

# En torno a la posible reforma a la legislación laboral

Octavio Lóyzaga de la Cueva\*

Este artículo tiene por objeto analizar el papel y el uso que juega el registro sindical y la toma de nota de las directivas sindicales en el control del movimiento obrero en México, así como las propuestas de reforma laboral del Partido Acción Nacional y del Partido de la Revolución Democrática respecto a esta tema.

*This article is aimed to analyze the role and the use of the «union registration», as well as the current union directives regarding to the control of the workers movement in México. Also are analyzed the proposals to reform labor laws elaborated by National Action Party and Democratic Revolution Party in regarding to this topic.*

Sumario: Introducción. / Las propuestas empresariales. / La posición del gobierno actual. / A manera de conclusión.

## Introducción

Sin bien es cierto que no se ha reformado formalmente la legislación laboral en México, en la praxis este intento estatal y patronal se ha materializado. Para nadie es un secreto que la estabilidad, tanto en el trabajo, como en el puesto, ha dejado de ser una constante presente en el ámbito laboral de nuestro país. Los contratos temporales y la propia pérdida del empleo se han incrementado de manera notable desde hace dos décadas debido fundamentalmente al modelo económico que empezó a implantarse desde entonces. Lo mismo puede decirse de otros derechos fundamentales como el salario y la jornada de trabajo que han derivado en su flexibilización.

Estos hechos contrastan con la que tienen los trabajadores. Su intención es defender los derechos que les están siendo arrebatados. Al mismo tiempo, los asalariados pretenden democratizar sus organizaciones sindicales con el objeto de gozar de una auténtica

representatividad que coadyuve en su lucha por reivindicar los derechos perdidos en la práctica, así como por mejores condiciones de trabajo, evitando los contratos de protección. En este sentido, su pretensión es también ejercer el derecho de huelga de manera plena, sin calificaciones de corte político que interfieran o hagan nugatorio este derecho.

El nuevo modelo económico instaurado en México ha ocasionado diferentes transformaciones dentro del cosmos laboral, entre las que destacan, además de la referente a los aspectos técnicos y administrativos, la regulación, aplicación e interpretación de los derechos laborales que han transitado de la rigidez a la flexibilización, fundamentalmente en lo relativo a las condiciones de trabajo. Ese carácter férreo que había permanecido intacto durante muchos años, si bien en muchos casos lo era sólo formalmente, comenzó a modificarse en diversos aspectos.

Todo lo anterior, dentro de una propuesta en la que la reproducción y la gestión de la fuerza de trabajo quedó olvidada y el objetivo ya no ha estado orientado en buscar el uso racional de esa fuerza, así como de un salario directo e indirecto que incurra en el consumo y en tal sentido, en la reproducción del modelo

\* Profesor-investigador por oposición en la UAM-Azcapotzalco, doctor en derecho y ciencia política.

basado en el Estado de bienestar, aun cuando éste se haya dado en su versión criolla y muy lejos del original. Esto en virtud de que este proyecto dejó de ser prioritario para el Estado y el esquema por el que se encamina ahora esté orientado en nombre de la productividad, al ofrecimiento de fuerza de trabajo disciplinada, barata y cuantiosa, en el contexto de la globalización y la competitividad, dentro de un orden en el que el sector patronal y el Estado—en los últimos dos sexenios—, han estado impulsando una *nueva cultura laboral*. Esto último con el refrendo del sindicalismo corporativo, sobre todo en el último régimen. Los documentos relativos a esa *nueva cultura* hacen referencia, a las necesidades materiales y culturales de los trabajadores y sus familias destacándose como elemento fundamental de la empresa alcanzar niveles superiores de competitividad y productividad mediante la corresponsabilidad del trabajador en el incremento de esta última, condicionándose sin embargo su retribución, a las condiciones macroeconómicas del país y a la volatilidad de los incentivos y bonos de productividad; todo esto dentro de la globalización a la que Octavio Ianni relaciona con la fábrica global.

Como lo señala Ianni, el mundo se ha metamorfoseado en la práctica en una documental y compleja fábrica que ha ido extendiéndose, lo que se expresa no únicamente en la reproducción ampliada del capital en su aspecto global, incluyendo la universalización de las fuerzas productivas, sino que da cuenta también de la globalización de las relaciones de producción. Se internacionalizan asimismo las instituciones, los patrones socioculturales y los principios jurídico políticos, sobre todo los relacionados con las relaciones de producción.<sup>1</sup> A esto responde precisamente la flexibilización de los derechos laborales en la ley y en los hechos.

Y si bien estos actos testifican un significativo retroceso a los derechos plasmados en la legislación, una amenaza que se cierne desde hace algunos lustros en el horizonte laboral mexicano, ensombrece aún más a éste en estos momentos, en que la posible reforma laboral restringe los derechos ya conquistados y/o establecidos.

Debe señalarse que el sector empresarial resumió de manera precisa en marzo de 1994, su posición en relación con la reforma laboral, en el documento “Propuestas del Sector Privado 1994- 2000”, que sintetizaba las propuestas de la Coparmex, la Concanaco y

la Canacintra en este rubro. En él, este sector se manifestaba por “un gobierno menos regulador y más facilitador de las relaciones laborales” a efecto de que se aliente “la calidad, productividad y competitividad, en beneficio de las empresas y de los propios trabajadores”; se proponía asimismo, que deberían suprimirse de la Ley Federal del Trabajo “todas las ‘exageraciones’ que contiene, eliminando el paternalismo” presente en la misma, debiendo procurarse asimismo dar una gran flexibilidad a las relaciones obrero patronales, suprimiendo la intensa rigidez de la ley vigente, en la que debía incluirse la movilidad funcional y geográfica que dé al empresario la posibilidad de reubicar a los trabajadores según las necesidades de las empresas, “sin menoscabo de sus derechos laborales”.

Lo señalado por las organizaciones patronales resulta contradictorio y no coincide con la esencia del derecho laboral. No se puede proteger al trabajador en el discurso y al mismo tiempo atentar gravemente contra derechos fundamentales del mismo, como la estabilidad.<sup>2</sup> La globalización, la competitividad y la productividad no pueden servir de pretexto para que se conculquen derechos esenciales de la clase trabajadora.

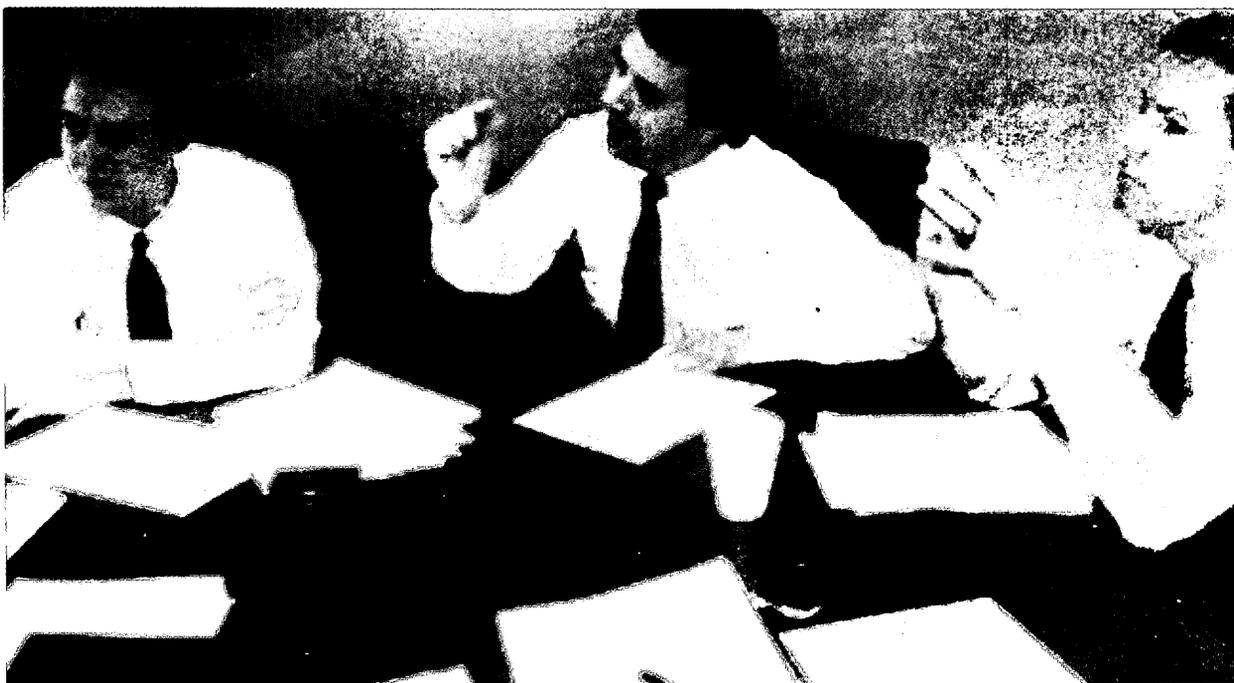
## Las propuestas empresariales

Puede decirse que las demandas del sector empresarial en los últimos años expresadas en diversos foros han sido, básicamente las siguientes:

Por lo que corresponde a los derechos individuales de los trabajadores una demanda reiterada del alto sector empresarial nacional y del extranjero más fuerte, entre el que se encuentran las grandes transnacionales y de los grandes organismos financieros internacionales, ha sido el flexibilizar el derecho a la estabilidad en el trabajo. En este sentido se proponen las contrataciones temporales de corto plazo, renovables o no, a juicio de las empresas, aun cuando aquéllas no correspondan a la naturaleza del trabajo prestado en los términos de la ley actual, que prescribe que las contrataciones por obra determinada o por tiempo determinado, pueden únicamente estipularse cuando lo exija así su naturaleza; pudiéndose también contratarse en el segundo supuesto (tiempo determinado), cuando la contratación

<sup>1</sup> Octavio Ianni, *Teorías de la Globalización, Siglo XXI*, UNAM, México, 1998, p. 33.

<sup>2</sup> Esto independientemente de que la sicología industrial, promovida por los propios empresarios ha demostrado plenamente que a mediano y largo plazo un trabajador que carece de seguridad en el trabajo, no puede rendir tan eficientemente como quien goza de aquélla.



Las organizaciones patronales en sus propuestas resultan contradictorias y no coinciden con la esencia del derecho laboral.

tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, así como en los demás casos previstos por la ley (v.g deportistas, actores),<sup>3</sup> supuestos todos estos que se definen asimismo en última instancia, por la propia naturaleza del trabajo.

Otra demanda es volver flexible el servicio o servicios que deban prestarse (puesto o puestos a desempeñar). Es decir la instauración formal de la polivalencia, advirtiéndose ya en la práctica una proclividad en muchas empresas a convertir al trabajador en "mil usos".

Flexibilizar la jornada de trabajo, dividiéndola de acuerdo con los intereses de la empresa, constituye asimismo otra de las demandas del sector empresarial. Cabe mencionar que en la iniciativa de reforma laboral presentada por el Partido Acción Nacional, se propone que el patrón podrá demandar la modificación de las condiciones de trabajo por razón de productividad (art. 57). Más adelante (art. 60), se propone que "cuando concurren circunstancias extraordinarias que lo justifiquen en razón de productividad o para evitar problemas graves, el empleador podrá modificar temporalmente y hasta por un tiem-

po máximo de treinta días, el horario, los días laborales, el lugar o lugares de trabajo y las actividades del trabajador..."<sup>4</sup>

Otra propuesta patronal tiene por objeto 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, tal y como quedó asentado en el art. 9 de la ley actual.

Otra demanda empresarial reside en simplificar el procedimiento de rescisión de las relaciones laborales del trabajador por parte del patrón y ampliar las causales rescisorias previstas en la ley. Cabe recordar que en la iniciativa de ley presentada por el PAN a que ya hicimos referencia, se señala como causal de terminación laboral, la libre decisión del patrón cuando el trabajador se encuentre en periodo de "prueba". Asimismo en lo relativo a la causal de rescisión referente a los actos inmorales conforme a esta iniciativa, ésta se puede

<sup>3</sup> Si bien es cierto que el art. 35 de la ley señala que "las relaciones de trabajo pueden ser para obra determinada o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado, los artículos ya mencionados señalan en qué condiciones pueden únicamente estipularse el tiempo o la obra determinada.

<sup>4</sup> Si bien se menciona que no se incrementará el tiempo total de trabajo y que se procurará que no se le ocasionen molestias, así como que en ese caso el trabajador tendrá derecho a una compensación económica, se añade que "si las partes no se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas podrá acudir al juez de lo social a través del procedimiento especial, quien resolverá lo conducente, pero en todo caso el trabajador deberá acatar los cambios, siempre y cuando no impliquen un peligro para su salud o integridad física".

dar no sólo por realizar este tipo de actos durante el desempeño de su trabajo, sino fuera de la jornada, si con ello daña la "imagen" de la empresa. Esto resulta grave, porque la calificación de tales actos tiene un alto grado de subjetividad, amén de que en esta iniciativa omite señalar si tales actos se cometerían dentro o fuera de la empresa.

Se pide asimismo introducir el pago del salario por hora, además del de por jornada. Cabe señalar que esta petición empresarial no es generalizada, si bien ya está siendo puesta en operación por diversas empresas como Mc Donald's.

Otra petición empresarial consiste en cambiar el principio que dispone que "jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón", consignada en el art. 58 de la ley vigente, por el de que, la remuneración deberá hacerse con base en la labor efectivamente realizada, lo que implicaría, entre otros efectos, que si la causa de que no se realice el trabajo no es imputable al trabajador, v.g. — la falta de materia prima o la inoperatividad de la maquinaria—, el trabajador no devengará su salario. Como se advierte, ello constituiría otro grave retroceso.

Una parte del sector empresarial también demanda que se flexibilice el salario, dividiéndolo en salario reconocido como tal, y bonos, estímulos, etcétera. Esta demanda tiene por objeto que el sueldo no repercuta en todos los rubros que debe hacerlo conforme a la ley (indemnizaciones, jubilaciones, etc.). Esto sucede ya en algunas empresas, incluso en diversas universidades.<sup>5</sup>

Otro pedimento empresarial es que la remuneración salarial se vincule 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. La praxis ha demostrado que generalmente el trabajador con antigüedad amplia y reconocida, cuida su plaza, demostrando un compromiso con el patrón o con la empresa, como consecuencia precisamente de ese cuidado. En la ley actual como sabemos, se encuentra regulada la prima de antigüedad, lo que constituye un aliciente para que los trabajadores no busquen otra fuente de empleo.

Existe asimismo un consenso casi total entre el empresariado, para que se excluya también totalmen-

te a la antigüedad como una de las formas que deben tomarse en cuenta para el ascenso escalafonario. Por su parte, Néstor de Buen, ofrece una posición ecléctica al plantear como alternativa la "formación profesional obligatoria, pagada y con el premio del ascenso, dejando a un lado los privilegios actuales de la antigüedad, la que deberá ser beneficiada con dinero".<sup>6</sup>

Algunos ideólogos del empresariado y parte de éste sector, han manifestado que debe abolirse el salario mínimo general y el profesional, dando operatividad absoluta a la ley de la oferta y la demanda, como factor único para fijar las remuneraciones. Esto significaría un serio desandar en el derecho laboral debido a que la diferencia económica de las partes daría lugar en la práctica a un contrato de adhesión impuesto por la parte empresarial. Sobran mayores comentarios.<sup>7</sup>

También se solicita organizar la capacitación del personal, orientándola fundamentalmente a la productividad, lo que conlleva a no dar la misma importancia a aspectos tan trascendentes y vitales como la preparación y el entrenamiento destinados a evitar o reducir los accidentes de trabajo.

Con relación a los *derechos colectivos* destaca en primer lugar, hacer efectiva la libre sindicalización y prohibir la afiliación obligatoria (Declaración de la COPARMEX). Cabe señalar que no todos los empresarios la comparten. Del análisis empírico del movimiento obrero se advierte que la verdadera intención de algunos empresarios es cambiar los llamados sindicatos "charros" (dependientes de la burocracia sindical) por los "blancos" (controlados por las empresas). Vinculado con lo anterior se encuentra asimismo la petición de democratizar la elección de la mesa directiva de los sindicatos (proposición también 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.

Otra pretensión empresarial consiste en prevenir y erradicar la politización de los sindicatos, circunscribiendo la actuación de los mismos, a reclamos y negociaciones de carácter economicista. La intención es asimismo delimitar la actuación de estos gre-

<sup>5</sup> El art. 84 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al salario integral prescribe que el salario se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

<sup>6</sup> Néstor de Buen, "Reforma Sí, reforma No", en *La jornada laboral*, 29 de diciembre de 1994.

<sup>7</sup> Algunos empresarios hacen gala de que pagan dos o tres veces el equivalente al salario mínimo; al respecto debe recordarse que éste significaría aproximadamente 20 por ciento de lo que representaba en 1982.



El pago del salario por hora, ha sido puesta en operación por diversas empresas como McDonald's.

mios al área de cada empresa en particular, lo que eliminaría asimismo la solidaridad entre sindicatos. Esto traería como consecuencia suprimir como causal de huelga, la relativa precisamente a la solidaridad (apoyo a otra huelga, art. 450 fracción VI). Debe señalarse que esta causal no es utilizada en la práctica, debido a que en estos casos el patrón no tiene la obligación de pagar los salarios caídos.

Por lo que corresponde a la contratación colectiva una de las pretensiones patronales radica en suprimir de los contratos colectivos las cláusulas de admisión y exclusión. Sin embargo, no todos los empresarios comparten esta posición debido al uso que le dan a estas figuras jurídicas los sindicatos vinculados a los intereses patronales. Como se sabe, si se encuentra pactada la cláusula de exclusión por separación, basta que se dé la expulsión del trabajador del sindicato y éste dé aviso al patrón, para que el trabajador sea separado de la empresa sin responsabilidad patronal.

Se pretende también derogar el principio contemplado en la ley que establece que, "el contrato colec-

tivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento"<sup>8</sup>. Cabe señalar que en la iniciativa del PAN, si bien se dispone que en el acto inicial de la formación del pacto (contrato) colectivo, éste no podrá llevarse a cabo en condiciones menos favorables que las contenidas en otros contratos vigentes en la empresa o establecimiento, también se prescribe que en las revisiones posteriores se podrán modificar las condiciones de trabajo. El principio consagrado hoy en la ley, en la iniciativa sólo vale para el primer pacto.

Otra aspiración empresarial radica en limitar el contenido del contrato colectivo de trabajo a lo estrictamente necesario para normar las relaciones y condiciones laborales, reduciendo a lo mínimo las prestaciones otorgadas por encima de la ley, condicionando su aumento y el del salario, al incremento de la productividad, lo cual se ha dado sólo en el discurso, pues como se ha ido advirtiendo en los últimos años, el poder adquisitivo del salario ha seguido deteriorándose, pese a que en diferentes empresas sí se ha dado un aumento importante en la productividad, habiendo sido los *bonos de productividad*, escasos y exiguos.

En distintos momentos, sobre todo en los últimos lustros, el empresariado también ha solicitado el que se deje a las partes negociar libremente el clausulado del contrato colectivo, vetando la intervención del Estado, a efecto de que cada empresa negocie autónomamente el contrato, sin que aquél le señale pautas ni directrices que pudieran ir en contra de los intereses de aquéllas. Cabe señalar aquí, que tanto los empresarios como los sindicatos se han quejado de que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les tiene vedado romper los topes salariales en las revisiones contractuales. En correspondencia con lo anterior, una parte importante del sector empresarial exige al Estado asimismo se dé término al corporativismo.

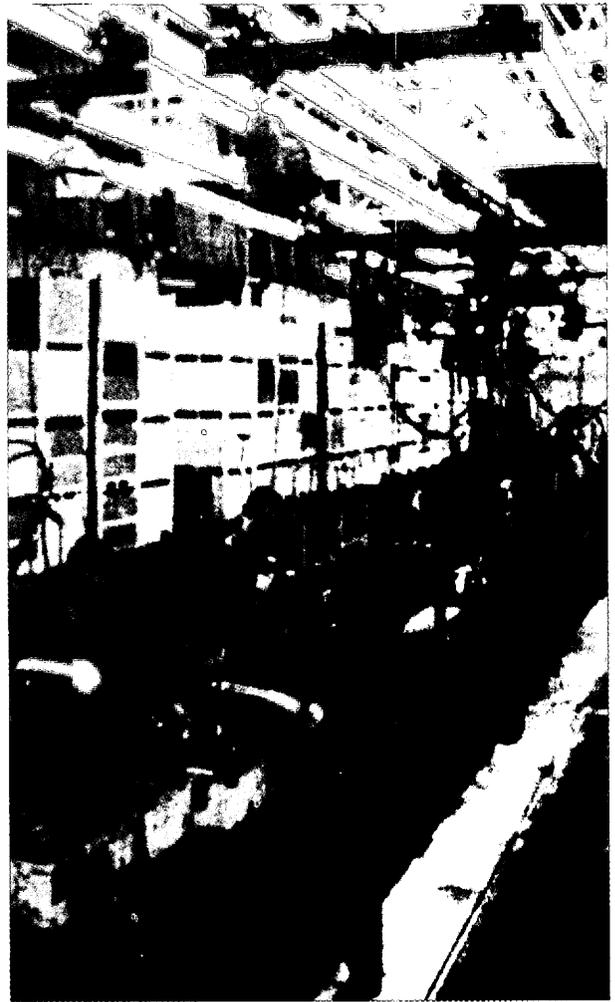
En lo relativo a la huelga, una pretensión fundamental ha sido hacer obligatorio el arbitraje como

<sup>8</sup> 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. 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 de los patrones en los términos del art. 426 de la ley: "cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, o cuando el aumento en el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo".

forma de terminación de la huelga. En el art. 330 de la iniciativa de reforma del PAN se encuentra contemplado también el arbitraje obligatorio si cualquiera de las partes lo solicita después de transcurrido un mes y un día de su primera manifestación. Incluso se indica, que a partir del sometimiento de la huelga al arbitraje, se reanudarán los trabajos. Debe señalarse que esto va en contra del espíritu que el Constituyente de Querétaro imprimió a la huelga, pues disminuye considerablemente la fuerza y presión intrínsecas de la misma. Vale recordar que la facultad de someter la huelga al arbitraje es hoy en día sólo potestad de los trabajadores, lo que ha permitido que ésta guarde el espíritu de presión referido, así lo sea en muchos casos sólo formalmente.

Asimismo, se ha solicitado en diversos foros preceptuar en la legislación laboral, que la determinación de la mayoría —el número de trabajadores a favor de la huelga—, como presupuesto para calificar su existencia (procedencia), sea previa a su estallamiento.<sup>9</sup> En la iniciativa de reforma del PAN, se señala que el ejercicio del derecho en comentario y los términos en que se llevará a cabo éste, deberán ser acordados previamente por la asamblea de los trabajadores. Esto puede provocar que en la práctica se dé una previa calificación de la huelga. Incluso desde hace algunos años se ha vuelto práctica en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el no dar trámite a los emplazamientos de huelga, si éstos no van acompañados de la *manifestación previa* de la mayoría de los trabajadores, tomada en asamblea general, lo que da lugar a que se elaboren listas negras de los trabajadores. En el caso del anteproyecto del PRD se señala que las modalidades de la huelga deben ser ratificadas previamente por la mayoría de los trabajadores a través de una asamblea o de conformidad con cualquier otra forma de consulta que exprese la voluntad de los trabajadores como condición para su estallamiento. Como lo hemos señalado en otra parte, este precepto resulta riesgoso para los trabajadores y podría dar lugar también a las “listas negras” ya señaladas.

Finalmente otra pretensión empresarial más, es reducir el número de causales de huelga previstas en la ley. Debe señalarse que la ley ya limita de ma-



La modificación de las condiciones de trabajo, sólo podrá llevarse a cabo por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje

nera importante el alcance que la propia Constitución da a este derecho.

## La posición del gobierno actual

Las posiciones anteriores se asemejan con la que guarda el gobierno actual con relación a la posible reforma. En las “líneas fundamentales” del documento Modernización y Actualización de la Legislación Laboral elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se indica que se debe conjugar la estabilidad del empleo con la eliminación de rigideces laborales, advirtiéndose la intención de flexibilizar no sólo la estabilidad en el empleo, sino también en el puesto y en el sitio o lugar de trabajo desempeñado. Al respecto cabe aquí mencionar la recomendación del Banco Mundial referente a que se deben supri-

<sup>9</sup> Conforme a la normatividad actual, el recuento para determinar si hay o no una mayoría de trabajadores a favor de la huelga (en caso de que se solicite la calificación de la huelga por falta de mayoría), se lleva mediante un procedimiento *posterior* al estallamiento de huelga, lo que constituye una presión para el patrón o la empresa. Resulta obvio que si la calificación es previa, la presión para el patrón por el estallamiento de la huelga, disminuiría considerablemente.

mir las restricciones a los contratos temporales.<sup>10</sup> Este organismo propone asimismo “ligar la productividad del trabajador con beneficios laborales”, lo que da lugar a los famosos bonos de productividad a los que hacíamos referencia, los que como señalábamos, para efectos de indemnización no han sido reconocidos normalmente como parte integral del salario..

Se propone asimismo establecer un régimen especial para las pequeñas empresas, lo que se entiende como una disminución de los derechos laborales, que además violaría la propia Constitución.

En el documento de la Secretaría del Trabajo, también se plantea: facilitar algunas formas de rescisión de las relaciones laborales, incluyéndose la posibilidad de instaurar juicio sumario previo para esos efectos; sugiriéndose asimismo, se revisen al mismo tiempo las indemnizaciones por despido y los salarios caídos, así como los días de descanso obligatorio contemplados por la ley. También se pide se flexibilicen los periodos de reposo de las madres trabajadoras pre y pos natales, modificar la reglamentación de la huelga incluyéndose el arbitraje obligatorio y la revisión de los salarios caídos en este rubro, lo que coincide con los planteamientos empresariales; incluso se menciona la posibilidad de la “renuncia convencional y limitada de los derechos laborales”.

Este proyecto no se ha podido solidificar; incluso ahora se señala, que el documento mencionado fue elaborado por el equipo de abogados del hasta hace poco subsecretario de Previsión Social, Rafael Estrada Sámano, quien había sido designado por Vicente Fox como responsable del proceso que culminaría en una nueva ley laboral, documento que en principio –se dice– había sido aceptado por el actual secretario del Trabajo y Previsión Social, Carlos Abascal, siendo desechado finalmente por él mismo.<sup>11</sup>

Se menciona también que este documento se elaboró con base en otros, como “el de la misión laboral a Madrid, España, y a la sede de la OIT”, así como la propuesta de la UNT, la del CT, las propuestas del PAN, del PRD, y los 20 compromisos firmados por Vicente Fox con el sindicalismo independiente y con un grupo de académicos comprometidos con la democracia sindical.<sup>12</sup> (Este documento se presentó a todos los candidatos presidenciales).

Al respecto debe señalarse que este documento se acerca más a las recomendaciones del Banco Mundial y a las propuestas del PAN, no así las del PRD,<sup>13</sup> UNT o los famosos 20 compromisos signados por Fox. Cabe señalar incluso que en la mesa central de discusión, la UNT pidió que la discusión partiera precisamente de esos 20 compromisos, los cuales iban en diversos aspectos en dirección contraria al documento ya analizado. En tal sentido, baste mencionar algunos de los adeudos asumidos por Fox signados en ese documento:

- Condiciones de trabajo dignas y justas.
- Suprimir todas las restricciones que imperan en la práctica laboral para lograr el *pleno* cumplimiento de derechos colectivos, como la HUELGA.
- Democracia y libertad sindicales.
- Auténtica contratación colectiva eliminando en tal sentido los contratos de protección.
- Respetar el derecho de los trabajadores a afiliarse o no a un sindicato.
- El que la elección de las directivas sindicales sea hecha mediante voto universal directo y secreto.

Si alguna duda quedara sobre cuál es la finalidad del gobierno al cambiar la ley laboral, baste observar la declaración del secretario de Hacienda y Crédito Público: “Desde el punto de vista económico es necesario [...] que haya mayor flexibilidad para la contratación y la descontratación de los trabajadores”,<sup>14</sup> lo que mucho se asemeja con peticiones concretas de los sectores empresariales.

## A manera de conclusión

De todo lo anterior se advierte que existen similitudes significativas entre las recomendaciones del Banco Mundial, con el documento de la Secretaría del Trabajo, las propuestas empresariales y la iniciativa del PAN, todo esto dentro del contexto neoliberal en que se dan y se entrelazan. Baste citar sólo tres ejemplos: La estabilidad en el empleo, la rescisión de las relaciones de trabajo imputables al trabajador y la huelga como elemento de presión. Respecto a la estabilidad, el Banco Mundial propone suprimir las res-

<sup>10</sup> Entre otras, las recomendaciones del Banco Mundial también consideran la eliminación de indemnizaciones por despido, la negociación colectiva presionada, la participación obligatoria de utilidades y los requisitos de promociones basados en la antigüedad.

<sup>11</sup> Revista *Proceso*, 13 de enero de 2002.

<sup>12</sup> *ibid.*

<sup>13</sup> Véase al respecto Octavio Lóyzaga de la Cueva, tesis doctoral, *La política de Flexibilización de la Fuerza de Trabajo en la Reacomodación del capitalismo*, UNAM, 2000.

<sup>14</sup> *Diario La jornada* 19 de enero de 2002.

tricciones a los contratos temporales; el documento de la Secretaría del Trabajo, conjugar la estabilidad en el empleo con la eliminación de rigideces laborales; la propuesta empresarial (en general), flexibilizar la estabilidad en el trabajo y en el puesto a desempeñar; y la iniciativa del PAN, ampliar las causas por las que puede contratarse trabajo eventual, así como el contrato a prueba y en cierto grado el de aprendizaje. En lo relativo a la rescisión de las relaciones de trabajo imputables al trabajador, el Banco Mundial “sugiere” eliminar el sistema actual de pagos por despido; el documento de la Secretaría del Trabajo, la eliminación de indemnizaciones por despido; la propuesta empresarial, simplificar los procedimientos de rescisión; y la iniciativa del PAN, la reducción de las causales de rescisión de las relaciones de trabajo imputables al patrón, facilitar el despido y disminuir las indemnizaciones por despido. Y con relación a la huelga como elemento de presión, el Banco

Mundial recomienda la supresión de la negociación colectiva presionada, es decir eliminar como objetivo de la huelga la celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo, que son las causales jurídicas más importantes de la huelga; por su parte, el documento de la Secretaría del Trabajo, la propuesta empresarial y la iniciativa del PAN, plantean el arbitraje obligatorio de la huelga.

Como se observa, la finalidad del Estado y del alto sector empresarial de reformar la legislación laboral, se ciñe al modelo económico que ha sido impuesto a los países periféricos por los grandes centros financieros internacionales, en los que el discurso sobre la modernidad y la productividad insertas en la competitividad mundial, reduce a éstas —en lo que concierne fundamentalmente a la fuerza de trabajo—, a propiciar asalariados con derechos restringidos y flexibles, amén de sumisos, disciplinados y a costos limitados.