



Universidad
de Guanajuato

TÍTULO DE TESIS:

***LA FLEXIBILIDAD DE LOS CONTRATOS
COLECTIVOS DE TRABAJO.***

POR:

ESTRADA CANTERO CRISTINA

PARA OBTENER EL GRADO DE:

LIC. RELACIONES INDUSTRIALES

DIRECTOR DE TESIS:

MTRO. JESÚS GONZÁLEZ GARCÍA.

GUANAJUATO, GTO. 2009



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a **DIOS** por haberme dejado llegar hasta donde estoy con salud, paciencia y amor.

Agradezco a **MIS PADRES** por todo su amor, cariño y apoyo incondicional desde que inicie mi Licenciatura en Relaciones Industriales; también durante esta travesía que fue el iniciar-terminar mi Trabajo de Investigación por Tesis; por todas sus palabras de aliento. Los amo gracias por darme la vida, enseñarme y alentarme en todos mis objetivos haciéndolos propios.

Agradezco a mis hermanas **MARCELA Y FABIOLA** de igual forma por todo su apoyo, amor, palabras de aliento cuando desistía en terminar lo que ya había iniciado. En especial quiero agradecer a Marcela ya que he aprendido mucho de ella, es un ejemplo a seguir en lo personal al ser una mujer exitosa, madre, esposa, en fin tener varios roles sin desatender ninguno aunque en muchos casos no se note.

Agradezco a todos mis seres queridos, en lo personal a todos **MIS AMIGOS** que siempre estuvieron conmigo de los cuales he aprendido algo y sigo aprendiendo, por sus palabras de aliento, sus ánimos.

Agradezco a mi asesor el **LIC. JESÚS GONZÁLEZ GARCÍA** por toda la paciencia, dedicación, apoyo y conocimiento aportado y brindado durante mi trabajo de investigación.

Agradezco de forma muy especial a la **LIC. LETY CORDERO** la paciencia, ayuda y el apoyo brindado desde el día que me conoció y durante todo mi trabajo de investigación. Espero que esta amistad que inicia, perdure por mucho tiempo gracias por todo Lety.

Por último y no por ello menos importante a mi querida **UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO** en especial a la Facultad de Relaciones Industriales ahora División de Ciencias Económicas Administrativas por la enseñanza y formación adquirida en la misma, así como a mis profesores que me inculcaron el amor a mi institución y licenciatura.

A mi distinguido **JURADO CALIFICADOR**, con todo respeto.



DEDICATORIA

Quiero dedicar toda esta investigación a mi familia y en especial a mis padres, por haberme inculcado amor por todo lo que deseo, a luchar por mis sueños, defender y creer siempre en mis ideales; nunca darme por vencida por muy pesado o inconsistente que fuera el camino. Hacer y lograr todo lo que me propusiera contando siempre con su apoyo.

Por ser mis cómplices desde que inicie este sueño hace ya seis años. Hoy doy gracias a mi familia por su apoyo, amor incondicional y entrega total durante esta travesía que comenzó como un sueño cuando ingrese a la Universidad y que se convirtió en realidad hace dos años egresando de la licenciatura.

A mi madre en especial por enseñarme con su ejemplo que una mujer no necesariamente debe ser una profesional para poder realizarse como mujer, es un ejemplo para mí a seguir por todo su empeño, fortaleza, fuerza interna, amor que siempre nos ha brindado a mis hermanas y a mí en lo personal. Es una mujer que siempre me ha enseñado que nunca es bueno sentirse derrotada sin antes haber luchado por lo que se quiere; hacer todo hasta lo imposible y si no se llega al objetivo planeado por lo menos hicimos y dimos todo nuestro esfuerzo por lograrlo. Y enseñarme que la familia es el tesoro más preciado con el que podemos contar y lo mejor es que siempre me lo ha demostrado en momentos difíciles a lo largo de toda mi vida.

A mi padre por apoyarme en momentos difíciles y brindarme todo su amor y protección. Y estar conmigo siempre que lo necesito.

A todos los ángeles como lo son mi familia, amigos, pareja; que han pasado por mi vida y que he aprendido de ellos infinidad de cosas y que espero, si Dios, me da la oportunidad seguir aprendiendo de ellos



G L O S A R I O

ADECCO.- Consultoría especializada en servicios de Recursos Humanos a nivel nacional. Brinda diferentes servicios de outsourcing como nómina, selección de personal, entre otros, en todos los niveles jerárquicos a grandes, medianas empresas.

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL/ ART. 123 DE LA CARTA MAGNA APARTADO “A”.- Artículo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que habla acerca del derecho de las personas a un trabajo digno y socialmente útil.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS/ CARTA MAGNA.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que nos rige actualmente desde su creación en 1917.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.- Cláusula descrita en el artículo 395 Ley Federal del Trabajo en donde se establecen que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante

COALICIÓN / COALIGARSE.- Derecho que tienen todos los trabajadores de asociarse a fin de defender sus derechos fundamentado en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO / CCT.- Convenio realizado entre ambas partes en una relación obrero patronal fundamentado en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo

CONTRATOS DE PROTECCIÓN.- Son contratos con los que el patrón se protege en una relación laboral, dichos contratos lo único que persiguen es generar un proteccionismo patronal porque es el medio por el cual se amparan de que cuentan con un contrato colectivo de trabajo, el cual no existe ya que no ha sido legalmente constituido porque no se cuentan con un sindicato real. Es un contrato que deja desprotegido al trabajador a fin de que no pueda coaligarse a fin de crear un sindicato.



FLEXIBILIDAD LABORAL.- Es la adecuación gerencial del empleo, del uso de la fuerza de trabajo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción de manera ágil y variable. Se relaciona también con la capacidad de la empresa para ajustar el volumen de su producción y disminuir el número de sus empleados; así como evadir los altos costos del sistema de prestaciones.

INTERMEDIARIO.- Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón fundamentado en sus artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo

INTERNACIONALES.- Son el antecedente de la figura del Sindicato en otros países como: Inglaterra, Francia.

JUNTA FEDERAL Y LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE/ JLCyA, JFCyA.- Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales donde el trabajador puede demandar por sus derechos.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO/ LFT.- Ley Federal del Trabajo que rige actualmente la legislación laboral de México desde 1931 y la cual solo ha sido modificado en una sola ocasión en 1980

LÍDER/ DELEGADO SINDICAL.- Son personas las cuales mediante una votación pueden ser los representantes de los trabajadores ante el patrón o instituciones gubernamentales como la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

MANPOWER.- Consultoría encargada de la administración de nómina, reclutamiento y selección, evaluación de empleados, capacitación, contratación permanente y temporal en todos niveles jerárquicos; dirigidos a empresas grandes y/o medianas.

OIT.- Organización Internacional del Trabajo

OUTSOURCING/ SUBCONTRATACION.- Es el proceso por el cual una determinada empresa contrata los servicios de otra para realizar tareas en la que ésta se especializa. En nuestro país se le conoce con el nombre de subcontratación.



SINDICATO.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, fundamentado en su artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

STyPS.- Secretaria del Trabajo y Previsión Social

TRABAJADOR MULTIFACETICO, MULTIHABILIDADES Y POLIVALENTE.- Son los trabajadores que tienen diferentes habilidades y facetas.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....11



Capítulo I. EL SINDICATO Y LA COALICIÓN

1.1 ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS...	14
1.2 ARTÍCULOS 354, 355, 356 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	15
1.3 ANTECEDENTE DEL SINDICATO.....	16
1.3.1 LAS INTERNACIONALES.....	17
1.4 EL SINDICALISMO Y LA LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.....	19
1.4.1 TIPOS DE SINDICATOS.....	20
1.4.2 REGISTRO DEL SINDICATO.....	21
1.4.3 DISOLUCIÓN DEL SINDICATO.....	22
1.5 FINALIDADES Y PRINCIPIOS FORMADORES DEL ORDEN SINDICAL.....	22
1.6 CONCURRENCIA DE SINDICATOS EN UNA EMPRESA.....	23
1.7 DIFERENCIA ENTRE LOS SINDICATOS QUE SE CONSTITUYEN Y LOS QUE SE REGISTRAN.....	24
1.8 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.....	29
1.9 COALICIÓN.....	30
1.10 CONSTITUCIÓN Y DERECHO DE LAS COALICIONES.....	32
2.0 DIFERENCIA ENTRE SINDICATO Y COALICIÓN.....	33



Capítulo II. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1 ANTECEDENTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	34
2.2 DEFINICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	37
2.3 TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	38
2.4 REGISTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	41
2.5 CONTENIDO Y DIVERSIDAD DE CLÁUSULAS DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	42
2.6 NULIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	44
2.7 CONCERTACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	45
2.8 COBERTURA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	45
2.9 REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	46
2.10 TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	47
2.11 IMPORTANCIA DEL REGISTRO PÚBLICO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES Y CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	48

Capítulo III: FLEXIBILIDAD LABORAL

3.1 ANTECEDENTE DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL.....	56
---	----



3.2 DEFINICIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL.....	60
3.2.1 FLEXIBILIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA INSTITUCIONAL (DÉCADAS 50's Y 60's).....	60
3.2.2 LA FLEXIBILIDAD COMO RESULTADO DE CAMBIOS EN EL CONTEXTO ECONÓMICO GENERAL.....	61
3.2.3 FLEXIBILIDAD COMO PRODUCTO DE CAMBIO EN EL SISTEMA DE PRODUCCIÓN. UNA NUEVA RUPTURA INDUSTRIAL	61
3.3 TIPOS DE FLEXIBILIDAD.....	63
3.3.1 FLEXIBILIDAD SALARIAL.....	64
3.3.2 FLEXIBILIDAD FUNCIONAL.....	65
3.3.3 FLEXIBILIDAD NUMÉRICA.....	67
3.4 DEFINICIÓN DE SUBCONTRATACIÓN.....	68
3.5 ARTÍCULOS 12, 13, 14 y 15 FIGURA DEL INTERMEDIARIO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	74
3.6 LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS. ¿PROBLEMA DE DISEÑO O DE IMPLEMENTACIÓN? (OUTSOURCING).....	77
3.7 LAS RELACIONES INDUSTRIALES AFÍN CON LA FLEXIBILIDAD LABORAL.....	80
3.8 TENDENCIAS Y ESCENARIOS POSIBLES DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES.....	83

Capítulo IV: PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEGISLACIÓN FEDERAL EN MATERIA LABORAL.



4.1 ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN FEDERAL LABORAL.....	85
4.2 LEGISLACIÓN COMPARADA: PRINCIPALES TENDENCIAS.....	91
4.3 INICIATIVAS DE REFORMA A LA LEGISLACIÓN LABORAL EN MEXICO.....	94
4.4 PROPUESTAS DE REFORMA A VARIOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	105
CONCLUSIONES.....	115
PROPUESTAS.....	118
BIBLIOGRAFÍA.....	121

INTRODUCCIÓN



El Derecho Laboral en México ha sufrido varios cambios desde su creación, no todos los cambios han sido satisfactorios para quienes en él participan como lo son: El trabajador actualmente, el empresario o patrón, y el Estado en sus Juntas de Conciliación y Arbitraje o bien como la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Los más afectados como siempre son: la clase obrera, viendo a esta no solamente como trabajadores de la construcción, manufactura, textil, automotriz, entre otros, sino también el trabajador profesionalista; desde el punto de vista de la forma en que se contratan pasando por alto, derechos que tienen ya ganados; como la seguridad social, salario remunerador digno, el famoso escalafón ciego, etc., entre otras prestaciones de índole contractual; este un problema que atañe en la actualidad en la forma de contratación de nuestro país, esto dado por los llamados *Contratos de Protección*, que no son más que una forma de ampararse por la parte empresarial, ya que en dichos contratos lo único que se percibe es una vez más el proteccionismo patronal porque es el medio utilizado para ampararse; de que cuentan, con un contrato colectivo de trabajo, el cual no existe ya que no ha sido legalmente constituido porque no se cuenta con un sindicato real y en el peor de los casos ni siquiera con trabajadores; ya que la empresa es de nueva creación.

Todo esto es del conocimiento gubernamental; en particular de las Juntas de Conciliación tanto Federales como Locales; y estas no hacen nada al respecto porque dichas empresas son muy grandes, o bien, porque tienen alguna relación con algún partido político; o en el último de los casos son abogados pertenecientes a las mismas Juntas de Conciliación.

La contratación colectiva mexicana ha sufrido una serie de transformaciones, desde la figura sindical, viéndola a esta; como los sindicatos constituidos con la finalidad principal de defender los derechos del trabajador, pasando por la institución que es el contrato colectivo que constituye de forma escrita los derechos y obligaciones que tienen ambas partes que convergen en dicha negociación; hasta la terminación de esta relación laboral siendo ya sea por parte del sindicato (clausula de exclusión), o bien, por cierre de la empresa; todos los anteriores están fundamentados en nuestra Ley Federal del Trabajo, en su título séptimo; que son las Relaciones Colectivas de Trabajo, y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 Constitucional Apartado "A".



En la actualidad hay que reconocer que estas leyes, para los problemas que se presentan en cuanto a materia laboral son algo arcaicas, ya que el derecho laboral de esos años no es el mismo; este ha ido evolucionando década tras década y porque no, hasta de siglo.

La contratación de personal eventual, obra determinada, o bien, la nueva ola de relación laboral indirecta que ha cobrado gran fuerza en nuestro país conocida como **subcontratación** por parte del empresario, son un problema que perjudica la forma de contratación colectiva en la actualidad ya que estos trabajadores no cuentan con un esquema de prestaciones como lo es principalmente, la seguridad social. En estas relaciones laborales si es que se les puede llamar así; los únicos beneficiados son los propios patrones y en algunos casos el Estado porque le genera inversiones extranjeras; esto gracias a la mano de obra barata que hay en nuestro país.

En la mayoría de las empresas manejan el subcontratar a su personal para que esto no afecte su nómina; prácticamente se deslindan de una serie de prestaciones a las que tienen derecho el trabajador como lo son: INFONAVIT, prima de antigüedad, prestaciones sociales, descritas en los contratos colectivos de trabajo como lo son; seguro de vida, utilidades, vales de despensa y equipo de seguridad en el caso de producción.

Estos problemas son de índole social gracias a la flexibilidad laboral que tienen las contrataciones en la actualidad, en lo personal es como un elástico que puede estirarse o reducirse; sin perder su forma general; con ello me refiero a que se puede manipular la flotilla con la que cuenta la empresa sin necesidad de que cambien sus bases; ya que, de por medio, no existe una relación obrero-patronal directa; lo anterior solo afecta al trabajador; desde la forma en cómo percibe su sueldo que es menor que el de una persona de planta o base dentro de la empresa; hasta el perder o siquiera, generar una antigüedad en la empresa.

Si bien, es necesaria una transformación o reforma a nuestra Ley Federal Laboral, es de suma importancia que los actores sociales que participan en ella, estén dispuestos al diálogo y a la negociación a fin de que ambas partes salgan beneficiadas.

Es necesario actualizar nuestra Ley Federal del Trabajo en cuanto al personal subcontratado; ya que no se cuenta, con ningún artículo o fracción que los proteja; así como tampoco en contratos



colectivos de trabajo, están tomados en cuenta; ya que en el momento de rescindir su relación laboral; solo se manejan finiquitos tomándolos en cuenta como trabajadores de obra determinada y no se les respeta la antigüedad generada.

CAPITULO I



EL SINDICATO Y LA COALICIÓN

1.1 ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN PÓLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Según el *artículo. 123 Constitucional*¹ dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre otras cosas: Trabajo digno para el trabajador, jornada de ocho horas o dependiendo de la jornada mixta, diurna o nocturna, por cada seis días de trabajo corresponde uno de descanso, derecho a vacaciones, trabajadores protegidos a partir de los catorce años, salarios remuneradores; es decir, trabajo igual para salario igual, derecho a utilidades por parte de la empresa, pago de horas extras, brindar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores a fin de que realicen mejor sus actividades, pago de indemnizaciones, enfermedades generales, por lo anterior es evidente que el patrón debe contar con un esquema de seguridad e higiene; entre otras tantas obligaciones y derechos de los trabajadores.

En mi opinión en la actualidad, esto dista de ser cien por ciento cierto; ya que el trabajador al momento de ser subcontratado no cuenta con ninguno de estos principios o normas desde que no tiene un salario igual y trabaja el mismo jornal, son las mismas responsabilidades, el mismo esfuerzo sino es que hasta más; que el trabajador de base. No cuentan con utilidades, ya que; no son parte de la empresa, no se les paga horas extras, no cuentan con seguridad social y por ende no tienen derecho a pago de incapacidades, ni derecho a indemnizaciones porque simple y sencillamente no se cuenta con una relación laboral que los ampare.

¹Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Empresa Líder, 2008, pág. 135-147.



En el *artículo 123 Constitucional Fracción XVI* dice: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”.

En lo personal esta fracción está dividida; la primera parte sería para coalición haciendo referencia a que los obreros y empresarios tienen el derecho de asociarse, reunirse a fin de defender sus propios intereses y derechos que les corresponden; la coalición está ligada con el derecho a huelga y los paros, que son herramientas de las cuales pueden hacer uso los trabajadores para hacer respetar sus derechos. En la segunda parte se refiere, al sindicato, a las asociaciones profesionales por medio de las cuales se pueden hacer respetar de forma legal sus derechos.

1.2 ARTÍCULOS 354, 355, 356 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ²

Según el *artículo 354 de la LFT* dice: “La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”. En cuanto a su *artículo 355* nos habla acerca de la definición de *Coalición*: Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

En su comentario nos habla de que la coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicios de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales. Según Paul Pic, “la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de la guerra”.

Según el *artículo 356 de la LFT* dice: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En su comentario nos habla acerca de que “el derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del “apartado A” del artículo 123 Constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos: La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional

² Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa. Pág. 173-174



de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad”.

Lo anterior es de vital importancia pueden existir varios tipos de sindicatos tanto de trabajadores como de patrones pero aquí en lo que nos enfocaremos será en las visiones de ambos sindicatos; ya que el de los trabajadores persigue un objetivo más humanista, justo, persigue la dignificación del trabajador. En tanto que la visión del sindicato patronal es más velar por sus intereses propios como el económico más que nada, el productivo; no le dan tanta importancia al factor humano como se debiera.

1.3 ANTECEDENTE DEL SINDICATO³

Las agrupaciones rudimentarias de artesanos y otros gremios similares llevadas en la antigüedad y en la edad media, en nada se parecen a las asociaciones y sindicatos modernos, mientras que en aquellas su meta era el control y en algunas ocasiones, la mejoría de la producción; en estos es la lucha por el logro efectivo de mejores condiciones de trabajo.

Aunque resulta difícil dar una fecha exacta de cuando y donde nació la figura polémica del Sindicato, aunque en la doctrina se concuerda en que nace, cuando surge en los trabajadores la conciencia de clase, cuando aprecian y distinguen sus derechos, intereses y necesidades como gremio o grupo social definido e indispensable, en las actividades industriales, comerciales y productivas del país.

Posterior a esto hubo un período en la historia del sindicalismo el cual se caracterizó porque contó con tres etapas estas referidas todas al derecho de asociación de trabajadores, uno de sus orígenes fue en Francia con el *Edicto de Turgot (1776)* y la *Ley de Chapelier (1791)*, y en otros países europeos con legislaciones similares, estas etapas estuvieron perfectamente definidas en la evolución del movimiento sindical, la primera etapa que fue de **prohibición absoluta**⁴, ya que no se le daba la figura legal o jurídica por parte del Estado ya que este trataba de reprimir estas agrupaciones

³ Borrell Navarro Miguel, Derecho colectivo y sindical del trabajo, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del trabajo, 7ª. Ed., Sista, Septiembre 20001. Pág. 543.

⁴ Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del trabajo, Acabados editoriales incorporados, S.A de C.V. pág. 274-287



prohibiéndoles el asociarse. La segunda etapa fue la de **tolerancia sindical**⁵ varios países iniciaron un reconocimiento al derecho sindical, se admitía el hecho, mas no se establecían leyes dictadas por el Estado. En dicha etapa se observó en la legislación anglosajona; en Inglaterra, a fin de hacerse permisible la integración sindical se dictó una sentencia de *Chief Justice Show*⁶ que decía: “La intención de la asociación es la de inducir a que se encuadren en ella quienes se dediquen a la misma profesión. Tal intención no es ilícita. No tiene nada delictivo el que los hombres concerten, en el ejercicio de sus propios y reconocidos derechos, en la forma que más convenga a sus intereses”.

La última etapa fue la de **reconocimiento sindical**⁷ a finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos lograron que el Estado variara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, el derecho a integrarse en sindicatos.

En 1884 en Francia fue un año significativo para la integración sindical, porque la afiliación laboral nuevamente cobró fuerza, el sindicalismo en Francia era revolucionario, es decir, le importaba menos las conquistas laborales que su posición general de lucha contra el capitalismo; esto a diferencia del sindicalismo inglés, que era gremial pero de individualidades sindicales. En cambio con la idea de solidaridad sindical se integraron en Francia las llamadas bolsas de trabajo, que no eran otra cosa que las federaciones sindicales de hoy. Se integraban una en cada provincia y luego en 1893 se aglutinaron en una Bolsa de Trabajo Nacional, ya en 1895 los trabajadores franceses integraron en Limoges la Confédération General du Travail.

1.3.1 LAS INTERNACIONALES⁸

Dentro del proceso histórico del sindicalismo, las llamadas Internacionales, fueron de gran trascendencia en esa época de integración sindical tuvieron considerable influencia en la internalización del sindicalismo. Fueron tres las internacionales y cada una de ellas aportó algo al sindicalismo mundial.

⁵ Ídem

⁶ Citado por Ingelmo CARRO, Historia social del trabajo, 7ª. Ed., Bosh, Barcelona, 1986, pág. 214.

⁷ Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del trabajo, Acabados editoriales incorporados, S.A de C.V. pág. 274-287

⁸ Ídem



PRIMERA INTERNACIONAL (1862-1870).- En 1862 se celebró en Londres la Exposición Internacional, y con tal motivo los sindicalistas ingleses convocaron a sus compañeros de otros países sobre todo a los franceses y alemanes; lograron reunir a más de 300 líderes en la llamada Fiesta de la Fraternidad. El 28 de septiembre de 1864 en St. Martin Hall, se integraron las bases para un organismo internacional con sede en Londres, se extendió a todos los trabajadores del mundo, a dicha reunión asistió Carlos Marx, quien redactó las bases y el discurso inaugural del congreso de fundación; esta intervención fue determinante en esta internacional ya que en el pacto inicial de la asociación se leía: *“La emancipación económica del trabajador debe ser el objetivo de toda política. No es este un problema local ni nacional, se trata de un problema social”*.⁹

SEGUNDA INTERNACIONAL (1889).- En este año surgió la Segunda Internacional, con un panorama político y social diferente del de la primera. Se organizaron varios congresos internacionales, algunos con más trascendencia que otros, como el del propio año de su fundación en el 89' o el celebrado en Ámsterdam en 1904. Uno de los aspectos determinantes de su acción fue que desde un principio pidieron asesoría política a los líderes del partido socialista, y esta asesoría fue tan importante que dominó más la fase política del socialismo que los intereses gremiales de los afiliados, incluso los congresos a que convocan se llaman Congresos Socialistas Internacionales; llegó a tener doce millones de afiliados en todo el mundo, su influencia en la solución de muchos conflictos laborales fue determinante. Durante esta internacional se acordó la celebración del Primero de Mayo, como Día Internacional del Trabajo y del Trabajador; que desde 1889 se conmemora anualmente en el mundo entero.

TERCERA INTERNACIONAL.- En el año 1919 en Moscú a instancias de los sindicalistas rusos se integró la Tercera Internacional, organización de corte comunista. Se consiguió la afiliación de sindicalistas de 23 países. Su característica principal fue la tendencia abiertamente revolucionaria y su acción primaria fue fomentar el descontento popular y la violencia con el propósito de transformar, según la teoría una lucha de clases. Su logro principal fue que se reconociera y respetara el derecho a la integración sindical.

⁹ Carlos Marx, El capital, Olimpia, México, 1978.



1.4 EL SINDICALISMO Y LA LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACION MEXICANA¹⁰.

El sindicalismo es el sistema de organización obrera por medio de sindicatos de trabajadores que con tal carácter, pugna por la prevalencia de los sindicatos obreros en la vida orgánica de la nación, puede estimarse también como la doctrina que considera a los sindicatos obreros como el fundamento de la organización económica y social de un país.

En México, el sindicalismo, en el contexto anterior no se encuentra establecido ni organizado, pues la existencia de algunos partidos políticos que se titulan de los trabajadores y que luchan en las elecciones por la conquista del poder público, no tienen las características de sindicato o asociación obrera.

En lo personal el sindicalismo en la actualidad dista mucho de perseguir el fin por el cual fue creado; se confunde el poder que se tiene como asociación, federación o bien confederación para usarlo solo como un medio o fin para lograr sus metas que lejos de ser colectivas solo son individualistas; con lo anterior me refiero a que su principal objetivo es el proteger a sus agremiados, velar por sus intereses, cosa que no se hace porque solo se busca el bien común de los líderes sindicales, muchos de ellos confunden el sindicalismo con la política al durar tanto tiempo en sus líneas ya que en lugar de generar cambios se vuelve una cadena monótona, al no querer deshacerse del puesto o bien del poder, el único problema aquí es que los únicos afectados como siempre son los trabajadores de todos niveles.

El derecho y la libertad de todo trabajador a afiliarse al sindicato de su simpatía o preferencia, se reconoce en México con fuero constitucional, fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna.

¹⁰ Borrell Navarro Miguel, Derecho colectivo y sindical del trabajo, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del trabajo, 7ª. Ed., Sista, Septiembre 20001. Pág. 544-545.



El Derecho Laboral, al sindicato lo considera como el instrumento o la organización de lucha por excelencia que tiene la clase laborante, para lograr la conquista de mejores condiciones de trabajo y a los sindicatos u organismos patronales se les considera más que de lucha, de defensa de sus intereses. Dentro de nuestra normativa laboral definen a esta figura jurídica como: Sindicato, que como anteriormente lo vimos es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el mejoramiento de los intereses de la clase obrera.

Existe vigente el Convenio Internacional número 87 en relación con la libertad sindical, suscrita por México en la O.I.T desde 1948 donde se les reconoce el derecho a asociarse para defender sus intereses de clase, de elegir libremente a sus representantes y de formar federaciones y confederaciones.

El 28 de noviembre de 1997, ante la pasividad, tolerancia, falta de combatividad y confabulación con el gobierno del movimiento obrero organizado del país, formal y legalmente se constituyó en la ciudad de México una organización obrera denominada: “Unión Nacional de Trabajadores” (UNT), antagónica del Congreso del Trabajo y de la C.T.M.

1.4.1 TIPOS DE SINDICATOS¹¹

A fin de entender mejor esta figura la Ley Federal habla de los tipos de sindicato que pueden crearse y los fundamenta en su *artículo 360* que a la letra dice: Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- ❖ GREMIALES, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- ❖ DE EMPRESA, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- ❖ INDUSTRIALES, los formados por trabajadores que presten sus servicio en dos o más empresas de la misma rama industrial;

¹¹ Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa. Pág. 174-177



- ❖ NACIONALES DE INDUSTRIA, los formados por trabajadores que presten sus servicio en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- ❖ DE OFICIOS VARIOS, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

1.4.2 REGISTRO DEL SINDICATO¹²

A fin de que estos sindicatos formados tengan validez jurídica tienen que registrarse ya sea ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o bien a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STyPS), lo anterior se fundamenta en la Ley Federal en sus artículos 365 al 367.

El artículo 365 habla como anteriormente se menciono el sindicato debe registrarse y dependiendo de la competencia ya sea federal o local se registran respectivamente en la STyPS y ante la Junta de Conciliación, deben expedir en forma duplicada: copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, una lista con el numero, nombres y domicilios de todos sus miembros y con el nombre y domicilios de los patrones, empresas o bien establecimientos donde prestan sus servicios los trabajadores; copia autorizada de los estatutos y del acta de la asamblea en donde se eligió a la directiva del sindicato. Todos estos documentos serán autorizados por el Secretario General, el de la Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Aunque el registro puede también negarse únicamente si el sindicato no contara con el numero requerido de trabajadores para su conformación, en caso de no contar con los documentos referidos en el articulo 365 o bien porque este no fuera conformado para la defensa y mejoramiento de los trabajadores; aunque esto último resulta difícil saberlo con todas las trampas que se están gestando alrededor de esta figura jurídica con los famosos sindicatos ficticios que lo único que hacen es prestarse a fin de que los empresarios tengan un sindicato y a su vez un contrato colectivo registrado en la STyPS o bien en las Juntas Locales; aunque lo anterior este legislado en el artículo 366 de la LFT. En cuanto al artículo 367 habla de que la STyPS, una vez que se registra el sindicato debe enviar

¹² Ídem



una copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aunque esto no es muy confiable debido a toda la corrupción que gira alrededor de estas figuras.

La Ley Federal del Trabajo se contradice en cuanto al derecho y la libertad de asociación, tanto para afiliarse y darse de baja, como para constituir sindicatos en la realidad y en la práctica laboral, es todo lo contrario al propio tiempo dispone en cuanto a la libertad de formar sindicatos que estos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien en la Junta Conciliación y Arbitraje, según la competencia lo que deja al arbitrio de la autoridad, la posible negación del registro del sindicato, lo que significa que la asociación obrera no registrada por la autoridad, carecerá de la suficiente personalidad jurídica ante todas las autoridades del país.

Lo anterior está fundamentado en el artículo 369, en cuanto a que el registro del sindicato puede cancelarse solo en dos supuestos en caso de disolución y en el caso de que no se tengan los requisitos legales.

1.4.3 DISOLUCIÓN DEL SINDICATO¹³

En cuanto a este apartado la LFT en su artículo 370 nos habla que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa, nos habla también de que es válido disolver esta figura tanto que estén de acuerdo las dos terceras partes de los miembros que lo integran y si fuera el caso porque se dio por terminado el periodo o termino fijado en estatutos ya que se lograron los fines para lo cual fue constituido (artículo 379).

1.5 FINALIDADES Y PRINCIPIOS FORMADORES DEL ORDEN SINDICAL¹⁴

La finalidad principal sindical es la defensa de los derechos de los trabajadores, y que los medios que utilizan para ello son los que pueden clasificarse como inmediatos o mediatos. La tarea de los sindicatos es, primero, procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus derechos y, segundo, lograr en los contratos colectivos mejores condiciones del trabajo para sus agremiados. Todavía dentro del liberalismo, a finales del siglo XIX fue necesario aceptar el derecho a la sindicación,

¹³ ídem

¹⁴ Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del trabajo, Acabados editoriales incorporados, S.A de C.V. pág. 283-284



pero aún así se negaban la posibilidad de la contratación colectiva. Tales acciones inmediatas del sindicato fueron más accesibles en la siguiente época, ya en el siglo XX, y con advenimiento de las nuevas doctrinas sociales, que no solo aceptan la unión de trabajadores en defensa de sus derechos, sino que la propician y legislan, se admite y recomienda la contratación colectiva entre sindicatos y patronos, para elevar de esa forma los niveles de vida de los trabajadores.

1.6 CONCURRENCIA DE SINDICATOS EN UNA EMPRESA¹⁵

Como es sabido dentro de una empresa pueden haber varios sindicatos esto está contemplado en la LFT en su *artículo 388* el cual dice que deben observarse algunas normas que son: si existen sindicatos tanto de empresa o industriales el contrato colectivo debe celebrarse con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa; en cambio si existen sindicatos gremiales el contrato se celebra con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen las profesiones, solo si están de acuerdo. Si no lo hacen cada sindicato podrá celebrar un contrato colectivo para su profesión. En cambio si existen de todo tipo de sindicatos (gremiales, de empresa, de industria), podrán los primeros celebrar un CCT para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

En lo personal este artículo está algo revoltoso ya que se hablan de varios sindicatos en una misma organización y de todos ellos no habla si quiera cual es el que tiene valor preponderante de los demás o si todos tienen el mismo valor e importancia en cuanto a la celebración del contrato colectivo, porque si de por sí los contratos no siempre se respetan dentro de la organización menos si se cuenta con más de uno.

¹⁵ Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa. Pág.184



1.7 DIFERENCIA ENTRE LOS SINDICATOS QUE SE CONSTITUYEN Y LOS QUE SE REGISTRAN

En lo personal no todos los sindicatos se registran ante las autoridades competentes; una cosa es que los sindicatos se constituyan y todos lo hacen desde el momento en que se asocian a fin de lograr un objetivo común que es la defensa de sus derechos. Lo anterior referido al artículo “La Transparencia y los Sindicatos”¹⁶; no todos los sindicatos se constituyen ante las Juntas de Conciliación y la STyPS, y no todos son reales, existen muchos sindicatos ficticios con fines de lucro única y exclusivamente, lo peor aquí es que las mismas instancias gubernamentales lo permiten y aprueban con el único fin de atraer inversiones extranjeras.

Durante el mes de abril de 2007 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social anuncio oficialmente que estarían disponibles en internet los documentos que sirven de base a la Dirección del Registro de Asociaciones para tomar nota de la constitución de sindicatos y para otorgar personalidad jurídica a los comités ejecutivos electos por estos. La Secretaria del Trabajo anuncio que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje había iniciado el proceso para digitalizar los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo que se encuentran en dicha junta a fin de que se lleve a cabo transparencia en la información, esto gracias al IFAI (Instituto Federal de Acceso a la Información). Lo anterior es de suma importancia ya que solo así se sabrá cuantos y cuales sindicatos y contratos colectivos son en verdad reales.

Desde de los inicios de la construcción de las instituciones laborales modernas de nuestro país el conjunto de leyes, organismos y prácticas que perfilan la cultura laboral de México han estado marcadas por la negación de derechos elementales de los ciudadanos. En los albores del siglo XXI el derecho del trabajo ha sido utilizado como un instrumento de control y sometimiento político, es por ello que muy pocos trabajadores confían en los empresarios, los sindicatos, y en las instituciones de justicia. En la tercera Encuesta sobre Cultura Política y Practicas Ciudadanas realizada por la Secretaría de Gobernación en 2005 revelo que los sindicatos y los empresarios se encuentran en los

¹⁶ Giménez Cacho Luis Emilio Citado por Bouzas Ortiz Alfonso, Propuestas para una reforma laboral democrática, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados Congreso de la Unión, LX Legislatura, Julio 2007, pág.161-173



últimos sitios de la confianza pública, apenas por encima de los partidos políticos y los cuerpos de policía.

En lo personal esto es realmente increíble; la poca confiabilidad y credibilidad con que cuentan en la actualidad estas instituciones jurídicas que son los sindicatos ante los que son sus agremiados y los empresarios ante sus trabajadores. Es más que obvio el porqué cuentan con este descrédito ya que en gran medida son por las experiencias que se han vivido por la clase obrera dentro del mundo laboral.

En la actualidad tiene mucho que ver con los llamados "*contratos de protección*"¹⁷ que no son más que convenios pactados por el empresario y algún sindicato ficticio con el fin de que se suscriba sin conocimiento de los trabajadores, un documento que con datos falsos que hace las veces de contrato colectivo ante las autoridades laborales.

Estos contratos son promovidos por despachos de abogados patronales y lamentablemente los funcionarios laborales, evidentemente con conocimiento de causa también los llevan a cabo, es lamentable que la corrupción este llegando hasta este punto en el cual el trabajador no sabe ya en quien confiar porque desde el empresario hasta las autoridades mienten con el único fin de lucrar con lo único que se había ganado la clase obrera en sus luchas para defender sus derechos. Lo anterior en lo personal es anticonstitucional porque estos contratos frenan el derecho que tienen los trabajadores a la libre asociación y organización, peor aún a la contratación colectiva. Esto no solamente es atroz también es preocupante ya que no solo se firman contratos y sindicatos ficticios sino que llegan al grado de que en varias ocasiones forman sindicatos cuando la empresa es de nueva creación. Algunos trabajadores asalariados desconocen que estén afiliados a un sindicato, ignoran con ello quien es el representante que suscribió un contrato colectivo en su nombre.

En las relaciones mercantiles la usurpación de personalidad es un delito. En el mundo laboral es, lamentablemente, una práctica común y aceptada. Las razones son diversas, pero entre ellas destaca el hecho de que durante décadas, la membrecía de los sindicatos y de sus federaciones y confederaciones era falseada deliberadamente por dirigentes que requerían de cifras abultadas artificialmente para fortalecer sus oportunidades políticas. La libertad discrecional de las autoridades

¹⁷ Ídem



para aceptar estas falsificaciones les permitía utilizarlas como instrumento de control. Es por ello que la credibilidad del sistema laboral está por los suelos.

En lo personal es preocupante ya que como puede exigirse democracia o libertad sindical cuando lo que impera es un autoritarismo ignorante de leyes, normas y garantías sociales. Es común ver una figura de líder sindical que se reelige, que oculta información a sus agremiados, que manipula asambleas y elecciones sindicales, haciendo uso de la violencia. Es vergonzoso ver en la actualidad como se maneja nuestro sistema de justicia laboral, es difícil mas no imposible el erradicar esta cadena corruptiva aunque el camino a recorrer es largo; puede iniciarse reconociendo el problema que se tiene y trabajando en reforma benéficas para ambas partes.

Bajo una misma sigla pueden ampararse lo mismo sindicatos y líderes laborales auténticos que falsos dirigentes inmersos en prácticas corruptas y violentas y, desde luego, los explotadores del sistema de contratos de protección. Aún el “sindicalismo democrático” y en el medio de las autodenominadas “empresas socialmente responsables” se entremezclan en diversas formas la democracia con la violación de las garantías de los trabajadores y la ambigüedad en materia de cumplimiento de ley. En este artículo ilustran algunos ejemplos de la página de internet de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JCyA) del Distrito Federal¹⁸, es un fragmento de lo que hasta hoy se ha ocultado tras el velo de la confidencialidad de la información obrero patronal. El registro de contratos colectivos de esa junta del Distrito Federal, la conocida cadena de tiendas OXXO tiene registrados 66 CCT diferentes cada contrato ampara los derechos del mismo número de seis trabajadores, todos han sido celebrados con el mismo sindicato que es él: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Elaboración, Reparto y Distribución de Productos Comerciales en General, Similares y Conexos de la República Mexicana, el titular de todos los contratos es el Secretario General Juan Luis Zapico Borrego; ninguno de los CCT contiene alguna condición salarial o prestación superior a las establecidas por la LFT y todo fueron depositados en la JCyA en la misma fecha el ocho de marzo de 2007.

Otra cadena comercial de nombre reconocido, la Comercializadora El Palacio de Hierro S.A de C.V., tienen registrados ocho contratos colectivos de trabajo solo en el Distrito Federal; cada uno

¹⁸ Ídem



reporta exactamente el mismo número de trabajadores que son 400, tampoco contienen ninguna prestación superior a la Ley. El titular de todos los contratos es el Sindicato Nacional “Presidente Adolfo López Mateos” de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana y su Secretario General es Roberto Mendoza León.

Siguiendo con este mismo Secretario General del Sindicato “López Mateos” Roberto Mendoza se encuentra 486 CCT firmados con distintos ramos económicos, predominando las escuelas particulares, tiendas de comida rápida y comercios. Esto sin observar los contratos firmados por sus tres hermanos en distintas ramas industriales que son veintiuno sumando así un total 507 CCT en la Junta Local de Conciliación del Distrito Federal por todo el consorcio Mendoza León.

Otro ejemplo más es la tienda de alimentos Nutrisa contando con 58 tiendas en el Distrito Federal registrando un CCT diferente para sus tiendas celebrado con el mismo Sindicato Nacional de Trabajadores de la Actividad Comercial y sus Derivados, Agentes de Comercio, Vendedores, Viajeros Propagandistas e Impulsores de Ventas de la República Mexicana cada contrato ampara a nueve trabajadores y no sobrepasa las prestaciones de ley y todos ellos registrados el 21 de noviembre de 2006.

En lo personal esto es una cadena corruptiva, desde el momento en que los trabajadores ya no solo tienen que preocuparse de la relación obrero- patronal que se genere de una relación laboral si es que se tiene; sino que también atenerse a formar parte de un sindicato que ni siquiera conocen o de plano no existe. No se tiene que ser una persona muy perspicaz para saber que todos estos sindicatos y todos estos contratos colectivos son ficticios, irreales; desde el momento que en el mejor de los casos se contara con varios sindicatos dentro de la empresa no pueden registrarse de la misma manera o con el mismo nombre, obvio sin dejar atrás que cuentan con el mismo número de trabajadores afiliados y en todos ellos no suman el mínimo registrado por la Ley Federal del Trabajo que son veinte, sin dejar de lado el hecho de que en todos firma el mismo Secretario General, dejando con ello una secuela de irregularidades dentro de esta celebraciones de Contratos y de raíz si es que siquiera existieran los Sindicatos anteriores. Es más que evidente que no están respetando libertad de elección y asociación no solo sindical también de contratación colectiva; es una violación a sus derechos como individuo; lamentablemente esto solo es la punta de un iceberg dentro de la legislación laboral que nos rige en la actualidad. Aunado lo anterior a los contratos de protección que en esencia



no son más que un acuerdo para violar en la práctica los derechos de terceros (trabajadores asalariados).

El fenómeno de estos contratos proteccionistas apenas están siendo descubiertos en sus manifestaciones concretas, es probablemente el más llamativo de cuantos confluyen para negar a las escenas de millones de asalariados de nuestro país el ejercicio de sus derechos como trabajadores. Pero no es el único. Los instrumentos de registro de asociaciones como son el padrón de socios de los sindicatos, los estatutos y las actas del procedimiento para designar a los dirigentes son finalmente los testigos mudos de esa otra gran anomalía que es el predominio del autoritarismo y la negación de los derechos democráticos de los trabajadores en las mismas organizaciones que dicen representarlos.

Hay que admitir también la posibilidad de que a partir de este incipiente mecanismo, empiece a establecerse la rendición de cuentas de las autoridades del Registro de Asociaciones. En los documentos de las llamadas: "tomas de nota" en las que se otorga personalidad jurídica a los dirigentes sindicales, observará que la última frase de estos documentos reza así: "Esta autoridad se reserva la facultad de verificar la autenticidad de los padrones que exhibe la parte promoverte". Es decir que, contra lo que se piensa, las autoridades laborales gozan de facultades y están en la capacidad de distinguir entre los dirigentes auténticos, democráticamente electos, y los que no lo son. Pueden diferenciar entre los sindicatos genuinos y las falsificaciones. La Inspección del Trabajo es la instancia de la Secretaría del Trabajo a cargo de llevar a cabo verificaciones sobre la información que los sindicatos entregan a la autoridad para legitimar su constitución, comprobar su membresía por medio de los padrones y justificar la elección de sus comités ejecutivos conforme a los estatutos.

El mundo del trabajo es el mismo territorio de la economía. Un universo de relaciones contradictorias en el que se mezclan las ideologías, con los intereses políticos y económicos. La modernización laboral entraña también el reclamo de un cambio en prácticas muy arraigadas de negación de los derechos de los trabajadores, que llevan implícita una nueva forma de gestionar las relaciones de poder en la empresa, en la vida social y en la política. Esa negación de los derechos ha dejado sistemáticamente a un lado del camino los intereses de esa mayoría de mexicanos que tiene en el trabajo asalariado la fórmula de subsistencia y que no encuentran hoy en la ley ni en el gobierno una protección contra los abusos.



La Reforma Laboral sólo podrá contribuir a la modernización del país si todos los actores se reconocen mutuamente derechos y obligaciones. En primer término las autoridades laborales, que en última instancia son las responsables de la aplicación de la ley, tienen ante sí el reto de hacerla cumplir. Ello requiere desde luego voluntad e inteligencia para cerrar el paso e ir limitando las simulaciones flagrantes, ostensiblemente ilegales de los contratos de protección. En cuestión de los sindicatos genuinos, constituidos legítimamente, el principal reto estriba en desarrollar en sus prácticas internas fórmulas de funcionamiento que garanticen a sus miembros el ejercicio pleno, libre e informado de sus derechos democráticos, incluido entre éstos el derecho a disentir sin represalias de por medio.

La transparencia en este terreno plantea un reto de gran magnitud tanto para empresarios, dirigentes sindicales, trabajadores, abogados laboristas y funcionarios públicos con responsabilidad dentro del ámbito de las relaciones obrero- patronales

1.8 LIBERTAD DE ASOCIACION¹⁹

Este principio es fundamental en el estudio del derecho sindical, debido a que en él se concentra la esencia de la institución sindical. Tiene una doble referencia: colectiva e individual. La colectiva trata de la libertad que la ley garantiza para que se integren sindicatos de trabajadores y/o patrones, así como el reconocimiento estatal a las organizaciones laborales registradas. La referencia individual sería la libertad del trabajador de pertenecer o no a un sindicato, y este concepto de libertad individual dentro de la doctrina del derecho del trabajo se desglosa en dos vertientes; libertad positiva de afiliación, libertad negativa de asociación profesional. La primera se refiere al ejercicio pleno de la facultad otorgada a cada individuo de pertenecer o no a un sindicato. En la práctica es donde se ha vuelto controvertido tal principio, porque son los propios sindicalistas los que a propósito han recurrido a prácticas o sistemas que convierten en nugatoria tal libertad.

A lo anterior *Mario de la Cueva*²⁰, partidario de esta corriente, se manifiesta de la siguiente manera:

¹⁹ Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del trabajo, Acabados editoriales incorporados, S.A de C.V. pág. 283-284

²⁰ De la Cueva Mario, Derecho mexicano del trabajo, t. II, 6ª. Ed., Porrúa, México, p. 358



“El hombre debe ser libre frente a la asociación profesional y no puede perderse en ella, porque en última instancia la asociación profesional es un medio puesto al servicio de los hombres; el grupo habrá de respetar los derechos de la persona humana y no podrá someterla contra su voluntad a una disciplina de grupo, ni obligarla a una ideología de grupo; la solución podrá ser otra, si como quisieran las doctrinas pluralistas de la soberanía esta nota del Estado se atribuye también a la asociación profesional, pero en el estudio actual de nuestro derecho es inadmisibles el totalitarismo sindical; creemos igualmente que en cualquier organización del futuro habrán de respetarse las libertades y los derechos fundamentales del hombre, pero esta libertad no significara anarquía, ni ausencia de relaciones sociales, ni predominio, del capricho sobre los intereses generales.

1.9 COALICION²¹

A finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos lograron que el Estado variara su criterio respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, el derecho a integrarse en sindicatos.

Inglaterra fue el país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que otorgaba legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad. *Robert Owen* fue determinante en el movimiento a favor de las Trade Unions, ya que para 1834 los trabajadores ingleses fundaron la Grand National Consolidated Trade Unión, que reunía a más de 500 mil trabajadores de diferentes industrias. Tal fue el ánimo de estas agrupaciones que en mayo de ese año anunciaron una huelga general, a fin de reclamar una reducción de la jornada laboral a ocho horas, La huelga, anunciada para el mes de junio, nunca se llevo a cabo, a causa de que los patrones hicieron varios paros e indispusieron a la clase media dominante en contra del sector sindicalista, que perdió fuerza.

Previo al derecho de libertad sindical, nos encontramos con el derecho de coalición, que no es lo mismo, existen diferencias sustanciales.

²¹ Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del trabajo, Acabados editoriales incorporados, S.A de C.V. pág. 286-287



Coalición es una reunión momentánea que se disuelve después del resultado obtenido, ya sea satisfactorio o no.

Según *Cabanellas el derecho de coalición*²² es el que garantiza a personas de un mismo oficio reunirse para obrar en concierto en una ocasión determinada.

Para *Paul Pic*²³, *coalición* constituye un agrupamiento momentáneo llamado a terminar en vista del resultado obtenido.

Por último *Durand*²⁴ otro francés define a la coalición como una agrupación temporal cuya finalidad más común es lograr la modificación de las condiciones de trabajo y agrega “coalición se diferencia de sindicato por su carácter temporal carente de organización jurídica

La coalición tiene mucho de impersonal por ello no podría considerarse sujeto de obligaciones como el sindicato; carece de personalidad, aunque sea una suma de personas; aunque es la estructura base de figuras jurídicas como el sindicato y la huelga misma.

En el derecho mexicano, la coalición es instancia previa a la integración sindical. La coalición puede emplazar a huelga, pero es incapaz de celebrar un contrato colectivo, aspecto que se reserva a los sindicatos.

²² Cabanellas Guillermo, Compendio de derecho del trabajo, Omega, Buenos Aires, 1968

²³ Pic Paul, Derecho del trabajo, Reus, Madrid, 1949

²⁴ Durand Paul y Vito, Traité de droit du travail, Dalloz, París, 1956



1.10 CONSTITUCIÓN Y DERECHO DE LAS COALICIONES²⁵

En el Derecho Colectivo del Trabajo, el derecho primario de los trabajadores es el de la Coalición, referido en sus artículos 354 y 355 en la Ley Federal del Trabajo.

La coalición es la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes y su vigencia se limita sólo a la consecución del fin propuesto. Esta institución la reconoce y define, pero no la regula nuestro Código de Trabajo.

Tanto la coalición como la asociación profesional denominada sindicato, no requieren autorización previa para su formación. Los trabajadores tienen legalmente reconocido este derecho de coaligarse en forma expedita, sin cumplimiento de mayores requisitos.

La coalición es congruente con lo dispuesto en el artículo 123, apartado "A" inciso XVI de la Carta Magna que establece la libertad de asociación en materia del trabajo pudiendo existir en una misma empresa varias coaliciones de trabajadores y también varios sindicatos.

En cambio el titular del derecho de huelga es la coalición, pero la Ley reconoce a los sindicatos para los efectos de la huelga, como coaliciones permanentes.

Es evidente y así lo reconoce el *Tribunal Colegiado del Décimo Circuito*²⁶, que la LFT reconoce la libertad de los trabajadores y patrones para constituir coaliciones a fin de defender sus intereses y derechos, definiendo la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes y aunque no le reconoce expresamente personalidad jurídica a la coalición, como lo hace con el sindicato, federación, confederación, tal situación debe interpretarse en el sentido de que es facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de personalidad a tal agrupamiento, si este se integra conforme y para los fines establecidos en la Ley laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca su personalidad jurídica. En tales condiciones, las coaliciones de patrones y trabajadores, cuya personalidad haya sido reconocida por las

²⁵Borrell Navarro Miguel, Derecho colectivo y sindical del trabajo, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del trabajo, 7ª. Ed., Sista, Septiembre 20001. Pág. 547-548

²⁶ Ídem



autoridades del trabajo, no sólo está legitimada para defender los intereses y derechos de los coaligados ante la protestad común, sino que cuenta con legitimación procesal activa para promover juicio de amparo.

2.0 DIFERENCIA ENTRE SINDICATO Y COALICIÓN²⁷

Las diferencias legales entre sindicato y coalición son las siguientes:

EL SINDICATO:

- ❖ Es permanente
- ❖ Requiere de su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien de la Junta de Conciliación y Arbitraje, según la competencia federal o local.
- ❖ Se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o bien de tres patrones por lo menos, para que pueda constituirse.
- ❖ Se constituye no sólo para la defensa de los intereses comunes, sino también para el estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus representados.
- ❖ Por último puede ser el titular del contrato colectivo de trabajo.

LA COALICIÓN

- ❖ Es transitoria o temporal.
- ❖ No requiere registro
- ❖ Se puede formar sólo con dos trabajadores o patrones.
- ❖ Se constituye sólo para la defensa de los intereses comunes.
- ❖ Es la titular del derecho de huelga.

Según la jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia, la sanción que puede imponer el sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo a sus miembros, equivale a la que puede imponer el patrón en virtud del Reglamento Interior de trabajo y que como ambas sanciones tiene el mismo efecto, ya que las dos establecen la suspensión del obrero en su trabajo.

²⁷ idem



CAPÍTULO II

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La contratación colectiva o concertación laboral es el espacio donde los factores de la producción y el mismo Estado pueden lograr transformaciones de las reglas laborales tomando la ley como referente, no como tope o punto de partida.

2.1 ANTECEDENTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Su origen no puede proyectarse muy atrás en la historia, porque requiere la figura previa de la asociación obrera, y ésta estuvo prohibida desde la vigencia de la Ley Chapelier. El mundo jurídico no conoció el contrato colectivo hasta ya entrada la segunda mitad del siglo XIX.

El *primer contrato colectivo de trabajo*²⁸ que se conoce data de 1862 en Inglaterra para los tejedores de lana. Sin embargo la primera ley que lo legisló fue el Código Civil Holandés del 1ro. De febrero de 1909, aunque una idea más actual está en el Código Suizo de las obligaciones que a la letra dice:

Artículo 322.- Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patronos y los obreros interesados por contratos que los patronos y asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras. El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración de su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses.

El porqué de la aparición de esta nueva forma contractual hay que buscarlo en las decisiones que en esos tiempos los patronos imponían a los trabajadores a través del contrato individual de trabajo, que suponía una igualdad ficticia entre las partes que lo convenían, igualdad inexistente y que, por el contrario, dejaba en manos del patrón la facultad total para establecer condiciones laborales, así como para fijar la cuantía salarial.

²⁸ Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del trabajo, Acabados editoriales incorporados, S.A de C.V. pág. 308



Cuando el Estado decidió por primera vez en la historia ser intervencionista también trato de ser condescendiente con los trabajadores, y utilizó expresiones que evitaran enfrentamientos. En pos de emparejar un poco las fuerzas de contratación, estableció como fórmula equilibradora entre patrones y uniones de trabajadores el contrato colectivo.

Inglaterra, Francia, Alemania y Bélgica fueron los primeros países que utilizaron el contrato colectivo como una nueva figura de contratación entre trabajadores y patrones, pero en un principio constituía derecho consuetudinario. No se le daba aún presentación codificada porque aún no había legislación del trabajo y porque el derecho civil en donde se encuadraría años más tarde, al no encontrar doctrinas justificantes y de sustento, lo interpretaba según la doctrina individualista del contrato civil.

El *derecho laboral mexicano*²⁹, gestado en luchas armadas impulsadas por la insoportable injusticia padecida por un campesinado que prevalecía nacionalmente y un incipiente proletariado industrial extraído de ese campesinado, el de las minas, los telares, y primeras fábricas textiles, los ferrocarriles, las plantas eléctricas y las viejas formaciones del comercio, vio la luz con un nuevo y diferente proyecto de nación impulsado por estas luchas plasmándose en la Constitución de 1917, pero enriquecida con un nuevo tipo de derechos nunca antes reconocidos en el mundo por constitución alguna: las garantías sociales conquistada por ese campesinado desde siempre excluido del orden jurídico.

Nuestra carta constitucional quedó enriquecida y estructurada con garantías sociales de naturaleza laboral que se tradujeron en derechos básicos e irrenunciables de los trabajadores en el ámbito individual, también instituyó derechos colectivos instrumentales en su favor para dotarles de la fuerza de la organización y permitirles contrarrestar el gran poder del capital al que necesariamente servían: el derecho a la libre sindicación y el derecho a la huelga que no supone agresividad alguna ante los patrones ni ante nadie, sino que solamente es la fuerza que da a los trabajadores el derecho de bajar los brazos y así suspender el trabajo

²⁹ Bouzas Ortiz Alfonso, Propuestas para una reforma laboral democrática, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados Congreso de la Unión, LX Legislatura, Julio 2007, pág. 98-101



Este pecado de origen del Congreso Constituyente pudo absolverse por la historia patria hasta que el legislador ordinario lo purgó al dar nacimiento a la principal de las instituciones de nuestro derecho colectivo de trabajo, el derecho de los trabajadores sindicalizados a firmar con su patrón, por conducto del sindicato, un contrato colectivo aplicable a todos los trabajadores que se estableció en la primera ley reglamentaria de carácter nacional del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo de 1931. Así se consolidó el trinomio fundamental del derecho colectivo del trabajo: el derecho sustantivo a la contratación colectiva, que sólo puede darse en el entorno de las relaciones colectivas de trabajo válidamente sustentadas entre empleadores y trabajadores organizados en sindicatos en ejercicio de su libertad sindical positiva y como instrumento de presión legal de esta formación para conseguir el contrato colectivo de trabajo ante el patrón, el derecho de huelga para vencer su casi siempre presente resistencia para concertar con sus trabajadores sindicalizados el pacto laboral colectivo.

No obstante que para 1931 el país de 1917 había evolucionado y que las tendencias predominantes en el ámbito de las relaciones productivas estaban fuertemente influidas por el modelo de control corporativo instaurado en el código laboral fascista italiano, la contratación colectiva en México fue concebida como instrumento de desarrollo económico equilibrado y paz productiva entre trabajadores y empresarios, de manera que cada contrato colectivo se constituye en un verdadero micro-pacto social.

Esta influencia corporativista de esa etapa de la historia mundial se hizo presente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y los derechos de sindicación y de huelga garantizados por la Constitución, fueron afectados de distintas maneras. Se legisló en el sentido de limitar el derecho constitucional de huelga con las aberrantes “inexistencias” y de acotar la constitución de los sindicatos de trabajadores a los de cada empresa y cuando más a los de la rama industrial o de servicios limitado a la jurisdicción federal o local de cada empresa; otro nuevo pecado capital contra la libertad sindical, se estableció un perverso mecanismo de control corporativo aplicado desde el nacimiento de cada sindicato.



Observando distintas experiencias de los modelos laborales en países desarrollados existen tres pisos en cuanto a la contratación colectiva. El primero se integra por normas jurídicas, difícilmente adaptables a realidades laborales tan diversas entre ramas industriales, servicios y regiones. Un segundo piso es el producto de la concertación origina en contrataciones colectivas amplias, esto es, de rama o sector, o de iniciativa gubernamental en el contexto de un diálogo económico social. El tercer piso es acerca de acuerdos especializados o dedicados a condiciones particulares en centros laborales que requieren un tratamiento especial.

El valor de estos acuerdos estriba en que están sustentados en un diálogo informado y responsable que toma en cuenta la dinámica del mercado y las necesidades de los factores de la producción, su vinculación con políticas públicas que le son esenciales en materia de seguridad social, fiscal o de justicia laboral, evitando así la competencia degradante en costos laborales o una fijación arbitraria de las condiciones de trabajo.

La contratación colectiva constituye el corazón del modelo laboral, punto de encuentro entre los trabajadores, los empleadores y el Estado, tiene la capacidad de conciliar la productividad con la distribución justa de los beneficios, la flexibilidad racional con la bilateralidad, y la vinculación del aparato productiva con los intereses generales de la población

2.2 DEFINICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Denominar a esta institución ha tenido varios problemas para diversos autores ya que son muchos los nombres con los que se le identifica al contrato colectivo como: contrato colectivo de trabajo, contrato de tarifa, convenio colectivo normativo, convenio y convenciones colectivas de trabajo, pacto colectivo, convenio colectivo de condiciones de trabajo, regulación sindical, etc.

En la actualidad la más usada es contrato colectivo de trabajo, designación que se le aplico originalmente, en razón de que se creó en una época en la que la doctrina civilista afirmaba que las únicas fuentes de obligaciones eran el contrato y la ley. Surgido de un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y una empresa, es lógico que se le llamara contrato; lo de colectivo se debe a que normaba a una colectividad de trabajadores. No en todos los casos representa un contrato real, sino que se le considero así por ser una fuente que fijaba las obligaciones a las partes signatarias,



como sucede en un contrato individual de trabajo, cambiaba solamente en la colectivización de los sujetos

Una definición “oficialista” porque proviene de la *Organización Internacional del Trabajo*³⁰ dice: contrato colectivo es la convención concluida, durante cierto periodo, entre uno o varios patrones o una organización patronal, de una parte, y una organización obrera, por la otra, con el fin de uniformar las condiciones individuales de trabajo y, si es necesario, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo.

Para la legislación mexicana³¹, *contrato colectivo* es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (Art. 386 LFT)

2.3 TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO³²

En la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 388 y 389 nos habla de la titularidad de los contratos colectivos; que no es nada más que si dentro de una empresa se encuentran o se cuentan con varios sindicatos ya sea de empresa o de industria, o gremiales la celebración de los Contratos se llevara a cabo con el sindicato que cuenten con el mayor número de agremiados (*Artículo 388*). Mientras que el *Artículo 389* hace referencia a la pérdida de la mayoría referida en el artículo anterior declarada en la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la titularidad del contrato colectivo.

En caso de que se discuta la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, la cuestión debe tramitarse a través de los procedimientos especiales que establece la Ley; conforme al principio democrático, el sindicato mayoritario administra el contrato colectivo, presumiéndose que tiene el derecho a la titularidad, pero si durante la vigencia del contrato pierde la mayoría, entonces corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a qué organización corresponde la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

³⁰Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del trabajo, Acabados editoriales incorporados, S.A de C.V. pág. 310

³¹ Ídem

³² Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa. Pág.184



En México, la mayor parte de los CCT se limitan a un centro de trabajo, incluso tratándose de grandes sindicatos que representan varias plantas ejemplo de la Compañía Ford en Cuautitlán, Hermosillo, Sonora y Chihuahua; aunque la contratación colectiva es con la Confederación de Trabajadores de México (CTM), los pactos colectivos son diferentes en cada una de las plantas³³. Esta limitación de nuestra contratación colectiva provoca que la negociación se reduzca a ese ámbito. Influyen en esta condición: por un lado, la ausencia de una política por parte del Estado, y por otra una debilidad extrema al momento de la firma del CCT, derivada de que el patrón fija las reglas iniciales, puesto que fue quien eligió al sindicato, práctica que puede parecer grotesca comparada con otros países. En efecto, los trabajadores no se afilian a una central obrera o sindicato por decisión propia, sino que su pertenencia depende de las siglas de la organización que opera en el centro de trabajo donde inician la prestación de sus servicios.

Cuando se firma un contrato colectivo los trabajadores no son tomados en cuenta para decidir la organización sindical de su preferencia, normalmente es el patrón quien toma la decisión sobre la organización sindical que empezara operando en su centro de trabajo. No existe un diálogo equilibrado en este proceso, contrario a ello, se practica el allanamiento del sindicato a las exigencias de la empresa, que tiene como política por razones de conveniencia limitar el ámbito de la contratación colectiva al centro de trabajo. Admitir un CCT en varios centros laborales permitiría al sindicato y empresa tener una política integral en materia laboral, evitar conflictos innecesarios y establecer una homologación mínima en las condiciones de trabajo que impida la competencia desleal. En la medida que la firma del CCT se entienda como un favor empresarial, se negocie incluso antes de la que empresa inicie operaciones y se admita por el Estado excluyendo la voluntad de los trabajadores, resulta sumamente difícil restablecer el papel de la negociación colectiva como un verdadero instrumento de dialogo entre los actores sociales.

En la actualidad las Juntas de Conciliación han solicitado una serie de requisitos que más bien serian obstáculos a fin de comprobar la titularidad del contrato; aunque algunas de ellas ni siquiera están contempladas en la ley. Una de ellas es la forma jurídica que se presento como requisito de procedibilidad o legitimidad, y son básicamente dos: exigir al sindicato que acredite su radio de acción

³³ Bouzas Ortiz Alfonso, Propuestas para una reforma laboral democrática, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados Congreso de la Unión, LX Legislatura, Julio 2007, pág.102-103



y presente la relación firmada por los trabajadores afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda. Los requisitos que piden las juntas son imposibles de cumplir por los trabajadores ya que se pide acreditar la rama de actividad de la empresa; esto se dificulta aún más si se trata de una pequeña empresa.

La segunda vía, considerada como forzada, es mediante un emplazamiento de huelga que conforme a la fracción I del artículo 450 del Código Laboral contempla como objeto la firma de un CCT: este es el acto jurídico que actualiza más claramente la justificación constitucional de la huelga como factor de equilibrio entre los factores de la producción. La firma del CCT es el pacto que simboliza dicho entendimiento. La distinción entre las dos vías la pacífica o voluntaria y la forzada ha generado una serie de propuestas en el ámbito de la reforma laboral y el tema es trascendente en virtud de que los defensores del actual sistema de control gremial- los promotores y beneficiarios de los contratos de protección patronal- proponen mantener intocado el derecho de los empleadores de escoger un sindicato a su gusto, estos ajustes centran su crítica a la vía forzada señalando que es improcedente un emplazamiento de huelga que no ha contado con el consentimiento de los trabajadores.

Los representantes empresariales son los principales beneficiados con los sistemas de corrupción como lo son los contratos de protección, ya que sostienen que es improcedente la consulta de los trabajadores cuando un CCT se suscribe de forma voluntaria ya que con solo la firma del líder presume la existencia de dicha voluntad. Sin embargo, cuando dicha firma se pretende obtener mediante un emplazamiento de huelga, cambian radicalmente su criterio y reclaman que se acredite de forma fehaciente contar con la voluntad de los trabajadores con sus nombres completos, firmas y ratificaciones incluidas, ya que solo en este supuesto los emplazamientos ponen en riesgo la seguridad jurídica, la inversión y la paz social. En lo personal esto es realmente una injusticia laboral para la clase obrera ya que solo se protege y se beneficia la parte patronal al momento de la firma o bien terminación del contrato. Y por todas las vías alternas el único perjudicado es el asalariado al no conocer siquiera si se ha firmado un contrato o lo peor si se ha concluido el mismo



2.4 REGISTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO³⁴

El contrato colectivo también exige la observancia de ciertos requisitos a fin de que se considere válido, consiste en un acto solemne y tal solemnidad se refleja de manera implícita en la validez del contrato por ello se requiere.

- ❖ Que sea elaborado en forma escrita (artículo 390 LFT)
- ❖ Que se registre ante la autoridad (artículo 390 LFT)
- ❖ Que se le adjunte el tabulador de sueldos (artículo 393 LFT).

El primero de estos requisitos, que sea expresado por escrito, quiere decir que el pacto convenido por el sindicato y la empresa tiene que ser un pacto documentado. Contener varias cláusulas que normaran las conductas de los obligados (trabajadores y patrones), no podrán dejarse a la inseguridad de un simple convenio verbal. La necesidad de que guarde la forma escrita resulta tan fundamental que se considerara nulo el contrato colectivo que no observe esta formalidad.

Otro requisito, el trámite del registro, significa que el contrato convenido debe hacerse, además en forma escrita, en tres originales por lo menos: uno para el sindicato, otro para el patrón y el tercero para depositar ante la autoridad laboral. Es fundamental, por la legislación laboral mexicana se prevé que el contrato surtirá efecto a partir de la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación.

³⁴ Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del trabajo, Acabados editoriales incorporados, S.A. de C.V. pág. 314



2.5 CONTENIDO Y DIVERSIDAD DE LAS CLÁUSULAS DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO³⁵

En cuanto al contenido del contrato colectivo de trabajo, además de los datos generales de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque, su duración si es indeterminado o por obra determinada, se expondrán las obligaciones que ambas partes han convenido, y así se creará el elemento obligatorio integrado por las disposiciones de carácter normativo, es decir, las que fijan las obligaciones que contrae cada una de las partes, estableciéndolas con claridad en las cláusulas contractuales.

En él se pacta las jornadas de trabajo, las categorías de los puestos de trabajo, los días de descanso, los salarios con los que serán retribuidos, también los derechos de antigüedad y ascenso, permiso y vacaciones, horas extraordinarias, prestaciones sociales que convengan las partes, etc. Esta variedad temática de las cláusulas del contrato hará que en ocasiones se lleguen a convenir derechos u obligaciones no previstas en la legislación, y estas se aceptarán, aunque con la condición de no contrariar en forma alguna el texto de la ley (Artículo 391 LFT).

El contenido general del contrato colectivo de trabajo puede describirse como un clausulado, también es cierto que la doctrina ha dividido estas cláusulas, de acuerdo con su naturaleza:

- ❖ **CLÁUSULAS NORMATIVAS.**- Son las generales en todo contrato colectivo, fijan obligaciones de hacer y de dar entre las partes, establecen el lugar de trabajo, el horario de labores, los días laborables, las prestaciones a los trabajadores, etc.
- ❖ **CLÁUSULAS DE EXTENSIÓN.**- Estas cláusulas hacen partícipes de los logros sindicales incluso a los trabajadores que no forman parte del sindicato titular del contrato.

³⁵ Ídem



- ❖ **CLÁUSULAS DE SEGURIDAD SINDICAL.-** Se dividen en las cláusulas de inclusión y exclusión. Las cláusulas de inclusión son aquellas mediante las cuales el sindicato adquiere la facultad de ser único proveedor de la mano de obra que requiera la empresa, la que se obliga a dar aviso al sindicato a fin de que este determine a la brevedad quienes serán los nuevos trabajadores.

Las de exclusión (artículo 395 LFT) establecen que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

- ❖ **CLÁUSULAS SALARIALES.-** Las cláusulas económicas revisten especial importancia en los contratos colectivos, llegan a considerarse como requisito formal de existencia. Se refleja en la apreciación del español Pérez Botija³⁶, respecto de la fijación salarial en los contratos colectivos:

1. El convenio colectivo es un programa de trabajo.
2. No puede desentenderse de los condicionamientos económicos.
3. El convenio influye a su vez sobre el desarrollo económico.
4. Determina movimientos de ascenso de los salarios.
5. Es instrumento de redistribución de rentas y de participación en los beneficios.
6. Puede provocar la inflación o contenerla.
7. Resulta incluso más indispensable en los países subdesarrollados.
8. Implica el ejercicio de cierto poder económico de los sindicatos.

Lo contenido en cada cláusula del contrato colectivo es de suma importancia; en lo que no estoy de acuerdo es en las cláusulas de seguridad sindical, es verdaderamente vergonzoso que hagan

³⁶ Pérez Botija Eugenio, Curso de derecho del trabajo, 6ª. ed., Tecnos, Madrid, 1960



uso del poder que tienen como dirigentes sindicales y como figura jurídica para hacer valer la cláusula de exclusión, independientemente de que sea anticonstitucional ya que están violando el derecho de libertad sindical, de la libre elección del trabajador al no querer adherirse al sindicato activo. En muchas empresas esta cláusula la hacen valer y está contenida en varios contratos colectivos; por ende separan al trabajador de la empresa por el solo hecho de no pertenecer al sindicato o peor aún ni siquiera les dan derecho a elegir si quieren ser participes del mismo como es el caso de Bimbo donde los afilian sin; ni siquiera, cuestionarles al respecto mientras el puesto sea sindicalizado como es el caso de niveles operativos.

Se puede hacer referencia también a los Convenios realizados en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios 87 y 98 respectivamente los cuales hablan tanto de la libertad de asociación y contratación colectiva. Hablando de México este se resistió a suscribir el Convenio 98, esto por razones de orden políticas alegando que contradecían normas de nuestra legislación ordinaria, particularmente en materia de la ya famosa cláusula de exclusión. En estos tiempos, cuando nuestro máximo tribunal de justicia ha considerado en varias tesis la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, se extingue el argumento por el cual México quedo al margen del resto de la comunidad internacional en un tema de gran trascendencia.

2.6 NULIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO³⁷

En el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo dice que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Especial requisito de formalidad resulta el tabulador de sueldos que se debe anexar al contrato en su depósito y registro, la falta de este anula el contrato.

En el contrato colectivo la nulidad puede ser absoluta o relativa³⁸. Por la primera se entiende que es la carencia de alguno de los elementos formales de la institución. Se habla de nulidad relativa, o anulación, cuando existen defectos de forma o hay oposición de algunas cláusulas a las normas de

³⁷ Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa. Pág. 186

³⁸ Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del trabajo, Acabados editoriales incorporados, S.A. de C.V. pág. 318



orden público. Las causas por las que se presentan estas nulidades son, en el primero de los casos, cuando hay vicios en el consentimiento, falta de capacidad, objeto ilícito. En cuanto a la nulidad relativa, se presenta cuando se viola alguna norma de orden público o no se cumplen los requisitos de forma.

En la doctrina laboral algunos se han esforzado por establecer una finalidad a los contratos colectivos de trabajo. Para Hueck y Nipperdey³⁹, en su compendio de derecho del trabajo, los contratos colectivos sirven a la realización de dos principios básicos:

1. El contrato colectivo es una institución con primacía sobre los contratos individuales.
2. Este contrato conduce a una firme tipificación de las relaciones de trabajo.

2.7 CONCERTACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO⁴⁰

En su artículo 394 la Ley dicta que un contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones poco favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

2.8 COBERTURA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO⁴¹

Dentro del artículo 396; la ley estipula que el contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 (Referido este a que todas las condiciones de trabajo contenidas en el contrato se extenderán a todos los trabajadores de confianza salvo disposición contenida dentro del mismo contrato).

Las estipulaciones del contrato se extiendan a todos los trabajadores; esto suena absurdo ya que en la práctica si el gremio representa a una pequeña minoría, por ejemplo cinco trabajadores en un universo de mil, y se firma el CCT, las condiciones pactadas se extenderían a los 995 restantes;

³⁹ Hueck Alfred, Nipperdey Hans Carl, Compendio de derecho del trabajo, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963

⁴⁰ Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa. Pág.186-187

⁴¹ idem



esto es ilógico porque el derecho de huelga requiere la voluntad mayoritaria; aunque no debe olvidarse que casi la totalidad de los CCT que son celebrados en México se firman sin ejercer el derecho de huelga por decisión del patrón.

2.9 REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO⁴²

En nuestra LFT dentro de sus artículos 397 al 400 nos habla de en que periodos y formas debe llevarse a cabo la revisión del CCT. Si el contrato es por obra determinada, tiempo determinado e indeterminado será revisado de forma parcial o total (**Artículo 397**); de conformidad con lo que dispone el **Artículo 399** que a la letra dice: La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes: del vencimiento del CCT por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años; del transcurso de dos años, si el CCT por tiempo determinado tiene una duración mayor; y del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito. En el **Artículo 399 Bis** sin perjuicio de lo que dicta el artículo anterior los CCT se revisaran cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo

Dentro del **Artículo 398** habla de las normas que deben seguirse a fin de llevarse a cabo la revisión del CCT: Como fue celebrado por un sindicato o un solo patrón cualquiera puede solicitar su revisión; en el supuesto de que haya sido celebrado por varios patrones se hará la revisión mientras se cuente con el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato por lo menos.

Por último el **Artículo 400** habla de que si ninguna de las partes solicita la revisión del contrato en términos del artículo 399 o no se ejercito el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuara por tiempo indeterminado.

⁴² Ídem



2.10 TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO⁴³

El *artículo 401 de la LFT*, establece tres causas de terminación del CCT: el mutuo consentimiento, la terminación de la obra y el cierre de la empresa o establecimiento en el caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

En lo personal la terminación del CCT se ha convertido en una forma útil y cómoda para realizar toda clase de maniobras a fin de abaratar el costo de la contratación colectiva suprimiendo prestaciones, o cambiando de sindicato mediante la subrogación. La anterior es fácil, el líder sindical y el representante de empleador acuden ante la autoridad laboral y dan por terminado el CCT.

En el *artículo 402 de la LFT*; dice que si se ha firmado ya un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato con el que celebró el CCT, este seguirá rigiendo, no obstante, las relaciones del patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores. Siguiendo con lo anterior dicta también en su *Artículo 403 LFT* que en los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del CCT o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

En lo personal ninguno de los artículos anteriores habla siquiera de lo que se necesita a fin de comprobar o corroborar la terminación del contrato que tipo de documentos es necesario llevar para dar por terminada la relación laboral. Solo se habla de las causales de terminación y de la vigencia de los contratos. *Es curioso que en esta materia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se les haya ocurrido que los trabajadores deban autorizar dicha terminación⁴⁴*: ya que no se requieren listas ni padrones, tampoco firmas de los destinatarios, ni medios de legitimación, lo cual demuestra que cuando se trata de defender los derechos de los trabajadores, la actitud de las autoridades laborales adquiere un enfoque distinto. En consecuencia, no debería autorizarse esta terminación sin contar con el consentimiento de los trabajadores, además de añadir una valoración de los motivos y causas de tal decisión.

⁴³ Ídem

⁴⁴ Bouzas Ortiz Alfonso, Propuestas para una reforma laboral democrática, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados Congreso de la Unión, LX Legislatura, Julio 2007, pág.111



En México se requiere una reforma laboral, que no debe limitarse exclusivamente al marco jurídico. Los vicios se agobian a la contratación colectiva en razón de la falta de democracia gremial, la ausencia de una justicia laboral imparcial y el esquema de control y sometimiento que ejercen los empresarios y el Estado han dejado sin eficacia a instituciones fundamentales como la concertación laboral que tiene distintos ámbitos, uno de ellos la contratación colectiva y el espacio de dialogo económico y social. Ambos son fundamentales y su promoción debería ser una política del estado.

2.11 IMPORTANCIA DEL REGISTRO PÚBLICO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES Y CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO⁴⁵

El derecho laboral mexicano se plasmó en la Constitución de 1917, recogiendo y perfeccionando principios políticos que ya se habían contemplado en la Constitución de 1857, enriqueciéndolos; ya que eran nuevos derechos no reconocidos en el mundo por constitución alguna: estas eran las garantías sociales conquistadas por un campesinado que siempre había sido excluido del orden jurídico. Nuestra carta constitucional quedó enriquecida y estructurada con garantías sociales de naturaleza laboral que se tradujeron en derechos básicos e irrenunciables de los trabajadores en el ámbito individual, también instituyó derechos colectivos instrumentales en su favor para dotarles de la fuerza de la organización y permitirles contrarrestar el gran poder del capital al que necesariamente servían: el derecho a la libre sindicación y el derecho de bajar los brazos y así suspender el trabajo.

Este pecado de origen del Congreso Constituyente pudo absolverse por la historia patria hasta que el legislador ordinario lo purgó al dar nacimiento a la principal de las instituciones de nuestro derecho colectivo de trabajo, el derecho de los trabajadores sindicalizados a firmar con su patrón, por conducto del sindicato, un contrato colectivo aplicable a todos los trabajadores (con la posible excepción de los trabajadores de confianza) que se estableció en la primera ley reglamentaria de carácter nacional del Artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Así se consolidó el trinomio fundamental del derecho colectivo del trabajo: el derecho sustantivo de la contratación colectiva, que solo puede darse en el entorno de las relaciones colectivas

⁴⁵ Bouzas Ortiz Alfonso, Propuestas para una reforma laboral democrática, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados Congreso de la Unión, LX Legislatura, Julio 2007, pág.115-126



de trabajo válidamente sustentadas entre los empleadores y sus trabajadores organizados en sindicatos en ejercicio de su libertad sindical positiva y como instrumento de presión legal de esta formación para conseguir el contrato colectivo de trabajo ante el patrón, el derecho de huelga para vencer su casi siempre presente resistencia para concertar con sus trabajadores sindicalizados el pacto laboral colectivo.

Para las empresas que lo admiten y los sindicatos que lo consiguen, es un medio bilateralmente concertado y dinámico, que garantiza empleo relativamente estable, salarios y condiciones de trabajo decorosas a los trabajadores, cuya profesionalización y capacitación institucionalizada posibilita a las empresas elevar la productividad y la calidad de sus procesos productivos y por ende, participar exitosamente en una economía globalizada, como se demuestra con las empresas más competitivas de nuestro país que cuentan con pactos colectivos operativos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 y los derechos sindicación y de huelga garantizados por la constitución, fueron afectados de diversas maneras. Se legislo en el sentido de limitar el derecho constitucional de huelga con las aberrantes inexistencias y de acotar la constitución de los sindicatos de trabajadores a los de cada empresa y cuando más a los de la rama productiva o de servicios, limitado a la jurisdicción federal o local de cada empresa; y lo que fue otro nuevo pecado capital contra la libertad sindical, se estableció un perverso mecanismo de control corporativo aplicado desde el nacimiento de cada sindicato proyectado a toda su vida posterior; consistente en el necesario reconocimiento de los gobiernos federal o locales, según el caso, mediante la resolución administrativa del registro de cada sindicato y la posterior “toma de nota” de los cambios de la directiva, del padrón de socios por actualizar cada tres meses y de cualquier cambio al estatuto sindical, todo ello mediante mecanismos de regulación contrarios a la letra y al espíritu de la carta constitucional y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de libertad sindical, adoptado por México desde 1948.

Ese efecto de desnaturalización del sistema sindical se hizo evidente con el abuso del derecho de huelga que sirvió a los falsos sindicatos para chantajear a la patronal mediante emplazamientos por firma de contrato colectivo cuando los emplazantes no representaban a trabajadores al servicio de las empresas afectadas por la huelga, se veían precisadas a “pagar los gastos” a los líderes sindicales para conseguir el desistimiento, en condiciones que tal situación dio lugar a que en la reforma procesal



de la Ley Federal del Trabajo en 1981, se estableciera que si existe ya un contrato colectivo depositado ante la Junta, no procederá un emplazamiento de huelga con esa finalidad (Artículo 923). Los mismos sindicatos de vivales que pronto proliferaron auspiciados por autoridades corruptas, se dedicaron a la venta y renta de contratos colectivos simulados para dar protección a los patrones de las huelgas de chantaje y también, y esto fue lo más grave, a las demandas auténticas de contratación colectiva de sus trabajadores.

Los patrones descubrieron que las simulaciones contractuales le eran útiles para contener el justo progreso de sus trabajadores y mejorar sus ganancias a costa de ellos, lo que dio nacimiento al desarrollo del contratismo de protección, hoy jugoso y boyante negocio negro que puede competir por el volumen del dinero que corre en la igualas, pero principalmente por los salarios y prestaciones que se escatiman a los trabajadores.

Por esta y otras razones, y no obstante su importancia para un sano desarrollo nacional con paz social, la institución legal de la contratación colectiva está en grave crisis porque, a su vez, el derecho de libre sindicación en nuestro país está en crítico desuso, pues la gran mayoría de los trabajadores mexicanos no pueden sindicalizarse.

Dentro de ese artículo se menciona que entre el doce y quince por ciento de los trabajadores mexicanos están formalmente sindicalizados, pero la mayoría están afiliados a sindicatos ficticios. El mayor número de sindicatos registrados son meras simulaciones dedicadas a los contratos de protección que son celebrados a espaldas de los trabajadores, y en muchos casos se firman al constituirse legalmente las empresas, antes de que inicien actividades y contraten trabajadores.

Se estima ya que no hay datos precisos, que hay un aproximado de casi un millón de contratos colectivos depositados en las Juntas de Conciliación y de estos se revisan cada dos años apenas siete u ocho por ciento, que corresponde a los contratos operativos celebrados con sindicatos reales, el resto (92%) son sin duda, contratos colectivos simulados; aunque debe acotarse que cierto volumen de estos puede corresponder a los que habitualmente se firman por obra determinada, con motivo de las construcciones de obras civiles de todas magnitudes.



Es tanta la desviación que está sufriendo la contratación colectiva que, atendiendo al entorno social y económico de la industria maquiladora, da la impresión de que en la negociación del Tratado de Libre Comercio para América del Norte existió un pacto no escrito para garantizar a los inversionistas extranjeros en México la no sindicalización de los trabajadores o, por lo menos, para establecer contratos de protección. Cabe mencionar que recientemente Javier Lozano Alarcón, nuevo secretario del Trabajo y Previsión Social, reconoció el problema de los contratos de protección y está implementando la información pública sobre los depositados en la jurisdicción federal, lo cual es un buen principio.

La otra vertiente de la crisis de la libertad sindical obedece a las dificultades que el sistema corporativo de control impone a los trabajadores para obstaculizarles su derecho de asociación y autodeterminación sindical; imposición ejercida ilegalmente por los gobiernos de las entidades federativas (sin distinción de siglas partidarias) en combinación con el sector patronal y los sindicatos de protección corporativos, por conducto de Juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas por ellos para viciar los procedimientos administrativos relacionados con el registro de los sindicatos y con la llamada “ toma de nota” de actos fundamentales de la vida interna de las organizaciones ya registradas, como son los cambios de directiva, la alta y baja de integrantes (padrón sindical) y las modificaciones a sus estatutos, amén de las limitantes meta constitucionales propias de la Ley Federal del Trabajo, las cuales aplican también en el ámbito federal.

Toda esa falsificación de dos de las principales instituciones de nuestro derecho laboral: el derecho positivo de afiliación sindical y la contratación colectiva, no solamente es perversa corrupción, también tiene el propósito de obstaculizar la formación de sindicatos auténticos y de contratos colectivos operativos, porque estrategias del sistema piensan que su existencia es contraria a la libre concurrencia económica.

El derecho positivo de afiliación sindical o libertad sindical positiva, así como la pluralidad sindical, están garantizados en nuestro país, fundamentalmente en el artículo 123 constitucional y refrendado en el Convenio 87 de la OIT, en varias de sus disposiciones relativas a la libertad sindical concuerda con la Constitución y con el mencionado convenio internacional. Sin embargo en otras disposiciones establece limitaciones y cortapisas a ella, en condiciones que en la práctica han aplicado abusivamente las autoridades legalmente competentes, complicando de manera casi sistemática y en



perjuicio de los trabajadores interesados, los procedimientos administrativos relacionados con el registro de los sindicatos y la expedición de sus tomas de nota, inhabilitando a los trabajadores para acceder a la contratación colectiva auténtica, ya sea por la vía de la huelga o por la del juicio de titularidad contractual.

La Unión Nacional de Trabajadores (UNT), favoreciendo las acciones de los trabajadores por la libertad de sindicación y por la contratación colectiva, genero el primer proyecto de reformas a la legislación laboral surgido desde el movimiento sindical democrático, planteando la constitución del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos; el voto directo, libre, universal y secreto en las elecciones sindicales y en los recuentos de titularidad contractual y de huelga; así como transparencia en el manejo del patrimonio sindical, entre otras demandas.

Este proyecto fue retroalimentado con los planteamientos del PRD y culmino en las iniciativas formales de reforma a la Constitución en materia laboral, y a la Ley Federal del Trabajo presentada en 2002 en la Cámara de Diputados. En la iniciativa de reformas a la Constitución en materia laboral, entre otros planteamientos fundamentales, en la fracción XX del apartado A del Artículo 123, se eleva a rango constitucional el derecho a la contratación colectiva.

En la propia iniciativa, en la fracción XXI se instituye el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, como organismo público y descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, facultado para operar nacionalmente el registro de sindicatos y contratos colectivos y competente para decidir en los conflictos de titularidad de los contratos colectivos. Dicho organismo se registrará bajo los principios de certeza, legalidad, independencia, profesionalismo, imparcialidad, objetividad y publicidad en el desempeño de sus funciones. El titular del Registro Público será un profesional de reconocido prestigio, cuyo nombramiento recaerá en el Ejecutivo Federal, quien lo designara de entre una terna integrada por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, por el voto de la mayoría de los miembros presentes.

Esta instancia ha sido concebida como un instrumento eficaz para cerrar el paso a la generalizada corrupción y simulación en el mundo sindical, derivadas de los viejos mecanismos de control corporativo de los sindicatos y la degradación de la contratación colectiva mediante los contratos de protección celebrados entre empleadores y falsos sindicatos con la intención de impedir



a los trabajadores y falsos sindicatos con la intención de impedir a los trabajadores el ejercicio de la libertad sindical. Está inspirada en la institución del Registro Público de Sindicatos de la Constitución de la República Española de 1931. Sin embargo hay que reconocer que la creación de un Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales es evidentemente una solución excepcional, lo que se explica por la igualmente excepcional desnaturalización del contrato colectivo en México, la más importante institución de nuestro derecho colectivo. Esta propuesta, cercana a la que dio lugar en su momento la creación del Instituto Federal Electoral plenamente independiente como alterativa para garantizar la imparcialidad en el proceso de reconocimiento de los partidos políticos en las contiendas electorales, no resulta sin embargo ajena a las organizaciones sindicales.

Se insertan las nuevas normas para garantizar la libertad y democracia sindicales sin interferencia de terceros. Se regula el sistema de registro ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo y se garantiza a los trabajadores acción para impugnar y transparentar las elecciones sindicales. Se dispone la obligada publicidad de registro, estatuto y contrato colectivo; se da acción para exigir la debida rendición de cuentas y se prohíbe a las directivas la afiliación corporativa a partido político.

Por último en nuevas disposiciones se introducen otras reformas fundamentales que consisten en que las disputas de titularidad se resuelvan mediante la intervención del Registro Público, con imparcialidad y a trabes del recuento democrático garantizado con voto libre, directo y secreto, padrón confiable y lugar seguro: en impedir la intervención injustificada de sindicatos sin interés jurídico en los procedimientos de titularidad.

CAPITULO III

FLEXIBILIDAD LABORAL

En este capítulo se abordará el tema de la flexibilidad laboral, tema relativamente nuevo en México; ya que sus inicios se dan a mediados de los años ochenta, este concepto era algo nuevo para



los empresarios pero al paso del tiempo fue tomando mayor realce y se convirtió en algo que sabiendo utilizarlo en su beneficio traería consigo varias ventajas en el mercado laboral. Desde cambiar las relaciones laborales, su forma de contratación, entre otras tantas la flexibilidad laboral se ha convertido en un dejar hacer y actuar de forma libre a las empresas, pasando por alto los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empresarios.

En primer término lo que la flexibilidad laboral pretende implantar, es una nueva ola de contratación y de empleos; ya que, con esta se desea cortar de tajo con la figura jurídica del sindicato y por ende con los contratos colectivos que son nuestro tema de investigación. Aunque en lo personal no estoy muy de acuerdo con la amplia participación del sindicato en la toma de decisiones ya que hacen uso del poder para imponer algunas de sus ideas que no siempre velan por los intereses de sus agremiados; o peor aun afectan a terceros que nada tienen que ver en su círculo laboral como lo son los trabajadores de confianza, pero hablando de la clase obrera creo que al desaparecer esta figura estarían aun más desamparados de lo que están en la actualidad.

Solo por mencionar algunas desventajas que trae consigo la flexibilidad laboral son: el contratar de forma eventual, por obra determinada, el subcontratar al personal a una empresa externa, por mencionar algunas. Ya que se pierde por total la relación obrero- patronal, al no firmar contratos donde se respalde esta relación; o bien con los famosos contratos a prueba, o de capacitación que duran respectivamente un mes y tres meses; en caso de que el trabajador no haya sido productivo solamente se rescinde esta supuesta relación laboral, el trabajador no genero ni finiquito ni antigüedad alguna.

Lo que no queda claro es que si el contrato laboral surgió como un reconocimiento de la desigualdad intrínseca de los individuos, la pérdida de las responsabilidades contractuales, es el resultado de esta transformación en la piedra angular del desempleo. La orientación de los poderes públicos parece encaminarse sola y únicamente a combatir el desempleo, olvidando que la degradación de la condición trabajadora es un problema tan grave como el aumento del desempleo”.



El empleo parece cada vez menos referido a un proyecto de vida, pero percibido apenas como un contrato mercantil del cual se trata de sacar la mejor partida posible, del lado del empleador como del empleado. Las convenciones implícitas concernientes a los ascensos en el escalafón, el papel de la antigüedad, el equilibrio entre jóvenes y personal adulto de más de 40 años en los colectivos de trabajo son desestabilizados. En la empresa todos los indicios revelan que la antigüedad es un valor que pierde importancia, en términos simbólicos como monetarios.”

Por otra parte, “la idea de un menor salario al comienzo de la carrera compensado por una garantía futura de ascenso; es cuestionada por un menor tiempo en la duración de los contratos, a la vez real y subjetivamente anticipada”⁴⁶. Las nuevas contrataciones de personal son siempre de personal más escolarizado y los niveles de selección se elevan regularmente. Pero los ascensos por antigüedad evolucionan cada vez más lentamente, lo cual es decepcionante para los jóvenes quienes ascienden menos rápido impidiendo que se queden como para los viejos cuya diferencia salarial con los jóvenes se reduce y muchas veces se invierte.

De este modo, según el autor⁴⁷, “la “autonomía” alabada por los nuevos esquemas de organización del trabajo es en verdad positiva, pero también desestabilizante y frustrante cuando ella no se acompaña de una contrapartida (de parte de la empresa) por tal razón en forma global el trabajo es sentido como menos normativizado, pero simultáneamente los asalariados sienten una multiplicación de las presiones.

En el mundo tradicional de la empresa se podía intercambiar la estabilidad y la seguridad por la disciplina y un cierto compromiso en el trabajo. Este gran “acuerdo” está en vías de extinción. La competitividad exige implicación en el trabajo, motivación y calidad, la disciplina es menos mecánica, el trabajo es a menudo más interesante. Pero por la coherencia y la estabilidad laborales, el individuo, ya sea asalariado o profesional independiente, debe contar con sus propias fuerzas.

⁴⁶ SERRANO PASCUAL, Amparo. “Representación del trabajo y socialización laboral”. En SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad. Madrid: Siglo XXI de España Editores, 1998. Pág. 43-44)

⁴⁷ Ídem



No obstante de todos los cambios dentro del mercado laboral se inicio entre las políticas de gestión de la mano de obra en los años 80 y 90 la combinación del denominado “outsourcing” (término empleado para hacer referencia a la subcontratación) con la reducción de personal en diferentes fases de los procesos productivos. Ya sean las fusiones empresariales o las políticas de racionalización en el uso de la fuerza laboral, a medida que se ha intensificado la competencia internacional en todos los mercados de bienes y servicios, hay un esfuerzo empresarial dirigido a reducir las plantas de personal estables y con empleos de por vida en las grandes y medianas empresas de los países de capitalismo avanzado.

3.1 ANTECEDENTE DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL⁴⁸

Consideraremos como punto de partida a la flexibilización laboral y esta como un fenómeno de gran importancia de los últimos tiempos teniendo en cuenta que dicho movimiento ha tenido sus orígenes en Europa en los años 70, luego trasladándonos a América Latina llegando por último a nuestro país durante los años 90 provocando un gran impacto en el mercado laboral incorporándose como novedad la aplicación de la economía al derecho laboral generando grandes discusiones entre los juristas laboristas y los economistas ortodoxos en torno a la aplicación de las leyes laborales y su eficiencia económica.

El término que se estudia tiene un uso muy amplio y polémico pero no es muy preciso ya que existen infinidad de concepciones respecto a este término. Por primera vez se utiliza esta palabra en Inglaterra para aplicarla en los mercados laborales.

Es de suma importancia considerar que el término es visto desde perspectivas diferentes por un lado en los países desarrollados y por otro en los países en desarrollo.

⁴⁸ <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm>



En los países desarrollados los procesos de flexibilización laboral han respondido a sucesos tecnológicos y en la organización del trabajo que se complementan, es decir se ha dado una coherencia entre las transformaciones en la producción y los cambios en el empleo.

En los países en desarrollo, se caracteriza por su heterogeneidad productiva, técnica y organizacional, el concepto se aplica a cualquier cambio en las relaciones laborales que rompa con los marcos de la relación de trabajo.

El proceso de flexibilización y su impacto sobre la fuerza del trabajo en las diferentes regiones y países es heterogéneo y determinado por las instituciones existentes, las políticas laborales y las estrategias corporativas. La globalización de la economía y de los mercados internacionales está propiciando que todos los países definan una nueva estructura económica y productiva, es decir, aquí debe existir una capacidad de adaptación continua y rápida para poder así competir en esta nueva era.

Debido a esto en los últimos años se ha estado analizando en los mercados laborales el término de la flexibilización en la mayoría de los países incluyendo (México) se consideran distintas visiones. Hay una que ve a la flexibilidad como la pretensión de interpretar el fenómeno solo como una forma estructural con dosis deterministas combinando diversas variables de esta naturaleza.

Se tiene el estudio de *Gutiérrez*⁴⁹ quien considera que hay fenómenos importantes que se deben tomar en consideración como son: el aumento del desempleo, la emergencia del trabajo interno, o de tiempo parcial, decrecimiento del poder adquisitivo, el abandono del salario mínimo, nuevas formas de segmentación del mercado de trabajo, el fortalecimiento de las actividades informales y otras más que nos dan la idea de cómo se transforma la relación laboral en nuestro país.

En busca de una salida los países subdesarrollados para salir de la crisis, que los azotaba, tuvieron que recurrir al resguardo de los países poderosos, a través de, el fondo monetario internacional⁵⁰.

⁴⁹ ídem

⁵⁰ <http://investigacion.uagro.mx/3coloquio/soc/7.pdf>



Las miradas fueron dirigidas al ámbito laboral ya que las empresas justificaban su difícil situación y su incapacidad de integrarse a mercados globalizados culpado de esto a la rigidez de la normas. Al problema de rigidez más que considerarse conflicto de adaptación se le consideraba conflicto estructural empezándose a discutir, esto con mayor fuerza, entre los partidos políticos europeos a principios de los ochenta. Por lo cual no solo se empieza a discutir sobre la regulación de relaciones laborales, también sobre los sistemas de producción los cuales estaban ligados directamente con el estado benefactor el cual estaba regulado por el sistema forista ayudado por las reglamentaciones de corte keynesiano las cuales fueron abrazadas después de la segunda guerra mundial. Dicha legislación garantizaba estabilidad social y crecimiento económico tanto para los países europeos occidentales como para los países de América del norte. El efecto su aplicación era tangible en los bajos costo de producción y el incremento de salarios.

La legislación mexicana adopto estos esquemas de producción al agregar el “puesto” el cual se retomo para la elaboración de contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo con el fin de regular las relaciones de trabajo expresado en el Artículo 25 de la ley federal del trabajo de 1970.

Cabe señalar que este contexto cambia cuando México abre sus puertas a la globalización que no es más que la expresión de un neoliberalismos capitalista fortalecido por la desaparición del estado benefactor esto provocado como se menciona antes por la crisis económica de los países desarrollados. Lo cual cambia los esquemas de producción y de protección del trabajador ya que como sabemos el neoliberalismos es caracterizado por darle preferencia al capital y su carácter individualista surgido en el siglo XVIII en donde el hombre es el centro del mundo y del universo; el individualismo equivale a la actividad aislada y al egoísmo humano; se exalta la actividad personalista y se considera al hombre fuente de todo poder.

El gobierno mexicano entra en el proceso de industrialización lo cual se refleja durante el periodo de Miguel de la Madrid la llamada reconversión industrial que empezó a desarrollarse a partir de 1982 como mecanismo para liquidar el estado benefactor, intervencionista y regulador surgido del la constitución de 1917 la cual suponía crearía una economía más racional y menos vulnerable como lo comento Alfredo del Mazo, titular de la secretaria de minas e industria paraestatal principal vocero



de la reconversión industrial en México. La reconversión industrial se muestra en la primera reforma al Artículo 28 donde se privatiza la banca en un decreto del 17 de Nov. de 1982 siguiendo esto en 1995 con la modificación al Artículo 25 impulsado por Salinas de Gortari en la cual cambia a los ferrocarriles y la comunicaciones vía satélite de estratégicas prioritarias, continuando estos cambios por su sucesor Ernesto Zedillo.

En lo personal creo que el problema de la globalización ha ocasionado varios cambios de toda índole; entre ellos las formas en como el empresario maneja su capital humano, sus diferentes contrataciones, su reestructura tanto en los ámbitos productivo y administrativo; son cambios hablando desde el punto de vista laboral que no son del todo válidos para el trabajador que presta sus servicios para el empresario ya que no tienen ninguna validez jurídica. En este caso el empleador es el único beneficiado con este tipo de mercado laboral en donde se puede encontrar mano de obra barata, que está dispuesta a trabajar largos jornales en áreas como producción o subcontratarlos por otra empresa; esto se ve reflejado en el ahorro de sus costos en cuanto a prestaciones y a la flotilla con la que trabaja.

3.2 DEFINICIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL⁵¹

Con lo anterior podrá redefinirse el concepto de flexibilidad que en la actualidad es confuso y limitado. Es importante mencionar algunos conceptos como son: flexibilidad empresarial, la cual se puede definir como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes e internas y externas a la empresa.

⁵¹ <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm>



Flexibilización productiva y laboral, es el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo con el fin de aumentar la eficiencia económica.

También se considera que la *flexibilidad en el trabajo*, es concebido como un medio que permita a las empresas contar con un mayor margen de control en la administración y en la disponibilidad de recursos humanos a través de la adecuación de los contratos colectivos y de normas de trabajo acordes a las nuevas necesidades de la planta productiva, y en un ámbito más general el redefinir la acción sindical de las organizaciones obreras.

A fin de puntualizar lo que es la Flexibilidad Laboral, tomare la siguiente definición:

FLEXIBILIDAD LABORAL: “Es la adecuación gerencial del empleo, del uso de la fuerza de trabajo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción de manera ágil y variable. Se relaciona también con la capacidad de la empresa para ajustar el volumen de su producción y disminuir el número de sus empleados; así como evadir los altos costos del sistema de prestaciones”⁵²

3.2.1 FLEXIBILIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA INSTITUCIONAL (DÉCADAS 50's y 60's)⁵³

Proceso acumulativo, donde los sindicatos consiguieron mayores niveles de protección contra el despido, poniendo límites y/o restricciones a la discrecionalidad de los empresario a la larga imposibilitaban el empleo, se fue produciendo de manera lenta pero acumulativa un proceso de rigidificación de marco social- institucional después de ello solo quedaba desandar el camino andado y desregular el mercado del trabajo y dejar que a las fuerzas del mercado que eran la surge ofrecían protección en los niveles de ingreso y de empleo que se consiguieran mediante intervenciones del estado y de los sindicatos.

3.2.2 LA FLEXIBILIDAD COMO RESULTADO DE CAMBIOS EN EL CONTEXTO ECONÓMICO GENERAL

⁵² De la Garza Enrique, “Prologo”, en A. Covarrubias, La Flexibilidad Laboral en Sonora, México, Fundación Friedrich Eber/ El Colegio de Sonora, 1992, p.12

⁵³ Citado por: Fina; 1984, Pág. 117



En segunda posición argumentaban que lo que había cambiado era el contexto económico general, cambios en cuanto al dinero del petróleo, competencia en la mano de obra.

El nuevo contexto hacía poco viable la aplicación de las normas de crecimiento salarial, aunque por ello se condujera a una espiral inflacionista o bien a una comprensión de los beneficios, aplastados entre la presión de los sindicatos y la caída de la demanda; lo cual produciría una caída en el empleo o bien un cierre de la empresa, o un deterioro o reducción de los niveles de empleo; todo esto tiene tintes políticos también ya que ello originaría aplicar políticas macroeconómicas del tipo restrictivo para estabilizar precios.

3.2.3 LA FLEXIBILIDAD COMO PRODUCTO DE CAMBIO EN EL SISTEMA DE PRODUCCIÓN. UNA NUEVA RUPTURA INDUSTRIAL

Flexibilizar los mercados de trabajo; lo anterior se ha visto reflejado de forma indirecta en los cambios que han sufrido los sistemas de producción convirtiéndolo en una ruptura industrial. El flexibilizar se ha entendido como una reducción de las intervenciones institucionales tanto del gobierno como de los sindicatos, dejando con ello mayores posibilidades para que actúen libremente las fuerzas del mercado.

Anteriormente la mano de obra era poco cualificada; pero con poca capacitación podían hacer el trabajo ya que los mercados eran estables o crecientes que podían originar a su vez mercados internos de trabajo bien estructurados con sistemas rígidos de asignación de los trabajadores a los diversos puestos de trabajo y de fijación de salarios.

En la actualidad la mano de obra es más diversificada y hasta cierto punto individualizado y cualitativo, ello implica una serie de producción más corta y por lo cual pueden modificarse características del producto.

Estamos frente a un cambio en el proceso de trabajo a favor del llamado trabajo flexible y en el mercado laboral estamos hablando de una mano de obra flexible; es decir; trabajadores no permanentes ni de plena dedicación. Viéndolo desde puntos de vista diferentes la flexibilidad es como una nueva ruptura industrial para transformar la producción como los mercados que pasarían de basarse en la producción en masa a un sistema de especialización flexible.



Actualmente, la introducción de nuevas tecnologías y de nuevas formas de organizar el trabajo que se ponen en marcha con los procesos de reestructuración que han tenido el mercado de trabajo. Especialmente, el problema de la flexibilidad agrega una variante conceptual y metodológica importante en la que vale detenerse.

Aunque el punto de partida de la flexibilidad es que la mano de obra es fácilmente sustituible y movilizable dadas sus características de calificación, en la práctica la segmentación del mercado de trabajo ofrece precisamente un aspecto contrario, pues ni la mano de obra ni los puestos de trabajo son fácilmente intercambiables, aun al aplicarse nuevas formas de organizar el trabajo e incorporar tecnologías blandas.

Cuando las empresas se ven obligadas a reducir su personal, al menos temporalmente, para satisfacer sus necesidades de flexibilidad cuantitativa, limitan las contrataciones para cierto tipo de personal, para los empleos menos necesarios, y para las personas más fácilmente recontratables. Mientras que cuando la empresa desarrolla la polivalencia de su personal para lograr una flexibilidad cualitativa, será sólo en última instancia que decidirá separarse de éste.

En lo personal como lo mencione anteriormente la flexibilidad no es más, que una excusa para reducir los niveles de protección de los trabajadores al igual que se les priva de derechos que habían conseguido en otras épocas es por ello que es tan difícil definir el concepto de la flexibilización laboral aunque en lo personal todas estas formas tienen cabida en el concepto; ya que directa o indirectamente tiene que ver con la misma. Como los son la: descentralización y diversificación de la producción en las grandes fábricas; sustitución de áreas administrativas; servicios de subcontratación, introducción de maquinaria, tecnología, políticas de diferenciación salarial en función de las calificaciones labores y puestos de trabajo estratégicos o menos importantes y por ultimo aunque no menos importante las nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo y formas de contratación temporal.

Según *Barrera Chavarría (2003)* dice que: “La regulación laboral en términos generales tiene características que abarcan dos aspectos esenciales: relaciones de trabajo y las de empleo”.



Por lo anterior pueden determinarse al menos tres dimensiones al usar el término flexibilidad que son: la primera al referirse a la organización de la empresa este concepto designa aspectos de la organización y productivos, es decir la capacidad para variar el volumen de la producción e introducir nuevos modelos y productos con procesos rápidos y eficaces.

La segunda referido a la mano de obra incluyendo multi-calificación y el entrenamiento del obrero para realizar diferentes operaciones, rotación de tareas y participación de los trabajadores en algunas decisiones del proceso de producción. La tercera son las políticas de empleo, adecuación de los patrones salariales en función de producción, ajustes de horarios de trabajo, etc.

3.3 TIPOS DE LA FLEXIBILIDAD

La presencia de diferentes tipos de trabajadores y su especialización en el desempeño de variadas funciones a lo largo de los ciclos productivos tanto en el campo como en los empaques o procesadoras de productos, permite a las empresas establecer formas flexibles de organización del trabajo que aseguran el control de calidad de los productos y una gran adaptabilidad a los ritmos del mercado, limitando el riesgo que representan las inversiones en capital fijo.

Un estudio realizado por: *De la Garza, Enrique, (1990)* planteó la tesis de que la flexibilización sintetiza la reestructuración de la fuerza de trabajo y es explícita en tres sentidos básicos:

3.3.1 FLEXIBILIDAD SALARIAL:

“El salario se adecua en función de la productividad”. En lo personal el único problema aquí es como se ve este tipo de flexibilidad dentro de la organización; sé está tomando; como un medio de repercusión directa sobre los salarios de los trabajadores esto en función de la respuesta o evolución que se tenga en cuanto a los resultados o utilidades del empresario



Todo lo anterior trae consigo un problema que no solo repercute en la forma de contratación sino también en cómo se percibe el salario remunerador, ya que trae consigo un nuevo sistema para contratar a trabajadores bajo el régimen de destajo, pago por hora, con salario base bajo; con ello reducen costos salariales. Ya que solo se les requiere cuando su producción sea alta y cuando baje solo se rescindirá el contrato realizado.

No obstante, en el caso de la mano de obra que laboran en empaques, invernaderos o fábricas de acondicionamiento de productos, entre otros forman parte del mercado laboral pese a la inestabilidad laboral a la que están sometidas. Si bien el esquema típico del mercado interno supone que las empresas conservan al personal que ha logrado calificarse y desempeñarse en las tareas centrales con éxito, son las que menos estabilidad tienen. Justamente porque se trata de una mano de obra cautiva, que no tiene mejores alternativas de empleo, la mano de obra se ofrece para laborar en las empresas cada temporada.

Su participación cíclica en estas empresas (aunque no se trate de una misma empresa) les ha permitido capacitarse y calificarse en tareas puntuales y desempeñarlas con rapidez y destreza. No obstante, son despedidas al finalizar cada temporada y recontratados al iniciarse la siguiente sin generar ningún compromiso laboral por parte de quien las emplea.

Sin duda esto permite contar con una gran flexibilidad, no sólo cuantitativa o numérica, sino también cualitativa y funcional. Ejemplo BIMBO, DANONE, LALA entre otras empresas que promoción a promoción hacen lo antes citado y mes a mes o bien semana a semana dependiendo de lo que dure la promoción las contratan o bien subcontratan la mano de obra barata.

3.3.2 FLEXIBILIDAD FUNCIONAL:

“Uso flexible de la fuerza de trabajo dentro de los procesos productivos, lo que implica un trabajo polivalente y movilidad interna entre puestos de trabajo, departamentos, adscripción, turnos, horarios, etc.” En el caso de los contratos colectivos; existen en algunos de ellos cláusulas que



impiden la movilidad de los trabajadores entre lugares, departamentos y puestos de trabajo; cláusulas que definen los perfiles de los puestos y que de tal forma limitan la polivalencia; cláusulas que ponen frenos a la intensidad en el trabajo.

Por otra parte, existe amplia libertad empresarial para fijar ilimitadamente regímenes de turnos de trabajo para laborar día y noche, ya que ninguna norma legal obliga a distribuir el tiempo de trabajo en horario diurno. La organización por turnos de trabajo permite a la empresa un funcionamiento continuo, distribuyendo el trabajo de tal forma que incluso se trabaje sábados y domingos sin necesidad de pago de tiempo extraordinario, si se respetan los límites diarios y semanales de horas trabajadas⁵⁴. Incluso al pactar la jornada laboral en el contrato de trabajo, es común indicar que regirán las disposiciones sobre horario de trabajo contenidas en el reglamento interno de la empresa, con lo que el empleador se reserva la facultad unilateral de modificar permanentemente los turnos sin requerir el consentimiento de los trabajadores.

En principio, las empresas están obligadas a respetar la prohibición de trabajar los días domingos y feriados, pero la descripción legal de los casos en que se admite trabajar los días de descanso es tan amplia y permisiva que su uso está generalizado. En efecto, la ley excluye del descanso dominical y feriado, entre otras, a las labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones técnicas y a los establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público.

Van aunados estos dos tipos de flexibilidad en lo personal ya que si en los contratos se permite ajustar estos procesos recaen en la forma en cómo se le remunerara ya que si el trabajador es polivalente, multifacético y puede realizar el trabajo de dos personas estará realizando un esfuerzo doble por un mismo salario, o bien si el trabajador quiere cambiar de una área a otra en la mayoría

⁵⁴ El trabajo en días domingos y festivos sólo se considerará sobre tiempo si excede de la jornada ordinaria semanal. Por tanto si se distribuye la jornada semanalmente de tal forma que considerando el tiempo laborado sábados o domingos no se excede el máximo legal de 48 horas semanales, no corresponde pago de horas extras. (Sentencia de Corte de Apelaciones de Stgo. De 27.09.1990 en Revista Gaceta Jurídica, septiembre 1990, n° 123, pág. 104).



de los casos tampoco les sería del todo factible ya que aumentaría el salario que se le tenga que pagar y sus prestaciones; es por ello que en algunas empresas optan por subcontratar el servicio, por ultimo por no hablar también del hecho en que por ejemplo si se cuentan con algún proceso productivo en el que requieran solo de un periodo de tiempo en cuanto a mano de obra barata se refiere lo que más les conviene es subcontratar trabajadores eventuales, en pocas palabras mano de obra que no tenga los suficientes estudios, con que solo sepan leer y escribir (primaria); ya que este capital humano es el único que acepta este tipo de condiciones labores eventuales.

Lo anterior interfiere también con la libre movilidad de los trabajadores, compactación y reducción de tabuladores salariales, libertad en la contratación de trabajadores de confianza, escalafón por capacidad probada. En cuanto a trabajadores de confianza en lo personal no estoy de acuerdo con la intervención tan amplia que tiene el sindicato en algunas empresas durante el proceso de reclutamiento y selección de estos; ya que son personas que no están capacitados para realizar este tipo de contratación, ya que ellos solo se guían por su conveniencia en muchos casos integran personal que no cuenta con el perfil necesario para el puesto y ni hablar de las competencias necesarias.

Todo esto es un factor crucial y hasta el principal factor de la rotación de personal en todos niveles desde el operativo hasta el gerencial; sin importar jerarquías. Algo muy importante que aprendí durante mi servicio profesional es que debe encontrarse: "La persona idónea para el puesto idóneo"; estoy en total acuerdo con ello ya que si no es así; el trabajador no funciona como debiera esto acarrea problemas desde los famosos bonos por productividad hasta el que se le contemple en caso de trabajadores a prueba para contratos indeterminados; solo porque no son productivos y eso puede tener solución si realmente se tuviera a la persona correcta y si sindicato no tuviera tanto poder en la Toma de Decisiones.

3.3.3 FLEXIBILIDAD NUMÉRICA:

"Ajuste del empleo a la demanda incierta del producto que se vende". En lo personal yo lo veo más como un ajuste interno de flotilla del empresario; ya que él es el único que puede hasta cierto



punto fluctuar el número de empleados que tiene en función de sus necesidades; se hacen valer de contratos por tiempo limitado y despidos que convengan a sus necesidades. Esto no es del todo justo para el trabajador ya que en algunas empresas les hacen firmar su carta renuncia desde antes de firmar el contrato, todo esto solo para beneficiarse los empresarios. En la empresa en donde daba mi servicio se inicio un proyecto de que el personal eventual formara parte de la empresa; se manejaban contratos de obra determinada de una semana de trabajo creo que esto es una verdadera burla para los trabajadores ya que con una semana de trabajo no mantienen a sus familias, no pagan gastos de una casa; se les hacia firmar su carta renuncia de puño y letra de los trabajadores ya tenía la empresa un machote que solo tenía que transcribir el trabajador. En muchas ocasiones se terminaba el contrato y no se les volvía a recontratar hasta después de meses, eso si la persona había sido productiva. Aunque también influía mucho la decisión de sindicato, ya que son niveles que son sindicalizados aunque solo trabajen una semana o un mes.

Según *Castells*⁵⁵ (1998), “la reestructuración de las empresas y organizaciones, permitida por la tecnología de la información y estimulada por la competencia global, está llevando a una transformación fundamental del trabajo: *la individualización del trabajador en el proceso de trabajo...*”. Esto significa que las categorías de crecimiento más rápido en todos los países son las del trabajo temporal y de tiempo parcial, pero ello incluso bajo la modalidad de “empleo autónomo” en sociedades como Italia y Gran Bretaña, el cual en buena medida es asalariamiento encubierto. Este autor concuerda que este fenómeno de movilidad del trabajo afecta tanto a los trabajadores calificados como a los no calificados. En general, la forma tradicional de trabajo, basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital, se está erosionando de manera lenta pero segura.

⁵⁵ Castells, Manuel. La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen i, la sociedad red. Alianza editorial, Madrid, 1998.



La flexibilidad es una manera de designar esta necesidad de ajuste del trabajador moderno contemporáneo a su tarea pero la flexibilidad no se reduce a la necesidad de ajustarse mecánicamente a una tarea puntual. Ella exige que el operario esté inmediatamente disponible para adaptarse a las fluctuaciones de la demanda. Gestión de flujo extendido, producción por encomienda, respuesta inmediata a los azares del mercado, son convertidos en los imperativos categóricos de funcionamiento de las empresas competitivas. Para lograrlos, la empresa puede recurrir a la subcontratación (flexibilidad externa) o formar su personal para la adaptabilidad y la polivalencia, con el objeto de enfrentar toda la gama de situaciones nuevas.

3.4 DEFINICIÓN DE SUBCONTRATACIÓN

Según la *OIT* la subcontratación laboral: “Todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como “empresa usuaria”) por una persona (designado como “trabajador en régimen de subcontratación”) cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto de la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la practicas nacionales, siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado de la empresa usuaria” (Bronstein, 1999, p. 9)

El outsourcing es la contratación externa de servicios, aplicaciones tecnológicas, consultores entre otros, y las empresas lo usan para reducir gastos. El problema es que para abaratar costos, las empresas emplean esa mano de obra sin brindar las condiciones de seguridad social mínimas previstas en la ley⁵⁶.

La subcontratación, subcontrata, tercerización, externalización u outsourcing, es el proceso por el cual una determinada empresa contrata los servicios de otra para realizar tareas en que ésta se especializa.

⁵⁶ Milenio Diario, Artículo Regulará la STPS la subcontratación, Mayo 2007



Las áreas que abarca la subcontratación son múltiples. Una empresa puede subcontratar servicios que van desde el almacenamiento y la distribución, hasta la mercadotecnia, la administración de nómina, mensajería o la proveeduría de cierta materia prima o componente para la industria.

Diversos factores han incidido en la expansión de este tipo de prácticas: desde del lado de las empresas, las presiones competitivas y los cambios de la organización del trabajo y la tecnología, la flexibilización de las regulaciones laborales, cuentan de manera importante. Desde el lado de los trabajadores, las altas tasas de desempleo e informalidad, así como el debilitamiento del poder de los sindicatos, los han llevado a aceptar empleos menos ventajosos. Los gobiernos han impulsado políticas industriales sectoriales que buscan alentar encadenamientos productivos entre las pequeñas, medianas y grandes empresas, así como políticas laborales encaminadas a facilitar cualquier estrategia empresarial que favorezca la flexibilidad en el manejo de la mano de obra, cerrando muchas veces los ojos a las violaciones de los derechos laborales (Spiot, 2005; y García, Mertens y Wilde, 1996⁵⁷)

La subcontratación laboral, al igual que otras formas atípicas de trabajo se traduce necesariamente en relaciones laborales precarias. Se advierte que no se trata de una distinción siempre nítida o exenta de arbitrariedad. Los trabajos precarios tienen a diferencia de las formas atípicas incertidumbre en cuanto a la continuidad del trabajo; menor control del trabajador sobre las condiciones del trabajo, los salarios o el ritmo del trabajo; mayor desprotección frente a la cobertura social, las prácticas discriminatorias, los despidos arbitrarios o las condiciones de trabajo inadecuadas, remuneraciones asociadas a la pobreza y a una inserción social insegura. Diversos estudios asocian a los trabajadores de subcontratación con todas estas formas de precariedad laboral (Bronstein, 1999; Supiot, 2005; De Buen Lozano, 2005; De la Garza, 2005).

⁵⁷ Una investigación que incluye cinco estudios de caso en distintos sectores industriales de México expone que las principales ventajas, no siempre conseguidas, aluden al interés de optimizar la utilización de la capacidad instalada de las empresas, la creación de un esquema de desarrollo de proveedores, la sustitución de inversiones por procesos de subcontratación, y el permitir una mayor especialización de las empresas en la fabricación de productos, piezas o subensambles, así como generar mayor transferencia tecnológicas entre empresas. Las desventajas u obstáculos, los sindicatos mencionan los problemas que se generan al cerrar departamentos de las empresas y las adversas condiciones de trabajo de los subcontratistas, inferiores a las de la empresa principal. Los apoyos del gobierno mexicano a esta estrategia se menciona la creación de bolsas de subcontratación y el Sistema de Subcontratación Industrial, mismos que habían tenido un desarrollo limitado. (García, Mertens y Wilde, 1996)



En México, según cifras de la consultora IDC⁵⁸, sólo el mercado de outsourcing en tecnologías de la información en 2005 vale 357 millones de dólares, el outsourcing ha manifestado un crecimiento del cinco por ciento anual, convirtiéndose en una región con potencial para estas prácticas. La consultora en tecnología IDC calcula que en nuestro país 49% de las empresas con más de 500 empleados ha utilizado al menos en una ocasión el outsourcing, y 13% del sector gobierno también lo ha implementado.

El Centro de Estudios Sociales y Opinión Pública de la Cámara de Diputados calcula que hay 2.4 millones de trabajadores en México bajo esta modalidad⁵⁹.

En lo personal como ya lo he mencionado; lamentablemente el único objetivo de estas prácticas empresariales es amenazar la estabilidad laboral; ya que no solamente buscan mayor especialización también quieren reemplazar la mano de obra contratada directamente para abatir costos, eludir a los sindicatos y ganar flexibilidad en el manejo de las relaciones laborales, sobre todo cuando existen contratos o convenios colectivos.

Los principales derechos laborales que resultan amenazados por estas formas de contratación y que establecen una “desigualdad de trato” respecto de los trabajadores en relaciones estándar o típicas, se encuentran el principio de la estabilidad en el trabajo, el derecho a un salario remunerador y a condiciones de trabajo dignas, los derechos colectivos, la protección en caso de insolvencia de la empresa contratista, las normas en materia de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo. La *estabilidad laboral*⁶⁰, es la fuente de los demás derechos laborales, hay incluso razones objetivas

⁵⁸Castro Emmanuel, Milenio Diario, Outsourcing ¿Cómo y para qué?

⁵⁹ ídem

⁶⁰ Bensusán Graciela, Citado por: Bouzas Ortiz Alfonso, Propuestas para una reforma laboral democrática, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados Congreso de la Unión, LX Legislatura, Julio 2007, pág.137



que la afectan en estas circunstancias como es el hecho de que las contratistas tengan por lo general contratos de corta duración con las empresas usuarias.

A pesar de la expansión de estas y otras formas de contratación, la legislación laboral latinoamericana continua suponiendo en su diseño que el trabajo asalariado bajo formas “típicas”, “seguras” y de “tiempo completo e indefinido” sigue siendo al menos la regla general en la mayor parte de los países, mientras que las formas “atípicas” y “precarias”, como las que atañen a la subcontratación, se consideran como alternativas excepcionales.

En mi opinión esto recae en un problema que empeora día a día ya que si no se tiene un equilibrio entre trabajadores típicos (asalariados) y atípicos generando un desequilibrio en el mercado laboral como está ocurriendo ya que el número de trabajadores no asalariados es mayor dentro de la población económicamente activa respecto al de los asalariados como es el caso de México. “Al no tomar nota fehaciente de este fenómeno y de cómo asegurar una protección efectiva en las nuevas circunstancias (fragmentación de la comunidad laboral, debilidad de los sindicatos, altas tasa rotación, evasión de las obligaciones en materia de seguridad social, transiciones laborales más vertiginosas del empleo al desempleo o del sector formal al informal), la vulnerabilidad de los trabajadores aumenta”⁶¹. Esto se debe a que las regulaciones laborales heredadas no están adecuadamente diseñadas para enfrentar tales circunstancias. Un sistema de indemnizaciones que depende en gran medida de la buena voluntad o de la capacidad de los empleadores para hacerlas efectivas o, de un sistema de justicia lento, parcial e ineficiente, puede resultar completamente inadecuado para un trabajador que enfrenta frecuentes episodios de despidos.

El titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), *Javier Lozano*⁶², afirmó que será regulado el outsourcing o sub-contratación, práctica que realiza un número creciente de empresas. Lozano comentó también que existen empresas que subcotizan al IMSS y niegan el respaldo de un sindicato a sus trabajadores, lo cual genera incertidumbre sobre su futuro.

⁶¹ Según Perry (2007), el sector informal estaría ocupando a 60% de los trabajadores en México (frente al 54% en promedio en América Latina), a la vez que 75% de los trabajadores no están inscritos en sistemas de retiro (Samaniego, 2005)

⁶² Milenio Diario, Artículo Regulará la STPS la subcontratación, Mayo 2007



En la actualidad las cifras del outsourcing en nuestro país son alarmantes realmente ya que a estar en los primeros veinte lugares a nivel mundial en la utilización del outsourcing, el crecimiento anual que está teniendo; sin dejar a un lado el costo que genera esta práctica son impresionantes⁶³.

- ❖ 19 sitio que ocupa México en el mundo en la utilización del outsourcing.
 - ❖ 2.4 millones de personas trabajan con esta modalidad.
 - ❖ 19.5% crecimiento anual de este tipo de contratación.
 - ❖ 38.7% aumento del número de empresas dedicadas a la contratación outsourcing, según el INEGI.
 - ❖ 781 MDD, valor del mercado mexicano de outsourcing en tecnología.
 - ❖ 18% crecimiento esperado en 2007.
 - ❖ Más de 50% del personal que labora para los bancos actualmente no están en la nómina de las instituciones, sino en empresas prestadoras de servicios.
-
- ❖ Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), al cierre de 2008, las instituciones reportaron una plantilla de 100 mil empleados y los que están por contrato con un tercero suman 56 mil.
 - ❖ En las circunstancias actuales, las compañías no se comprometen a contratar a un empleado de planta, ya que por cada peso de sueldo que le pague debe destinar de 30 a 40 centavos en prestaciones, además de desembolsar fuertes sumas al despedirlos cuando bajen sus ventas.

Un informe parcial denominado Situación general del empleo en México, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), revela que no sólo han perdido su trabajo los obreros calificados, sino también personal de mayor nivel de escolaridad, como los profesionistas. Un sector que no había resaltado en esta contabilidad y que también registra un porcentaje importante de desempleo en el periodo son los profesionales y personas que ofrecen servicios a las empresas.

⁶³ ídem



En este rubro, más de 82 mil 800 personas perdieron su trabajo.

La información oficial también indica que en lo que va de 2009, en 24 de las 32 entidades federativas se ha caído el nivel de empleo, y entre las más afectadas se encuentra: *Chihuahua*⁶⁴, donde se estima que más de 79 mil 277 personas perdieron su trabajo y se contrajo en 4.2% el nivel de empleo en este lapso.

Asimismo está *Tamaulipas*, donde la baja comenzó desde septiembre del 2008, y desde ese mes a febrero de 2009 registró una pérdida de 40 mil 865 empleos. "*Nuevo León, Baja California y Aguascalientes* registraron contracciones sistemáticas desde octubre de 2008 a febrero del presente año, acumulando pérdidas de 66 mil 670, 60 mil 970 y 11 mil 430 empleos, respectivamente", señala. En el *Distrito Federal*⁶⁵, se acumuló una pérdida de 82 mil 500 empleos, y en el estado de México, 50 mil 200.

3.5 ARTÍCULOS 12, 13, 14 y 15 FIGURA DEL INTERMEDIARIO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ⁶⁶

Dentro de la LFT, contempla la figura del **Intermediario (artículo 12)** definiéndolo: como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. La subcontratación u *outsourcing* abarca la subcontratación de procesos hasta la contratación de personal en las empresas.

La primera de ellas consiste en que la empresa contratista confía la elaboración o producción de ciertos bienes, también pueden contratarse servicios, a la contratada quien lo hace con sus propios recursos materiales y humanos asumiendo sus propios riesgos. También puede darse el caso de que

⁶⁴ ídem

⁶⁵ ídem

⁶⁶ <http://www.alcemx.com/Blog/2008/09/10/vencimiento-del-plazo-para-la-ratificacion-de-domicilios-en-secretaria-de-economia/>



la empresa contratista confíe a la contratada alguna actividad en la que no tenga tanta habilidad por no formar parte de su actividad principal.

La subcontratación de procesos viene a ser de gran ayuda un motor en la eficiencia, especialización, productividad y especialización de la industria. El problema aquí a mi modo de ver; es que la empresa contratada o intermediaria aparte de que realiza de forma exclusiva trabajos para la contratante o beneficiaria del bien o servicio también tiene que hacerse cargo de todos los supuestos problemas que recaigan por la relación obrero patronal independientemente de si tiene los recursos suficientes para hacerlo; lo anterior es una violación a los derechos de los trabajadores pues la subcontratación sólo se hace con el ánimo de evadir obligaciones patronales, y no dar el mismo tratamiento en cuanto a prestaciones y condiciones en general todos los trabajadores que laboral para la beneficiaria.

No obstante aunque en la LFT **artículo 13** que a la letra dice: No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Lo anterior nuevamente recae en la forma en cómo se presentan las relaciones laborales entre ambas partes; ya que si solo de forma solidaria la empresa beneficiaria quisiera hacerse cargo de las obligaciones contraídas de forma indirecta puede hacerlo, al menos así es como lo entiendo en lo personal. Es realmente algo vergonzoso ya que desde el momento de que la empresa beneficiaria subcontrata un servicio es porque supuestamente no se cuenta con una solvencia económica viable como para tenerlos en su nomina. Debe ser una responsabilidad compartida de ambas partes la subcontratante y la beneficiaria del servicio.



La Ley Federal del Trabajo en su **artículo 14**⁶⁷ dice: Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Establece el marco legal en el que se puede dar la subcontratación sin embargo empresas contratadas y beneficiarias coludidas logran evadir las responsabilidades derivadas de las relaciones con los trabajadores

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- ❖ Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- ❖ Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

La subcontratación de trabajo o servicios puede darse en varios supuestos por mencionar algunos sería el caso de que la empresa contrate con compañías que no tengan bienes propios suficientes para hacer frente a las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su **artículo 15** señala: En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

- ❖ La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
- ❖ Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el

⁶⁷ ídem



área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

En este caso se trata de empresas que contratan trabajadores quienes en realidad prestan sus servicios en otras empresas. Aunque lo anterior en mi opinión no siempre se lleva a cabo ya que en ocasiones la empresa cuenta con bienes propios suficientes para cumplir con las obligaciones patronales. En estos casos la subcontratación de personal no es con motivo de cubrir una incapacidad o alguna otra eventualidad sino evadir sus responsabilidades patronales pues es muy común que en una misma empresa existan trabajadores de la misma categoría con iguales obligaciones pero muy distintos derechos y salarios la única diferencia es que son personal subcontratado aunque laboren bajo las mismas instalaciones de la empresa beneficiaria.

En la actualidad no solamente se limita la subcontratación a empresas de subcontratación, o intermediaria sino que los empresarios están creando sociedades propias; que tienen personalidad jurídica propia y por lo tanto pueden contratar a sus propios trabajadores, se podría decir que no existe relación alguna entre la beneficiaria y la intermediaria; pero eso un engaño ya que pertenecen al mismo dueño; esto con el único afán de protegerse legalmente, porque de hecho son hasta los mismos representantes legales de las empresas beneficiarias. En la actualidad la legislación se ha quedado un poco corta ya que es necesario reglamentar y establecer qué actividades se pueden contratar a través de intermediarios.

3.6 LA SUBCONTRATACION LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS: ¿PROBLEMAS DE DISEÑO INSTITUCIONAL O DE IMPLEMENTACIÓN? (OUTSOURCING)⁶⁸

Analizar las diferentes formas que han asumido los procesos de subcontratación laboral en el contexto de la globalización y la reestructuración productiva e identificar las causas de los problemas que se registran para proteger a los trabajadores bajo estas modalidades, que equivalen a más de diez por ciento de la totalidad de los asalariados mexicanos. Lo anterior se convierte en un debate acerca de que aspectos de la legislación laboral deben ser reformados, para lograr un mejor equilibrio

⁶⁸Bensusán Graciela, Citado por: Bouzas Ortiz Alfonso, Propuestas para una reforma laboral democrática, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados Congreso de la Unión, LX Legislatura, Julio 2007, pág.129-156



entre los requerimientos de flexibilidad en el manejo de las relaciones obrero-patronales en los que se inspira la subcontratación de servicios, productos, y mano de obra y la protección para los trabajadores en sus condiciones de empleo.

La hipótesis de trabajo que orienta esta indagación sostiene que los principales problemas para proteger a los trabajadores subcontratados se relacionan tanto con un diseño inadecuado de la legislación como con la dificultad para hacerla efectiva por la debilidad y mala calidad del sistema de representación sindical y el enorme déficit de fiscalización estatal en el cumplimiento de derechos fundamentales, desemboca en una ciudadanía laboral de baja intensidad y una mayor vulnerabilidad para los trabajadores en el nuevo contexto económico.

Los principales problemas de diseño se encuentran la insuficiencia de las reglas destinadas a establecer una responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la beneficiaria y a extender la negociación colectiva a lo largo de las cadenas productivas. Las deficiencias en materia de fiscalización afectan la efectividad del sistema de seguridad social (IMSS- SAR) y de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, estas últimas a cargo de la Inspección Federal del Trabajo, así como al sistema de justicia laboral, mecanismos que de funcionar correctamente mejorarían sustancialmente las condiciones de los trabajadores subcontratados sin necesidad de cambio legal alguno⁶⁹.

Otros factores se relacionan con el contexto adverso en el que funcionan estas instituciones: baja legitimidad de la protección a los asalariados en el discurso gubernamental y empresarial, debido a las fuertes presiones competitivas, y el lento crecimiento de empleos formales protegidos, lo que redundando en una mayor disposición de los trabajadores a aceptar trabajos de “segunda” o sin la debida protección institucional (Bensusán, 2006 y 2007)

LA SUBCONTRATACIÓN COMO FORMA ATÍPICA DE LA RELACIÓN LABORAL: DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y LÓGICA DE LOS ACTORES.

⁶⁹ El accidente de la Mina de Pasta de Conchos, en febrero de 2006, puso de manifiesto las implicaciones de los procesos de subcontratación en cuanto a la desprotección de los trabajadores bajo este régimen. Casi la mitad de los trabajadores fallecidos (un total de 65) trabajaban para una empresa subcontratada, percibían menores salarios, no estaban dados de alta en el IMSS o lo estaban con salarios menores a los reales. La empresa principal termino haciéndose cargo de las indemnizaciones. (Cereal, 2007)



La aparición o expansión de formas atípicas de la relación laboral bajo diseños institucionales que no garantizan adecuadamente la protección del trabajador en tales circunstancias, constituye una de las transformaciones más importantes asociadas a la globalización y la reestructuración productiva. Es el caso de distintas formas de aprendizaje o contratos de formación, tales como becas o pasantías, los empleos eventuales a través de agencias de contratación de empresas que se ocupan del manejo de las relaciones laborales, así como otras formas de subcontratación (de procesos, productos o servicios) que buscan aumentar los márgenes de discrecionalidad del empleador, reducir costos, eludir la presencia de sindicatos y/o una mayor especialización.

Algunas de estas formas tienen larga data pero cobraron mayor relevancia en el nuevo contexto. Ejemplos de trabajos atípicos tradicionales son el trabajo a domicilio en general (muy extendido en la industria del vestido), el trabajo eventual o el trabajo a tiempo parcial, que ha aumentado significativamente en algunos países. Algunas modalidades son posibles por las nuevas tecnologías informáticas, como el trabajo a domicilio de tele marketing. Otras recuperan viejas prácticas, como los empleos triangulados por medio de empresas que se hacen cargo del manejo de las relaciones con los trabajadores (conocidas como empresas de mano de obra), contribuyendo a que las empresas usuarias eludan sus responsabilidades laborales. Estas formas atípicas de contratación se han extendido de mayor manera en la industria y los servicios en las dos últimas décadas pero han existido desde siempre en sectores como la construcción, donde la figura del contratista triangulo tradicionalmente las relaciones laborales entre los trabajadores y los dueños de las obras.

Según *Córdova (1986)*, las formas atípicas son denominadas así por contraste con el trabajo típico o subordinado a cambio de un salario y para un solo empleador, en el local del empleador, bajo jornada completa y por lo general por tiempo indefinido. La ausencia de una de estas características da lugar a la atipicidad misma que es clasificada en tres modalidades: trabajo por cuenta propia, contrataciones atípicas (bajo relaciones de intermediación o triangulares; a domicilio y a distancia, en jornada parcial y tiempo de trabajo flexible o trabajo de duración por tiempo u obra determinada, entre las más importantes) y trabajo clandestino (no declarado, familiar o en micro empresas evasoras).

Estas formas atípicas incluyen por tanto desde la autentica intermediación por la cual intervienen en la contratación agencias que proporcionan personal temporal o definitivo a las empresas



(que se asume directamente como empleadoras⁷⁰) hasta relaciones triangulares de subcontratación entre empresa por las cuales la empresa beneficiaria o usuaria externaliza parte del procesos de trabajo o el manejo de las relaciones laborales (mediante empresas de mano de obra), deslinándose de cualquier vinculo formal con los trabajadores y reduciendo sensiblemente los costos⁷¹.

Las oportunidades para externalizar partes de los procesos de trabajo se ampliaron sustancialmente con base en los cambios tecnológicos y organizativos y llevaron a trasladar afuera de la empresa actividades consideradas como secundarias o periféricas (tareas de mantenimiento, limpieza y otros servicios) pero también otras que difícilmente pueden distinguirse de las que constituyen su actividad central.

En lo personal lo anterior solo recae en la verdadera problemática en la que se encuentra el mercado laboral en la actualidad ya que gracias a esto existen distintas formas de arreglos o bien de prácticas que se conocen como subcontratación. Según *Bronstein, 1999* dice que existe una tipología, que distingue entre la subcontratación de “producción”, “obra”, “servicios”, “tareas” y “mano de obra”, todas las cuales pueden combinarse a fin de generar “formas mixtas”. El autor distingue dos situaciones diferentes: el suministro de mano de obra por medio de un intermediario, una de cuyas variaciones es el suministro de mano de obra mediante una empresa de trabajo temporal o de servicios eventuales. El rasgo compartido es el mantenimiento de un contrato o relación de trabajo formal con el que se suministra la mano de obra y una relación de subordinado de hecho con la empresa usuaria. Una segunda forma de subcontratación laboral se refiere a la prestación de servicios personales o realización de labores o tareas en beneficio de la empresa usuaria, bajo un contrato comercial o civil,

⁷⁰ Las conocidas “empresas de mano de obra” se dedican a proporcionar personal temporal para cierto tipo de servicios especializados, si bien en el contexto de la restructuración han tendido a hacerse cargo de la contratación de los trabajadores, por lo cual desaparece la relación laboral entre estos y la empresa beneficiaria. Ejemplo mundial es la empresa ManPower, principalmente proporciona trabajadores temporales. (De Buen, 2001, p. 95)

⁷¹ El interés de eludir los costos no salariales es uno de los motivos de la extensión de estas formas atípicas. Por ejemplo en Argentina, el costo no salarial entre un empleo temporal y uno indefinido pasaba de 42.6 a 32%, aproximadamente, a fines de los años 90. En Brasil por mencionar otro pasaba del 67 a 37% en 1998(Vega Ruiz, 2005, p.53) Citado por Bensusán Graciela.



modalidad que cubre practicas tales como la utilización de antiguos asalariados como contratistas que en los hechos quedan subordinados a la empresa usaría pero con independencia jurídica.

En mi opinión lo anterior solo recae en la forma en cómo se contrata al personal subordinado, el único problema, es que no se tiene ninguna relación directa con la empresa que realmente está siendo usuaria de la mano de obra pero quedan integrados de forma indirecta económicamente y dependen de las misma en la práctica.

Lo anterior solo muestra una problemática mas en cuanto a que debe delimitarse las relaciones que se establecen ente las empresas que participan en los procesos de subcontratación, de naturaleza civil o comercial, respecto de las que involucran a los trabajadores y requieren ser protegidas (derecho del trabajo), si bien existe una “zona gris” en donde es difícil identificar la naturaleza de las relaciones y si estamos o no ante una subcontratación auténtica o ante una simulación con el propósito de eludir responsabilidades laborales por parte de la empresa usuaria.

3.7 LAS RELACIONES INDUSTRIALES AFÍN CON LA FLEXIBILIDAD LABORAL⁷²

La perspectiva de “régimen de relaciones industriales” entendido como una configuración triangular entre Estado, capital y trabajo. La teoría de las relaciones industriales centra el análisis en la reestructuración del Estado, en la productiva, incluyendo las relaciones laborales.

Esta configuración tiene como ejes de análisis a actores en su calidad de colectivos como los son; sus normas y procedimientos, en cuanto al marco formal-legal de regulaciones institucionalizadas, y las relaciones que establecen, en tanto estructuras de poder: Estado, capital y trabajo (Pries, 1995:82); esto nos remite al examen de las relaciones industriales a partir del Estado, sistema político, sindicatos nacionales y asociaciones empresariales nacionales.

En este contexto interesa en especial la evolución del comportamiento de las organizaciones empresariales y sindicales a nivel político-institucional (interrelaciones Estado-sindicatos-empresas, relaciones entre sindicatos y gobierno). A este nivel el cambio de relaciones entre Estado y sindicatos

⁷² Artículo: Análisis Laboral de los Contratos Colectivos de Trabajo y la Flexibilidad Laboral; citado en www.google.com



es fundamental, en el sentido de que el acceso a la estructura política había permitido la consolidación del sindicalismo. La integración del aparato sindical al sistema político era tan fuerte, amparado en las posibilidades que el Estado daba del manejo del empleo, los salarios y las prestaciones.

Este concepto no solo comprende las relaciones de trabajo en el mercado laboral y el proceso productivo, sino las instituciones de regulación del conflicto obrero-patronal, la seguridad social e incluso los pactos corporativos entre sindicato, estado y organizaciones patronales.

Katz, Kochan (1988) dicen: que la negociación colectiva es el centro de las relaciones industriales podrían estar contempladas en tres niveles que son:

ESTRATÉGICO.- Referido a los objetivos, estructuras y estrategias de sindicatos y líderes.

FUNCIONAL.- Proceso propiamente de negociación colectiva que implica un marco jurídico laboral, instituciones, procedimientos; así como costumbres y tradiciones y el del...

WORK PLACE.- (lugar del trabajo) como se traducen las relaciones industriales y la negociación colectiva.

Los autores hacen referencia a la importancia de la separación entre Relaciones Industriales y Relaciones Laborales; estas referidas a las formas y mecanismos de interrelación de los sujetos en el marco de la organización de la producción con el fin de adoptar decisiones en torno a las condiciones de ejecución del trabajo y a la distribución de los resultados.

Las relaciones industriales según *Standing 1999* dice que: son las instituciones, normas, sujetos conformados durante el periodo del Estado Benefactor y que regula las relaciones obrero-patronales, leyes laborales, contratación colectiva y sindicalización, seguridad social, justicia laboral.

En otros términos flexibilizar el mercado de trabajo equivale a flexibilizar el sistema de las relaciones industriales en cuanto a sus:



- ❖ Mecanismos de fijación de salarios que fueran más allá de la asignación espontánea de oferta- demanda.
- ❖ Mecanismos de contratación o despido de trabajadores.
- ❖ Impuestos, gravámenes o tributos que incrementan los costos salariales tales como: cuotas de seguridad social, fondos para el despido por vivienda

3.8 TENDENCIAS Y ESCENARIOS POSIBLES DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

En el *bloque empresarial* existe consenso en implementar un proyecto flexibilizador de las relaciones industriales, sin embargo, aún no se define más que el modo de ponerlo en marcha: a través de la negociación inter organizacional con las cúpulas sindicales nacionales, con las cuales, en el curso de los años, han primado relaciones de cooperación y consenso.

Hacia dónde llevará la implementación de este proyecto; ello aún está por definirse, aunque se juegan tres supuestas configuraciones:

- ❖ Se propicia un pacto productivo entre capital y trabajadores directamente. El proyecto flexibilizador plantea la posibilidad de una mayor independencia de los trabajadores respecto a sus sindicatos nacionales y una directa y mayor vinculación de los trabajadores con sus respectivas empresas.

Lo anterior en lo personal dista mucho de la realidad ya que en ese supuesto; se abre camino a una mayor participación de los trabajadores por parte de los empresarios. Se contaría con trabajadores más capacitados, polivalentes, multifuncionales; pero ello traería consigo un problema ya que como el



trabajador cuenta con mayores habilidades y cualidades; querrá tener un mayor salario, al igual que capacidad amplia en cuanto a toma de decisiones

- ❖ Por otro lado, se propicia un debilitamiento aún mayor de los trabajadores frente a las empresas y plena disposición empresarial.
- ❖ Es un caso extremo, la desaparición del sindicalismo identificando sus políticas tradicionales como obstáculo para la modernización. De allí el discurso empresarial recordando el origen de estas instituciones, a principios del siglo pasado, con normas de más de 50 años, para ubicarse en su agotamiento y en su desfase ante la transición a un nuevo orden internacional.

Como anteriormente lo mencione el problema no es realmente el sindicalismo en nuestro país sino la forma en cómo se lleva esta figura en la actualidad dista mucho del objetivo principal que debe tener todo sindicato; deben ser de igual forma reformados a fin de no dejar desprotegidos a la clase obrera.

- ❖ Finalmente, se propicia un pacto político con el sindicalismo: fuera del trato interno obrero-patronal, pero con su presencia política, y su rectoría a nivel político institucional nacional.

Este escenario garantiza cierta seguridad a los diferentes actores, pero implica la pérdida de gran poder del sindicalismo nacional.



CUARTO CAPÍTULO

PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEGISLACIÓN

FEDERAL EN MATERIA LABORAL

La transformación del derecho laboral en México ha tomado un camino peligroso ya que los cambios que se le han intentado trazar a nuestras leyes no son más que beneficios para las empresas privadas y no para el trabajador. Que desde la aparición de la flexibilidad laboral a principios de los ochenta como medida para la integración a los mercados globalizados, ha tenido, como principio básico disminuir los derechos de los trabajadores. Este es un elemento introducido por los economistas en las relaciones capital-trabajo el cual ha transformado notablemente los derechos del trabajador que significa técnicamente el desmantelamiento de los derechos laborales.

Este apartado se dividirá en dos partes las propuestas de reforma que anteriormente se han hecho a la legislación laboral y las propuestas de reforma que en lo personal he decidido hacer a la Ley Federal del Trabajo que en la actualidad nos rige.



4.1 ANTECEDENTE Y EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN FEDERAL LABORAL⁷³

Durante más de cuatrocientos años las condiciones laborales en México han tenido una evolución en base a las relaciones laborales entre el trabajador y el patrón. Observando llanamente el panorama histórico de las relaciones laborales se hace notoria una evolución que divide en tres etapas esos cuatro siglos del trabajo en el país. Una primera etapa, caracterizada por el dominio del Imperio Español que definía las relaciones laborales más por las costumbres particulares de cada patrón que por una ley formalmente constituida.

La segunda etapa, nace con la vida independiente de México y adquiere nombre por la búsqueda de una estructura que rijan las relaciones sociales de la nueva nación. Por ello, puede referirse a esta etapa como de base constitucional, en la cual el trabajo fue considerado bajo términos legales, pero en la práctica aún sobrevivían algunas injusticias laborales heredadas de la época virreinal.

El decreto constitucional de Apatzingán de 1814, expedido por el Congreso de Anáhuac, (plataforma del constitucionalismo mexicano), encuentra su fundamento en la base humanista de “Los Sentimientos de la Nación”, documento redactado por el insurgente José Ma. Morelos y Pavón, significando este documento un tránsito a una segunda etapa definida por un interés constitucionalista de normar el trabajo de los mexicanos en estado de justicia social que eliminara los abusos de la clase patronal.

Si bien, la Constitución de Apatzingán, cuyas ideas democráticas provienen de la doctrina de la Revolución Francesa y de los modelos de las constituciones francesas, de 1793 y 1795, intentan la justicia social como uno de los grandes postulados de la Nación; esta Constitución de 1814 es el preámbulo a una nueva etapa de relaciones laborales que encontrará su formalización en la Constitución de 1857. Posteriormente, la *Constitución de 1824*⁷⁴, la primera del México independiente, consignó en el artículo 50, fracción XXIII, disposiciones interpretadas como otro de los antecedentes de la libertad de trabajo. Lo cual fue un significativo logro para los trabajadores mexicanos, pues se

⁷³ Araiza, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Casa del Obrero Mundial, Vol. I, 1975.

⁷⁴ Constitución Federal de 1824.



plasmaba por primera vez, un intento por dar una base constitucional a las relaciones laborales del país.

Por último, la tercera etapa, es el producto legal de la Revolución Mexicana, que encuentra su expresión en la *Constitución de 1917*⁷⁵. En 1931 se adoptó la primer Ley Federal del trabajo (LFT), reglamentaria del precepto anterior. Así, al asegurar legalmente las relaciones laborales entre el trabajador y el patrón, ésta última etapa ha mostrado ser el puntal de evolución laboral en México, debido a su empuje integrador, en cuanto considera al trabajador y al patrón en su conjunto, como bases indispensables del trabajo.

A fines del siglo XIX y principios del XX, las condiciones de trabajo eran sumamente desfavorables para los trabajadores de la ciudad y del campo: bajos salarios, jornadas agotadoras, ausencia de derechos, entre otros problemas.

El Artículo 123 se introdujo en la Constitución de 1917 con el fin de regular las relaciones entre trabajadores y propietarios de las empresas. Los logros principales del artículo 123 son, entre otros: Jornada máxima de trabajo de ocho horas; prohibición de trabajar a los menores de doce años; pago de salario en moneda circulante legal.

La Constitución de 1917, en general, pero particularmente los *Artículos 27 y 123*⁷⁶, representan la culminación del proceso histórico de la lucha por la conquista de derechos para el pueblo mexicano. Es así, como la nueva Constitución dio al Estado la intervención directa para defender los intereses del trabajador como clase patronal.

Así, durante la época Virreinal existieron diversas formas de relaciones laborales entre el trabajador y el dueño, relaciones que en realidad carecían de una base legal y se describían en base a las costumbres de cada terrateniente, autoridad máxima sobre el trabajador. Los tipos de relaciones laborales presentes durante el Virreinato son definidas en base a un criterio de los usos de la época careciendo de un marco legislativo. Estas relaciones son:

⁷⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

⁷⁶ Rovaix, Pastor, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, 25ª. ed. México, Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana, 1959.



- ❖ La esclavitud, sistema de dependencia absoluta en que se encuentran aquellas personas que son privadas de sus derechos y sometidas al arbitrio de un dueño que se beneficia en exclusiva de su trabajo.
- ❖ El trabajo de libre contratación o voluntario, en donde se establecieron medidas de protección hacia el trabajador como contratos por tiempo determinado, edad en que podían desempeñar ciertas actividades, exclusión de niños, mujeres y ancianos; en que el empleador se obligaba a dar trato humano a los trabajadores indígenas. Este tipo de trabajo de libre contratación se empleó en los obrajes por un salario determinado y jornada de sol a sol.

Las leyes durante estos siglos fueron dictadas por el monarca y por los corregidores, alcaldes o virreyes. Sin duda hubo ausencia de una verdadera legislación laboral que brindara protección a los trabajadores.

Sin embargo, el pensamiento insurgente de principios del siglo XIX trajo un nuevo orden social, que involucró las relaciones laborales.

En 1870, se elabora el *Código Civil*⁷⁷ para procurar dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podría ser equipado al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es, ni podría ser tratado como mercancía. El mandato es que se ejercite contrato de trabajo aplicable a todas las actividades del hombre; sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años. Aunque se garantizaba por ley cierta justicia laboral, en la práctica no se concretizaba, debido a que la Constitución solo expuso una ley de carácter general, sin que esta pudiera concretizarse en una ley específica de regulación, por ello, hubo grandes muestras de descontento personal y de grupo en toda la segunda mitad del siglo hasta desembocar en el movimiento revolucionario de 1910.

Este siglo estuvo marcado por dos acontecimientos muy importantes dentro de nuestra historia: la promulgación de la Constitución de 1917 y la instauración de la Ley Federal del Trabajo, herramientas legislativas que integran y sistematizan las relaciones laborales bajo leyes concretas,

⁷⁷ Sayeg Helú, Jorge, *El Constitucionalismo Social Mexicano*, México, 1987, t. L.



que aseguran las exigencias sociales de los trabajadores dentro de una normatividad, producto de las victorias de la clase trabajadora.

La relevancia de la *Constitución de 1917*⁷⁸ radica en su articulado que consagra garantías de tipo social a favor de los trabajadores como es el artículo 123, que eleva a un rango constitucional los derechos de los trabajadores y por otro lado garantiza que esos derechos se cumplan dentro del respeto a la propiedad privada y de la propia Constitución. También por este artículo nace el derecho del trabajo como una rama autónoma que antes consideraba al trabajo dentro del derecho público.

Así, la relación de trabajo salió del ámbito del derecho civil, lo cual benefició notablemente al trabajador, ya que anteriormente se le concebía como un contrato de arrendamiento de servicios regido solamente por la voluntad de las partes, sin mediación de normatividad oficial, lo que situaba a los trabajadores en un plano de desigualdad absoluta frente a los patrones.

El 23 de enero de 1917 se aprobaron los artículos 5 y 123 constitucionales, quedando establecidos en México los derechos de los trabajadores tras varios siglos en materia de derecho. Así los derechos conquistados en 1917 obligan al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados a expedir leyes sobre el trabajo.

Ahora bien, una de las modificaciones de mayor trascendencia fue la realizada en 1929, por la cual se otorgó carácter federal a la legislación laboral ante la diversidad de normas estatales con disposiciones encontradas, incompletas, promulgadas en las distintas entidades federativas que significaban un obstáculo para la consecución de la igualdad entre los mexicanos. Precisamente este interés unificador deriva en la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, con la cual se intenta integrar y sistematizar el ambiente laboral mexicano bajo una normatividad efectiva.

En ese mismo año, el Presidente de la República, licenciado Emilio Portes Gil, presenta una iniciativa para reformar la Constitución, en la que se plantea la necesidad de expedir una "Ley del Trabajo" de carácter federal, para que tanto los derechos como las obligaciones de obreros y patrones

⁷⁸ idem



sean uniformes y así dar término a los conflictos existentes en los estados, debido a la diversidad de leyes al respecto.

El 18 de agosto de 1931 se expide la primera *Ley Federal del Trabajo*⁷⁹, que promueve el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores. Así, dicho ordenamiento ofrecía a la autoridad todos los mecanismos necesarios para sostener un régimen laboral y a la vez flexible de relaciones laborales, esto es, control estatal en el nacimiento de sindicatos, representación de los trabajadores, así como libertad patronal en la dirección y administración de empresas.

En 1970 surge una “nueva” Ley Federal del Trabajo, cuya elaboración quedó a cargo de una comisión redactora designada por la Secretaría del Trabajo y que fue presentada al Congreso como iniciativa presidencial, pero que mantuvo las características básicas de la ley de 1931. Se incluyó, por ejemplo, la reglamentación del derecho constitucional a la vivienda, que daría forma a la creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit); eliminación de algunas normas restrictivas del derecho de huelga, introducidas en 1941; cambios en el registro de asociaciones y una reforma de aspectos procesales, que se volverían a modificar en 1980.

De esta manera, hasta la legislación vigente, las relaciones laborales han alcanzado su máximo grado de evolución desde la consideración constitucional del trabajo en 1824, pasando por las garantías aseguradas en la Constitución de 1917 hasta la instauración de una Ley Federal nacida en 1931 y modificada en 1970. Como es sabido la actual legislación que rige las relaciones laborales del país son la herencia de la Revolución Mexicana plasmada formalmente en la Constitución de 1917, con lo cual, se dio pie a la Ley Federal del Trabajo.

En lo personal como antes lo mencione las condiciones del país y del mundo han cambiado en muchos aspectos, la globalización, las nuevas tecnologías, los tratados internacionales de comercio, entre otros aspectos, presentan una nueva perspectiva laboral para las organizaciones sindicales y empresariales, e inclusive para el gobierno, por ello es prioritario que el esquema de revisión de la legislación laboral vigente considere los nuevos retos económicos, políticos y sociales que enfrenta nuestro país.

⁷⁹ idem



En lo personal todo cambio requiere de convenios, negociaciones de las partes involucradas en este caso debe ser tanto del Gobierno, Empresarios (patrones) y de la clase trabajadora; ambas partes deben sentarse a dialogar acerca de todas las propuestas de reforma que se han ido gestando a lo largo de dos décadas en las cuales nuestra legislación laboral no ha tenido ningún cambio.

En mi opinión es justo y necesario realizar varias reformas en los artículos de nuestra legislación laboral desde el cambiar o modificar el simple hecho de que la relación laboral ya no solamente es entre el empleador y el empleado esto gracias a la subcontratación que dista de ser parecida a la figura de intermediario que maneja la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 12 al 15; entre otros.

Como anteriormente lo comente este capítulo estará dividido en dos apartados el primero todas las propuestas o proyectos de los principales actores políticos y sociales del país con el único fin de reformar la legislación laboral.

4.2 LEGISLACIÓN COMPARADA: PRINCIPALES TENDENCIAS⁸⁰

En América Latina, existían reglas que supuestamente buscaban evitar la utilización de la intermediación y la subcontratación como un recurso para eludir las responsabilidades patronales. No se imponían hasta muy recientemente restricciones institucionales significativas.

Estas prácticas fueron impulsadas con diversas políticas sectoriales sobre todo a partir de los años noventa, en la actualidad varios países están endureciendo las reglas para contrarrestar los efectos adversos sobre los trabajadores, debido a las limitaciones de las regulaciones tradicionales frente a un fenómeno que ha llevado a expandir en forma alarmante la precariedad laboral.

⁸⁰ Bouzas Ortiz Alfonso, Propuestas para una reforma laboral democrática, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados Congreso de la Unión, LX Legislatura, Julio 2007, pág.139-154



La legislación laboral latinoamericana proporciona criterio más o menos semejantes en los distintos países para determinar el carácter subordinado o independiente del trabajador (de lo cual depende la aplicación de la legislación laboral) y hace predominar el principio de realidad: no importa cuál sea la forma que asuma la relación sino lo que ocurre en los hechos⁸¹. Este principio se aplica en los casos de relaciones bajo subcontratación laboral destinadas a la prestación de servicios personales o a la realización de labores, caso en el cual deberá determinarse si se trata de trabajo subordinado o independiente.⁸²

Otros criterios a distinguir en las figuras del patrón/empleador, contratista, intermediario y empresa beneficiaria (o usuaria), como es el caso de los siguientes:

- ❖ Cuando el contratista es una empresa “genuina”, la empresa usuaria no es considerada como “empleador” pero puede asignársele responsabilidad en determinadas circunstancias, tales como cuando el contratista se vuelve insolvente o no puede responder ante un riesgo o enfermedad profesional.
- ❖ Las diferencias entre la figura de “contratista” y el “intermediario” –presentes en relaciones triangulares- no siempre son nítidas, pero se tiende a considerar que este último es quien exclusivamente se ocupa de conectar al trabajador con el empleador, es decir proporciona trabajadores para desempeñarse en la empresa de un tercero (México, Colombia, República Dominicana y Venezuela).

⁸¹ Según Bronstein (1999), este principio proviene de la doctrina uruguaya, expresada en la obra del jurista Plá Rodríguez, y ha sido recogida en diversas legislaciones como la mexicana-que desde 1970 establece una presunción de existencia de la relación de trabajo entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe-, así como en República Dominicana y Panamá

⁸² De acuerdo con la propuesta de recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación discutida por la OIT en 1997 y 1998, los criterios para decidir cuándo la subcontratación de tareas debe ser equiparada a una relación laboral serían los siguientes: a) forma de determinar el trabajo (general o particular); b) tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo (considerando que tanto se equiparan a las normas laborales); c) forma de efectuarse el pago(a intervalos regulares e irregulares; d) trabajo personal, supervisión y control disciplinario(supervisado o no supervisado); e) inversiones, suministro de materiales o maquinaria; y f) otros, como la distribución de ganancias y pérdidas, la regularidad o exclusividad del trabajo, etc. (Bronstein, 1999,p.21)



- ❖ El contratista es un empleador que contrata obras o partes de la obra en beneficio de otro, cuenta con los elementos propios y suficientes para cumplir con las responsabilidades respecto a los trabajadores, tal como lo establecen las legislaciones mexicana, dominicana, panameña, guatemalteca y costarricense. Si no se cuenta con estos elementos, tanto el contratista como el beneficiario/usuario son solidariamente responsables de los trabajadores.

En algunos países la legislación autoriza expresamente la existencia de relaciones triangulares, como es el caso de las conocidas como “empresas de mano de obra” o “empresas de trabajo temporal”, en donde corresponde a estas la responsabilidad mayor frente a los trabajadores, mientras las empresas principales o usuarias, en cuyas instalaciones se desempeñan los trabajadores, tienen la obligación de mantener adecuadas condiciones de seguridad e higiene. Se celebran para ello dos contratos: uno entre ambas empresas, cuyo objeto es el que la empresa de trabajo temporal proporcione trabajadores a la empresa usuaria, por lo que ésta paga una determinada cantidad, y otro entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador, con el propósito de estipular las condiciones de trabajo⁸³.

Una restricción importante es que no se permite que por esta vía se cubran puestos de trabajo permanentes, correspondientes a la actividad normal de la empresa, además se exige que se cumplan determinados supuestos para que se admita la intervención de esta agencia o empresa, tales como que se trate de puestos de trabajo temporales normales o de una especialización determinada, de necesidades extraordinarias o estacionales de producción o servicios.

El *Convenio 181 de la OIT (1997) sobre Agencias de Empleo Privadas*⁸⁴, no legitima esta figura toda vez que el anterior no ha sido ratificado por México. La legislación mexicana no prevé de

⁸³ Un ejemplo en México de este tipo de prácticas se encuentra en empresas electrónicas como IBM, donde se ocupaban indirectamente más de siete mil trabajadores y se reconocían como propios menos de 10%, bajo una doble protección para dicha empresa: por una parte, utilizando proveedores externos y por otra, agencias de empleo que proporcionan a éstos el personal. (CAFOD, 2003)

⁸⁴ Bouzas Ortiz Alfonso, Propuestas para una reforma laboral democrática, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados Congreso de la Unión, LX Legislatura, Julio 2007, pág. 142



manera especial el caso de las “empresas de mano de obra”, aunque operan en los hechos lo que significa que no se exigen requisitos específicos como en otras legislaciones y se rigen por los principios generales relativos a las figuras del intermediario y el subcontratista. Igualmente, la solidaridad entre empresas y la equiparación de condiciones solamente se consideran cuando la empresa contratista no tenga los elementos propios y suficientes para cumplir sus responsabilidades con los trabajadores.

4.3 INICIATIVAS DE REFORMA A LA LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO⁸⁵

La última reforma laboral significativa realizada en nuestro país data de 1970, es decir, a poco más de tres décadas se han formulado una gran cantidad de planteamientos y se han expresado un sinnúmero de argumentos para modificar la legislación laboral.

De lo anterior se deslinda toda una serie de iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo en varios artículos relacionados en su mayoría a la forma de contratación colectiva, por lo que se presenta a grandes rasgos estas propuestas que corresponden a varios partidos políticos, organizaciones empresariales; así como también a varios sindicatos de trabajadores. Se divide en varios apartados iniciando con él:

❖ PROYECTO EMPRESARIAL

Las propuestas presentadas por la COPARMEX, expresan en gran medida la posición de los grupos empresariales del país, la concepción de la que parten estos grupos, es compartida en aspectos nodales por el grupo gobernante: productividad, modernidad, flexibilidad son las consignas que guían este proyecto. Por flexibilidad entienden: aumentar o disminuir el término de la jornada de acuerdo a sus intereses; establecer libremente la duración de los contratos individuales de trabajo, utilizar a los trabajadores libremente en cualquier puesto de trabajo, regresar a la contratación a prueba o a los contratos de aprendizaje.

⁸⁵Cantón Zetina Óscar (Senador), Presidente del Instituto de Investigaciones Legislativas del Senado de la República (IILSEN), Agosto 2002



Por modernización entienden, la desaparición del principio de estabilidad en el trabajo, aumentar las causales de despido, la negociación libre en “un marco de franca libertad y concertación” de los retiros y las indemnizaciones. Por productividad entienden el aumento de las cargas de trabajo, al condicionamiento del salario al aumento de estas cargas de trabajo, salario por hora, la desaparición de los salarios profesionales, de premios y recompensas para el trabajador competitivo.

En lo personal esta propuesta lo único que desea es tener nuevamente el control por parte del empresario para hacer y deshacer las relaciones laborales como mejor les plazca; beneficios amplios para los patrones dejando en segundo término al trabajador ya sea competitivo o no. Es una propuesta injusta ya que ambas partes deben ganar no solo una.

❖ EL PROYECTO DE LOS TRABAJADORES

En lo que respecta a las propuestas de la mayor parte de la dirigencia sindical, integrada por el Congreso del Trabajo, se ha evidenciado la inexistencia de una propuesta conjunta de las organizaciones que integran el Congreso del Trabajo.

La CTM y otras organizaciones además de los planteamientos generales en contra de la propuesta de la COPARMEX, ha venido planteando de tiempo atrás una serie de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo como el salario remunerador, semana laboral de 40 horas con pago de 56, aumento de la cuota patronal al INFONAVIT, periodos vacacionales más extensos, aumento de la prima de Antigüedad. Además ha planteado la necesidad de federalizar los tribunales de trabajo.

En la actualidad la mayoría de los líderes sindicales están más preocupados por el poder que les genera el estar al frente de alguna federación, confederación que por el bien estar de sus agremiados; aunque sus propuestas no son del todo malas en lo personal son un poco incoherentes ya que ningún patrón aceptaría pagar semanas laborales de 56 horas; si el trabajador labora solo 40 horas al menos no si se sigue el concepto de salario remunerador.

❖ ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



El principio de estabilidad en el empleo se refiere a la garantía o derecho del trabajador a permanecer en la unidad de trabajo, mientras la razón por la que fue contratado persista o, como dice la ley y la jurisprudencia mexicana, mientras subsista la materia de trabajo o la causa generadora de la relación laboral.

Este principio ha sido cuestionado por el elevado costo de producción de las empresas con planta permanente de trabajadores y por los derechos que generan estos por su antigüedad.

También se argumenta que existen empresas de producción temporal que se ven obligadas a prescindir de un sector de trabajadores o contratar algunos de manera eventual.

Algunas críticas a la legislación actual señalan que la ley es extremadamente protectora de la estabilidad y la permanencia de los trabajadores y en consecuencia los empleadores proponen que prácticamente todos los contratos sean por tiempo determinado (trabajo eventual). Además, la tendencia que ha venido manifestándose en el sentido de aumentar el número de trabajadores de confianza en detrimento de los de base o sindicalizados, de incrementar a los eventuales en detrimento de los contratados por tiempo indeterminado sin que las condiciones de la producción así lo requieran, están vulnerando el principio de estabilidad, como principio general.⁸⁶

En mi opinión las diferentes formas de contratar personal en la actualidad como lo son: trabajadores eventuales, por obra determinada, subcontratados; entre otros, son prácticamente el sinónimo de inestabilidad laboral; no puede llamarse de otra forma, porque; solo se contratan por períodos; aunque en muchas ocasiones si el personal es subcontratado puede durar más su estadía laboral; pero no deja de generar inseguridad a los trabajadores.

En relación con este aspecto se ha referido que ante el enorme número de conflictos jurídicos derivados del despido de trabajadores, debe establecerse lo siguiente: se debe adicionar un párrafo inicial a la fracción XXII del apartado A, de la siguiente manera: “El patrón solo podrá rescindir el

⁸⁶ Fernández Souza, Jorge. “Los principios del Derecho del Trabajo” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.



contrato del trabajador por causa justificada y mediante juicio sumario seguido ante junta competente⁸⁷.

Por otra parte, probablemente uno de los planteamientos más significativos en cuanto a la modificación del principio de estabilidad en el empleo es el propuesto por Coparmex en su documento de propuestas preliminares para la discusión del ante proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo. Bajo el punto denominado “Flexibilizar la normatividad de las relaciones individuales de trabajo”, se emitieron entre otras propuestas las siguientes:

- ❖ Permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos colectivos de trabajo.
- ❖ Flexibilizar los casos de contratación por tiempo determinado.

Al respecto, diversas agrupaciones de trabajadores, entre ellas la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, han señalado que bajo esta orientación claramente lo que se reivindica son principios de Derecho Privado como la autonomía de la voluntad y la libre contratación, los cuales fueron especial objeto de consideración en la concepción misma de la Garantía Social en materia de trabajo en nuestra legislación, y que precisamente fueron eliminados.

Por otra parte, dejar la duración de las relaciones de trabajo al libre juego de los factores de la producción, da mayor inseguridad en el empleo⁸⁸.

❖ JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En este punto se han planteado distintas propuestas en torno a la necesidad de reestructurar el funcionamiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, algunas de las cuales plantean la autonomía de estos órganos de justicia laboral o bien la federalización de los mismos con

⁸⁷ Escuinca Muñoz, César. “Reformas al Artículo 123 Constitucional”. Op. Cit.

⁸⁸ Meza, María Eugenia. “Estabilidad, jornada y salario” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.



el objeto de que los trabajadores puedan ventilar sus asuntos con la garantía de que ninguna influencia patronal, partidista o gubernamental atente contra las prerrogativas consagradas en la legislación laboral.

Al respecto el jurista Néstor de Buen ha planteado que el problema principal de las juntas de conciliación y arbitraje radica en dos aspectos. El primero atiende a su integración sectorial, el segundo, a su clara dependencia de los poderes ejecutivos. Considera que la integración sectorial de las juntas genera una injusticia parcial en perjuicio de sindicatos y trabajadores. Pero inclusive, cuando no existen esos intereses, la justicia laboral resulta ineficaz por cuanto los representantes votan a favor de su representación y, en definitiva, quien resuelve es el representante del gobierno.

Por otra parte, menciona que la dependencia de las juntas de conciliación y arbitrajes de los poderes ejecutivos federales y locales, se manifiesta en dos aspectos. El primero por cuanto el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) es designado por el Presidente de la República y los de las juntas locales por el Jefe de Gobierno Distrito Federal o los gobernadores de los estados. El segundo es la dependencia derivada de que el presupuesto para su funcionamiento está integrado, en todos los casos, al presupuesto de los poderes ejecutivos. En el caso particular de la JFCA, se incorpora al de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esas dos dependencias –desde el punto de vista de Néstor de Buen- pueden y suelen traer de la mano una tercera: las resoluciones de las juntas de conciliación y arbitraje no se dictarán de manera que afecten a los intereses de los organismos en los que el Estado tenga interés directo o indirecto. Por ello, considera que sería adecuado encontrar un nuevo camino para la justicia laboral, establecer jueces de lo social que fueran acompañados de representantes sectoriales. Estos jueces formarían parte del Poder Judicial para romper sus ataduras con el Poder Ejecutivo⁸⁹.

❖ CONTRATOS DE PROTECCIÓN

⁸⁹ De Buen, Néstor. “Crisis de las Juntas de Conciliación y Arbitraje” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.)



Algunas de las demandas con mayor recurrencia por parte de los gremios de los trabajadores es la que se refiere a la prohibición de los denominados contratos de protección, en el sentido que los contratos colectivos no revisados en la fecha correspondiente y que no estén por encima de las prestaciones laborales que establece la ley, se tengan por nulos. Así, se eliminarían los contratos llamados de protección.

Ante la situación que se viene presentando por los llamados contratos de protección, que consisten en que algunos sindicatos realizan negociaciones en perjuicio de los trabajadores y en beneficio del patrón, algunos gremios proponen que se tipifique como fraude por las autoridades laborales sancionando fuertemente a ambas partes⁹⁰.

❖ NUEVA CULTURA LABORAL

Sin duda alguna, uno de los temas que ha causado mayor polémica en cuanto a las reformas propuestas en materia de trabajo es el que se refiere a la denominada Nueva cultura Laboral, en este sentido a continuación se presenta el texto que al respecto celebraron la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) el 25 de julio de 1995⁹¹ que a letra cita:

“Considerando la difícil situación por la que pasa nuestro país, basándonos en nuestra convicción de que las crisis solamente se pueden superar si permanecemos unidos trabajando por el bien común, y postulando que precisamente lo que nos une es México.

Atendiendo a la urgente necesidad de conservar y crear empleos y de mejorar los niveles de vida de los trabajadores, lo que implica la sobrevivencia y el mejoramiento de las empresas. Considerando que para construir un futuro más promisorio es necesario fomentar los valores del trabajo, la solidaridad, la honestidad, la competitividad, la calidad y la disciplina y habiéndonos reunido

⁹⁰ Pulido, Jorge. “Modificaciones al artículo 123 constitucional” Op. Cit.

⁹¹ Este documento fue signado por parte de la CTM por el Sr. Fidel Velázquez y por la COPARMEX, por el Lic. Carlos Abascal Carranza.



para entablar un diálogo propositivo, manifestamos como principios de esta reflexión para la creación de una nueva cultura laboral lo siguiente.

- ❖ El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.
- ❖ El fundamento que determina el valor del trabajo es en primer lugar, la dignidad de persona de quien lo ejecuta, lo cual determina su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.
- ❖ El trabajo además de ser el medio legítimo de manutención del ser humano y su familia, debe ser también el medio de desarrollo integral de la persona.
- ❖ El trabajo es fuente de derechos y obligaciones para el hombre, los derechos deben ser respetados y promovidos, las obligaciones deben ser cumplidas con espíritu de responsabilidad y auto-exigencia.
- ❖ El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad, es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas, la cual no podría existir sin ellos la solidaridad entre sus integrantes y su decidida participación favorecen la productividad.
- ❖ Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad, que es un proceso en el que intervienen numerosos factores y que debe permitir una remuneración mejor a las personas que intervienen para lograrla. El trabajo que genera desarrollo es garantía de paz social.
- ❖ Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.



- ❖ Vivimos en un mundo económico globalizado, esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, de todos los mexicanos para adoptar una nueva cultura laboral que permita alcanzar el pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad.
- ❖ La nueva cultura laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales, invariablemente buscaremos que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de empresas, a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios.
- ❖ El problema clave de la ética social al que deben contribuir en su solución los organismos empresariales, los sindicatos y el gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando ante todo que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.

La CTM y la COPARMEX estamos convencidos de la importancia de que el gobierno impulse las condiciones favorables para el óptimo desarrollo del trabajo, por lo anterior, solicitamos a la Secretaría del Trabajo que apoye la presente iniciativa de convocar a los organismos sindicales y empresariales involucrados a traducir en acciones concretas esta nueva cultura laboral.

Con lo anteriormente expuesto queda demostrado que el abanico de planteamientos sobre una futura legislación laboral es muy variado. Pero de manera general y forzando un tanto las esquematizaciones, podríamos decir que las propuestas de los sindicatos independientes se acercan a los planteamientos del Partido de la Revolución Democrática; las propuestas de la COPARMEX a las posiciones sostenidas por el Partido de Acción Nacional y las del Movimiento Obrero Organizado a las del Partido Revolucionario Institucional.

Decimos que este encuadramiento es un tanto forzado, ya que si bien puede haber identificaciones ideológicas y políticas entre los actores productivos y sus preferencias partidarias, también es cierto que existen coincidencias entre empresarios y sindicatos independientes, así como



entre éstos y el movimiento obrero organizado, dando como resultado un entrecruzamiento de intereses y aspiraciones no encuadrables fácilmente en los esquemas políticos tradicionales.

Este traslape de proposiciones se genera, paradójicamente, a pesar de que el origen de sus matrices ideológicas y políticas son distintos y a veces, hasta contrapuestos.

Para los empresarios, y particularmente para la COPARMEX, la preocupación recae en orientar y adecuar las normas laborales al entorno de una economía cada vez más globalizada. Esto implica, por lo tanto, adaptarlas a la irrefutable dinámica de la modernidad, haciendo más competitiva nuestra planta productiva, y por ende, nuestra inserción en los mercados internacionales. Para ello - argumentan-, se precisa de un marco jurídico que permita e impulse un modelo de relaciones laborales en correspondencia con los retos actuales; es decir, se requiere de un esquema flexible que genere confianza en el inversionista y permita una mayor eficiencia productiva y crecimiento económico; siendo pre-requisito indispensable el desarrollo de relaciones obrero-patronales óptimas, sin sobresaltos, y una intervención estatal mínima que prescindiera de paternalismos.

En palabras de la propia COPARMEX, la nueva ley debe estimular la productividad en todos los ámbitos de la relación laboral, sentando las bases de una modernización que nos haga más competitivos, como individuos, como empresarios, como nación.

Para la CTM, la necesidad de modificar el marco laboral se fundamenta en la "ausencia de correctores" que posibiliten a los trabajadores amortiguar los efectos de las crisis y las reestructuraciones productivas.

Bajo esta óptica, la legislación laboral vigente se encuentra estancada en un concepto tradicional del salario que reconoce exclusivamente y de manera parcial la retribución del esfuerzo, pero que se olvida de los factores que hacen posible la existencia y reproducción de la fuerza de trabajo y, por consiguiente, de una distribución más equitativa de la riqueza. De ahí que la nueva ley deba encauzarse, principalmente, a reducir la dependencia tecnológica, el desempleo, la inflación, la elevación de precios, y a repartir de manera más justa los resultados obtenidos por el capital y el trabajo, a fin de atenuar las desigualdades y la intranquilidad social.



Contrariamente a las concepciones empresariales y, en cierta medida, a las del Movimiento Obrero Organizado, el Sindicalismo Independiente parte de una crítica al modelo económico impulsado por el gobierno. Desde esta perspectiva, los saldos de la política gubernamental han sido negativos para las clases populares y, en particular, para los asalariados del país, ya que se ha traducido en desempleo, abatimiento del salario real, cierre ilegal de empresas, desmantelamiento de los contratos colectivos de trabajo, mutilación de conquistas y pobreza creciente.

En este contexto -dicen los sindicatos independientes y el PRD-, no es concebible que pueda emerger una nueva ley laboral que se oponga a la tendencia de la desregulación y de la internacionalización de los capitales; es decir, una ley que proteja efectivamente a los trabajadores de los embates que el modelo económico y las nuevas formas de producción portan consigo.

Por consiguiente, más que promover una nueva legislación, los sindicatos independientes se inclinan por exigir el cumplimiento irrestricto de la ley actual, aún reconociendo que tiene limitaciones considerables. Sin embargo, ante una posible reforma laboral, consideran que es preciso tener una propuesta para que sea tomada en cuenta en su momento.

El 31 de octubre de 2002, se presentó ante la Cámara de Diputados una reforma integral al mundo del trabajo, avalada por el PRD y la UNT. A los pocos días, concretamente, el 12 de diciembre, el PRI, PAN y PVEM presentaron ante esta misma soberanía la conocida como “Iniciativa o Proyecto Abascal o de los Sectores”. Más tarde, en abril de 2003 se elaboró el llamado “Pre-dictamen Fraile”, que buscó hacer una amalgama de ambas iniciativas alcanzando poco eco entre los legisladores.

La esencia de la propuesta PAN-PRI de reformas a la Ley Federal del Trabajo surgió del gobierno de Carlos Salinas de Gortari, respondiendo a los ejes del llamado neoliberalismo que –en el siglo XIX como ahora– sostiene que la intervención del Estado en el mercado de trabajo produce distorsiones y rigideces que impactan negativamente la generación del empleo, la mejora de los salarios y en general de las condiciones de trabajo, la competitividad y la inversión extranjera, por lo que debe dejarse al libre juego de la oferta y la demanda el equilibrio entre los trabajadores y los patrones.



Complementariamente, deben desaparecer los sindicatos, contratos colectivos de trabajo y huelga que fijan condiciones inaceptables a las relaciones obrero patronal, es decir, se proclama la necesidad de restablecer el poder omnímodo de los empresarios sobre los trabajadores, permitiendo la elevación de la “productividad” en beneficio exclusivo del patrón y de la competitividad hacia el exterior, más ahora que las potencias asiáticas amenazan con tragarse hasta el último mercado existente.

Las exigencias neoliberales para esta reforma, que en esencia han sido aceptadas por las principales organizaciones patronales del país son: establecimiento de modalidades en la contratación; extensión de los trabajadores de confianza sobre los de base; la polivalencia respecto a las funciones a realizar; manejo temporal de la jornada de trabajo conforme las necesidades de la producción; incentivos o bonos de producción; minimización de la función negociadora de los sindicatos; reducción de los salarios; supresión de los contratos colectivos de trabajo y la huelga y, por tanto, la distorsión de las funciones de las asociaciones sindicales; uso intensivo del Estado, en sus funciones tanto administrativas como represivas, para impedir la democratización de los sindicatos; movilidad funcional y geográfica de los trabajadores; contratos por hora o jornada reducida; salario por hora; separación entre lo sindical y lo político; desaparición del contrato ley; ascensos con base a la capacidad y ya no a la antigüedad; la no intervención del gobierno en materia de capacitación y de seguridad e higiene; revisión a fondo de las disposiciones procesales con el objeto, entre otras, de suprimir las disposiciones que fijan la carga de la prueba básicamente como obligación patronal, y de las que señalan el carácter injustificado del despido cuando el patrón omite el aviso de despido, limitar la responsabilidad patronal en materia de salarios caídos y suprimir la suplencia de la demanda, entre otras.

Todas estas propuestas en detrimento de los derechos que los trabajadores han logrado en prolongadas etapas de lucha son la realización práctica de los ejes teóricos laborales del neoliberalismo: flexibilización, productividad, polivalencia, movilidad.



4.4 PROPUESTAS DE REFORMA A VARIOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En este apartado pretendo dar a conocer las iniciativas personales que deseo realizar a la Ley Federal del Trabajo en algunos de sus artículos que en mi humilde opinión deben ser adicionados.

De acuerdo a mi trabajo de investigación, estimo que es necesario adicionar el artículo 8 de la LFT, y preveer un párrafo que defina los diferentes tipos de trabajadores que existen en la actualidad, toda vez, que el artículo 8 de la Ley que nos rige no los contempla. A continuación me permito hacer mención del precepto antes referido:

Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Como es de advertirse, el artículo en mención, no contempla clasificación alguna de los trabajadores, lo cual es necesario que exista, toda vez que en la práctica actual, las empresas contratan a diversos trabajadores, atendiendo a las necesidades propias de la misma, existiendo en estos casos, la modalidad de lo que se conoce como la subcontratación, que es el punto medular de mi trabajo.

Derivado de lo anterior, se le debe adicionar al artículo que nos ocupa el siguiente párrafo:

Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.



Los trabajadores se clasificarán en:

- I. Trabajadores de base;*
- II. Trabajadores de confianza;*
- III. Trabajadores temporales;*
- IV. Trabajadores interinos, y*
- V. Trabajadores subcontratados.*

Son trabajadores de base aquéllos que prestan sus servicios en actividades o puestos cuya materia de trabajo sea permanente.

Son trabajadores temporales los que desempeñan su trabajo a tiempo fijo u obra determinada.

Son trabajadores interinos los que hacen suplencias.

Son trabajadores de confianza los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan carácter genera.

Son trabajadores subcontratados aquéllos que son contratados por un empleador, y que cubriendo éste sus servicios, laboran en otras instalaciones y en beneficio de otro empleador.

En varias iniciativas de reforma de partidos políticos, sindicatos, organizaciones han decidido reformar la figura jurídica de patrón y cambiarla por el termino de “empleador”; en lo cual estoy totalmente de acuerdo porque el término “patrón” es arcaico; la Ley Federal del Trabajo lo define como:

“Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

En lo personal el término empleador resulta “ad hoc” toda vez que en la actualidad la forma de contratación más usual es a través de un tercero (subcontratación). A fin de que quede más claro lo anterior, me permito señalar el siguiente caso que he experimentado en la práctica: Con-Agra Foods, empresa de alimentos localizada en Irapuato, Gto., ha procedido a subcontratar personal temporal para que presten sus servicios en dicha empresa, habiendo sido contratados en un primer momento por la



empresa Manpower (Consultoría en recursos humanos) a fin de que materialmente realicen actividades a favor de Con-Agra Foods, este personal generalmente firma contratos individuales de trabajo con Manpower.

Del ejemplo expuesto, se puede apreciar que los trabajadores contratados en los términos anteriores, tienen dos empleadores, uno que es quien los contrata y cubre los servicios que prestan y el otro lo es el empleador que se ve beneficiado con los servicios de los trabajadores.

Estimo que el artículo referido con anterioridad, debe ser adicionado en la siguiente forma:

“Artículo 10.- *Empleador es la persona física y/o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.*

Asimismo, es empleador quien contrata y cubre los servicios de aquellos trabajadores que laboraran a favor de otro empleador persona física o moral.

De las dos figuras anteriores (trabajador y empleador), surge lo que conocemos como relación individual de trabajo, la cual, siempre existe en el ámbito laboral sea cual fuere la denominación que se le diere a la prestación del servicio.

En mi presente trabajo, veo la oportunidad de proponer que la relación laboral se extienda a una tercera persona, que pudiera ser, quien contrata los servicios de un trabajador para que los preste en beneficio de otra persona. Resaltando al respecto, que quien contrata tales servicios, se encargará de cubrir los ingresos correspondientes de quien presta los mismos.

Lo anterior me permite proponer que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo sea adicionado.

En el orden antes expuesto, actualmente el artículo en comento dice:

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.



Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Estimo que el artículo referido con antelación, debe ser adicionado; ya que, como lo he venido comentando, con las nuevas formas de contratación, estamos hablando desde mi punto de vista de una relación laboral triangular; donde participan tres personas: trabajador, empleador que contrata los servicios y los paga y empleador beneficiario de los servicios y no dos personas como lo menciona el artículo citado anteriormente, donde se establece una relación laboral entre el que presta el trabajo subordinado y el que lo recibe y éste además, paga los servicios prestados.

Por lo tanto propongo que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se adicione en los siguientes términos:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

También existe relación individual de trabajo entre el trabajador subcontratado, el empleador que lo contrata y cubre sus servicios y con el empleador que se ve beneficiado con los servicios prestados.



A fin de que quede más claro la adición anterior, me permito señalar el siguiente caso en vía de ejemplo, que es una vivencia personal. Durante mi Servicio Profesional Universitario dentro de Grupo Bimbo S.A. de C.V.; estuve en el área de Reclutamiento y Selección; en mi estancia se estuvo manejando el contratar personal por medio de otra empresa denominada Adecco. El personal contratado por la empresa Adecco, prestaba sus servicios a Bimbo en la actividad de “Promocionadores”, los cuales son trabajadores eventuales que solo laboran con la empresa por períodos cortos o bien por promociones que tenga la misma.

Refiriéndonos a la relación de trabajo, estos trabajadores están contratados por dos empresas, con la que firman el contrato individual y que los tiene en nómina, esta empresa es Adecco, y por lo que se refiere a la empresa Bimbo, es en ésta, donde los trabajadores prestan sus servicios, quien les proporciona el uniforme, la capacitación e inducción al puesto.

Es importante mencionar que independientemente que el trabajador firme un contrato individual con Adecco, será la empresa Bimbo quien decidirá si este tipo de trabajadores serán recontratados para futuras promociones, esto dependiendo de qué tan productivos sean los trabajadores.

De acuerdo al ejemplo expuesto, hay que tomar en cuenta también, que la mayor duración de una promoción es de dos meses, estamos hablando de que la relación de trabajo se da de forma eventual; y si tomamos en cuenta que la LFT contemple el trabajo eventual, entonces este tipo de trabajadores tendrá una protección hacia sus derechos laborales.

De lo expuesto con antelación, se deriva un claro ejemplo de que hoy en día la legislación laboral que nos rige debe ser reformada o bien algunos de sus artículos adicionados.

Asimismo y de acuerdo a todo lo que he venido exponiendo, sugiero además, que la LFT debe prever la definición del concepto jurídico de la subcontratación de personal y por lo tanto deberá existir un artículo 20- Bis que diga:



Artículo 20 Bis.- *Se dará la subcontratación laboral, cuando el empleador persona física o moral intervenga en la contratación de personal, ya sea cubriendo los servicios prestados o beneficiándose con los mismos.*

No obstante lo que he expresado líneas arriba, estimo que los empleadores *tienen legítimos derechos para subcontratar el personal necesario, en los términos que me he permitido precisar en este trabajo, así como el contratar a trabajadores eventuales, según la naturaleza del trabajo requerido.*

Al respecto, es necesario que este tipo de trabajadores no excedan del cinco por ciento de la plantilla de los trabajadores de base de la empresa, puesto que no hay que olvidar que también los trabajadores que tengan el carácter de subcontratados y eventuales tienen el derecho de recibir las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

Continuando con mi tema de adicionar diversos artículos de la LFT, considero que atendiendo a los tiempos actuales que vivimos, es necesario que se contemple el salario por hora o por productividad, dicha propuesta se sugiere en los términos siguientes:

En este sentido se ha planteado por partidos políticos y por confederaciones sindicales, que es necesario que se cubran salarios remuneradores, es decir, que a los trabajadores se les pague en relación directa con la riqueza que producen.

De igual manera, se ha considerado que el salario mínimo sufra modificaciones en los términos que a continuación mencionaré:

- ❖ Que el salario mínimo sea único en todos los estados de la república. Las clasificaciones que en la actualidad existen, son en perjuicio de la clase trabajadora.
- ❖ Que los salarios caídos que deban ser cubiertos en un juicio condenatorio por el empleador, deberán incrementarse tomando como base el salario que rija al momento de su pago, incluyendo todos los beneficios que se hayan logrado hasta el momento de la condena.



En lo personal estoy totalmente de acuerdo en modificar todo lo referente a la cuestión salarial, en cuanto beneficie a los trabajadores, toda vez que, el salario que hoy en día perciben los mismos, no cubre la canasta básica con la que debe subsistir el trabajador.

De igual manera, estoy de acuerdo con homologar el salario mínimo en las zonas geográficas, es una iniciativa muy interesante y por demás importante; toda vez que; como anteriormente lo mencioné los productos de la canasta básica tienen el mismo valor en cualquiera de las zonas geográficas de nuestro País tales como: “A”, “B”, “C”, destacando que en la zona “C” es donde existe el menor pago de salario mínimo general y profesional.

El tema de la cuestión salarial se extiende a las nuevas formas de contratación, toda vez, que no obstante que el trabajador se ubique en determinadas zonas geográficas de nuestro País, también hay que tomar en cuenta que, el trabajador subcontratado, independientemente de que tenga las mismas obligaciones que el personal de base de una empresa, no goza del mismo salario remunerador que marca la LFT en su artículo 86 que a la letra dice:

“Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Al respecto, es necesario legislar de forma correcta lo referente al salario mínimo en nuestra ley laboral a fin de no generar injusticias por parte del empleador, toda vez que al pretender modificar la institución del salario, por el de productividad o salario por hora, se correría el riesgo de desvirtuar los conceptos de jornada de trabajo tanto diurna, nocturna y mixta, así como las horas extras.

No omito, que con la modificación que sugiero en relación al salario mínimo por salario por productividad; implica una serie de cambios no solamente en el concepto, sino en derechos laborales adquiridos, como podrían ser: estabilidad en el trabajo, antigüedad en el mismo, trabajo devengado y no cubierto.

Un ejemplo de lo antes dicho, lo constituye la empresa General Motors, que tiene varios establecimientos que dependen de la producción de la propia empresa, pero en ocasiones estas hacen



paros que afectan al trabajador, porque los hacen descansar determinados días y solo les pagan el 50% de su salario. Sin olvidar que esto también afecta al trabajador en cuanto al pago proporcional del aguinaldo, ya que éste, se computa con los días laborados del trabajador.

De conformidad con el ejemplo que me he permitido referir, concluyo que de llegarse a modificar el salario mínimo por un salario de productividad, se verían afectados los trabajadores en su economía, toda vez que se les estaría pagando por lo productivo que fueran, sin tomar en cuenta factores ajenos a ellos que les impidiesen lograr la productividad requerida.

Aunado a lo anterior, no hay que olvidar que al no lograr los trabajadores la productividad necesaria y requerida por la empresa, no es imputable a ellos que la demanda del producto que se elabora no sea elevada, en cambio ese factor les afecta a su salario, porque al no haber trabajo por obvias razones el trabajador no va a ser productivo y en consecuencia, es injusto que solo se le pague la mitad de su salario, tomando en cuenta que si el trabajador tiene familia que mantener, no puede hacerlo decorosamente.

Conforme a lo expuesto anteriormente estimo que los trabajadores subcontratados así como los eventuales deben ser objeto de una seguridad social y desde luego generar antigüedad.

La antigüedad a la cual me refiero, es necesario que le sea reconocida a los trabajadores subcontratados y eventuales a fin de que tengan derecho a un trabajo permanente, al haber demostrado su capacidad laboral.

Por último, para concluir esta serie de adiciones; debe de modificarse lo relacionado al pago de aguinaldo para los trabajadores subcontratados.

El concepto de aguinaldo la LFT lo define de la siguiente manera:

“Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos”.



Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste”.

Por lo tanto, al respecto propongo que el artículo citado de la Ley Federal del Trabajo se modifique en los siguientes términos:

Artículo 87.- *Los trabajadores de base, confianza, temporales, interinos y subcontratados tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.*

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo regula el concepto de pago de utilidades en su artículo 117, el cual a la letra dice:

“Artículo 117.- *Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.”*

Por lo tanto propongo que el artículo citado de la LFT se reforme en los siguientes términos:

Artículo 117.- *Los trabajadores de base, confianza, temporales, interinos y subcontratados participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.*



CONCLUSIONES

La legislación laboral que actualmente nos rige, es por demás decirlo, debe ser reformada o en su caso adicionada. Son varios factores que así lo determinan; el principal de ellos es que, la Ley Federal del Trabajo tiene más de treinta años sin sufrir modificaciones importantes, lo cual es preocupante y a la vez alarmante porque de la misma, depende la estabilidad del trabajador, entre otras cosas como la seguridad social y demás prestaciones.

A través de la investigación realizada me di cuenta que México atraviesa por un problema difícil de solucionar y atacar en cuestión laboral; lo anterior viéndolo desde la perspectiva de que nuestro país no es de primer mundo, esto trae consigo problemas mayores que se han desatado a partir de inversiones tanto extranjeras como nacionales al momento de presentar un país lleno de posibilidades para quebrantar el derecho laboral que nos rige.

En lo personal me he dado cuenta que la Ley Federal del Trabajo no hace excepción alguna entre trabajadores a no ser solo en algunos artículos donde excluye al trabajador eventual. Es necesario legislar estas diferencias dentro de la ley laboral a fin de evitar equivocaciones.

Lo anterior realmente es alarmante como lo manifesté a lo largo de mi trabajo de investigación, el principal problema lo representa la corrupción laboral que se maneja en la actualidad; toda vez que el trabajador ya no sabe en quien puede o debe confiar pues tanto dependencias gubernamentales, empresas, así como delegados sindicales se encuentran coludidos y no velan por los derechos del trabajador lo cual es su principal obligación.

Después de tantas luchas por las que ha pasado la clase obrera se me hace injusto que en la actualidad estén igual o peor que antes; por lo menos anteriormente el problema era solamente con el cacique o el patrón, hoy en día, esto se agrava toda vez que gracias a la globalización y para ser más exacto a la flexibilidad laboral que es el tema que nos compete. El trabajador tiene que luchar



nuevamente contra el gobierno, empresa y peor aún contra líderes sindicales en los cuales confió algún día porque ya no únicamente violan sus derechos sino también la estabilidad por la que tanto lucharon.

En lo personal la institución del sindicato encierra muchas cosas desde mi punto de vista; no obstante que todos conocemos para que fueron creados, en la actualidad distan de ser una institución confiable tanto por sus delegados como por lo que implica la famosa cláusula de exclusión.

En lo personal la cláusula de exclusión dentro del derecho laboral es total e indiscutiblemente anti- constitucional; no es más que una forma de protección sindical toda vez que son los gremios sindicales los únicos beneficiados por el artículo 395 de la LFT que permite tales cláusulas.

En cuanto a los contratos colectivos de trabajo estoy de acuerdo en que sean flexibles como lo son en la actualidad en todas sus cláusulas, a fin de cambiar la situación laboral enfocándose al empleo, pero como ya lo he comentado anteriormente es un cambio de 360 grados que debe hacerse no solamente a las diferentes formas de contratación de personal a fin de que se obtenga un costo-beneficio para ambas partes tanto empleador, trabajador, gobierno, siendo este un cambio generacional, institucional, laboral.

La flexibilidad laboral en sus diferentes modalidades no solo ha sido un factor predominante en cuanto a inestabilidad laboral se refiere desde el momento que se juega con los derechos de la clase trabajadora al minimizar sus prestaciones, al quitarles la seguridad social y antigüedad generada en algún trabajo.

Estoy de acuerdo que todo cambio genera miedo y desconfianza pero debemos tomar en cuenta que mientras más enfrascados estén los actores sociales en conservar su poderío sobre la clase trabajadora sin importar que tanto pisoteen a su paso; las reformas pensadas no pasaran de ser más que iniciativas propuestas. Es importante sentarnos a pensar que es lo que deseamos en un futuro para este país porque mientras solo pensemos en crear un país productivo, cien por ciento competitivo, primer mundista y no nos detengamos a pensar en los trabajadores que son la base fundamental y primordial de todo proceso no creo que llegemos muy lejos.



La base de toda nación es su gente y si esta, está mal o en este caso es inestable es ilógico que el país llegue a ser competitivo.

En todo cambio hay que ser propositivos; la monotonía es una forma de acabar con los sueños y la ambición positiva de las personas. La única finalidad del cambio en este caso es mejorar, modificar y agregar a una Ley Federal del Trabajo arcaica reformas actuales y viables a fin de conseguir no solo un país sino también empresas y trabajadores competitivos, productivos.

Finalmente quiero resaltar que la vigente Ley Federal del Trabajo debe contemplar las diferentes categorías de trabajadores que actualmente prestan sus servicios en diversas empresas. Asimismo, se debe regular el concepto del trabajo subcontratado.



PROPUESTAS

Con la conclusión de mi trabajo estimo que la Ley Federal del Trabajo debe ser adicionada en los siguientes artículos:

Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Los trabajadores se clasificarán en:

- I. Trabajadores de base;*
- II. Trabajadores de confianza;*
- III. Trabajadores temporales;*
- IV. Trabajadores interinos, y*
- V. Trabajadores subcontratados.*

Son trabajadores de base aquéllos que presta sus servicios en actividades o puestos cuya materia de trabajo sea permanente.

Son trabajadores temporales los que desempeña su trabajo a tiempo fijo u obra determinada.

Son trabajadores interinos los que hacen suplencias.

Son trabajadores de confianza los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan carácter general,

Son trabajadores subcontratados aquéllos que son contratados por un empleador, y que cubriendo éste sus servicios, laboran en otras instalaciones y en beneficio de otro empleador.



Artículo 10.- *Empleador es la persona física y/o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.*

Asimismo, es empleador quien contrata y cubre los servicios de aquellos trabajadores que laboraran a favor de otro empleador persona física o moral.

Artículo 20.- *Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

También existe relación individual de trabajo entre un trabajador subcontratado, el empleador que lo contrata y cubre sus servicios, así como con el empleador que se ve beneficiado con los servicios prestados.

Artículo 20 Bis.- *Se dará la subcontratación laboral, cuando el empleador persona física o moral intervenga en la contratación de personal, ya sea cubriendo los servicios prestados o beneficiándose con los mismos.*

Al respecto, es necesario que este tipo de trabajadores no excedan del cinco por ciento de la plantilla de los trabajadores de base de la empresa, puesto que no hay que olvidar que también los trabajadores que tengan el carácter de subcontratados y eventuales tienen el derecho de recibir las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 87.- *Los trabajadores de base, confianza, temporales, interinos y subcontratados tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.*



Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Artículo 117.- *Los trabajadores de base, confianza, temporales, interinos y subcontratados participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.*

BIBLIOGRAFÍA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa

Borrell Navarro Miguel, Derecho Colectivo y Sindical del Trabajo, Análisis práctico y jurisprudencial Del Derecho Mexicano del trabajo, 7ª. Ed., Sista, Septiembre 20001

Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Acabados editoriales incorporados, S.A de C.V.

Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho del Trabajo, Omega, Buenos Aires, 1968

Pic Paul, Derecho del Trabajo, Reus, Madrid, 1949

Durand Paul y Vito, Traité de Droit du Travail, Dalloz, París, 1956

Bouzas Ortiz Alfonso, Propuestas para una reforma laboral democrática, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados Congreso de la Unión, LX Legislatura, Julio 2007, pág. 98-101

Pérez Botija Eugenio, Curso de derecho del trabajo, 6ª. ed., Tecnos, Madrid, 1960.

Hueck Alfred, Nipperdey Hans Carl, Compendio de derecho del trabajo, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963

Serrano Pascual, Amparo. "Representación del Trabajo y Socialización laboral". En sociología del Trabajo. Revista cuatrimestral de empleo, Trabajo y sociedad. Madrid: Siglo XXI de España Editores, 1998. Pág. 43- 44)

De la Garza Enrique, "Prólogo La Flexibilidad Laboral en Sonora, México, Fundación Friedrich Eber/ El Colegio de Sonora, 1992, p.12

Castells Manuel. La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen i, la sociedad red. Alianza editorial, Madrid, 1998.

Milenio Diario, Artículo Regulará la STPS la subcontratación, Mayo 2007



Araiza, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Casa del Obrero Mundial, Vol. I, 1975.

Rovaix, Pastor, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, 25ª. ed. México, Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana, 1959.

Cantón Zetina Óscar (Senador), Presidente del Instituto de Investigaciones Legislativas del Senado de la República (IILSEN), Agosto 2002

Autores citados en el artículo del senador Cantón Zetina Óscar:

Fernández Souza, Jorge. “Los principios del Derecho del Trabajo” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas

Escuinca Muñoz, César. “Reformas al Artículo 123 Constitucional”. Op. Cit.

Meza, María Eugenia. “Estabilidad, jornada y salario” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.

De Buen, Néstor. “Crisis de las Juntas de Conciliación y Arbitraje” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.)

Pulido, Jorge. “Modificaciones al artículo 123 constitucional” Op. Cit

Páginas WEB

<http://www.alcemx.com/Blog/2008/09/10/vencimiento-del-plazo-para-la-ratificacion-de-domicilios-en-secretaria-de-economia/>

Artículo: Análisis Laboral de los Contratos Colectivos de Trabajo y la Flexibilidad Laboral; citado en www.google.com.mx <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm>

<http://investigacion.uagro.mx/3coloquio/soc/7.pdf>