

*Se requiere un radical y profundo cambio en las estructuras políticas, económicas y sociales hacia modelos más justos y humanos. en particular para los trabajadores del campo y la ciudad*

FELIPE CALDERÓN HINOJOSA

EN ESTE artículo se pretende realizar un análisis del mundo del trabajo, su perspectiva histórica y su incidencia actual, desarrollando una evaluación de las diversas corrientes del sindicalismo actual, las condiciones del salario, el empleo, la seguridad social, el trabajo infantil y de la mujer, bosquejando los retos de un nuevo modelo de relaciones laborales que tenga como fundamento la dignidad de la persona humana.

## PERSPECTIVAS HISTÓRICAS DE LAS RELACIONES LABORALES

A lo largo del devenir histórico, el hombre se ha organizado de muy diversas formas con el propósito de procurarse los factores que han de cubrir sus diferentes necesidades. Es así como logramos ubicar formas de organización social y modos de producción, desde el clan, hasta la familia moderna y desde la comunidad primitiva hasta los modelos de estatismo y de capitalismo, en sus diferentes vertientes, como lo es hoy el neoliberalismo. En esa medida, surge el trabajo como un artifice inseparable e imprescindible en la búsqueda del bien común por parte del hombre y de sus organizacio-

# La urgente reforma laboral

Diputado Javier Paz Zarza\*

nes. Es pertinente puntualizar que el trabajo en múltiples etapas históricas no ha sido considerado como lo es, un fundamento de la vida y la libertad del ser humano. No ha sido considerado como la actividad inmediata de la persona que debe tener preferencia sobre los bienes instrumentales, el capital y las condiciones políticas. Incluso ha sido considerado como mera mercancía atentando contra la dignidad del mismo y del propio trabajador.

Tres eventos importantes queremos destacar que han sustentado modificaciones en las directrices del ámbito laboral en diferentes momentos, nos referimos a la Revolución Agraria, la Revolución Industrial y finalmente la que diversos autores señalan como Revolución Informática, donde son superadas las barreras que imponen espacio y tiempo.<sup>1</sup>

Por lo que corresponde a la primera, es necesario señalar que es durante esta etapa cuando nace la división del trabajo, existiendo por primera ocasión los oficios, que se derivaron de la propia permanencia del hombre en un mismo sitio.

---

\*Diputado Federal del PAN. Secretario de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Así, podemos ubicar a la cultura griega y la cultura romana, ambas, claros ejemplos de la aparición de especializaciones en el trabajo, configurándose por primera ocasión elementos del derecho laboral antecesores de los códigos de trabajo y conformándose *los corps de métier*, es decir, agrupaciones de personas dedicadas a la misma actividad. Cabe destacarse que al darse estas características, el modo de producción preponderante era el esclavismo, con las peculiaridades propias del mismo.

Más tarde, con el paso del esclavismo al feudalismo, surgen rústicos códigos laborales que limitaban la movilidad profesional y geográfica, fortaleciendo el poder del señor feudal. Citas claras de este tipo las podemos encontrar en ordenamientos de España (que mencionamos por razón de la fuerte influencia de éstos en la configuración del ordenamiento jurídico mexicano) como lo son el Código Alariciano, el Fuero Juzgo, el Fuero Real o Fuero de las Leyes, las Siete Partidas, el Ordenamiento de Alcalá y la Novísima Recopilación, sólo por mencionar algunos.

Con posterioridad, ante la erosión del feudalismo surge la Revolución Industrial. Es entonces cuando aparecen las grandes industrias que emplean a miles de personas con el propósito de producir de manera automatizada con base en el principio de la máquina de vapor y la asociación del hierro y el carbón. Igualmente aparecen los primeros movimientos defensores de los derechos de los trabajadores, destacando la exigencia de jornadas de trabajo adecuadas y mínimas condiciones del desempeño del trabajo, teniendo como uno de los antecedentes el sindicato local, en 1792 en Filadelfia, Estados Unidos y es hasta 1833 cuando se publica la primera ley laboral de Inglaterra expidiéndose la *Factory Act*.

Es importante hacer constar que ante las condiciones infrahumanas del trabajo y de los trabajadores y las tensiones acumuladas surgieron múltiples voces y documentos en rescate a la cuestión social. Así, León XIII en 1890 emite la encíclica *Rerum Novarum* donde efectúa una condena a la situación inhumana de los trabajadores y reclama condiciones a la medida de la dignidad del mismo.

Al principio del siglo xx surgieron múltiples movimientos en defensa de los derechos del trabajador, desde las posiciones marxistas hasta las nuevas corrientes del catolicismo social. Es indiscutible que el movimiento social surgido con la Revolución de 1910 en nuestro país y en particular la Constitución de 1917, marcaron un hito histórico ante la miseria lacerante de la gran mayoría de los trabajadores tanto del campo como de la ciudad.

Las décadas de ese siglo fueron testigas de un explosivo desarrollo industrial y tecnológico, teniendo su culminación en la década de los setenta con la denominada Revolución Informática, que al lado de la globalización modifican las relaciones del trabajo y surgen nuevos elementos en función a un economicismo materialista. En esta etapa las grandes corporaciones transnacionales pretenden orientar a las naciones bajo criterios economicistas sin controles sociales ni políticos y el auge de la transnacionalización del desarrollo científico y tecnológico, controlando y beneficiando sólo a las empresas transnacionales por encima de las sociedades y los pueblos. Este modelo, denominado también neoliberal, basa los programas de ajuste estructural en cada nación y en el mundo dando primacía al libre comercio y al libre mercado, a la ganancia y acumulación del capital y finalmente la supremacía del más fuerte y el "aplastamiento" de los demás. Aunado a esto, por darle primacía y valor

supremo absoluto al capital y a la tecnología sobre el trabajo, los denominados centros de poder se convierten en los rectores de las políticas económicas debilitando e incluso eliminando cualquier protesta en sentido contrario. Al terminar la denominada guerra fría y al surgir un solo polo mundial, crece la brecha entre los países ricos y el resto de la humanidad, apareciendo una franja cada vez mayor de países marginales (con desempleo, alta tasa de mortalidad, salud precaria, analfabetismo y pobreza extrema).

Como aderezo final de este explosivo cocktail de fin de milenio se promueve una corriente cultural deshumanizante que masifica patrones culturales ajenos a la identidad de los pueblos; se da auge, primacía y vigencia a un individualismo extremo, la depredación del medio ambiente, se incentivan los valores materiales y científico-técnicos de la rentabilidad, y se dan por hecho como valores superiores el consumismo, la mentira, la corrupción, el enriquecimiento acelerado, y la impunidad.

Viejos fantasmas que se creían desaparecidos recobran su perfil ante los nuevas corrientes neomalthusianas, que se traducen en crisis cíclicas que a su vez generan pérdidas masivas de empleos. Éste, el desempleo, equivale a una pérdida del sentido de la vida, que ahora se convierte en depresión a nivel social. La tecnología, el avance globalizador y la ganancia en sí misma, provoca niveles de bienestar extraordinarios para multitudes, radicalmente menores a los millones de seres humanos que con expresión de angustia y desesperanza plasman en las paredes el nuevo grito: "No hay futuro".

Y más grave aún la indiferencia no sólo de muchos de los empleadores, quienes preocupados en "obtener ganancias de las ganancias"<sup>2</sup> consideran al ser humano como

un ente superfluo y vacío, sino también de quienes tienen un liderazgo intelectual, político o social, y con su silencio cómplice aceptan que en pleno fin de milenio se hayan creado generaciones enteras de parias.

Ante estos hechos, han surgido múltiples expresiones, que en conjunto con los trabajadores han actuado y organizado ante esta investida inhumana. Voces que exigen el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y la transformación de la sociedad, así como de instituciones nacionales del derecho laboral y social, para garantizar una sociedad promotora del bien común y del desarrollo integral de las personas.

Ante esta perspectiva, es necesario y urgente crear ordenamientos internacionales que tengan por objetivo, como acertadamente marca Juan Pablo II, darle fuerza y reconocimiento a los estados nacionales por encima de los centros de Poder transaccionales; abrir nuevos espacios geopolíticos y geoeconómicos para lograr la integración de las sociedades con la complementación de la soberanía de los estados nacionales y por lo que toca al mundo del trabajo crear condiciones para darle naturaleza y contenido a las relaciones laborales, con la participación de empleadores, trabajadores y todos los actores sociales, gestionando acciones que le den preeminencia a los valores y principios de un auténtico humanismo, logrando la promoción personal y colectiva de todos.

## LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

Afirmaba, don Efraín González Luna, en su texto "Deber y signo de la reforma social", que "México tiene necesidades angustiosas de auténtica reforma social. México padece dolo-

res y carencias cuyo sólo recuerdo desgarraba. Todo aquí lastima a la dignidad de la persona. Pero todo aquí necesita remedio; todo: Los cuerpos subalimentados, los organismos debilitados, enfermos, la infancia diezmada por una mortalidad prematura pero explicable; la choza miserable en el campo, superior sin embargo a la pocilga infecta de la ciudad; el vestido de los campesinos que es más el acatamiento de un deber de decoro que el amparo de una debilidad del cuerpo; el salario insuficiente, la inseguridad y las enfermedades sin servicio médico; la falta de educación y posibilidades para los hijos y la miseria en todas sus formas, el vicio, el crimen y la ignorancia; el desprecio y la opresión, la denegación de justicia, la denegación de los derechos cívicos, el hombre reducido al papel de comparsa impotente, el hombre proclamado rey en los textos y tratado realmente como un payaso: el ciudadano entronizado en las ficciones constitucionales y tratado a puntapiés y escupitajos en el foro y en todas partes.”

Esta realidad, brutalmente indiscutible, confirma que los momentos complejos que vive nuestro país a final del milenio, obligan no solamente a recalcar el agotamiento y descomposición del priato que ejerció el poder coercitivamente durante décadas, donde falsificó las instituciones fundamentales, controló y manipuló a los trabajadores, consolidando un sindicalismo corporativista, vertical, autoritario y clientelar en perjuicio particularmente de los trabajadores del campo y de la ciudad.

El principio de siglo, pensadores sociales como los Flores Magón o movimientos como los de Cananea y Río Blanco, marcaron la necesidad de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores. La sangrienta revolución de 1910 que dejó un saldo de vida y sangre, pareciera que con la Constitución de 1917, en

particular el 123 constitucional, implementaba reglas que hacían suyas las necesidades más sentidas de los trabajadores, entre otras, la jornada laboral, el salario mínimo suficiente, el reconocimiento de la organización sindical, los tribunales de trabajo y las normas para el desempeño del trabajo.

Pero, más había tardado en promulgarse la Constitución del 17, que surgieron los nuevos integrantes de una casta dorada, que ante amparo de la sangre derramada y bajo la protección del nuevo gobierno, controló a los trabajadores. Así, al principio Venustiano Carranza y después Álvaro Obregón a través de la CROM afirmaban aglutinar a los trabajadores, afirmando el último en 1928 que ya contaban con dos millones de trabajadores.

Hasta esa época la legislación laboral, se integraba de las legislaciones estatales que emitía cada Congreso Local, promoviéndose una fuerte corriente de opinión para integrar un sólo ordenamiento jurídico en materia laboral que se consolidó en 1931 al promulgarse la nueva Ley Federal del Trabajo.

## EL CORPORATIVISMO Y SU CRISIS

El nuevo ordenamiento legal se enfrentó con la terca realidad de descontento de los trabajadores por las condiciones socioeconómicas imperantes. En 1934, el tristemente célebre Presidente Lázaro Cárdenas, desde la cúpula gubernamental e inspirado en el pensamiento fascista en boga, armó los mecanismos legales para afiliar de manera coercitiva a los trabajadores del campo, a través de la CNC, los trabajadores al servicio del estado a través de la FTSE, al magisterio en el SNTE y a los trabajadores urbanos a través de la CTM. El marco jurídico estaba encaminado al control corporativista y partidista: el registro

de sindicatos sólo con la venia gubernamental; el derecho de huelga sólo con la venia gubernamental; la filiación a los sindicatos sólo con la venia gubernamental, etcétera. En suma, se dio carta de reconocimiento a una estructura piramidal en donde un gobierno encabezado por priistas, controlaba a través de un solo partido, el PRI, el sindicalismo oficialista liderado también por priistas, estructuras en un todo donde las partes parecen sólo accidentes del mismo.

Esta estructura piramidal, durante décadas fue distribuidora de privilegios, todos desiguales: los más beneficiados que estaban en la punta de la pirámide derramaban dosificadamente cantidades mínimas, debido a la inaudita rapiña y codicia de los punteros. El poder de decisión de las cúpulas sumado al poder económico iba paralelo a las sanciones en contra de los disidentes.

En su primera etapa la CTM liderada por Vicente Lombardo Toledano ejerció una actitud hegemónica, eliminando toda disidencia, tarea que continuaron los “cinco lobitos”, Fidel Velázquez, Jesús Yuren, Fernando Amilpa, Quintero y Sánchez Madariaga. El primero, Fidel Velázquez, ejerció el control corporativista hasta el día de su muerte en 1997. Fue la época dorada del sindicalismo corporativista: de las grandes mantas “Gracias, señor presidente”; “la estatua a Cárdenas, el excelso líder de la humanidad”, “la majestuosa marcha al obrero de la patria”, “la majestuosa marcha de reconocimiento a Echeverría”. Época dorada en la cual los secretarios del Trabajo dotaban de registro sindical a los favoritos, desde el secretario del Trabajo Marcos Ramírez pasando por Porfirio Muñoz Ledo hasta Salomón González Blanco, controlaban a los líderes sindicales, incentivando el servilismo de los mismos con el aplauso al gobernante en turno hasta destrozarse las manos.

La negra estructura del priato, delineaba el perfil que le dio origen: el fascismo vertical y autoritario, con la máscara y el lenguaje, en nombre y para los trabajadores, aunque en la realidad los trabajadores eran los primeros lastimados en su dignidad. Así, los nuevos dirigentes del sindicalismo autodenominados líderes charros han aplaudido desde aquel Lázaro Cárdenas, Miguel Alemán, López Portillo, Luis Echeverría, Carlos Salinas y hasta Ernesto Zedillo. Por eso, es explicable que el promedio de edad de los dirigentes sindicales sea de 83 años.

Con el paso del tiempo, la rutina estructural se ha ido erosionando. Los elementos mágicos y rituales que cubrían el autoritarismo han sido “encuerados” por la acción y el reclamo de los trabajadores. Han perdido autenticidad el lenguaje y la acción de los líderes oficialistas. Frente a la sumisión y la dependencia han surgido nuevas opciones apostando a la libertad y en reclamo de justicia. Ante la aceptación incondicional de las “medidas dolorosas pero necesarias”, que instrumenta el poder público se abren el reclamo y la organización. Las sombras, lo oculto, los silencios, las intolerancias, el control y la pérdida de imaginación que envuelven al sindicalismo corporativista y al sistema priistas no les ha permitido percatarse que estamos en 1999 y que las condiciones y características exigen una agenda de los trabajadores distinta a la obsoleta de ellos.

Lo cierto, es que a partir del régimen de Luis Echeverría Álvarez se inició la debacle del corporativismo sindical. Antes de esta época hubo movimientos vigorosos de los trabajadores que, lamentablemente no tuvieron los resultados esperados. En 1948 los tranviarios; en 1955 los mineros de Nueva Rosita, Coahuila; en 1958 los ferrocarrileros encabe-

zados por Demetrio Vallejo y el Magisterio por Othón Salazar; en 1965 los médicos, entre otros movimientos. Todavía en 1966 cuando surgió el Congreso del Trabajo, el sistema consideraba que tendría elementos suficientes para controlar por varias décadas a los trabajadores. En los setenta hubo una serie de movimientos en el sindicalismo para erradicar el control gubernamental, como los telefonistas y los maestros.

Ciertamente, el corporativismo ha logrado aglutinar a la mayor parte de los trabajadores sindicalizados de México, pero, también es evidente que el número total de sindicalizados apenas llega a 15 por ciento de la Población Económicamente Activa.

Según datos del Centro Nacional de Promoción Social, A.C. (CENPROS), a mayo de 1996, las organizaciones sindicales del Congreso del Trabajo son:

#### CONFEDERACIONES

Confederación de Trabajadores de México (CTM)

Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)

Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)

Confederación Obrera Revolucionaria (COR)

Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México (COCEM)

Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC)

Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT)

Confederación General de Trabajadores (CGT)

Confederación Nacional Martín Torres (CNMT)

#### FEDERACIONES

Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)

Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB)

Federación de Agrupaciones Obreras (FAO)

Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (FROT)

Federación de Trabajadores del Distrito Federal (FTDF)

Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y los Municipios (FSTSGEM)

Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones descentralizadas (FSTSGEMID)

Federación Nacional de Uniones Teatrales y Espectáculos Públicos (FNUTEP)

Federación Nacional de Cañeros (FNC)

#### SINDICATOS NACIONALES

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE)

Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (FNTSS)

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)

Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM)

Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM)

Sindicato Mexicano de Electricistas (SME)

Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM)

Sindicato de Trabajadores del INFONAVIT (STINFONAVIT)

Sindicato Nacional de Empleados de FONACOT (SNEFONACOT)

Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN)

Entre otros

Pero, fue en el zedillismo cuando surgieron por primera vez tres hechos organizativamente muy relevantes, ajenos al Congreso del Trabajo: uno, la instalación del Foro “El Sindicalismo frente a la Crisis y ante la Nación”; dos, la celebración por primera vez en décadas del primero de mayo en un local cerrado y, tres, la exigencia de la CTM para que se desintegrara durante la Asamblea Plenaria del Congreso del Trabajo la cada vez más creciente Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS).

Ésta, la FESEBS, fue el antecedente directo de los foristas que se constituyeron finalmente en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) que aglutina a cerca de 200 mil trabajadores a nivel nacional y que por sus características y prácticas en la mayor parte de los sindicatos aglutinados en la misma, pueden ser el germen de un sindicalismo auténtico. Los sindicatos foristas surgieron por convocatoria inicial del SNTE, el SME y la COR, que el 22 y 23 de febrero de 1995 en la Biblioteca Nacional de Educación instalaron el foro “El Sindicalismo frente a la crisis” con el objetivo de “transformar la vida interna de los sindicatos ...abandonar inercias, democratizar la vida interna, estrechar vínculos solidarios con otras organizaciones sindicales...”

A este foro siguió el segundo en febrero de 1996 con cada vez mayor número de delegados y de sindicatos. Hubo un análisis y discusión sobre el empleo, salarios, impacto socioeconómico del neoliberalismo, trabajadores del campo, gobernabilidad, legislación laboral, el trabajo informal, entre otros temas de reflexión. Posteriormente se convocó a la primera Asamblea Nacional de Trabajadores para el 22 y 23 de agosto de 1997, con el objetivo de buscar “la renovación, la reestructuración y la democratización del Movimiento Sindical Mexicano”.

El crecimiento de esta nueva corriente sindical alarmó al corporativismo, por lo que, un grupo coordinado por Elba Esther Gordillo, senadora del PRI e integrante del grupo Atlacomulco, que participaba en el foro, trató de evitar la Asamblea Nacional de Trabajadores, anunciando su inasistencia al mismo, con resultados negativos a su pretensión. Finalmente se efectuó la asamblea donde participaron 123 organizaciones convocando para el mes de noviembre del mismo año a constituir la Unión Nacional de Trabajadores, misma que sumó principalmente las siguientes organizaciones:

- Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México.
- Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.
- Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México
- Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
- Alianza de Tranviarios de México.
- Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz (Volkswagen)
- Sindicato Nacional de empleados de Bancomer
- Sindicato de Trabajadores de la UNAM

Fuera del control centralista del corporativismo y del estruendo de izquierda han surgido una serie de sindicatos independientes, tanto en Guadalajara, Puebla, Monterrey, Estado de México, Baja California y Chihuahua, que aglutinan aproximadamente a 250,000 mil afiliados que han logrado consolidarse en el mundo del trabajo, con resultados bastante positivos. Entre éstos está la PENASA, el FNSI, la FNSL, y la FENASIB.

Lamentablemente, el sindicalismo – como lo menciona el tratadista De Buen Lozano<sup>-3</sup> se traduce en “organizaciones corporativas con registros sindicales, con tomas de nota por un sistema político que propicia estas cosas y, a fin de cuentas, instrumentos de

poder que operan a favor de los dirigentes y del Estado, pero nunca de los trabajadores”.

Esperamos que la UNT, como nuevo proyecto, cumpla las expectativas de compromiso sólo con los trabajadores. Ciertamente todavía hay en su seno algunos agentes del inmovilismo corporativista que pretenden mediatizarla, otros como los ex priistas hoy aglutinados en el PRD que la tratan de coptar y los menos que afirman que se constituya en partido político para tener cuotas de poder.

También hay esperanza fundada de que los sindicatos independientes del interior de la República se logren consolidar y cumplir cabalmente su compromiso con sus afiliados.

Así, en estos dos últimos casos citados la apuesta es de que no se dé el supuesto de la afirmación del tratadista Néstor de Buen.

Otros núcleos minoritarios de trabajadores se han constituido como organizaciones autodenominadas independientes, aunque vinculadas a las células más radicales del extremismo de izquierda. En éste se reúnen escasos sindicatos y muchas organizaciones de corte vecinal y de colonos reunidos en la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo.

Hay otra serie de organizaciones con amplia resonancia, pero escaso número, como el Frente Auténtico del Trabajo (FAT); el Movimiento Proletario Independiente (MPI), el Sindicato de Costureras, entre otros.

### ALGUNAS CIFRAS SOBRE NUESTRA REALIDAD NACIONAL

En 1969 don Adolfo Christlieb Ibarrola, afirmaba en el documento denominado *Empresa y justicia social*, que, “la lucha del hombre para que se reconozca al trabajador el lugar preeminente en las relaciones humanas, para que en la escala de valores morales y jurídicos se acepte que el derecho al trabajo es una expresión del derecho a la vida, tiene prioridad sobre el capital o los bienes materiales, ha sido una lucha ardua y no termina”.

Añadía “que para buscar la transformación por la justicia en la libertad, es menester conocer la realidad”. Por ello, consideramos fundamental dibujar el perfil de la dramática realidad que vivimos los mexicanos.

Las cifras son elocuentes:

Población total del país a junio de 1996	92'159,259
Población económicamente activa	35'200,000
Con empleo estable	14'800,000
Desempleados/subempleados	14'000,000
En la economía informal	40 % de la PEA
Inscritos en la seguridad social	23'800,000
Sindicalizados en el Congreso del Trabajo	4'500,000
Sindicalizados fuera del Congreso del Trabajo	1'200,000
Sindicatos con registro	600,000
Población en la pobreza	53'000,000
Población en extrema pobreza	24'000,000
Niños trabajadores	6'000,000
Mujeres trabajadoras	35 % de la PEA
Niños de la calle	288,000
Jubilados y Pensionados	3'000,000 (en régimen)
Población Rural	37 %
Promedio del PIB (1940 a 1979)	7.2 %
Índice Nacional de Precios (1940 a 1979)	14.3 %
Promedio del PIB	

La realidad imperante en nuestro país, nos permite avalar nuestra afirmación de que las prioridades son distintas para quienes ejercen el poder todavía y para la sociedad que reclama un modelo distinto.

**EL MARCO JURÍDICO** El trabajo, teóricamente ha sido considerado como un derecho y un deber sociales, ajeno a la especulación y con estricto apego a la dignidad de quien lo presta, en un entorno que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso, que permita el desarrollo integral de la persona.

Así es reconocido por el ordenamiento jurídico mexicano, tanto por nuestra Ley Fundamental como por la Ley Federal del Trabajo, que debemos destacar es la primera Constitución en este siglo en ubicar como una garantía social el derecho del trabajo. En particular, en su artículo 123 se rompen con los moldes tradicionales del constitucionalismo abierto únicamente a los derechos individuales y es quizá la parte más profundamente humana de nuestro ordenamiento.

Sin embargo, el análisis del primero, segundo y tercer capítulos nos permiten afirmar que el modelo social y económico no favorecen en nada los derechos de los trabajadores, el desarrollo de la empresa entendida como comunidad de vida y de trabajo y si constituyen un severo obstáculo para todos.

Adicionalmente el marco jurídico le da un poder desmedido a las autoridades laborales. Así, la Secretaría del Trabajo, otorga discrecionalmente los registros a los sindicatos. La "toma de nota" se ha convertido en un instrumento para favorecer intereses y pretender doblegar a los no serviles. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se han convertido en elementos negativos de una admi-

nistración justa, imparcial y expedita de la justicia laboral. Ésta, generalmente, está al servicio del mejor postor.

Es indudable que nos enfrentamos a una severa crisis que ha originado millones de mexicanos en extrema pobreza, tasas crecientes de desempleo, disminución de la producción de bienes y servicios, crecimiento desordenado de la denominada economía informal, el cierre masivo de muchas empresas e industrias, fundamentalmente micros y pequeñas, la caída brutal del poder adquisitivo del salario, los crecientes niveles de inseguridad social, entre otros factores que ameritan un estudio y análisis particular de los mismos.

De estos factores es pertinente analizar mínimo los siguientes:

## EMPLEO

Afirma Viviane Forrester en su ya citado texto *El*

*horror económico*, que "descubrimos que hay algo peor que la explotación del hombre, la ausencia de explotación, que el conjunto de seres humanos sea considerado superfluo y que cada uno de los que integran ese conjunto tiemble ante la perspectiva de no seguir siendo explotado".

Esta afirmación pareciera tener validez ante los crecientes niveles de desempleo que agobian a millones de mexicanos y que, en su desesperación, se integran como elementos de sobrevivencia a la denominada economía informal, que en nuestro país en 1970 era 12.8 por ciento de la PEA y para 1998, representaba 48.2 por ciento.

Por eso reafirmamos que la sociedad y el Estado deben crear y fomentar las condiciones para garantizar oportunidades de empleo y desarrollo para todos los habitantes. Dar oportunidad de empleo no es solamente inte-

grar al ser humano al mercado de trabajo, sino, principalmente, debe ser una oportunidad de desarrollo humano integral, sin más limitaciones que las que genuinamente requiere la sociedad para su crecimiento.

Hablar de empleo implica valorar el desarrollo económico, la estabilidad política, el cambio tecnológico y las migraciones, elementos que giran en torno a la cuestión laboral. Es evidente que sobre los mercados de trabajo se ciernen expectativas negativas, que se suman a la creciente desigualdad y al deterioro del salario.

A la persistencia de un desempleo alto se suma la exclusión social que engendra. Las tendencias de obtener mayor resultado productivo sin límite alguno, no traen consigo un crecimiento del empleo. Han generado, sin embargo, una intensa competencia económica, mayor movilidad del capital y finalmente la no generación de empleo estable, no solamente para el millón de jóvenes que anualmente se suman a la Población Económicamente Activa, sino también para los que ya estaban en el mercado laboral. También es menester analizar que no siempre mayores tasas de crecimiento han implicado mayor empleo. En otros países de Latinoamérica, como en México cuando ha habido tasas de crecimiento –como en Brasil, Chile, Colombia y Perú– las tasas de desempleo abierto también aumentan. Esto se debe, a que el crecimiento se basó más en mayor productividad que en una mayor incorporación de la mano de obra. Es decir, hay un mejoramiento de las percepciones de las actividades formales, con lo cual se refuerza la dualidad entre los propios trabajadores, unos pocos ocupados con más altos ingresos y muchos sin ocupación sin ingreso alguno.

A este problema del desempleo creciente, habrá que sumar el ignominioso trabajo

infantil: los niños sometidos a trabajo forzoso en régimen de servidumbre; niños que trabajan en ocupaciones o condiciones laborales peligrosas; los niños obligados en la degradante prostitución infantil, los niños utilizados para el tráfico de drogas, etcétera.

Los jóvenes se ven cada vez más angustiados ante la carencia de contar con un óptimo sistema educativo sumado a un mercado de trabajo incierto; fácil es explicar entonces el auge de la delincuencia, las pandillas y la drogadicción juvenil. La contracción interna ha impactado principalmente a los sectores productores de bienes y servicios no transables, así por ejemplo, en la industria de la construcción el desempleo ha subido 36.8 % en 1996 con respecto al año inmediato anterior. La industria manufacturera ha tenido una fuerte contracción, a pesar de la expansión en la industria maquiladora, al caer del 22.2 a 20 por ciento en los primeros cinco meses de 1998, conforme los datos del INEGI.

Una migración del campo a las ciudades que no cesa y que eleva las tasas de crecimiento de la población urbana activa acentúa los graves problemas de ocupación. A esto, habrá que añadir la dramática realidad humana, de que hoy día quien cumple 35 años de edad, hombre o mujer, obrero o profesionista, del campo o de la ciudad, está condenado por su edad a sumarse a las filas del desempleo.

Más grave es definir con claridad quién está ocupado y quién no. Así, por ejemplo, nuestras autoridades laborales consideran que es suficiente cinco horas a la semana de trabajo para considerar a alguien ocupado. Ya la OIT ha marcado mínimo cuatro criterios para considerar una ocupación como empleo:

1. Que la ocupación sea permanente en el tiempo, de modo que al trabajador se le permita planificar su vida y la de su familia.

2. Que goce de la protección de la normativa laboral existente y de una seguridad social mínima.

3. Que la ocupación tenga relación, en términos de destrezas y competencias con la formación para la que el trabajador se preparó, y

4. Que la ocupación en cuestión permita al trabajador su autorrealización y dignificación como persona humana.

Visto así, el concepto de empleo, difícilmente, cualquiera con el más elemental sentido común puede aceptar como empleo digno las tasas de ocupación que alegremente difunden los personeros oficiales.

Por ello, el reto que debemos asumir todos en la sociedad, es crear condiciones tales para realmente generar empleo digno y suficiente.

Según cifras oficiales, en nuestro país, el organismo que inscribe a quienes tienen un empleo formal es creciente. Así, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social proporciona los siguientes datos de los inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social al mes de enero de 1998:

Trabajadores asegurados permanentes	9,784,817
Agricultura	418,652
Industrias extractivas	66,508
Industrias de transformación	3,350,386
Construcción	311,173
Industria eléctrica y suministro de agua	117,880
Comercio	1,827,059
Transporte y comunicaciones	517,724
Servicios para empresas, personas y hogar	1,948,229
Servicios sociales y comunales	1,045,536
Otros grupos	1,600

En este sentido existe una gran deficiencia en nuestro país, puesto que solamente existen 9,784,817 trabajadores afiliados de manera permanente al IMSS, mientras que la población económicamente activa asciende a 36,580,746 personas, por lo que únicamente alrededor de un 25 por ciento del gran total disfruta de los beneficios de la seguridad social.

Aun si al primer subtotal agregamos los asegurados eventuales, que según datos proporcionados por el propio Instituto Mexicano del Seguro Social ascienden a 964,445 el gran total de 10,749,262 no constituye ni siquiera un tercio del total de la PEA.

Es necesario destacar que en México existen otras instituciones cuyo propósito es conservar y preservar la seguridad social, como es el caso del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, así como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de las Fuerzas Armadas, entre otras, sin embargo el número de afiliados es considerablemente menor a los pertenecientes al Instituto Mexicano del Seguro Social.

## SALARIO

Desde su fundación en 1939, Acción Nacional ha reiterado que "todo trabajo socialmente útil, debe tener la retribución justa que permita al trabajador vivir y formar decorosamente una familia y obtener el más alto mejoramiento real posible". Igualmente en la Proyección de Principios emitida en 1965, se afirma que "el derecho al trabajo es prerrogativa común de todos los hombres, porque, en última instancia se fundan el derecho a la vida y a la libertad. El trabajo, actividad inmediata de la persona tiene preeminencia como principio ordenador de la economía social".

Estas fundamentaciones plasman con claridad mediana que el derecho al trabajo y la retribución justa que debe percibir, son conceptos clave de un verdadero proceso de desarrollo con contenido social.

Incluso, desde el Constituyente de 1917 se plantó la exigencia de lograr condiciones sociales no solamente para quien presta la ocupación a desarrollar en lo individual, sino incluso, como jefe de familia que es el traba-

jador. Así, el Constituyente al referirse al salario mínimo indicó que el salario mínimo en la fracción VI del artículo 123 es aquel que "se considera suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria para los hijos". Esta afirmación tiene el carácter de garantía social, de aquí que tanto la doctrina como la jurisprudencia le ha venido reconociendo gran importancia y se ha procurado rodearlo de las medidas necesarias para su protección, en atención a que el salario mínimo es la ÚNICA fuente para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia.

Al recoger las necesidades de un salario mínimo como fuente única para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia, además se funda en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948; en la Carta de la Organización de Estados Americanos, en la carta de Garantías Sociales y en los acuerdos de la materia emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Como podrá observarse, el sentido del legislador es profundamente humano, lo que debiera obligar a que los órganos que dictaminan la fijación de los mismos deberán valorar con amplio conocimiento los problemas relacionados con las actividades económicas y con el nivel de vida de los trabajadores. Ciertamente la actual Ley Federal del Trabajo obliga a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos a elaborar los estudios técnicos correspondientes, mismos que nadie conoce a la fecha, en atención a que la misma trabaja con tal sigilo y obscuridad, que la opinión pública y menos el Congreso de la Unión conoce los resultados de dichos estudios. Tampoco se conocen las deliberaciones y conclusiones a que llegan los Consejos de

Representantes que establecen la normatividad vigente. No se conoce en qué asamblea, acto o sesión fueron designados y por quién los representantes del Consejo. Tampoco se conocen los elementos que se utilizan para determinar el costo de vida, los indicadores de movimientos de los precios de la denominada canasta básica y menos los elementos para la cifra final del salario mínimo que permitan la satisfacción de las necesidades básicas de un trabajador y de su familia en el orden material, social, cultural y espiritual.

Por lo tanto, se requiere la desaparición de la tristemente célebre Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la instauración de un nuevo organismo integrado por insaculación de representantes de trabajadores y de empleadores, surgidos del Registro Público Nacional de Sindicatos y de Empleadores. Este nuevo organismo deberá presentar a la opinión pública y a la Cámara de Diputados los estudios técnicos que fundamentan su resolución.

Esta propuesta surge simplemente de observar cómo el salario mínimo ha tenido una pérdida acelerada de cerca de 70 por ciento en la última década conforme los datos que emite el propio INEGI. El desequilibrio es tal que con el salario mínimo de 1997 sólo se puede comprar el 28.5 por ciento de lo que se compraba en 1985, lo que confirma nuestra aseveración.

Así, el detrimento del salario de los trabajadores es cada vez más subrayado, en el sentido en que el salario mínimo representa el ingreso que debería garantizar un nivel de vida digno a los trabajadores y, también, el nivel de salario debajo del cual sería socialmente inaceptable contratar mano de obra. Ante la apertura de barreras arancelarias y el crecimiento del mercado laboral, la mayoría de los países latinoamericanos, incluyendo a

México,<sup>4</sup> han adoptado una política pasiva en torno a la vigencia de los salarios mínimos, que se debe principalmente a los lastres creados por las deudas externas de estos Estados.

Así se desprende de la siguiente información recabada por la propia oir, en la que se analiza el nivel de poder adquisitivo del salario mínimo en 1995 en comparación con 1980. Observemos el caso de México.

1990 = 100	1980 = 100	por trabajador*	
Salario	Salario	Canasta	Básica
Mínimo c	Mínimo d		
México	79.3	33.3	1.3

- Salario Mínimo c. Poder adquisitivo del salario mínimo de 1995 en comparación con el de 1990.
- Salario Mínimo d. Poder adquisitivo del salario mínimo de 1995 en comparación con el de 1980.
- Por trabajador. Para medir la capacidad de compra del salario mínimo en términos de la canasta básica se utilizó una línea de pobreza *per capita* de US \$ 60 mensuales. Según el banco mundial, este monto aseguraría un consumo de alimentos de US \$ 1 por persona al día.

El salario mínimo ha sufrido un deterioro considerable en los últimos años en México y una muestra de esto es la vigencia de éstos a partir del primero de enero de 1999, que es como sigue:

	Área A	Área B	Área C
Salario mínimo general	34.45	31.90	29.70

Así, un trabajador que se encuentra en el área A percibe 1030.5 pesos mensuales, mientras que uno del área C tan sólo percibe 891 pesos. De igual manera si analizamos la situación de los salarios mínimos profesionales, nos encontramos a una situación muy similar, por ejemplo, el salario de mayor cuantía es el que perciben los reporteros en prensa diaria<sup>5</sup> con 103.15 pesos, así como los reporteros gráficos en prensa diaria con el mismo monto, en contraste con el me-

canógrafo que sólo percibe 44.50 diarios, apenas 10 pesos más que el salario mínimo general. Presentamos de manera gráfica algunos salarios mínimos profesionales, todos considerados dentro del área A.

Con estos sueldos, el trabajador se ve imposibilitado para satisfacer sus necesidades más elementales y menos aún para aquéllas descritas en la fracción sexta del artículo 123 Constitucional, que habla del salario mínimo suficiente para satisfacer las necesidades de orden social, cultural y para proveer educación obligatoria a los hijos. ¿O acaso con 34.45 pesos diarios puede lograrlo?

Por ello, es indispensable contar con un ordenamiento jurídico que garantice un salario más justo y equitativo, beneficiando a millones de familias en todo nuestro territorio, para lograrlo, debemos impulsar una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, cuyos puntos más sobresalientes destacaremos en su oportunidad.

## PROPUESTAS

Así, ante este breve análisis de la situación que priva en nuestro país, un sindicalismo manipulado y corrupto, salarios insuficientes, prácticamente nula capacitación, inseguridad social, tribunales del trabajo ineficaces y distribución injusta de la riqueza, sostenemos que el trabajo es una prerrogativa común de todos los hombres, porque se funda en el derecho a la vida y a la libertad, por estas características. el trabajo debe tener preferencia sobre el capital y sobre los bienes del mercado. Las personas son superiores a las cosas. El trabajo significa el medio de la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales del ser humano, considerarlo como una mercancía es atentar contra la dignidad de la persona humana.

Para ello, históricamente legisladores de Acción Nacional han presentado a la fecha 87 propuestas legislativas, con el objetivo de encarnar en la realidad lo que el párrafo precedente enuncia. Desde la iniciativa presentada en 1948 sobre “las garantías del trabajador en su sindicato”, pasando por la propuesta de nueva Ley Federal del Trabajo presentada en el Senado de la República en 1995 y hasta las cuatro iniciativas presentadas en la actual LVII Legislatura en la Cámara de Diputados, han establecido directrices fundamentales, que conllevan al mejoramiento integral del trabajador. A estas iniciativas legislativas, habrá que sumar las múltiples plataformas políticas presentadas por los candidatos, las propuestas en diversos foros y múltiples documentos que acreditan que la posición humanista y solidaria de Acción Nacional han buscado, a pesar de los calificativos de sus detractores profundos, cambios en las estructuras, hacia modelos más justos y humanos.

En un enunciado sucinto, las principales propuestas para un nuevo modelo laboral son:

*Todo trabajo socialmente útil, tendrá una retribución justa*, que permita al trabajador vivir con decoro, al contar con genuinas posibilidades de desarrollo. Para conseguir esta meta, es necesario ajustar el salario, hasta el punto de que se pueda decir que el trabajador participa real y equitativamente de la riqueza, para cuya creación él contribuyó solidariamente con la empresa, coadyuvando, además, al desarrollo de la economía nacional. Ésta es una exigencia legítima que responde a la conservación de los valores y dignidad que significan la propia esencia de la naturaleza humana. Consideramos que para lograr este ajuste al salario deberá establecerse un monto fijo, suficiente para adquirir una ca-

nasta básica de bienes; tomar en consideración una fracción determinada por el coeficiente de participación-productividad que vincule la participación del trabajador al mejoramiento de la empresa y a los ingresos de ésta, aumentando de esta forma no solamente su sueldo, sino otras prestaciones como son el reparto de utilidades.

*Es derecho de todo trabajador contar con estabilidad en su trabajo, con una capacitación constante y permanente* que le permita simultáneamente participar en la elevación de la productividad de la empresa y su superación como persona.

Es necesario contar con normas jurídicas claras que conllevan al perfeccionamiento de la capacitación y el adiestramiento por rama de actividad y cadena productiva, así como su mediación y distribución de sus beneficios entre empresas y trabajadores.

- a) Se establece la productividad como un objetivo fundamental, tanto de los trabajadores como de los empleadores y la capacitación y el adiestramiento como una obligación de ambos.
- b) En relación con los derechos de preferencia para ingresar o ascender en un trabajo se deja al empleador y al sindicato determinarlos.

Se incluye la permanencia de los programas de productividad, adiestramiento y capacitación.

Adicionalmente, fuera de las empresas, en la comunidad, es necesario impulsar con la participación de autoridades federales, estatales y municipales, de organismos de empleadores y sindicatos, la creación de una amplia red de escuelas técnicas, industriales y agropecuarias que integren procesos de enseñanza acordes al funcionamiento de las diversas ramas industriales, que permitan por un lado dotar de los conocimientos necesarios a aquellos que desean integrarse a los procesos de

producción y asimismo desarrollen cursos de reentrenamiento para trabajadores que necesitan actualizar sus habilidades y destrezas. Es necesario promover una real vinculación entre los sectores educativo y productivo, adecuándolos a las necesidades de nuestra nación.

Es fundamental el respeto a *la libertad de los trabajadores para organizarse en defensa de sus intereses*. Sin embargo, el aseguramiento de esta organización mediante la democracia interna sin intervención del Estado, ni de empleadores y mucho menos de organizaciones políticas es un compromiso social.

Las organizaciones sindicales deben ser representantes fidedignas de los intereses de los trabajadores y no al servicio de los partidos políticos, cualquiera que éste fuera, por lo que es necesario prohibir el hecho de que por formar parte de la organización se obligue al trabajador a afiliarse a algún partido político. De igual forma, se requiere implementar la plena libertad sindical en los términos de la OIT. Por eso, es necesario que el marco jurídico establezca las condiciones para que haya respeto para el voto personal y secreto de los trabajadores al elegir o remover a sus dirigentes. Voto personal y secreto para determinar los puntos fundamentales de su organización, como por ejemplo, el emplazar o acordar el levantamiento de la huelga. El lograr cuentas claras periódicas de los ingresos y egresos de su organización. El establecer la no reelección de los dirigentes sindicales, salvo mayoría calificada por un solo periodo adicional. Finalmente el establecer un Registro Público Nacional Sindical donde queda asentado los términos y condiciones de los contratos colectivos de trabajo, el padrón con nombre, domicilio y clave de afiliación al IMSS de sus miembros, así como las actas que acrediten los términos y condi-

ciones de sus estatutos y la elección de sus dirigentes, entre otros puntos.

En este rubro es recomendable reiterar la propuesta que en julio de 1997 hizo el Encuentro Nacional por un Nuevo Movimiento de los Trabajadores como puntos fundamentales para un nuevo sindicalismo:

Un Nuevo Movimiento de los Trabajadores debe centrarse fundamentalmente en los siguientes valores:

- *Humanista*, es decir, sostener como puerta angular de nuestra postura que la persona humana, con cuerpo material y alma espiritual, con inteligencia y voluntad libre, con responsabilidad sobre sus propias acciones, tiene derechos universales, inviolables e inalienables, a los que corresponden obligaciones inherentes a la naturaleza humana individual y social.

- *Plural*, en reconocimiento a la riqueza del ser humano, que puede expresarse en distintas formas e iniciativas, desde lo micro a lo macro, pero en el marco de valores objetivos compartidos y comunes.

- *Por la justicia social*, porque sin ella no hay desarrollo integral, porque anima y exige no sólo la indispensable y equilibrada distribución del saber, del tener y del poder; sino también la equitativa repartición de los esfuerzos, de los sacrificios y de las responsabilidades.

- *Ético*, es decir, basado en valores y principios que fundamenten la participación colectiva y las conductas personales.

- *Integrador*, en el entendido de que debe abarcar todas las expresiones organizativas de los trabajadores.

- *Solidario*, que implica la participación responsable de las personas en la convivencia y en las organizaciones, para promover y garantizar el desarrollo integral de todos y cada uno, de las familias y de la comunidad.

- *Participativo*, porque no hay desarrollo, competitividad, productividad y modernización sin la participación activa y cotidiana en lo que afecta a las personas; participar en los diseños, en las decisiones, en la ejecución, en el control, en los beneficios y las cargas del desarrollo.

- *Democrático*, con estructuras organizativas funcionales, con plena participación de los trabajadores en todo el quehacer de la organización de los mismos.

• *Autónomo e independiente*, del gobierno, de los empleadores y de los partidos políticos, para determinar sus propios objetivos, política y estrategias de trabajo y poder asumir los costos y beneficios de la decisión.

La empresa, como ya lo hemos mencionado, es una comunidad de vida y de trabajo, por lo que debe apoyarse la *creación de empresas autogestionadas y cooperativas*, en las que los propios trabajadores participen en las decisiones sobre el proceso de producción y la distribución del ingreso neto. Igualmente es necesario establecer en el marco jurídico la *participación comunitaria en las empresas*, es decir, que la reforma de estructuras de la empresa se plantea no como una limitación que se imponga a esa propiedad, sino como modalidades que pretenden hacer participar a los trabajadores en la propiedad de la misma, con todos los efectos jurídicos que implica. Esto con el fin de que exista un equilibrio con los derechos del empleador, para lo que debe promoverse la cogestión y la copropiedad, para que todos los que colaboran con mano de obra, o capital en ella, participen equitativamente de sus beneficios. Además, con esta medida se logra una protección real al trabajador y así la empresa deberá respetar los derechos individuales y cumplirá con la función social que le corresponde. Esto implica que la norma respectiva establezca que por acuerdo de la Asamblea de los Trabajadores, una parte de las utilidades que les correspondan serán capitalizadas en acciones preferentes que podrán ser adquiridos por ellos mismos, con un límite en la participación de los trabajadores en el capital de las empresas que no podrá exceder del 49 por ciento del capital total, aportado por los accionistas. Cuando la propiedad de las acciones que representen por lo menos el 5 por ciento del capital de la empresa dará derecho a la

comunidad de trabajadores a designar a un miembro del Consejo Directivo de la empresa con derecho a voz y voto.

Como podrá observarse, esta propuesta de reforma a la estructura de la empresa tiene como objetivo fortalecer la participación, la colaboración, la eficacia entre todos los actores de la empresa, como elemento trascendental en la reforma social e instrumento para superar divergencias entre empleadores y trabajadores.

El sistema de *impartición de justicia en el ámbito laboral*, debe ser sujeto de una minuciosa revisión.

La problemática de la impartición y aplicación de justicia no solamente se ubica en el ámbito laboral, sin embargo, consideramos que por la naturaleza del órgano encargado, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto a nivel federal como local, propician ineficiencia, gran carga de trabajo y corrupción.

Es evidente que un ligero diagnóstico del funcionamiento de las Juntas refleja lo siguiente:

- a) Su total dependencia económica, política y de nombramiento de los Poderes Ejecutivo, Federal y Local.
- b) La ficción irremediable de que los representantes de los trabajadores son auténticos. Está claro que las posiciones de las Juntas se les da en pago al aparato corporativo por servicios prestados en el Partido de Estado. Cuando el conflicto se produce entre un trabajador y una organización sindical, el voto siempre favorece al sindicato. En caso de conflicto intersindical, el voto siempre favorece al Sindicato que designó al representante "de los trabajadores".
- c) La inutilidad, en lo positivo de su actuación en las juntas. Normalmente quien decide es el representante del gobierno y los otros solamente otorgan su firma de conformidad.
- d) La evidente parcialidad de quienes intervienen, sin apearse a Derecho, sólo en defensa de sus intereses.

Por lo tanto, consideramos que el órgano jurídicamente responsable de impartir justicia debe ser en el ámbito jurisdiccional, es decir, en el Poder Judicial. Es absurdo que una autoridad del ámbito administrativo –como las Juntas– hoy lo haga.

Por lo que proponemos, entre otros puntos:

- a) Establecer la creación de jueces de lo social, dependientes del Poder Judicial, de carrera, inamovibles salvo responsabilidad y bien remunerados.
- b) Se elimina la obligación de ratificar todo convenio ante las autoridades laborales, salvo acuerdo de las partes o a petición de alguna de ellas.
- c) Se introduce la modalidad de figura del arbitraje obligatorio, para que, por ejemplo, en caso de huelga, si las partes no se hubieran puesto de acuerdo en un plazo máximo de 60 días, el Juez de lo Social, los conmine o en su caso resolverá él conforme a derecho.
- d) Se establece la productividad como un objetivo fundamental, tanto de los trabajadores como de los empleadores y la capacitación y el adiestramiento como una obligación de ambos.
- e) En relación a los derechos de preferencia para ingresar o ascender en un trabajo se deja al empleador y al sindicato determinarlos.

f) Se incluye la permanencia de los programas de productividad, adiestramiento y capacitación.

A reserva de tener la oportunidad, posteriormente, de desarrollar los demás puntos que ha presentado Acción Nacional, consideramos que lo anteriormente expuesto nos refleja el compromiso de todos los que aspiramos a avanzar en la construcción de un nuevo modelo laboral alternativo, con la certeza de que con la participación de la sociedad, lograremos a fin de este milenio la sociedad justa, humana, libre, democrática y solidaria que todos anhelamos.

Ya es tiempo...

## BIBLIOGRAFÍA

- 1 PAREDES PÉREZ, *Carlos*, *Leyes del trabajo en México y el mundo*, México, AMERI, 1998.
- 2 FORRESTER, Viviane, *El horror económico*, México, Fondo de Cultura Económica, 1998.
- 3 DE BUEN LOZANO, Néstor, *Un sindicalismo de verdad*, en Memoria del Foro "Sindicalismo ante la nación: análisis sobre el desempleo", México, febrero de 1996.
- 4 *Salario Mínimo: ¿Dónde estamos?*, Organización Internacional del Trabajo, 1998.
- 5 Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Datos considerados para el área A.

