimos y obligaciones máximas cede hoy su lugar a la tutela de la empresa. No se trata tanto de favorecer al empresario sino al centro productor del empleo, pero también de impuestos y utilidades. DE BUEN, Néstor, *loc. cit.*

31. En ese entorno el propio Estado actúa como árbitro en los conflictos que se generan y al tiempo que se legitima permite cierta credibilidad en la "justicia laboral" y el propio sistema.