

REDES DE ACTORES EN EL PROCESO DE REFORMA LABORAL ANTE LA PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

Dip.TyPS

Sen.TyPS

STPRM

CTM

CNOP

AASE

SNTM

José Alfonso Bouzas Ortiz
Alan O. Ramírez Osorio
Germán Reyes Gaytán

Carrillo Zavala Abelardo



REDES DE ACTORES
EN EL PROCESO DE REFORMA
LABORAL ANTE LA PRECARIZACIÓN
DE LAS RELACIONES LABORALES
EN MÉXICO



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Enrique Graue Wiechers
Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Secretario General

Dr. Luis Agustín Álvarez Icaza Longoria
Secretario Administrativo

Dra. Guadalupe Valencia García
Coordinadora de Humanidades



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Dr. Armando Sánchez Vargas
Director

Dra. Isalia Nava Bolaños
Secretaria Académica

Ing. Patricia Llanas Oliva
Secretaria Técnica

Mtra. Graciela Reynoso Rivas
Jefa del Departamento de Ediciones

REDES DE ACTORES
EN EL PROCESO DE REFORMA
LABORAL ANTE LA PRECARIZACIÓN
DE LAS RELACIONES LABORALES
EN MÉXICO

José Alfonso Bouzas Ortiz

Alan O. Ramírez Osorio

Germán Reyes Gaytán



Primera edición digital pdf, marzo 2021

D. R. © UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Ciudad Universitaria, Coyoacán,
04510, Ciudad de México.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Circuito Mario de la Cueva s/n

Ciudad de la Investigación en Humanidades
04510, Ciudad de México.

ISBN de la versión digital (pdf): 978-607-30-4358-8

DOI: <https://doi.org/10.22201/iiec.9786073043588e.2021>

Proyecto PAPIIT, clave IN302516: “Tendencia global de precarización de las relaciones laborales. Hacia un proyecto de relaciones laborales sostenibles en México”.

Diseño de portada: Juan Carlos Burgoa

Corrección y cuidado de la edición: Marisol Simón

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Hecho en México.

INTRODUCCIÓN	10
APUNTES SOBRE EL ANÁLISIS DE LAS REDES SOCIALES	18
1. LA VISIÓN TEÓRICA Y EMPÍRICA DE LA PRECARIZACIÓN LABORAL. CONDICIONES GENERALES DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO	24
EL FENÓMENO DE PRECARIZACIÓN	26
<i>El concepto</i>	28
<i>Las visiones institucionales</i>	29
<i>La visión teórica</i>	32
LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO	37
<i>La política económica, un factor estructural</i>	38
<i>El empleo y desempleo</i>	42
<i>El acceso a la seguridad social</i>	48
<i>El salario</i>	52
<i>La subocupación y horas trabajadas</i>	55
<i>La injerencia en la vida sindical</i>	57
<i>La huelga cautiva</i>	60
<i>La negociación colectiva simulada</i>	61
2. EL LARGO CAMINO DE LA REFORMA LABORAL	64
LAS COMISIONES LEGISLATIVAS COMO CENTRO DE INFLUENCIA DEL DEBATE DE POLÍTICAS	66

LOS ANTECEDENTES DE LOS PROCESOS DE REFORMA	73
EL PROCESO DE LA REFORMA LABORAL. PRIMERA ETAPA	77
3. LAS REDES DE ACTORES IMPLICADOS EN EL DEBATE LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL. ESTABILIDAD Y CAMBIO EN LA APROBACIÓN DE REFORMAS	98
CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS	101
LOS NIVELES MÚLTIPLES EN REDES: CENTRALIDAD, POSICIONES Y SUBGRUPOS	104
REDES SOCIALES QUE LEGISLAN EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	108
<i>Pertenencia organizacional</i>	112
<i>Evolución de la red legislativa en materia de trabajo.</i>	
<i>¿Quién influye en cada periodo?</i>	113
<i>Patrones en la estructura interna de la red</i>	117
HECHOS INTERNACIONALES CON INFLUENCIA EN EL PROCESO	128
<i>Antecedentes: resolución del Comité de Libertad Sindical</i>	128
<i>Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)</i>	132
<i>Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (CPTPP, por sus siglas en inglés) Hacia la reforma constitucional de 2017</i>	134
<i>El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Hacia la reforma reglamentaria de 2019</i>	136
OTROS ASPECTOS PARA CONSIDERAR EN LA RED. LA HERENCIA DE LAS POSICIONES	141
APÉNDICE. REFORMA DE 2017 A LA CONSTITUCIÓN.	
SEGUNDA ETAPA	144
PROCESO DE LA REFORMA REGLAMENTARIA	146
TEMAS DE LA REFORMA REGLAMENTARIA	150
1. CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN, REGISTRO LABORAL Y CENTROS LOCALES DE CONCILIACIÓN COLECTIVA	150
2. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO	164
3. JUDICIALIZACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL Y LIQUIDACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	165
4. LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL	169

CONSIDERACIONES FINALES 172

ANEXO 1. PROPUESTAS DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS EN MATERIA
LABORAL 176

ANEXO 2. TEMAS ABORDADOS POR LA REFORMA
LABORAL 2012 184

ANEXO 3. LEGISLADORES PERTENECIENTES A LA COMISIÓN
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y SU PERTENENCIA
A GRUPOS DE INTERÉS (1997-2021) 188

BIBLIOGRAFÍA 206

ANEXO 215

INTRODUCCIÓN

El debate legislativo en materia laboral, se ha caracterizado por largos periodos en los cuales hay una intensa presentación de propuestas que terminan desechándose, así como la legislación en materia de trabajo se distingue por su rigidez, robustez y por la cada vez más grande brecha que tiene ésta respecto a la dinámica del mercado de trabajo. Los datos respecto a las condiciones laborales son contundentes, la situación de la precarización con distintas intensidades regionales y con magnitudes diferentes dependiendo de los sectores productivos, es una realidad en México.

Ante esta dicotomía entre lo que se encuentra instituido en la normatividad y la operación y funcionamiento de los mercados de trabajo, es menester preguntarse por el papel de las autoridades democráticamente electas y cuáles son las soluciones para las problemáticas que tienen, al menos, 40 años de agudización. En este trabajo nos interesa particularmente el papel que ha tenido el Poder Legislativo representado en las cámaras de Diputados y de Senadores.

A pesar de que reconocemos la importancia de legislar en materia de trabajo, por mucho tiempo los grupos políticos instalados en el Congreso vetaron reformas que sindicalistas independientes,

académicos y sectores vinculados con la naciente sociedad civil habían impulsado, apoyado y señalado como necesarias para adecuar el marco normativo a los requerimientos del mercado de trabajo. Los sectores simpatizantes de la izquierda trataron de dismantelar la enquistada estructura corporativa encarnada en las juntas de Conciliación y Arbitraje que dependían del Poder Ejecutivo desde la década de 1930. Por su parte, los sectores empresariales señalaban la importancia de enfocar la normatividad hacia un tipo de trabajo más estratificado, que se avocaba a los servicios; trabajos atípicos cada vez menos identificados con la imagen del trabajo industrial contenido en la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de la acelerada inclusión de México en la economía global, la regulación sigue enfocada en trabajos que cada vez menos personas tienen: una jornada de trabajo de ocho horas, contratadas por tiempo indefinido, con acceso a seguridad social y salarios lo suficientemente remuneradores que les permitan acceder a créditos para adquirir una vivienda y poder sustentar la vida personal y de una familia. No obstante, hacia finales de 2012, tuvo lugar la discusión de una reforma que permitió nuevos mecanismos de contratación y organización en el trabajo que en otros momentos se hubieran vetado. Se reguló la subcontratación, cerrando una brecha jurídica que dejaba en la incertidumbre a los trabajadores que ya estaban siendo contratados de esta manera, ¿cómo fue esto posible?, ¿por qué fue factible que en 2017 el Partido Revolucionario Institucional (PRI), que tradicionalmente coloca a líderes sindicales en el Congreso, impulsara desde el Ejecutivo la discusión y eventual reforma al sistema de justicia en materia laboral?, ¿por qué en los últimos ocho años se han gestado las condiciones para discutir e impulsar reformas que respondan a los fenómenos que concurren en el mundo del trabajo?

Tratamos de dar una respuesta a partir de la estructura social y de posiciones que se ha conformado en el Congreso de la Unión en torno a esta temática. El debate legislativo especializado en muchos congresos y parlamentos en el mundo comienza en la figura de las comisiones legislativas. Al inicio de cada legislatura los partidos, y particularmente los representantes recién electos, buscan ubicarse en las comisiones cuyas temáticas son en las que tienen experiencia o donde se encuentran ubicados sus intereses personales y de grupo. La Comisión de Trabajo y Previsión Social (TyPS) ha sido, naturalmente, un órgano donde confluyen actores de los factores de la producción: representantes empresariales, activistas sociales cuya trayectoria, generalmente, se vincula a partidos de izquierda ya extintos o a movimientos sociales y, por "supuesto", a líderes sindicales.

La representación de grupos de interés en el Congreso mexicano ha sido una constante durante décadas, aunque la literatura sobre todo estadounidense, ha ubicado a los grupos como actores externos que cabildan mediante agentes especializados para ese propósito. En esa tradición, han surgido conceptos como el de *lobbying* que Emanuel Celler definía en 1958 como el total de todas las influencias comunicadas sobre los legisladores con respecto a la legislación. Esas influencias que pueden ser directas o indirectas, hacían referencia a grupos externos con la capacidad de dirigir el debate y eventualmente delinear la creación de marcos normativos.¹

No obstante, la composición *sui generis* del sistema político mexicano ha permitido que los grupos de interés accedan a los escaños del Congreso, principalmente aquellas agrupaciones

1. Emanuel Celler, "Groups in Congress", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, septiembre, 1958, vol. 319, Unofficial Government: Pressure Groups and Lobbies, pp. 1-9.

corporativas con mayor presencia (sindicatos, organizaciones sociales amplias y empresarios). Son estos grupos quienes han controlado la formulación de leyes y también de políticas como en el tema laboral, cuyo saldo más visible ha sido la inmovilidad y rigidez en la materia, de ahí que el estudio de la estabilidad y cambio en la normatividad sea fundamental para ver el efecto que tienen los grupos de interés en el legislativo y que sean capaces de bloquear leyes o modificarlas.

Particularmente, las disposiciones constitucionales en materia de trabajo son un caso interesante. George Tsebelis,² analizó decenas de constituciones alrededor del mundo para vislumbrar cuáles son los mecanismos de enmienda y, por tanto, las posibilidades de que una generación futura al constituyente pueda modificarla. Un indicador importante es la inconsistencia temporal, que se refiere a la diferencia entre la expectativa institucional de hacer revisiones y la frecuencia verdadera de las revisiones y es el punto de encuentro entre la rigidez constitucional; es decir, los mecanismos que contiene para evitar reformas y la frecuencia en que suceden las enmiendas. El autor señala que este indicador es atribuible a la longitud de la Constitución; entre más extensa sea, la percepción de las futuras generaciones de que contiene disposiciones obsoletas crece y, por tanto, las probabilidades de cambio. Dentro del casi centenar de constituciones que estudia Tsebelis, la mexicana ostenta el grado de inconsistencia temporal más elevado, además de que está entre las primeras tres con mayor extensión. Esto quiere decir que la Constitución mexicana sufre reformas más a menudo que sus pares en más de 90 países, pero hay una estabilidad en aspectos cruciales en materia de trabajo.

____ 2. Cfr. George Tsebelis, “¿Jugadores de veto y cambio constitucional, ¿se puede desbloquear la constitución de Pinochet?”, *Política y Gobierno*, vol. XXV, núm. 1, primer semestre de 2018, pp. 3-30.

La premisa que sostenemos es que las posibilidades de hacer reformas trascendentales en materia laboral en México (democracia sindical, justicia laboral y modelos de contratación y organización del trabajo) depende del número de actores importantes en la Comisión de TyPS. Es decir, cuando hay pocos nodos importantes, que tradicionalmente se oponen a estas reformas, los flujos de información entre ellos disminuyen y, por tanto, sus posibilidades de bloquear una reforma importante descienden. En ese caso, su plan de acción pasa a un segundo momento y se enfoca en cabildear en el pleno, aunque esto no es central en este trabajo.

En otras palabras, nuestra primera hipótesis es que cuando hay presencia de varios actores importantes vinculados a sindicatos (legisladores que ingresan más de una vez a la Comisión de Trabajo y Previsión Social en el Congreso), es posible reformar en cuanto a aspectos técnicos de la organización del trabajo, pero no en materia sindical. La segunda hipótesis es que es posible reformar en materia de democracia sindical y justicia laboral cuando hay una presencia menor de nodos importantes en la Comisión de TyPS y, además, se ejerce presión internacional por algún interés que tenga nuestro país hacia el extranjero.

Sobre la importancia de encontrarse en posiciones centrales es que nos enfocamos en actores significativos para poder observar que, en efecto, hay una cantidad menor de legisladores influyentes que han estado más de una vez en las comisiones y que concentran una mayor carga de relaciones e información y que, además, se oponen a la aprobación de reformas importantes. Esto es, de las legislaturas que han transcurrido desde 2012, que es en donde se han aprobado reformas, ha habido una disminución de nodos de oposición al cambio: siete, tres y dos en las últimas legislaturas. A decir de David Knoke: “La importancia

de la centralidad en una red de comunicación es sinónimo de influencia. Los actores que están conectados con otros actores prominentes ganan poder a través de su capacidad posicional para aprovechar grandes reservas de información política útil.”³

Para poder construir la red de alianzas y actores que han influido en el debate, hemos seguido la trayectoria de los legisladores que han pertenecido a las comisiones (TyPS) de ambas cámaras desde la LVII Legislatura (1997-2000) hasta la LXIV (2018-2021).

De esta forma, el libro tiene como propósito, en primer lugar, hacer un análisis conceptual general de la situación del mercado de trabajo en México, sobre todo en su aspecto de precarización. En este primer capítulo se ahondará en lo que se ha dicho respecto al concepto examinando los principales indicadores que sirven para dar cuenta de la presencia de la precarización en nuestro país y con ello veremos la distancia que hay entre la normatividad y el funcionamiento del mercado de trabajo en México en los últimos años.

En el segundo capítulo, se incluye un apartado sobre la importancia del Congreso y, en específico, de las comisiones legislativas como centros de discusión para la elaboración de políticas que coadyuvan a la resolución de problemas, en este caso, los concernientes al trabajo. Asimismo, se analizarán, en perspectiva cronológica, los proyectos de reforma presentados en los últimos 25 años. Este capítulo es fundamentalmente un análisis histórico a detalle del contexto y de lo que estaba contenido en los proyectos, mientras que el capítulo tercero está dedicado a la construcción y análisis de redes sociales que han monopolizado el debate legislativo y que han impedido, en su mayoría, las

____ ³ David Knoke, *Political Networks: The Structural Perspective*, Cambridge University Press, primera edición 1994, edición actual 2003, pp. 7 y 13.

reformas importantes. En éste nos centraremos en hacer algunas consideraciones metodológicas y a la aportación de evidencia para sostener nuestros supuestos.

Por último, pero igualmente importante, añadimos un apéndice con los contenidos más importantes de la reforma constitucional del 2017 y la reglamentaria a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2019. Estas dos reformas son las más importantes de los últimos 50 años pues buscan, entre otras cosas, dar paso al desmantelamiento del corporativismo mexicano al desaparecer las juntas federales de Conciliación y Arbitraje, cuyas facultades pasan al Poder Judicial; así como mecanismos de democracia sindical.

Resultó de particular interés el proceso y el contenido de las últimas reformas referidas porque se vieron materializadas en dos tiempos y con una distancia excedida entre la reforma constitucional y la reglamentaria. La primera, estando el Poder Ejecutivo y el Legislativo en manos del último gobierno neoliberal, el de Enrique Peña Nieto y, sorpresivamente, la reglamentaria en manos del gobierno de la cuarta transformación, que levantó la bandera de reivindicar los derechos sociales. Las dos se dieron fin de manera radical al esquema corporativo gestado a partir de los años treinta del siglo pasado, esquema que funcionó de forma adecuada para impulsar la política de inversión extranjera en los sectores estratégicos, endeudar al gobierno y dar paso a los peores esquemas de políticos corruptos. Fue evidente que la reforma constitucional se impuso en contra de los líderes corporativos históricos que no dejaron de hacer todo lo imaginable para evitarla pero, encontrándose comprometido el Ejecutivo por los gobiernos de Estados Unidos y Canadá, dio el primer paso transformador exigido por los sindicatos de aquellos países como requisito para que se firmara el T-MEC.

La reforma reglamentaria realizada ya con una mayoría parlamentaria de MORENA, no obstante los importantes pasos que dio en materia de democracia sindical, instrumentación de métodos alternativos para resolver los conflictos de trabajo y el cambio de paradigma judicial, permiten apreciar algunas realidades; el tema laboral no es prioritario para el gobierno de la cuarta transformación; la mayoría parlamentaria dista mucho en manejar el tema del trabajo y, por lo tanto, coloca las posibilidades de consolidar un cambio en lo laboral; el sindicalismo corporativo, hasta el último momento dispuesto a echar marcha atrás en las importantes reformas en materia de libertad y democracia sindical; y los tenues esfuerzos por forjar auténticos sindicatos de trabajadores en los que su voto liquide al histórico aparato, en muchos casos ajenos a la reforma, y la importancia que para ellos tiene. Este es el escenario del reto que se enfrenta para construir un país diferente en lo laboral, vereda por la que inevitablemente habremos de caminar

El trabajo es la base de la vida social y su desvinculación de las personas, crea en menor o mayor medida, conflictos sociales de gran escala; por eso, es menester continuar analizándolo y en todo caso, proponer acciones ante los tiempos de crisis que vivimos. Este es uno de los objetivos que se ha planteado este grupo interdisciplinario de trabajo durante el desarrollo del proyecto de investigación PAPIIT, clave IN302516 “Tendencia global de precarización de las relaciones laborales. Hacia un proyecto de relaciones laborales sostenibles en México”, y como resultado de los trabajos se presenta esta obra de análisis sobre las redes de actores y su correspondencia con la precarización de las relaciones laborales en México.

APUNTES SOBRE EL ANÁLISIS DE LAS REDES SOCIALES

El análisis de redes sociales (ARS) se ha posicionado como un enfoque analítico para estudiar los fenómenos que son conceptualizados de forma relacional. En las ciencias sociales, el Social Network Analysis (SNA) tuvo sus primeros pasos en la década de 1930 en los trabajos de Jacob Moreno (1934) donde desarrolló la sociometría o medición de las relaciones interpersonales de los grupos. A partir de ese momento, el ARS o SNA ha evolucionado de forma significativa, manteniendo en su centro de análisis no al individuo, sino a las relaciones sociales que lo conectan con otros sujetos.

Un fenómeno social se puede pensar en términos de vinculación para crear una red que contenga nodos o vértices que se unan a otros mediante una relación de cualquier naturaleza. A decir de Katherine Faust

los actores pueden ser entidades sociales en cualquier nivel de agregación (personas u otros organismos individuales, o colectividades, como unidades familiares, organizaciones o países). Las relaciones pueden comprender cualquier acción,

actividad, transacción, obligación, sentimiento u otro tipo de conexiones entre pares, o entre subgrupos de actores.¹

El objetivo es poder representar un modelo estructural que contenga patrones de comportamiento y también de posiciones que los actores ocupan en un periodo determinado. Por ello, es muy útil para estudiar redes como las de los sistemas políticos por el alto grado de estabilidad que tienen los vínculos y posiciones que ostentan los actores.

Los modos de una red (*modes*) son definidos dependiendo del tipo de entidades sociales que comprenda la estructura que estudiamos. Por ejemplo, si se busca medir las relaciones de amistad entre un conjunto de amigos (nodos o vértices) tendremos una red de un modo. Por el contrario, si tenemos dos tipos de entidades o actores sociales como legisladores y un órgano formal, como es una Comisión legislativa o una organización, tendremos relaciones de afiliación y, por tanto, será una red de dos modos (*Two Mode Network*) como serán las redes tratadas en este trabajo.

Cabe mencionar que el análisis de redes puede representar la presencia de agrupaciones, pero no asume que éstos sean delimitados o cohesionados, tampoco importa para este análisis si hay fricciones internas o cuál es la naturaleza, mientras haya un vínculo relacional, habrá una interacción que puede ser de atracción o repulsión. Además, las "explicaciones de redes no asumen que los entornos, atributos o circunstancias afectan a los actores independientemente."² Por esta razón, tampoco pone énfasis en

____ 1. Faust, Katherine "Las redes sociales en las ciencias sociales y del comportamiento", en J. Gil, y S. Schmidt, *Análisis de redes sociales: aplicaciones en ciencias sociales*, IIMAS, UNAM, México, 2002, p. 5

____ 2. Alexandra Marin y Barry Wellman "Social Network Analysis: An Introduction", en J. Scott y P. J. Carrington, *The SAGE Handbook of Social Network Analysis*, pp. 11-25, Londres: SAGE Publications Ltd., 2014.

los atributos individuales, sino en las posiciones que ocupan actores con características análogas, porque ello da luz respecto a las oportunidades, restricciones y resultados, que suelen tener actores con posiciones parecidas. “Las unidades básicas de cualquier sistema político complejo no son los individuos, sino las posiciones o roles ocupados por los actores sociales y las relaciones o conexiones entre estas posiciones.”³

El ARS tiene la ventaja de poder hacer análisis en múltiples niveles, ya sea enfocados en las posiciones de ciertos nodos (como en las redes egocéntricas), los subgrupos que forman algunos actores cuya vinculación es directa o porque tienen una interacción frecuente mediante otro nodo u organización. También se pueden hacer análisis de una red completa que funciona como un sistema de transmisión de información y, recientemente, se puede analizar la evolución de la estructura de una red.

De esta forma el enfoque de redes sociales se opone a los paradigmas dominantes en la sociología y la ciencia política de la conformidad normativa y de la racionalidad objetiva. El primero, apunta a los consensos sociales que se dan en las comunidades gracias a los valores compartidos, éstos son la base para la creación de instituciones, que a su vez, moldean el comportamiento de los actores sociales y se encargan de proceder y expandir los valores por las que fueron creadas. Por su parte, la racionalidad objetiva desarrollada principalmente en la economía concibe a los individuos como átomos independientes cuyas motivaciones electivas se dan en el análisis de costo-beneficio.

A diferencia de estos paradigmas dominantes, Marin y Wellman (2014) señalan las ventajas de utilizar el análisis de redes sociales que se resume en tres puntos importantes:

3. Knoke, *op. cit.*, p. 7.

1. Permite a los investigadores pensar en los individuos como incrustados en grupos en varios grados y, por lo tanto, sujeto diferencial a las oportunidades, restricciones e influencias creadas por la membresía del grupo.
2. Permite a los investigadores examinar las variaciones en la estructura de grupos, determinando cuáles grupos son más o menos cohesivos, cuáles están claramente delineados y cuáles son más permeables.
3. Permite ir más allá de estudiar grupos claramente identificables para estudiar grupos de personas que serían menos fácilmente identificables como grupos pero que, sin embargo, estructuran las relaciones sociales.

La dinámica de interacción entre actores que se encuentran en un punto o tienen intereses similares, aunque sus fines se contrapongan, es algo que se puede representar en una estructura de red. Esto es así porque no importa tanto la rotación de actores dentro de la red, sino las posiciones que ocupan cuando están dentro, pues ello determina papeles, oportunidades y restricciones para poder transmitir información, para centralizar el debate, así como para presionar la aprobación, modificación y veto de ciertas iniciativas en el caso del Congreso de la Unión.

Cabe mencionar que una red es representada por un grafo, el cual contiene vértices (nodos o actores) que son conectados por vínculos que pueden ser no direccionados (*edges*) o direccionados (*arcs*); son ponderados (valores numéricos que se asignan a dichos vínculos) y no tiene redundancia, es decir, ningún vínculo conecta a un nodo entre sí (*loop-free*). “El peso cuantifica la relación entre dos nodos dependiendo del contexto”,⁴ como ve-

— 4. Tanjia Falkowski *Community Analysis in Dynamic Social Networks*, tesis de doctorado en ingeniería, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Alemania, 2009, p.11.

remos, la relación que nos importa es la membresía a un órgano legislativo específico: la Comisión de TyPS en ambas cámaras y, a su vez, la pertenencia de los legisladores a organizaciones que la literatura ha considerado como grupos de presión o interés.

En un artículo que versaba sobre los fallos de las agencias de regulación en Estados Unidos, William Gormley (1979) propuso la hipótesis de la *revolving door* o puerta giratoria. Ésta hacía referencia a que algunos empleados de las agencias regulatorias, luego de terminar su cargo, ingresaban a las industrias a las que, se supone, se busca regular desde la Comisión y viceversa. Para testar la hipótesis, Gormely reunió información de las votaciones no anónimas, desde julio de 1974 a junio de 1976, y observó, entre otras cosas, que quienes habían trabajado para una industria regulada, tendían a compartir los valores de la industria y así favorecerla, aunque la hipótesis se diluía con aquellos comisionados que habían trabajado para la industria a tiempo parcial o mediante una firma de abogados o consultoría. En el caso del Congreso mexicano, y específicamente en los temas relacionados con el mundo del trabajo, veremos que hay injerencia de personajes que están ligados a industrias o asociaciones de empresarios, pero, sobre todo, ha habido una prominencia histórica de líderes sindicales que logran ingresar a puestos de representación en el Poder Legislativo.

Solís (2019), refiriéndose a los estudios sobre legisladores que se convierten en cabilderos luego de concluir su periodo, destaca que las probabilidades son mayores si son legisladores de mayor jerarquía y que no ofrecen asesoría especializada sobre ciertas temáticas, sino el acceso a una red de contactos dentro del legislativo que brinda más oportunidades de que ciertas iniciativas sean consideradas para su aprobación o vetadas; en palabras de David Knoke:

No solo las conexiones directas son importantes para determinar el poder posicional, sino que las conexiones indirectas son críticas porque comprenden límites y oportunidades para obtener los fines deseados. Un puesto tiene mayor poder en la medida en que otros dependen de él para obtener información, bienes y afecto que no están disponibles en otros lugares.⁵

Aunque estos estudios enfocados al cabildeo legislativo utilizan otras técnicas para el procesamiento de datos, sirven de ejemplo para señalar la pertinencia del enfoque de redes para estudiar la membresía de ciertos legisladores y ver su efecto en la legislación en materia laboral.

— 5. Knoke, *op. cit.*, p. 9.

LA VISIÓN TEÓRICA Y EMPÍRICA DE LA PRECARIZACIÓN LABORAL. CONDICIONES GENERALES DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

En este primer capítulo, se busca hacer una revisión teórica general del concepto de precarización a fin de poder encontrar indicadores que permitan operacionalizar el concepto y evidenciar sus manifestaciones empíricas. En este capítulo, nos proponemos poner en contexto los cambios y continuidades en torno al mundo del trabajo y, con esto, entender cómo la precarización laboral resulta ser un factor predominante para la realidad que se presenta hoy no solamente en México, sino también alrededor del mundo.

Específicamente, la propuesta es analizar los indicadores que las investigaciones teóricas y las definiciones institucionales señalan como los más importantes para detectar la precarización laboral. Como se podrá observar, no hay un consenso respecto a cuáles son los más determinantes, y otros suelen ser demasiado amplios como para poder mostrar una generalización respecto del mercado de trabajo en México.

No obstante, se cambiará una serie de indicadores que toquen a las definiciones del presente capítulo en cuatro periodos específicos, 1970 porque se estableció la Ley Federal de Trabajo (LFT) y que conviene tener como referencia no solo por su

importancia en la configuración del marco jurídico en materia de trabajo del periodo que se interesa analizar, sino porque se ubica históricamente en un punto previo a las crisis mundiales que sobrevinieron en esa década y que constituyeron el punto de partida para las transformaciones subsecuentes.

EL FENÓMENO DE PRECARIZACIÓN

Uno de los cambios más significativos en el mercado de trabajo en México es la tendencia ascendente de precarización de las condiciones laborales. La precarización del empleo es, al menos en el debate académico y público, un fenómeno que paulatinamente ha ido penetrando en los distintos mercados de trabajo con consecuencias más visibles allí donde los gobiernos han tenido fallas en la aplicación de la legislación laboral (cuando se trata de casos donde ésta busca proteger al empleado), o donde las organizaciones de trabajadores no han tenido un papel decisivo en la configuración de políticas de trabajo tendientes a asegurar la protección laboral.

La precariedad del empleo es una contradicción para los tiempos que se viven hoy en día debido a todos los avances institucionales y normativos que en este ámbito se han logrado a lo largo de los años en el nivel nacional y supranacional. No obstante, los movimientos que presenta la dinámica de acumulación han terminado por erigir al sector terciario (los servicios), a la cúspide de las asignaciones y movimientos de capital, provocando que haya una hiperespecialización en áreas tecnológicas con un grupo pequeño de trabajadores privilegiados con sueldos elevados. Y, por otra parte, un cúmulo de trabajadores industriales que a medida que pasa el tiempo, reduce su tamaño y, con ello, su capacidad para negociar mejoras contractuales. Y aún más,

una masa de trabajadores manuales poco especializada que viven con sueldos que no alcanzan para sostener los estándares de bienestar. Muchos de ellos son trabajadores a tiempo parcial, o son subcontratados o sus ingresos provienen del sector informal. No queremos decir que haya una causalidad entre estas condiciones y una situación de precariedad, pero sí hay una tendencia en países de ingreso bajo como México. Para ellos, una vida de carencias y sin protección social está casi asegurada.

En términos generales, para el año 2019 la OCDE refería que:

México se ubica por arriba del promedio en compromiso cívico, pero por debajo del promedio en las dimensiones de empleo y remuneración, satisfacción, estado de la salud, calidad medioambiental, vivienda, ingreso y patrimonio, sentido de comunidad, balance vida-trabajo, seguridad personal, y educación y competencias.¹

Sin duda las transformaciones en el mundo del trabajo han traído a la discusión el tipo de empleos y las condiciones en las cuales se desempeña, así como el abanico de oportunidades para el desarrollo de las personas, el cual se ha visto reducido respecto al que tenían las generaciones pasadas. Por ello, la centralidad se ha enfocado en la precarización del empleo y sus múltiples manifestaciones: el empleo no registrado y otras formas de prestación de servicios o los contratos por tiempo determinado. Estas son modalidades que resultan ser interesantes para el análisis porque dicen mucho respecto al grado de (in)estabilidad de un trabajador o incluso, la presencia de trabajadores informales en centros de trabajo formales, de ahí que el análisis primero de

———. 1. OCDE, *México, ¿cómo va la vida?*, 2019, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>

la precarización laboral emprendido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo haya relacionado con la informalidad.

El concepto

El término “precarización”, según la Real Academia Española, proviene del latín *precarius* cuyos significados versan sobre la inestabilidad y la poca duración; la falta de recursos o medios, e incluso, refiriéndose al Derecho “Que se tiene sin título, por tolerancia o por inadvertencia del dueño”. El término ha cobrado importancia en las últimas décadas en los círculos académicos y también en las organizaciones preocupadas por la temática del empleo, incluidas instituciones supranacionales, sindicatos y un número cada vez más grande de organizaciones de la sociedad civil (OSC).

Sin embargo, las posturas están lejos de ser unificadas y el debate tampoco ha sido sistemático y estructurado sobre sus orígenes, alcances e incluso, sobre la existencia o no de éste a pesar del cada vez más común uso del término. Sin tratar de reducir la complejidad, se puede decir que las consecuencias que tienen las transformaciones en el plano productivo, se han traducido en la drástica pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores (dependiendo de la región), en el tipo de trabajos que hoy en día demandan las empresas y, en el cada vez más difícil papel que tienen los sindicatos para continuar enarbolando la bandera de los trabajadores. Es decir, el tipo de empleo tradicional, junto con las condiciones que se le yuxtaponían, están desapareciendo para dar lugar a lo que muchos han llamado “precarización” laboral.

¿Cómo se entiende la precarización laboral?, ¿cuáles son las variables que permiten identificar al trabajo precario?, ¿qué relación tiene con las nuevas formas de organización del trabajo?, ¿cómo repercute en los sindicatos? Son algunas de las tantas preguntas que surgen al indagar sobre el concepto. En este apartado

nos remitiremos a enunciar algunos de los datos más importantes que forman parte de los indicadores que comúnmente se utilizan para operacionalizar el concepto de precarización y dar cuenta de dónde se sitúa México.

Las visiones institucionales

Cuando se habla de trabajo precario, generalmente se le contrapone al término de “trabajo decente” que, para tratar de explicarlo, se han tomado una serie de variables mínimas que deben de cumplirse. Usualmente, estas corresponden a los beneficios que los trabajadores consiguieron y disfrutaron en la segunda mitad del siglo pasado. Así, se puede ver en un documento final de un simposio llevado a cabo por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, los estándares básicos para hablar de trabajo decente que incluyen:

un salario que permita a los trabajadores dar sustento a su familia, gozar de seguridad social básica, estabilidad contractual, protección contra el despido injustificado y acceso efectivo a la libertad de asociación y negociación colectiva.²

Incluso, se retoman los esfuerzos llevados a cabo en 2006 por la OIT que resultaron en la Recomendación No. 198 sobre la Relación de Trabajo,³ cuyo punto de partida fue el reconocimiento de que la dinámica del empleo en el nivel global ha cambiado. La gran problemática ahora es, ¿cómo proteger a los trabajadores que de-

—— 2. ACTRAV, *Estándares básicos para hablar de trabajo decente*, OIT, 2012, p. 29, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meeting-document/wcms_179789.pdf

—— 3. OIT, *Recomendación sobre la relación de trabajo (R-198)*, Ginebra, 2006, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

sempañan labores de formas que hasta hace algunas décadas no se conocían? El referente que se estableció es si hay o no una relación de trabajo subordinado que aplique, tanto a los trabajadores con contrato tradicional, contratos a prueba, como a aquellos contratados por medio de terceros, e incluso, los trabajadores autónomos; evitando así, el encubrimiento del vínculo laboral. Sin embargo, el problema de la precariedad es que se está incrementando y se vuelve cada vez más difuso puesto que no solo hay en espacios informales, sino también allí donde hay una relación laboral clara.

En un artículo de la OIT publicado en 2013, apuntaba que hay una gran ambigüedad respecto a las múltiples formas en que el trabajo precario puede existir. Éstas van, desde todo tipo de etiquetas a la relación laboral subordinada, cuya presencia busca ser ocultada bajo esquemas de triangulación que no están debidamente regulados y protegidos y que suplantán el vínculo empleado-empleador por uno de carácter civil o comercial. Las manifestaciones empíricas son demasiadas y hay particularidades en distintas regiones, pero generalmente se hacen pasar por trabajadores independientes o contratos reales/ficticios con cooperativas. Otra forma que deviene en precarización, es la inestabilidad que se genera con contratos a tiempo parcial, con un número variable de horas a trabajar cada día/semana, o contratos temporales con fecha de caducidad que se renuevan cada cierto tiempo, impidiendo que los trabajadores puedan asumirse como parte del espacio laboral por estar sujetos a la incertidumbre permanente.⁴

——— 4. En este documento, la ACTRAV señala que en las grandes tiendas y cadenas minoristas nacionales en Estados Unidos, el promedio salarial por hora es de 9,50 dólares. Además, uno de cada 10 de estos trabajadores es notificado cada semana respecto al número de horas que trabajará y para dos de cada cinco las horas de trabajo cambian frecuentemente o siempre. Como se observa, la inestabilidad se presenta incluso en la planeación de la vida cotidiana, a lo que se añade que uno de cada seis tiene dos empleos. Por otro lado, solo tres de cada 10 cuentan con seguro médico por parte de su empleador

La ACTRAV define al trabajo precario como aquel que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad.⁵ En este mismo documento se citan las definiciones de distintas organizaciones sindicales como la de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), misma que plantea la siguiente definición:

el trabajo precario es el resultado de prácticas de empleo de los empleadores, a las que se recurre con el fin de limitar o reducir la plantilla permanente a un mínimo, maximizar su flexibilidad y responsabilizar de los riesgos a los trabajadores. Los empleos que se crean así no son, por regla general, permanentes, sino temporales, ocasionales, inseguros y contingentes. Los trabajadores en esas condiciones de empleo con frecuencia no están amparados por la legislación laboral ni la seguridad social.

Por su parte, la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) apunta que el trabajo precario es un empleo no estándar, de salario bajo, inseguro, que no ofrece protección ni permite al trabajador dar sustento a su familia.

En ese sentido, habría que preguntarse si la duración limitada del contrato de trabajo es un indicador de trabajo precario, aunque cumpla con las condiciones de salario remunerador suficiente para sustentar una vida basada en el desarrollo del trabajador y su familia. Como se aprecia, incluso las propias centrales

y de los que sí cuentan con uno, menos de la mitad lo utilizan por miedo a tener problemas con el empleador.

— 5. ACTRAV, *op. cit.*, p. 32.

sindicales tienen, aunque en algunos puntos similares, distintas concepciones sobre lo que es e implica el trabajo precario.

La FITIM señala que el trabajo precario tiene cuatro dimensiones; a saber, el nivel de certeza sobre la continuidad del empleo, el nivel de supervisión del proceso de trabajo caracterizado por la presencia o ausencia de sindicatos (y las condiciones laborales que le acompañan); el nivel de reglamentación sobre la protección y, por último, el nivel de ingresos. En concreto, las categorías que para la ACTRAV son signos de trabajo precario son, los arreglos contractuales y las propias condiciones precarias. En la primera, las variables son la duración limitada de un contrato y la naturaleza de la relación de trabajo; en la segunda, el salario bajo, la escasa defensa contra el despido, las limitaciones para ejercer los derechos y la falta de acceso a la seguridad social.

La visión teórica

En cuanto a los productos de investigación que han versado sobre la precarización laboral, por lo general, se parte del contexto latinoamericano en la segunda mitad del siglo pasado para después, usar diversas metodologías. Algunos utilizan el estudio de caso, otros el método comparado y algunos cuantos el descriptivo, pero el término de precarización laboral resulta disperso. Autores como Alejandro Millones (2012) también acogen el término de trabajo decente,⁶ una de las aristas más importantes para la OIT en la actualidad, para tratar de vislumbrar los límites que hay entre éste y el trabajo precario. En su investigación comparada entre México y Chile no define el concepto de precarización aun cuando está en el título de su artículo, además de que el término de trabajo de-

— 6. Mario Alejandro Millones Espinosa. “Límites del trabajo decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina”, *Gaceta Laboral*, Venezuela, vol. 18, núm. 1, enero-abril, 2012, pp. 87-106, <https://www.redalyc.org/pdf/336/33622312004.pdf>.

cente es igualmente confuso. Lo mismo puede decirse del texto de Lorena Acosta (2011), en el cual se propone ver las diferencias entre los trabajadores urbanos y agrícolas, quien, a pesar de usar el término precario/precariadad no lo aborda conceptualmente.⁷

En contraposición, el artículo de Minor Mora Salas (2005) es uno de los más citados cuando se habla de precarización del empleo. El autor sostiene que es necesario abordar cuatro variables; el vínculo entre procesos de precarización, la desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva; el cambio en los modelos de regulación laboral; la relación entre modelos de relación laboral y ciudadanía social; la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social.⁸ No obstante, el concepto para él tampoco es unitario, aunque critica las visiones que solo se avocan a efectos empíricos aislados, pues es menester comenzar a teorizar más sobre el fenómeno.

El concepto de precarización es tratado por Mora a partir de ciertos elementos que permiten dar luz sobre un concepto multidimensional que habrá de ser trabajado. A ese respecto, apunta las diversas acepciones a las que se suele vincularlo, por ejemplo, relaciones no formales de trabajo en sectores en los que este tipo de relaciones laborales no existían anteriormente o eran muy reducidas (contratos atípicos, temporales, no permanentes, estacionales, a destajo). También lo relaciona con situaciones en las que las condiciones de trabajo se han deteriorado (por caída de los ingresos por debajo de los fijados en la ley, prolongación

—— 7. Irma Lorena Acosta Reveles. “¿Flexibilidad salarial y la precarización del empleo en la agricultura latinoamericana?”, *Espacio Abierto*, Venezuela, vol. 20, núm. 4, octubre-diciembre, 2011, pp. 621-640, <https://www.redalyc.org/pdf/122/12220531004.pdf>

—— 8. Minor Mora Salas. “Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado”, *Revista de Ciencias Sociales*, Costa Rica, vol. II, núm. 108, 2005, pp. 27-39, <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310803.pdf>

de jornadas o la contratación de empleados a tiempo parcial). Asimismo, se corresponde con situaciones donde los trabajadores enfrentan serias dificultades para hacer valer sus derechos puesto que, por efectos de la legislación o nuevas prácticas empresariales, la duración contractual y los derechos del trabajador dependen más de la decisión del empleador.

Por su parte, Carlos Acevedo (2011) hace énfasis en el tema de la regulación debido a la presencia de polarización social visible por una desvinculación o no correspondencia entre el aumento de los salarios reales en proporción a la productividad. Esto lo atribuye a la desregulación laboral que dota de mayor poder al empleado, lo que se traduce en una afectación a la injerencia sindical.⁹

En su estudio de caso, el autor, toma algunas preguntas del Latinobarómetro y el PNUD relacionadas con la estratificación social, la internalización de metas y medios, la participación y ciudadanía, la movilidad social, entre otras, para tratar de mostrar su supuesto. Quienes tienen una indagación más amplia son Shophie Boutiller y Beatriz Castilla-Ramos (2012) pues analizan la definición oficial europea sobre precariedad y también la que se tiene en América Latina.¹⁰ En la siguiente tabla podemos ver las similitudes y divergencias en el tratamiento de la precariedad laboral.

Se puede constatar que la complejidad del tema ha impedido un consenso respecto las definiciones y variables de distintos investigadores e instituciones. No obstante, hay aspectos comunes,

— 9. Carlos Acevedo Rodríguez. “Precarización laboral y legitimación del modelo económico y político. Iquique-Chile, como caso de estudio”, *Gaceta Laboral*, Venezuela, vol. 17, núm. 1, enero-abril, 2011, pp. 31-61, <https://www.redalyc.org/pdf/336/33618656002.pdf>

— 10. Shophie Boutiller y Beatriz Castilla-Ramos. “La precarización del mercado de trabajo: análisis desde Europa y América Latina y el Caribe”, *SCielo*, México, vol. 18, núm. 71, enero-marzo, 2012, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252012000100009

Definiciones y variables del concepto de precarización

<i>Autor</i>	<i>Concepto de precarización</i>	<i>Variables e indicadores</i>
ACTRAV (2012)	<p>“El trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad” p.30.</p>	<p>-Arreglos contractuales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Limitada duración del contrato (plazo fijo, corto, temporal, estacional, ocasional y trabajo a jornal). 2. La naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas). <p>-Condiciones precarias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Salario bajo. 2. Escasa protección frente al despido. 3. Falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo. 4. Posibilidad limitada o la de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo.
Boutiller y Castilla-Ramos (2012)	<p>Indagan que en México la noción de trabajo precario es más amplia que la de trabajo informal. Además del trabajo por cuenta propia, de las actividades ilegales o subterráneas y del trabajo a domicilio, dicha noción se refiere también a diferentes modalidades de trabajos asalariados, ocasionales y temporales, de tiempo parcial, mal remunerados, sin prestaciones laborales,</p>	<p>-Número de horas trabajadas</p> <p>-Acceso a sistemas de protección social (ausencia de piso de protección social, jubilaciones, etcétera).</p>

Continúa tabla

<i>Autor</i>	<i>Concepto de precarización</i>	<i>Variables e indicadores</i>
	eso lo hacen recurriendo a otros autores (De Oliveira y García, 1998: 3).	
Carlos Acevedo (2011)	No se menciona explícitamente, sin embargo, se relaciona con los siguientes elementos: merma del trabajo convencional, crecimiento sin equidad y polarización social.	*Estudio de caso "Iquique" -Encuesta: +Cuatro dimensiones medibles de precarización laboral: no poseer o no haber firmado contrato de trabajo, no cotizar en sistema previsional, no estar afiliado al seguro de cesantía, y percibir un ingreso igual o menor a dos ingresos mínimos.
Minor Mora Salas (2005)	En búsqueda de un concepto multidimensional de acuerdo a las variables mencionadas en la casilla contigua. El autor expone que el concepto de precarización se asocia con:	1. Vínculo entre procesos de precarización, desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva (carácter estructural y sistémico del fenómeno). 2. Cambio en los modelos de regulación laboral (cambios al empleo tradicional). 3. Relación entre modelos de relación laboral y ciudadanía social (reconfiguración de los derechos laborales). 4. Pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social (riesgo de pobreza).

Fuente: Elaboración propia.

sobre todo en los factores que determinan con mayor probabilidad una situación precaria. La indagación teórica respecto al fenómeno aún está en sus primeras fases y debido a las múltiples manifestaciones empíricas, es complicado establecer un modelo explicativo, de modo que nos remitiremos a enunciar algunos indicadores para mostrar la tendencia ascendente de precarización en nuestro país.

LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO

En México la situación de precarización laboral resulta ser paradigmática debido a que la legislación laboral fue pionera en la protección a los trabajadores. Basada en los preceptos constitucionales de 1917, la LFT ha tenido una larga tradición de salvaguardar las condiciones de trabajo e incluso, fue considerada como modelo por otras constituciones que añadieron contenidos de derecho social. No obstante, paulatinamente, se ha generado una brecha significativa entre los preceptos tradicionales del derecho del trabajo mexicano y la composición del mercado de trabajo de este país.

El número de temas que logran ingresar al debate son diversos, pues desde una visión general de las relaciones laborales se habla de desempleo, trabajo informal, pérdida del poder adquisitivo de los salarios y la falta de justicia laboral y, desde un punto de vista más particular que requiere de una explicación más profunda; la falta de libertad y democracia sindical, la nula contratación colectiva, los contratos colectivos de protección patronal, las nulas huelgas, los emplazamientos a “huelgas locas”.¹¹ Previo

____ 11. El uso del término de huelgas locas, hace referencia a las prácticas de algunos sindicatos que sin representar a trabajadores de la fábrica, empresa o establecimiento emplazan a huelga (porque es posible bajo el sistema normativo laboral vigente hasta

a entrar en detalle respecto a cada uno de los temas, abordaremos un breve panorama del rumbo que siguió la política económica en las últimas cuatro décadas y su conexión con el camino de la política laboral a fin de dar contexto al crecimiento y desarrollo de la precarización en México.

La política económica; un factor estructural

La política económica en nuestro país transitó en los primeros años de la década de los ochenta de una administración pública que contenía rasgos importantes de la política keynesiana, en los periodos presidenciales de Luis Echeverría Álvarez y José López Portillo, hacia una administración de carácter abierto en materia comercial en el sexenio de Miguel de la Madrid.

La política que se instrumentó a partir de 1982 se gesta dentro del contexto en el que se entrelazan la crisis energética y financiera,¹² siendo la nueva política instituida, la respuesta del nuevo gobierno a las contradicciones y sobre todo, a las limitaciones del modelo de reproducción capitalista producto de la posguerra en los países occidentales. En ese año comienza la retracción del Estado proteccionista y paulatinamente se hicieron los reacomodos que caracterizaron a una nueva etapa cuyo objeto fue sentar las bases para la entrada de lo que se conoce como “neoliberalismo”. Con ello, se rompía el pacto social que, si bien había evolucionado hacia formas cada vez más heterodoxas, encontraba su sustento en los principios surgidos de la Revolución mexicana.¹³

2017/2019) con la única intención de obtener por parte del empleador una remuneración extralegal, a cambio del desistimiento de la misma, lo que se puede denominar como una extorsión a cambio de dejar que el centro de trabajo siga operando.

— 12. Carlos Tello, *Sobre la desigualdad en México*, México, Facultad de Economía UNAM, 2010, p. 190.

— 13. *Ídem*.

Las medidas tomadas en esta etapa, básicamente consistieron en un desaceleramiento de los procesos económicos por medio de la disminución del presupuesto para el gasto público y el casi abandono de lo social (hecho hasta entonces sin precedente en la historia moderna del país); el inicio de la privatización de las empresas paraestatales y de participación estatal que ascendía a mediados de los setenta a más de 800 entidades paraestatales¹⁴ y una política destinada a asegurar una mayor tasa de ganancia del sector empresarial a costa, fundamentalmente, de un descenso en el precio de la fuerza de trabajo. Los efectos inmediatos de este programa estribaron en una caída vertiginosa de los ingresos de la mayoría de la población, repercutiendo fundamentalmente en las personas que conformaban la PEA.¹⁵

Así, a partir de 1983, la política económica ha venido sufriendo una metamorfosis. En una primera etapa, que se puede ubicar en el sexenio de Miguel de la Madrid, se sientan las bases para acceder a la modernidad, aunque ello no haya representado un crecimiento económico significativo. En una segunda fase, correspondiente a la administración de Carlos Salinas de Gortari y a la de Ernesto Zedillo, se pone en marcha plenamente el nuevo modelo. Si bien la “reforma del Estado” empieza en 1982, es en el sexenio de Salinas de Gortari cuando se acerca a su clímax; las modificaciones a los artículos 3º y 27, así como el intento de reforma al 123 constitucional, así lo demuestran. Se buscó transformar o al menos adaptar los pilares de la legitimidad en que se asentó el Estado surgido de la Revolución. En este mismo senti-

—— 14. René Villarreal y Rocío de Villarreal. *La apertura de México y la paradoja de la competitividad: hacia un modelo de competitividad sistémica*, México, Océano, 1977, p. 233.

—— 15. José Luis Calva. *Más allá del neoliberalismo. Opciones dentro del cambio global*, México, Plaza y Janés, 2000, p. 7.

do, Arturo Anguiano y Rosario Ortiz (2013) expresan lo siguiente respecto del cambio de modelo económico con relación a los trabajadores y sus condiciones de trabajo actuales:

A lo largo de los años ochenta y los noventa, no sin luchas y resistencias, los asalariados fueron perdiendo sus fuentes de trabajo por cierres de empresas privadas o su reestructuración, pero especialmente por el desmantelamiento del amplio sector estatal (tanto industrial como de servicios) que casi siempre se remató luego de ajustes brutales en las plantillas de personal y del cambio de relaciones laborales que sustrajeron todos los logros históricos (estabilidad en el empleo, condiciones de trabajo negociadas, escalafón, prestaciones, salarios, etcétera). Asimismo, la reorganización de la disminuida administración pública y en general la redefinición del papel del Estado (hasta entonces el principal empleador) —que abandonó su papel como rector y regulador de la economía y redujo bruscamemente su inversión productiva, deviniendo neoliberal—, desprotegeron por completo a los asalariados.¹⁶

La política económica entonces adoptada, se tradujo en el estancamiento de la legislación laboral que había experimentado cierta evolución en el terreno de las prestaciones con la Ley de 1970 y las reformas de Echeverría, en el debilitamiento del poder contractual de los sindicatos y de la capacidad adquisitiva de las personas asalariadas. Tan solo entre 1983 a 1999, los salarios contractuales de la industria manufacturera perdieron 63.9% de su poder adquisitivo.

— 16. Arturo Anguiano Orozco y Rosario Ortiz Magallón. “Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo”, *El Cotidiano*, México, núm. 182, noviembre-diciembre, 2013, p. 96, <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/18210.pdf>

Frente a las críticas de los empresarios, en relación con el excesivo proteccionismo y a la rigidez del marco jurídico, la acción de las autoridades se orientó a dejar claro que las instituciones laborales no constituirían un obstáculo para avanzar en la modernización económica. Ciertamente había un choque de intereses; una vieja élite que desde la década de 1930 construyó influencia económica y política en la representación sindical y, por otro, una naciente que se adaptaba a los cambios globales que estaban aconteciendo. La fricción y el conflicto de ideas no era tan frontal precisamente porque pertenecían a un mismo partido que aglutinaba a prácticamente todas las fuerzas políticas surgidas de la Revolución.

Bajo los impulsos de la modernidad política,¹⁷ las autoridades prometían reducir su presencia en el escenario laboral a efecto de dejar a las partes negociar libremente, es decir, conforme a sus propias fuerzas los términos de la reestructuración de las empresas. Contraviniendo esta promesa, la intervención gubernamental fue constante en la determinación de los porcentajes de aumentos salariales, donde la voz que se impuso fue invariablemente la del gobierno en turno.

Los rasgos autoritarios y corporativos de las instituciones laborales sirvieron para poder transitar hacia el proyecto de apertura comercial y de reestructuración industrial, pero a su vez, también lo contenía y fue prácticamente el filtro de todas las modificaciones económicas que se hicieron en las últimas décadas. En otras palabras, para poder introducir cambios se tenía que negociar e incluir a los líderes corporativos más influyentes. La flexibilización y la desregulación de las relaciones laborales fue uno de los pilares más significativos de esta transición, la

17. Octavio Lóyzaga de la Cueva. *op. cit.*, p. 65.

introducción de figuras como el *outsourcing*¹⁸ también fue un rasgo significativo de este proceso de adaptación a la economía global, aunque no fue regulado sino hasta 20 años después.

Por otra parte, la discusión sobre desempleo comenzó a volverse álgida y es también un punto de referencia para la discusión posterior sobre precarización, no porque haya una relación de causalidad, sino porque un efecto del desempleo puede repercutir en la disminución salarial de los ocupados. De ello, en el presente trabajo, se referirá enseguida.

Empleo y desempleo

El empleo es un tipo de relación social y a la vez también desempeña un papel de identificación de las personas. El trabajo define el abanico de oportunidades de desarrollo de los individuos y de su entorno: familia, comunidad, etc. Durante años el acceso a un empleo significaba la entrada a la cadena de producción y a un paquete básico de seguridades que al menos permitía adquirir una canasta básica, acceder a los servicios de salud brindados por el Estado y dado el tiempo, a una pensión para el retiro.

Desde el punto de vista del derecho del trabajo del siglo XX, al menos en México, el empleo/desempleo es el fenómeno que condiciona la protección de los derechos de las personas que se encuentran desarrollando un trabajo, impone el tipo de relación laboral entre el empleador y el trabajador e incide en la organi-

— 18. “El concepto fue acuñado en 1980 para describir la creciente tendencia de las grandes compañías que estaban transfiriendo parte de sus procesos productivos a proveedores, como una estrategia de negocio, cuando la realidad era que querían desentenderse de los compromisos laborales que implica la operación de estas empresas, haciéndolas, en consecuencia, más rentables”. Véase Sergio Lañas Junco, y José Alfonso Bouzas Ortiz. “El trabajo desde el punto de vista de la organización”, en *Perspectivas del trabajo en México*, México, IIEC-UNAM, p. 256.

zación productiva y los modelos de empresa “modernos”. En la actualidad el acceso a un empleo no es una garantía para gozar de los derechos marcados en la legislación, más vale preguntarse ante qué tipo de empleo nos encontramos cuando hacemos nuestro análisis.

Para entender cómo funciona el condicionamiento del empleo/desempleo se puede pensar en la ley de la oferta y la demanda. La ecuación lógica que se desprende es que hay una mayor oferta, en este caso de fuerza de trabajo, tiene como consecuencia su abaratamiento (entendiendo por esto la disminución de salario, prestaciones, seguridad social, etc.). No obstante, es una idea debatible puesto que la explicación no ayuda a comprender los cambios estructurales o los clivajes en el tiempo. Es por ello que, la precarización del trabajo no se puede atribuir por entero a un aumento significativo de la oferta en relación con la demanda. Si bien es cierto que han sido procesos simultáneos, la demanda se ha volcado del sector manufacturero industrial hacia el de los servicios.

Ahora bien, cuando se revisan los indicadores aportados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) vemos que hay varios tipos de categorizaciones dependiendo de los atributos de los individuos: “personas ocupadas”, “personas desocupadas”, y subcategorías como “desocupadas que no buscan empleo” (que no se contabilizan para saber la tasa real de desempleo).

En un texto para mostrar la precarización de las relaciones de trabajo Aleida Hernández (2012),¹⁹ combinó los indicadores de ocupación y desempleo con las demás subcategorías para dar una

____ 19. Aleida Hernández Cervantes. “Diagnóstico del trabajo en el contexto de la globalización económica: el caso de México”, *Economía Informa*, Facultad de Economía-UNAM, julio-agosto de 2012, núm. 375, México, pp. 27-54.

mejor idea del fenómeno. Esto permite observar otra perspectiva de la magnitud en la que se encuentra el desempleo y ver cuál ha sido su evolución. Combinando la categoría de “personas desocupadas” con la de “personas que dejaron de buscar empleo” y que están en condiciones de emplearse pero que por diversas razones dejaron de intentarlo, es que se da cuenta que la problemática del desempleo es más aguda de lo que comúnmente se puede observar en las estadísticas oficiales.

Por ejemplo, si nos enfocamos en la tabla 1 para el periodo 2013-2016 es posible observar que el desempleo disminuyó de 4.94 a 3.88 % mientras el indicador de personas que dejaron de buscar empleo reporta una tasa de 17.92% para 2013 y una de 16.09% para 2016, registrando también una disminución. Si bien es cierto que hay una recuperación importante, resulta alarmante referir que de las 53 679 000 personas que constituían la población económicamente activa (PEA) en 2016, 2 085 000 personas se encontraban desempleadas pero además, otros 5 830 000 dejaron de buscar empleo, para contabilizar un total de 7 915 000. Es decir, que 19.96% de la PEA no se encontraba laborando, ya sea porque buscó empleo y no lo encontró o porque lo dejó de buscar por diversas razones.

En 1994 Susan Fleck y C. Sorrentino publicaron un trabajo en el que se hacía una pregunta interesante, ¿por qué en México se presentan tasas de desempleo bajas en comparación con otros países? Mediante una comparación constante con Estados Unidos y mencionando sobre las problemáticas que tienen las metodologías de medición del desempleo en nuestro país, los autores responden atribuyéndolo a dos factores principalmente: “1) el concepto mexicano de desempleo excluye a personas que deberían contabilizarse como desempleadas, y 2) las bajas tasas de desempleo mexicanas encubren a un gran número de

Tabla 1
Ocupación y desempleo en México (2013-2016 en millones)

<i>Año</i>	<i>PEA</i>	<i>Ocupados</i>	<i>Desempleados</i>	<i>Personas que dejaron de buscar empleo</i>	<i>Desempleados y personas que dejaron de buscar empleo</i>
2013	51 787	49 227 (95.0%)	2 559 (4.94%)	6 110 (17.92%)	8 669 (22.86%)
2014	51 924	49 415 (95.1%)	2 508 (4.83%)	5 836 (16.70%)	8 344 (21.53%)
2015	52 905	50 611 (95.66%)	2 293 (4.33%)	5 977 (16.81%)	8 270 (21.14%)
2016	53 679	51 594 (96.11%)	2 085 (3.88%)	5 830 (16.08%)	7 915 (19.96%)

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

personas en trabajos marginales o informales (vendedores ambulantes etc.)”.²⁰

En la tabla 2, podemos observar el incremento poblacional que ha tenido nuestro país y cómo se ha comportado el mercado de trabajo para incluir a algunas personas en la PEA o en la PNOEA desde 1980.

Los datos de esta tabla son bastante interesantes, porque permiten ver el incremento poblacional en varios momentos cruciales que son de gran interés y cómo se ha movido la ocupación en México. Solo para tenerlo presente, los datos INEGI retoman los levantados en el censo de 1970, año en que la población de México era prácticamente la mitad de la cifra que alcanzó en el año 2000. Para ese momento particular, el número de habitantes era de 48 225 238; la PEA se ubicaba en 12 909 540 de los cuales 12 424 353 se encontraban ocupados y 485 187 en la desocupación.

____ 20. Susan Fleck y C. Sorrentino. “Employment and unemployment In Mexico’s labor force”, *Monthly Labor Review*, noviembre de 1994, pp. 3-31.

Tabla 2
Movimiento poblacional y ocupación en México

Año	1980	1990	2000	2010	2012	2018
Población total	66 846 833 (dato INEGI)	83 943 132	98 899 845	114 092 963	117 274 155	126 190 788
Personas que forman parte de la población económicamente activa	22 066 084	24 063 283	34 154 854	44 701 044	51 347 999	55 554 916 (promedio)
Población ocupada	21 393 250	23 403 413	33 730 210	42 669 675	-----	53 721 195 (promedio)
Población desocupada	672 834	659 870	424 644	2 031 369	-----	1 833 722 (promedio)

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial e INEGI.

En 1970, la precarización del empleo no era una categoría utilizada en el debate académico ni un concepto funcional para explicar las condiciones de inseguridad de los trabajadores, porque éstos eran una excepción aún en aquellos países en vías de desarrollo donde el sector industrial no estaba del todo asentado. En dicho año, el Estado aún gozaba de la centralidad clásica del siglo xx de la posguerra y las condiciones que ello implicaba: rectoría de la economía, impulso de la producción y el consumo internos, posesión de un número significativo de empresas públicas, política social enfocada a la clase trabajadora, etcétera.

Esta serie de datos dan pauta para hacer ciertas reflexiones sobre aquellas explicaciones que otorgan un peso considerable al desempleo, en términos de oferta y demanda, como el detonante de las condiciones de precariedad laboral en la actualidad. Primero, es visible un aumento constante de la población hasta 2010 cuando se desacelera un poco; a pesar de que esto tiene como consecuencia que se aumente la población en edad de trabajar, el número de ocupados prácticamente se mueve con la tendencia de la población económicamente activa.

En segundo lugar, el número de desocupados se ha incrementado en poco más de un 1 100 000 personas en un lapso de casi 50 años; esto permite ver que el porcentaje de desocupados se ha mantenido a niveles muy bajos; la línea de desocupación prácticamente se mantiene horizontal. En tercer lugar, y hablando en términos porcentuales, la relación ocupado-desocupado se ha mantenido estable en las últimas cinco décadas; en 1970 el porcentaje de ocupados superaba 96%, el mismo porcentaje que en 2018. Asimismo, el referir a las razones del porcentaje de personas que pertenece a la PENOA, en la subcategoría de “personas que buscaron empleo y que por alguna razón dejaron de hacerlo”, tampoco da una certeza de que dichas personas no se

encuentren desempeñando una actividad económica, o que hayan dejado de buscar trabajo porque están imposibilitados para conseguir uno.

Esto hace pensar que el desempleo, al menos en México, no ha sido un tema crucial que pueda explicar por sí solo la aparición de condiciones precarias en el mercado de trabajo. Por supuesto que las transformaciones en éste son múltiples, pero la fuerza explicativa del desempleo, como el causante de la pérdida de la calidad proteccionista de las normas de derecho del trabajo en un contexto como el mexicano, es bastante débil. No parece haber una relación proporcional entre el número de desocupados y un incremento significativo en el deterioro de las condiciones de trabajo.

Ahora bien, si se consideran ciertas categorías de la PENOA, el número incrementó de 30 816 069 en 1990 a poco menos de 40 millones en 2010; sin embargo, un número bastante grande corresponde a estudiantes, personas que se dedican a actividades del hogar y jubilados, por lo que el número de personas que buscaban empleo, pero que por alguna razón dejaron de hacerlo, representa un grupo considerable.

El acceso a la seguridad social

La falta de acceso a instituciones de seguridad social es uno de los indicadores más importantes que se han considerado para la conformación de un entorno de precarización. Su importancia es tal, que constituye un respaldo del Estado a las personas que padecen una enfermedad o sufren un accidente, pero también de medicina preventiva y planeación familiar para los trabajadores y sus familias. Con ello, la protección social se constituye como un bien público de alto valor.

En México hay varias instituciones de seguridad social que operan bajo esquemas distintos, hay algunos contributivos como

el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y otros esquemas para trabajadores de ciertas empresas paraestatales como PEMEX otros más dependiendo de gobiernos estatales o de instituciones como universidades del interior del país y otro para las Fuerzas Armadas. Estos sistemas diferenciados operan para atender a personas en función de asalariados a cierto tipo de instituciones; es decir, para los trabajadores que durante su vida laboral aportan una cuota constante para recibir atención ellos y sus familias.

Desde que se erigieron estas organizaciones en nuestro país se hicieron pensando exclusivamente en los trabajadores; de ahí que el sistema no sea unificado ni tampoco universal, por ejemplo, recientemente el IMSS ha comenzado a atender a los socios de cooperativas y ha abierto esquemas voluntarios de inscripción. Para los trabajadores informales y personas que no cotizan, se creó el Seguro Popular y luego, en la administración de Andrés Manuel López Obrador se eliminó para crear el Instituto de Salud para el Bienestar (Insabi). Por ejemplo, en la tabla 3, se utilizan los provistos por el IMSS para saber el número de trabajadores afiliados a la institución. Se usa el mes de julio de 1997 como referencia porque es el primer mes con información disponible.

Tabla 3
Número de trabajadores afiliados al IMSS en el mes de enero*

1997 (julio)	2002	2012	2017	2018	2019
30 683 256	36 586 539	30 855 718	56 099 748	58 596 531	60 522 033

* Nota: el número anual considera trabajadores asalariados, eventuales, eventuales del campo, eventuales urbanos, trabajadores permanentes, trabajadores permanentes del campo y trabajadores permanentes urbanos. Los datos del IMSS se retomaron de la *Memoria Estadística* del Instituto. <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2019>

Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS.

Tabla 4
Número de trabajadores asalariados afiliados al IMSS en el mes de enero

1997 (julio)	2002	2012	2017	2018	2019
10 227 752	10 227 752	15 427 859	18 699 916	19 532 177	20 174 011

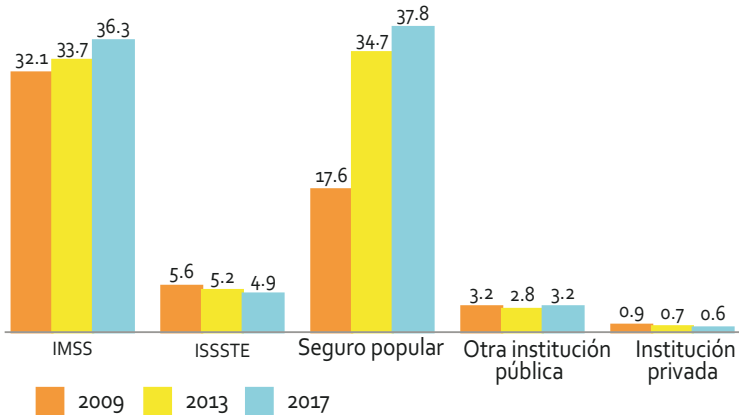
Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS.

Los datos que se muestran dejan ver que ha habido un esfuerzo enorme para afiliar a más trabajadores, pues hay un salto cuantitativo de 2012 a 2017. Por supuesto que habría que contabilizar también a los trabajadores del Estado y observar los movimientos mensuales dentro de cada año de referencia. Una de las reflexiones que puede desprenderse es que, si bien hay un incremento en el acceso a la seguridad social, muchos trabajadores que son eventuales y que cada vez crecen más, solo cuentan con respaldo mientras dura su contrato de trabajo. Esto los expone al riesgo y la incertidumbre cada cierto tiempo.

Ahora bien, si se toma en cuenta a los trabajadores asalariados que tienen acceso a la seguridad social, se observa que hay una brecha demasiado grande entre éstos y el número de personas ocupadas. Si se remite a la gráfica 1 y se compara con la tabla 4, resulta que el número de trabajadores con acceso a la salud está por debajo de la mitad de los trabajadores ocupados; tan solo en 2018, más de 35 millones de trabajadores no tuvieron acceso a seguridad social.

Este es un dato revelador porque no ha habido un crecimiento proporcional entre el número de afiliados y la PEA, pero específicamente con los ocupados. Remitiéndose al año 2000 en el cual el número de personas ocupadas era de 33 730 210, el porcentaje de asegurados era aproximadamente de 36.6%; mientras que en 2010 bajó a 33.9% y para 2018 alcanzó aproximadamente 37%. Así, es visible que más de la mitad de los trabajadores no cuentan con acceso a la salud y ello representa vivir bajo esque-

Gráfica 1
Porcentaje de la población que reconoció estar afiliada a alguna institución de salud por institución



Nota: los porcentajes son respecto a la población total y no suman 100 debido a que no se presenta el no especificado y los no afiliados; además de ser respecto a la institución declarada en primer término por el informante.

Fuente: INEGI, Comunicado de Prensa núm.668/18. 20 de diciembre de 2018.

mas de inseguridad, incluso aunque el salario sea lo suficientemente remunerador para acceder a atención médica privada.

La gráfica previa indica que los servicios de seguridad social avanzan en la protección de las personas. Según datos del INEGI, la estimación de afiliados a alguna institución de salud para 2017 fue de 102.3 millones de personas. Esto incluye a los titulares y sus familias, así como personas aseguradas por instituciones que no están ligadas al trabajo como el Seguro Popular, un servicio que no es contributivo.

No obstante son estimaciones, puesto que algunas personas están afiliadas a más de una institución de salud y, por supuesto, otras que quedan fuera cuando sus contratos de trabajo eventuales se terminan sin renovación. El indicador de acceso a la seguridad

social permite concluir que en efecto, hay un porcentaje alto de trabajadores que viven en incertidumbre y riesgo que no se encuentra respaldado. La precarización se presentaría en más de 60% de los trabajadores. Los servicios de salud resultan ser una garantía social básica para la sociedad en general, y para las personas que viven de su fuerza de trabajo es impensable concebir que el empleo no traiga aparejado dicha garantía. Sin embargo, bajo las actuales condiciones en las que se presta el trabajo, el servicio de salud no es una constante que proteja a un sector significativo de la población asalariada o con empleo formal.

No se puede dejar de tomar en cuenta que esta situación no solo afecta a las personas que venden su fuerza de trabajo, sino a sus familias pues si la o el trabajador no cuenta con este servicio, tampoco hijos u otros familiares.

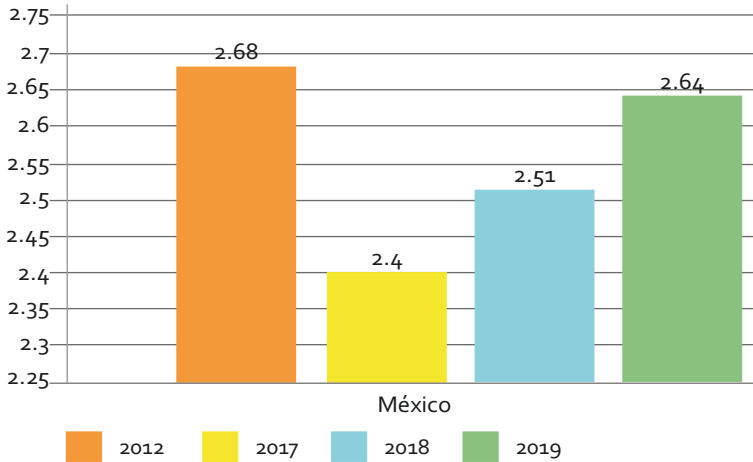
La OIT establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas. Comprende las nueve ramas principales de la seguridad social, es decir, asistencia médica, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez y prestaciones de sobrevivientes.²¹

El salario

El salario es, probablemente, el indicador más perceptible de inseguridad puesto que dependiendo el monto, determina las posibilidades y oportunidades del trabajador y su familia. En la siguiente gráfica se presenta el promedio de los salarios por hora en la industria manufacturera en México; no es desconocido que las remuneraciones en México son bajas en comparación no solo con países desarrollados, sino también en relación con otros

— 21. OIT, *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, Ginebra, 1952.

Gráfica 2
Salarios en la industria manufacturera en México
(dólares por hora promedio anual)



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI.

países latinoamericanos. Por ejemplo, en Estados Unidos el promedio de dólares ganados por hora en 2018 fue de 21.5 en esta industria, mientras que en Chile era de 3.35 dólares.

Ahora bien, como se puede apreciar en la gráfica anterior, el grueso de los trabajadores asegurados al IMSS gana entre dos y hasta tres salarios mínimos. En 2018, el salario mínimo general diario era de 88.36 pesos, mientras que el general mensual se ubicaba en 2 686.14 pesos que hacia 2019 tuvo un incremento significativo puesto que se estableció en 102.68 pesos diarios. El panorama es bastante complicado pues, aunque el salario mínimo incrementa anualmente siguiendo la tendencia inflacionaria, no es suficiente para poder consumir bienes y servicios de la canasta básica.

Tabla 5
Número de trabajadores asegurados al IMSS por rango salarial
(en veces el salario), enero

	2002	2012	2017	2018	2019
Hasta 1 vez	1 419 227	363 846	23 864	20 702	28 722
Mayor a 1					
hasta 2 veces	3 813 609	5 348 771	7 341 108	8 018 430	8 933 395
Mayor a 2					
y hasta 3 veces	2 255 998	2 941 735	3 531 249	3 678,455	3 782 211
Mayor a 3					
y hasta 4 veces	1 266 824	1 729 251	2 015 373	2 056 498	2 038 739
Mayor a 4					
y hasta 5 veces	809 366	1 062 857	1 226 626	1 253 710	1 256 480
Mayor a 5					
y hasta 6 veces	533 211	810 996	885 674	931 739	942 514
Mayor a 6					
y hasta 7 veces	362 201	583 462	752 438	736 002	673 926
Mayor a 7					
y hasta 8 veces	265 379	425 915	496 287	506 609	430 013
Mayor a 8					
y hasta 9 veces	196 746	325 759	380 122	358 273	334 528
Mayor a 9					
y hasta 10 veces	152 044	255 760	274 343	269 440	247 061

Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS.

Como se mencionó, en 2019, el presidente Andrés Manuel López Obrador incrementó los productos de la canasta básica pero no solo incluyen bienes, sino también servicios como transporte, luz y teléfono, lo cual es prácticamente imposible de costear si un trabajador gana menos de cuatro salarios mínimos y esta es la realidad de 12 744 328 trabajadores afiliados al IMSS que ganan hasta tres salarios mínimos. Remitiéndose al número de trabajadores asalariados de este año, se observa que cerca de 60% de ellos gana menos de 10 000.00 pesos mensuales. Para estos trabajadores la precariedad de sus condiciones de vida está casi asegurada y las probabilidades de padecer esta situación aumentan si son sostén único de familia.

La subocupación y horas trabajadas

Una de las demandas históricas del movimiento obrero desde el siglo XIX en algunos países, pero especialmente en el siglo XX, fue la jornada de trabajo de ocho horas. El movimiento sindical tuvo especial implicación en países donde el capitalismo se desarrolló con mayor velocidad como en Inglaterra y Estados Unidos. El actual territorio alemán también tuvo una lucha por conquistar este derecho en el siglo XIX. En México este fue un derecho que también se consagró en la Constitución de 1917, emanado de la Revolución.

Los indicadores de subocupación y horas trabajadas responden al aumento significativo de trabajos atípicos²² que rompen con el sentido tradicional de la jornada de trabajo de ocho horas diarias clásica de Occidente. Hablar de subocupación hace 30 años era casi impensable para el trabajador promedio y ahora es una realidad para aproximadamente 7% de la población ocupada en México durante 2019.

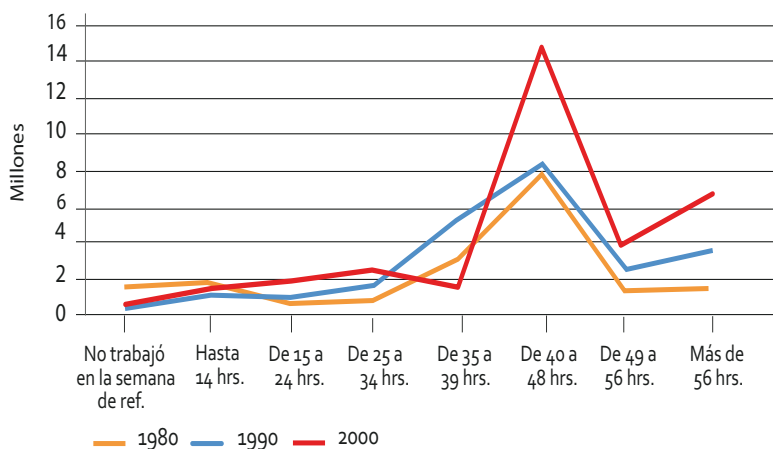
La subocupación está definida por el INEGI²³ como las personas ocupadas con la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual les permite. Esta puede responder a varios factores; puede que se trate de un trabajo a tiempo parcial o medio tiempo o que la ocupación actual no retribuya con el ingreso suficiente como para poder mantener un cierto nivel de vida que obliga al trabajador a estar dispuesto a laborar más horas.

En la gráfica 3, que contiene datos de 1980, 1990 y 2000 es posible apreciar que el grueso de la población ocupada se encontró

—— 22. Luis Reygadas et. al., *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México, 2011, p. 27.

—— 23. Esta definición se tomó del glosario del INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>.

Gráfica 3
Número de personas ocupadas por horas trabajadas



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI.

laborando entre 40 y 48 horas a la semana. Lo interesante sería conocer las motivaciones de aquellos que trabajan menos de 35 horas semanales o más de 56, puesto que para 2000 el número de trabajadores en esta categoría se mostraba al alza. Recientemente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)²⁴ publicó datos de 2018 para comparar el promedio de horas trabajadas por un empleado en los países miembro. En este parangón, México es el país donde más se trabaja anualmente con un promedio de 2 148 horas que no se corresponden del todo con las remuneraciones percibidas.

Esto presenta una idea de las diferencias en cuanto a condiciones laborales se refiere, en las que se encuentra México. No solo hay un número considerable de personas que están subocu-

24. OCDE, horas trabajadas en 2018. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

padas, sino también que el promedio de horas trabajadas por un mexicano es superior a las de otro país miembro de la OCDE y cuyos salarios no se asemejan a los de sus contrapartes. Otro factor a tener en cuenta, es el número creciente de personas ocupadas en el sector informal y que por su naturaleza, están fuera del marco de protección dotado por el Estado: sin seguridad social, sin contrato, con salarios oscilantes, en suma, sin garantías más que la constante incertidumbre. Para el primer trimestre del 2020, el porcentaje de la población ocupada que trabajó en el sector informal fue de 27.5%; desde 2006 la tasa ha oscilado entre 25 y 29%, alcanzando su máximo en el tercer trimestre de 2012 cuando llegó a 29.2% del total de la población ocupada.²⁵

La injerencia en la vida sindical

Históricamente el sindicalismo en México fue sometido a un control permanente y la calificación de la conducta de las organizaciones sindicales de la cual depende su registro: la toma de nota. La formación, la actuación, la lucha e incluso la disolución de las organizaciones sindicales se desarrollaron con la injerencia del Estado desde la articulación de la legislación laboral y la creación de las corporaciones en el Partido de la Revolución Mexicana (PRM) en 1938 hasta 2017/2019 que cambió cuando menos en el texto legal y esperamos que en la realidad lo materialicen los propios trabajadores.

Como señala Graciela Bensusán, “Los rasgos dominantes de la ley fueron el marcado intervencionismo estatal que posibilitaba supeditar los intereses obreros a los criterios de oportunidad del Ejecutivo y el control de la autoridad en el proceso organizativo y

____ 25. Estos datos, así como los otros extraídos del INEGI, se pueden consultar en el sitio <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>

reivindicativo.²⁶ En México, el terreno de las injerencias finalmente se construyó desde el Estado y se institucionalizó al establecer la facultad de las autoridades para registrar, autorizar y reconocer a los líderes, sindicatos y contratos colectivos de trabajo; las autoridades encargadas del registro hicieron de la dirección sindical una institución más importante que el sindicato mismo y los trabajadores que lo conforman. De ahí la necesidad de que el derecho de asociación sindical sea replanteado y realmente protegido.

Las consecuencias de este modelo de relaciones laborales se pueden sintetizar de la siguiente manera: la mayoría de los ejercicios de organización sindical y de representación de trabajadores es simulada, en tanto que se encuentra ausente la voluntad de los trabajadores y el peso político y social que representan. Por cuanto al análisis del modelo de regulación laboral que se adoptó y que dio forma al tipo de sindicalismo, contratación colectiva y huelga y, sobre todo, a las dinámicas con las que se presentan en las relaciones laborales en la actualidad, lo primero que se desea es eliminar los elementos valorativos y tan solo tratar de referirnos a hechos.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931 dio una serie de atribuciones al gobierno que lo colocó en condiciones determinantes en las relaciones laborales y la LFT de 1970 los reiteró, amplió y perfeccionó. Después de la experiencia 1931/1970, los gobiernos posteriores no sólo mantuvieron el esquema de control, sino que lo promovieron en su beneficio, en tanto que representaba el ejercicio de un poder económico y político que había probado su eficacia.

Paralelamente, los empresarios encontraron en las disposiciones de la LFT o a propuesta del gobierno, mecanismos para evitar

____ 26. Graciela Bensúsán. *El modelo mexicano de regulación laboral*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fundación Friedrich Ebert, Flacso, Plaza y Valdez, 2000, p. 206.

las negociaciones que se debían llevar a cabo para establecer las condiciones de trabajo. El más visible de ellos fue el manejo de la conflictividad laboral mediante la centralización del poder (político y económico) que los trabajadores podían representar, en las manos del Secretario General. Esto convirtió al dirigente sindical en un nodo poderoso de representación de intereses, lo que le permitió tejer una serie de relaciones y vínculos que fortalecieron su influencia a cambio del control de los empleados.

Se debe tener presente que se gestaron dos realidades sindicales: la de la gran empresa, que en mayor o menor medida actuaba dentro de los parámetros legales y que implicó incluso la presencia de empresas en manos del Estado y, por otro, el sindicalismo de la pequeña y mediana empresa nacional que se desarrolló por empresarios que no podían satisfacer las exigencias derivadas del artículo 123 constitucional pero que también encontraron líderes para negociar la representación del contrato colectivo sin la presencia de las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores.

Los años posteriores al gobierno del partido hegemónico, no representaron cambio alguno. El sindicalismo corporativo tuvo la oportunidad de probar que no se oponía a la serie de flexibilidades que emanaban de la apertura comercial, mientras se mantuviera intacto el sistema de representación y control sindical; esto se verá con mayor detalle en el capítulo 3. La realidad laboral reclama modificaciones urgentes ya que la distancia entre la norma legal y la realidad laboral se amplía constantemente, además, porque en el tema laboral se encuentran constantes vicios de simulación y corrupción.²⁷

— 27. Arturo Alcande Justiniani. “La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral”, en José Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, UNAM/Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, LX Legislatura, 2007, p. 98.

La huelga cautiva

Otro tema de especial atención es la huelga, esta expresión de lucha de las y los trabajadores, se encuentra totalmente cautiva en la actualidad. En 1980, con reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia procesal, desapareció la posibilidad de acción de los trabajadores por medio de las coaliciones, cuando con el pretexto de que en aras de la técnica y mejor regulación, se hacía necesaria su adecuada tipología jurídica. A partir de entonces, se logró transformar esta forma de acción colectiva en un procedimiento judicial de fácil control y que incluso se ha llegado a utilizar como promotor del beneficio patronal como lo fue el caso de la huelga textil del algodón de 1992.²⁸

El artículo 440 de la LFT otorga el derecho de huelga de manera amplia a los trabajadores y la define como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Sin embargo, el artículo 441 limita inmediatamente la disposición anterior al referir que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes y al otorgar a la autoridad el poder de calificar la huelga como legalmente existente o inexistente (artículo 444 y 459) si satisface los requisitos y persigue los objetivos expresamente autorizados en el artículo 450.

La huelga en México ha dejado de ser un derecho para suspender las actividades en la empresa como forma de presión para negociar condiciones de trabajo; se ha convertido en un rito burocrático que hasta hace poco obligaba a los trabajadores a pedirle permiso a la juntas de Conciliación y Arbitraje (sujetas al poder Ejecutivo) para decretar el paro de actividades.

— 28. Arturo Fernández Arras, “Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI”, en *Libertad sindical*, México, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM/AFL-CIO y otras, 1999, p. 168.

Tal y como está regulada la huelga es posible para los patrones motivar a los trabajadores para conducirlos a ésta, conscientes de que las actividades no se podrán reanudar sin el consentimiento de ellos y la anuencia de la autoridad (artículo 469 de la LFT). Esto imposibilita a los sindicatos a levantar la huelga cuando por diversas razones, así lo consideren conveniente.²⁹ En los hechos, la política gubernamental en torno a la huelga de orden federal es mantener en ceros las estadísticas. En sus registros, México tiene más de una década sin huelgas en el nivel federal, simulando al nombrarlas de otras formas como por ejemplo paro técnico, así ocurrió con la huelga de Nissan Cuernavaca que estalló el 31 de marzo de 2016.

La negociación colectiva simulada

Los países con mejores condiciones laborales tienen pisos; uno de carácter muy general, que se integra por normas jurídicas difícilmente adaptables a realidades laborales tan diversas entre ramas industriales, servicios y regiones; un segundo, producto de concertaciones colectivas amplias, por sector o rama, o de iniciativas gubernamentales en el contexto de un diálogo económico social; el tercero, encuentra su espacio en acuerdos especializados o dedicados a condiciones particulares en centros laborales que requieren un tratamiento especial. El modelo laboral que cuenta con estos tres pisos, generalmente, evita la competencia degradante en costos laborales y una fijación arbitraria de las condiciones de trabajo.³⁰

En México la contratación colectiva se encuentra principalmente deprimida y limitada al reducido espacio de una empresa o planta. Cuando se habla de contratación colectiva por rama o

— 29. *Ibidem*, p. 167.

— 30. Arturo Alcande Justiniani. “La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral”, *op. cit.*, pp. 98-99.

sector, se cree que ésta se encuentra cubierta por los contratos ley vigentes de carácter obligatorio y, que, en su concepto ideal, se diseñaron para ampliar el espectro de protección de esa contratación. En realidad, éstos se han deformado debido a su rigidez y lo agobiantes que resultan para las pequeñas y medianas empresas por los vicios que han operado en los sindicatos y el olvido en que han sido dejados al limitarse a unas cuantas ramas de la industria, muchas de ellas ya víctimas de una política económica que las ha lesionado.³¹

Alrededor de la Contratación Colectiva de Trabajo (CCT) se sitúa uno de los problemas de mayor dimensión para el mundo laboral: la representación del sindicato y la legitimación de la acción sindical. Las dos vías para la firma de un CCT son la voluntaria y la forzada (artículo 387 de la LFT); la primera, es aquella en la que suscriben el sindicato y el empleador el documento contractual sin que haya mediado conflicto o emplazamiento a huelga. Por su parte, la forzada, implica un emplazamiento a huelga en donde la solución al conflicto se presenta mediante la firma del CCT.

Hay una problemática en torno a estas dinámicas, en el sentido de que la vía voluntaria posibilita las condiciones propicias para que se firmen los contratos colectivos de Protección Patronal (CCPP), es decir, que los empleadores escojan al sindicato más conveniente a sus intereses con el cual firmar el CCT. A su vez, la vía forzada se ha utilizado para los emplazamientos a huelgas locales, que es una práctica de supuestos líderes sindicales que consiste en extorsionar a pequeños y medianos empresarios con la amenaza de cerrar sus establecimientos o locales. En tanto que la empresa no tiene firmado un contrato colectivo, los “líderes”

— 31. *Ibidem*, p. 99.

cuentan con “una toma de nota” que por el radio de acción y sin contacto con los trabajadores de la empresa, jurídicamente, pueden emplazar a huelga.

El sindicato está representado por su Secretario General y jurídicamente es él quien está autorizado para firmar un CCT, ya sea por la vía voluntaria o emplazar a huelga para firma del CCT por la vía forzada, sin que en ninguno de los dos casos implique la voluntad de los trabajadores a los que representa, condiciones que es de esperar cambien después de las reformas de 2017/2019 a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que en capítulos posteriores referiremos.

EL LARGO CAMINO DE LA REFORMA LABORAL

El marco normativo en materia de trabajo en México ha sido, por decir lo menos, turbulento. Fue un derecho del trabajo bastante innovador hace un siglo, cuando priorizó y veló por los derechos de los trabajadores en un contexto de convulsiones políticas, económicas y militares que apuntaban a la formación de un nuevo régimen de cara al siglo xx. El presente capítulo se enfocará a la descripción de varios momentos clave en la conformación y consolidación de los proyectos de reforma en materia de trabajo, destacando en las reformas que se aprobaron en las Legislaturas LXII y LXIII; la más reciente en materia de justicia laboral en la Legislatura LXIV, se tratará específicamente en el apéndice.

Esto tiene el propósito de abonar al entendimiento del camino que han seguido los proyectos y modificaciones normativas que regulan las relaciones laborales y si se pueden concebir como respuestas de política a la precarización del mercado de trabajo en México. Comenzamos este capítulo con un apartado respecto al importante papel que desempeñan las comisiones legislativas, no solo para dirigir el debate en un tema, sino como centros de discusión que son capaces de influir en el rumbo de

una legislación. Estudiar la composición de las comisiones es fundamental para entender los procesos de negociación, promoción y bloqueo de ciertos proyectos de reforma.

LAS COMISIONES LEGISLATIVAS COMO CENTRO DE INFLUENCIA DEL DEBATE DE POLÍTICAS

El mensaje de bienvenida al sitio de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados de la LXIII Legislatura (2015-2018) dirige las siguientes palabras:

Como representantes populares, tenemos el firme propósito de legislar para combatir el rezago laboral en defensa de los trabajadores; defender el poder adquisitivo; reducir la brecha laboral entre hombres y mujeres; promover acciones a favor de los jóvenes y de los adultos mayores; generar las condiciones laborales que permitan el desarrollo de empleos decentes, dignos y bien remunerados; mejorar la competitividad y productividad de las empresas que lleven a nuestro país por la ruta del crecimiento y el desarrollo social. Lo anterior siempre bajo una óptica de responsabilidad, tomando en cuenta a los centros de estudio e investigación, al sector académico e institucional; así como a los factores de producción que intervienen en las relaciones laborales, lo cual sin duda fortalecerá nuestro quehacer legislativo.¹

Esta declaración de propósitos y responsabilidades menciona en términos generales lo que busca esta Comisión del Congreso

— 1. Cámara de Diputados, sitio de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LXIII Legislatura, Congreso de la Unión. <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Comision-de-Trabajo-y-Prevision-Social>.

que, a todas luces, hace referencia a establecer las reglas para el desarrollo y generación de trabajos no precarios. Los centros de análisis, discusión y evaluación de las propuestas de ley toman vida en las comisiones legislativas. Su importancia reside en que son grupos de trabajo técnicos y especializados que se encargan de revisar las propuestas de reforma a los marcos jurídicos que buscan dar respuesta a problemáticas sociales. De allí que sean imprescindibles para la discusión y negociación de distintos puntos de acuerdo entre las fuerzas políticas, lo que se traduce en el tipo de legislación que se filtra al pleno y eventualmente se vota.

La integración de las comisiones en México sigue el principio de proporcionalidad; es decir, trata de reflejar la pluralidad partidista instalada en el pleno. En el Congreso de la Unión hay tres tipos de comisiones: las especiales, las de investigación y las ordinarias; las dos primeras tienen objetivos específicos y son transitorias, mientras que las ordinarias como la de Trabajo y Previsión Social, se integran en cada legislatura para cumplir funciones de dictamen legislativo, de información y para dar seguimiento a la materia de su competencia.

Por esta razón, en el Acta de Instalación de la Comisión de la LXIII Legislatura el 20 de octubre de 2015, su entonces presidenta, la diputada Ana Georgina Zapata Lucero del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, señaló que los trabajos estarían enfocados en revisar los avances de la reforma laboral que tuvo lugar en 2012. El propósito de dicha reforma era incrementar la productividad y la competencia entre empresas y en ese marco se evaluarían los progresos y limitaciones, así como el fomento a acciones para la atracción de inversión con flexibilidad sin precarizar los empleos.²

———. 2. Comisión de Trabajo y Previsión Social, *Acta de la reunión de instalación de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados en la LXIII Legislatura*,

Por tanto, las comisiones legislativas sirven también como puente y vigilancia de las acciones que emprende el Poder Ejecutivo y que ejecuta la Administración Pública Federal. No obstante, el posicionamiento de los legisladores en cada Comisión tiene propósitos que no son tan visibles y que corresponden a los vínculos organizacionales externos para los cuales sirven de intermediarios. Benito Nacif (2006) señala que las comisiones legislativas son el reflejo de tres fenómenos:

1. La fuerza relativa de cada partido político en el Congreso de la Unión;
2. La correlación de fuerzas internas de los partidos, debido a que las dirigencias de éstos deciden a qué comisiones va cada legislador y tienen entera libertad para remover a los presidentes que pertenecen al partido si, por alguna razón, así conviene a los intereses del grupo parlamentario;
3. Las comisiones que busquen presidir cada partido político reflejan sus prioridades temáticas conforme a su agenda legislativa particular.³

Arturo Garita *et al.*, siguiendo a Moreno Collado, añade otras funciones de carácter político que conviene resaltar. Primero, apunta que los intereses de los partidos, de los grupos o sectores políticos, así como la ideología de cada legislador se filtran por medio del trabajo que se lleva a cabo en las comisiones.

celebrada el 20 de octubre de 2015, Congreso de la Unión. http://archivos.diputados.gob.mx/actas/archivos/PREVISION_SOCIAL_201015.pdf

3. Benito Nacif. “El fortalecimiento de las comisiones”, Primer ciclo de mesas redondas. Reformas urgentes al marco jurídico del Congreso mexicano, Comisión de Reglamentos y Prácticas Parlamentarias, Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2004, p. 85.

Segundo, constituyen un puente de interacción e intercambio de ideas entre el poder público y los grupos de presión. En tercer lugar, la “labor en comisiones concede a sus miembros recompensas en la proyección de sus trayectorias de carácter personal por el efecto que el trabajo realizado en estos órganos puede significar en lo referente a sus perspectivas políticas.”⁴ Como veremos más adelante, estos puntos son valiosos cuando se estudian las trayectorias de los legisladores pues su estancia en comisiones aumenta el nivel de contactos, experiencia e información a la cual tienen acceso.

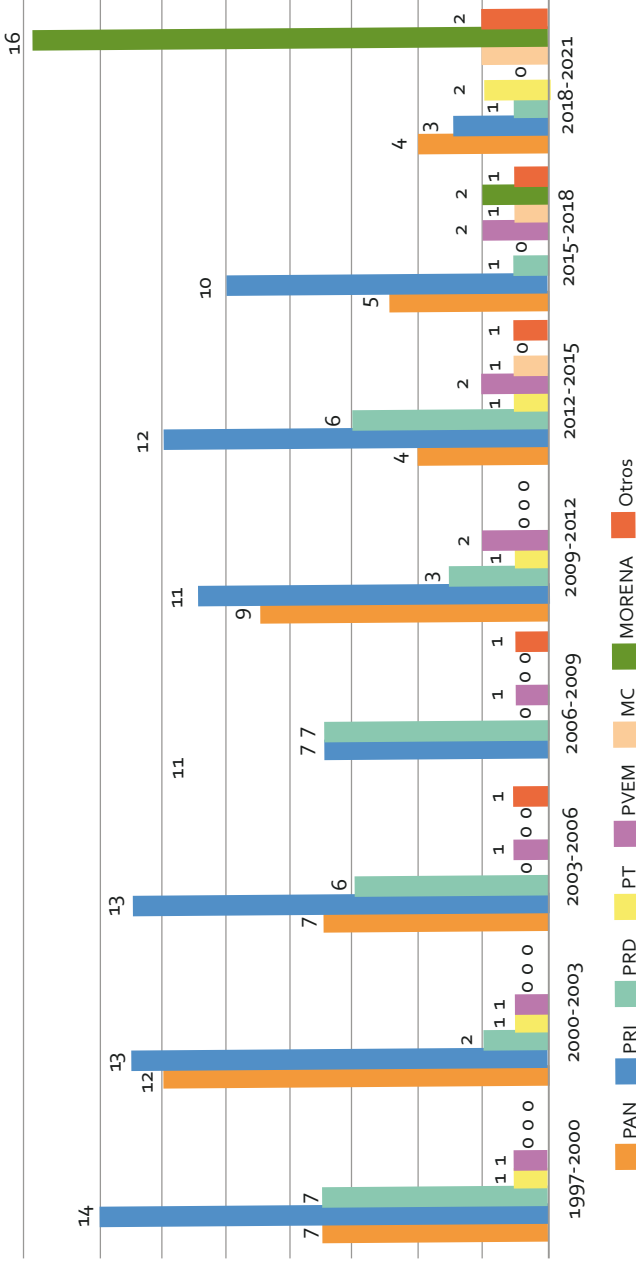
Esto nos permiten vislumbrar que la Comisión de TyPS tiene un papel central en la discusión, proposición, evaluación de proyectos en materia laboral y eso los hace ser un espacio importante para comprender quiénes son los actores que más influyen en el debate respecto a distintas temáticas de interés público y que son materia de legislación. Dado que la Comisión de TyPS, es de carácter ordinario, su integración puede ser de hasta 30 legisladores. En las gráficas podemos ver su composición partidista desde 1997.⁵

Podemos apreciar que en la última legislación hay una mayoría absoluta por parte de MORENA que no se veía desde hacía más de dos décadas. Sin embargo, también hay que tomar en cuenta en quién recae la presidencia de la Comisión; en la Cámara de Diputados fue presidida por el Partido Acción Nacional (PAN)

——— 4. Arturo Garita Alonso, *et al.* (s/a), *Comisiones en la Cámara de Senadores*, México, Senado de la República, pp.110.

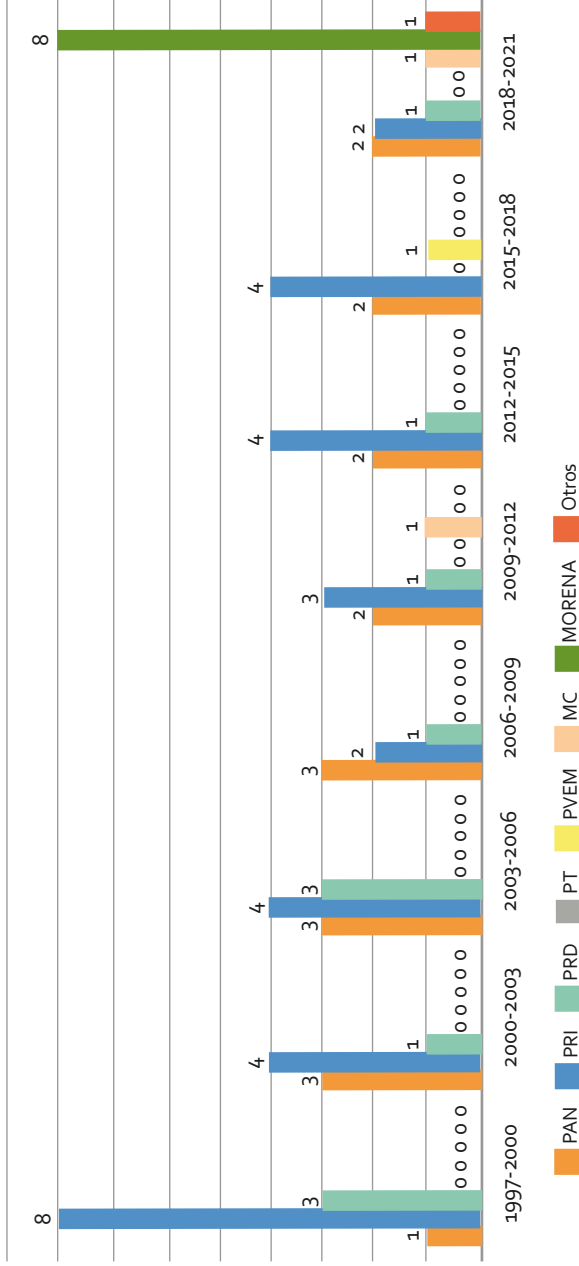
——— 5. El número de legisladores en las comisiones puede variar a lo largo de la legislatura porque algunos no permanecen durante todo el periodo y otros se integran durante la marcha. Puede haber una variación entre los datos que incluimos aquí y los que aparecen en el Sistema de Información Legislativa por las razones de selección que explicamos en el apartado metodológico especialmente para las legislaturas LXII, LXIII y LXIV.

Gráfica 4
Comisión de Trabajo y Previsión Social, Cámara de Diputados (LVI-LXIV)



Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso de la Unión.

Gráfica 5
Comisión de Trabajo y Previsión Social, Cámara de Senadores (LVII-LXIV)



Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso de la Unión.

en la LXII Legislatura (2006-2009) bajo la tutela de Tomás del Toro del Villar que estaba vinculado a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), una central que aglutina en su mayoría a sindicatos independientes, en la LXIV (2018-2021) la dirige Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, del hasta hace poco grupo parlamentario del Partido Encuentro Social (PES). Baldenebro fue un militante del Partido Revolucionario Institucional ligado a la CNOP y al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS). Fuera de estas dos excepciones, la presidencia ha estado en manos del Revolucionario Institucional.

En el caso de la Cámara de Senadores también hay dos excepciones, de la LVII y la LXIV legislaturas (1997-2000 y 2018-2021). En la primera, Francisco Javier Salazar Sáenz, fundador del Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (SUPAUASLP), consejero de la CANACINTRA en esa entidad y servidor público en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la administración de Carlos Abascal, presidió la Comisión de Trabajo por el Partido Acción Nacional (PAN).

En la segunda y actual, es Napoleón Gómez Urrutia, secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM) quien ostenta la presidencia. Salvo estas dos, todas las demás han sido coordinadas por el PRI, incluso Miguel Ángel Chico Herrera que renunció a su militancia priista para adherirse a MORENA, estaba adscrito al PRI cuando presidió la Comisión.

En un texto que estudiaba la forma en que se designaban a los presidentes de las comisiones en un sistema como el mexicano donde la antigüedad legislativa no es significativa formalmente hablando, Aparicio y Langston (2009) señalaron que los líderes de las bancadas se ven obligados a delegar influencia y poder para colocar legisladores estratégicos en cada una de las

comisiones, sobre todo, en las más importantes. Los autores encontraron que los coordinadores de la bancada se ven inclinados para elegir compañeros con los que tengan más afinidad con sus preferencias personales o al menos, que sean leales y que hayan demostrado capacidad para dirigir comisiones.⁶

El legislador que más veces ha presidido la Comisión TyPS ha sido Carlos Humberto Aceves del Olmo, líder de varios sindicatos y sucesor de Joaquín Gamboa Pascoe como secretario general de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Esta central obrera, se ostenta como la confederación más poderosa del país por el número de sindicatos y afiliados que tiene, así como por la trayectoria política de muchos de sus líderes regionales. Toda vez que ha presidido el PRI la Comisión en la Cámara de Diputados, el presidente ha provenido de la CTM.

De esta manera vislumbramos la importancia de las comisiones legislativas en el proceso de discusión y negociación de reformas, así como en el de las políticas en cierta materia. Las comisiones, al ser órganos especializados, tienen la capacidad de mejorar proyectos o bloquearlos, de allí que muchas reformas que se han gestado para los trabajadores hayan sido detenidas en ese primer filtro. Es importante tomar en cuenta que, a pesar de los cambios en el mercado de trabajo mexicano en las últimas tres décadas, no se procesó una reforma significativa sino hasta 2012.

LOS ANTECEDENTES DE LOS PROCESOS DE REFORMA

El marco normativo laboral establecido en la Constitución de 1917 tuvo dos características originales que estaban en el contexto mundial de entonces; ser tutelar del trabajador y su carácter

____ 6. Javier Aparicio y Joy Langston. "Committee Leadership Selection without Seniority: The Mexican Case", en documentos de trabajo del CIDE, México, núm. 217, 2009.

reivindicativo de los derechos laborales. Es el momento en que nace el derecho social, tomando distancia del derecho público y del derecho privado.

El texto original del artículo 123 establecía facultad concurrente entre la federación y los gobiernos locales para regular las relaciones laborales en México, hecho que pudiera interpretarse como una concesión a los caudillos locales con la finalidad de alcanzar el pacto federal. Sin embargo, muy pronto se apreció que la facultad normativa laboral no podía dejarse a la discrecionalidad de los gobiernos locales con las evidentes contradicciones que podían darse y aquellos códigos del trabajo que se expedieron por algunos estados, tuvieron una vida corta.⁷

Dentro de las primeras reformas que vive esta importante disposición está la federalización de la facultad legislativa en materia de trabajo y, finalmente, cuando las condiciones políticas lo permitieron, en 1931 se expide una LFT⁸ que dejó en manos del poder de las entidades federativas su interpretación y aplicación en sectores y actividades estimadas como secundarias o del interés local y centralizó la interpretación y aplicación de la misma en aquellos sectores y ramas industriales de interés general. Se trató de una ley única para todo el país cuya aplicación era compartida entre la federación y los gobiernos estatales.

En otras palabras, se establecieron las bases necesarias para que la tutela del trabajo dependiera de los términos que estableciera cada gobierno en los estados⁹ con reglas que limitaron la actuación de las organizaciones sindicales. El papel de los

— 7. *Diario Oficial de la Federación*, 6/9/2029.

— 8. *Diario Oficial de la Federación*, 18/8/2031.

— 9. No considera la libertad sindical, excluye a los trabajadores del sector público (art. 2), impone la tipología sindical (art. 233), establece el registro sindical (art. 242), y regula el derecho de huelga (art. 259 y siguientes).

sindicatos y de las propias empresas quedaron subordinados y dependieron de la capacidad de negociación con las autoridades constituidas, un elemento que echó raíces para la construcción del esquema corporativo. Esto hizo posible que la figura del Secretario General cobrara importancia para la obtención de beneficios a cambio de la subordinación.

La LFT de 1970¹⁰ y sus reformas de 1980,¹¹ ratificaron y ampliaron el margen de control por parte del gobierno.¹² Fue precisamente en los años ochenta cuando se inició en México el debate respecto a la reforma laboral. Las razones estuvieron ligadas al agotamiento del modelo de sustitución de importaciones y al cambio de política económica y con ello de política laboral, lo que motivó el rompimiento del equilibrio entre las funciones de protección y control de los trabajadores a cambio del cumplimiento de sus demandas económicas.

Frente a las críticas de los sectores empresariales, en relación al excesivo proteccionismo y a la rigidez del marco jurídico, la acción de las autoridades se orientó a asegurar que las instituciones laborales —incluyendo entre éstas a los sindicatos, los contratos colectivos, el derecho de huelga, las juntas de Conciliación y Arbitraje y de manera general, el conjunto de los mecanismos protectores contenidos en la legislación vigente— no constituirían un obstáculo para avanzar en la denominada modernización económica.¹³

____ 10. Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 1/4/1970.

____ 11. *Diario Oficial de la Federación*, 1/5/1980.

____ 12. Se pone énfasis en los temas referidos de la reforma de 1931 y particularmente en el artículo 923 de la LFT en el que se faculta al gobierno para no dar trámite a una demanda por firma o revisión de contrato colectivo cuando estime que no se cumplen con los requisitos de ley.

____ 13. Octavio Lóyzaga de la Cueva. *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, UAM-Azcapotzalco-Miguel Ángel Porrúa, México, 2002, p. 65.

La política económica entonces adoptada comenzó a desfasarse de la legislación laboral que había experimentado cierta evolución en el terreno de las prestaciones con la Ley de 1970 y las reformas del entonces presidente, Luis Echeverría. Asimismo, se observó el debilitamiento del poder contractual de los sindicatos y de la capacidad adquisitiva de los asalariados. Para ejemplificar, entre 1983 y 1999, los salarios contractuales perdieron 63.9% de su poder adquisitivo en la industria manufacturera.¹⁴

De acuerdo con el *ranking* de salarios mínimos por hora de la OCDE, desde 2013 a 2015, México permanece como el país con el salario real más bajo de los países que conforman dicha organización con apenas 1.01 dólares por hora, por debajo de países como Chile con 2.2 dólares y Turquía con 3.49 dólares y muy lejos de Australia que encabeza la lista con 9.54 dólares la hora, después de deducciones de impuestos.

Frente a este complejo proceso de oposición entre el modelo de relaciones laborales y el marco regulatorio, se veía como necesario un cambio en la normatividad laboral¹⁵ que propusiera un nuevo esquema de carácter integral para regular el trabajo. En éste se buscaba la inclusión de la flexibilización laboral y del tema de la productividad; se quería la modificación del esquema sindical corporativo y que, además, planteara nuevas soluciones en la administración de justicia y políticas laborales instrumentadas por los gobiernos que tuvieran como objetivo el fomento de empleo formal y bien remunerado.

—— 14. José Luis Calva, *op. cit.*, p.7.

—— 15. Concepto mucho más amplio que el de reforma laboral, el cual implica reformas a las leyes de trabajo, pero también implica cambios en la forma de administrar justicia y de política laboral.

EL PROCESO DE LA REFORMA LABORAL. PRIMERA ETAPA

Al inicio del gobierno de Carlos Salinas, se inició un debate respecto de la necesidad de una reforma laboral, debate que se pretendió concluir con las reformas de 2017 a la Constitución y 2019 a la LFT. Éstas serán el inicio de una cascada de cambios normativos modernizadores de las reglas del trabajo vigentes y que en esencia confrontarán la reivindicación del trabajo contra la precariedad laboral.

Este periodo es de suma relevancia por los cambios estructurales que se estaban gestando en todo el mundo. La transición del modelo intervencionista y la centralidad del Estado como actor económico y garante de los derechos sociales hacia un modelo en el cual se limitaba, cuando no se retiraba en ambos campos, marcó un punto de quiebre que requería cambios que se adaptasen a una nueva fase de acumulación de capital. Este nuevo periodo que giraba en torno a la institución del mercado como modelo para el crecimiento y desarrollo, tocó aspectos sustantivos en la composición de los mercados de trabajo alrededor del mundo. En el caso mexicano, el tema de la productividad fue central pues al ser un país de manufactura y de servicios, era particularmente importante retener la inversión extranjera.

Después de algunos debates respecto de la necesidad de legislar reformas en materia laboral, que implicaron foros y publicaciones diversas, el 12 de julio de 1995 senadores del grupo Parlamentario del PAN de la LVI Legislatura del Congreso de la Unión, presentaron un proyecto de reforma al ordenamiento jurídico que incluso planteó cambios a la Constitución.¹⁶ La propuesta estaba armada por Néstor y Carlos de Buen, por lo que

— 16. Proyecto de reforma al ordenamiento jurídico laboral presentado por el Grupo Parlamentario del PAN 12/07/1995, p. 169.

contenía el conocimiento y experiencia del último de los laboristas clásicos mexicanos, pero con la capacidad de pensar en los cambios que el mundo del trabajo estaba tomando. Esta es la primera vez que se cuenta con una propuesta integral que toma distancia de los pliegos de peticiones que eran pobres incluso para una revisión contractual. La iniciativa De Buen planteó, como sus aportes fundamentales:

- Sustituir las juntas de Conciliación y Arbitraje por juzgados de lo Social;
- puso en cuestionamiento la estabilidad laboral;
- propuso reducir la jornada a 40 horas a la semana con dos días de descanso;
- introdujo la discusión del tema de la capacitación en el trabajo y planteó la posibilidad de contratación a prueba.
- En el tema colectivo, por primera vez, se hablaba de la necesidad de democratizar a las organizaciones de trabajadores e importándolo de la normatividad española, se planteó la creación de los Consejos de Fábrica, instancias paralelas y diferentes a los sindicatos que cumplen un importante papel en los países en los que existen y,
- por último, planteó límites al derecho de huelga, sobre todo a aquellas huelgas eternas que terminan por liquidar las posibilidades de existencia de la empresa.

Cabe apuntar, que desde sus inicios se había burlado la estabilidad laboral que se estableció en la Constitución en 1917. Incluso en franca contradicción con lo allí dispuesto, en la Ley Laboral de 1931 se estableció el contrato a prueba y durante mucho tiempo se practicó las contrataciones por 28 días como forma de evadir la estabilidad automática desde el momento de la contratación.

Sin embargo, uno de los méritos de esta iniciativa es que cuestiona frontalmente el paradigma de la estabilidad y pone en la discusión otras alternativas como el que, para alcanzar la estabilidad, medie un tiempo relativamente prolongado de aproximadamente un año en el que el empleador pudiera separar al trabajador de su puesto. Asimismo, se habla de actividades que pudieran beneficiar al empleo suprimiendo la estabilidad.

Poco tiempo después, se hizo público otro proyecto de reformas laborales, ahora planteado por el diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco del grupo Parlamentario del PRD. Esta nueva propuesta implicaba reformas constitucionales, en particular, planteaba suprimir el apartado B del artículo 123 constitucional; la creación de un Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades y un Registro Público de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.¹⁷

El abanico temático se fue ampliando, pues se planteaban reformas en el nivel constitucional; también se trajo a la mesa de discusión el tema de la ineficiencia de la Comisión Nacional del Salario Mínimo. Respecto al tema de la libertad y democracia en los sindicatos, se plantea que su registro y de los contratos colectivos del trabajo fuera realizado por una instancia independiente del Poder Ejecutivo. Para entonces ya están en el debate además de los temas de libertad y democracia sindical, la transparencia y el derecho de acceso a la información concerniente a sindicatos y el registro de los contratos colectivos, temas que históricamente fueron ocultados.

Paralelamente, desde 1996 la representación empresarial de la Coparmex vinculada a Carlos Abascal y la representación del sindicalismo corporativo allegado al entonces presidente

—— 17. *Gaceta Parlamentaria* de la Cámara de Diputados, 1/11/2002.

Ernesto Zedillo, llevaron a cabo un nuevo intento de reforma laboral bajo la denominación de “nueva cultura laboral”. Como menciona Néstor de Buen, se basaba en el rechazo de la lucha de clases y funda sus razones en la compenetración entre los factores de la producción: trabajo explotado y empresarios (capital).¹⁸

Los frutos de la nueva cultura laboral fueron la elaboración de un proyecto de Código de Procedimientos Laborales que llegó a seis versiones. En realidad, no fue una propuesta íntegra de ley laboral, sólo pretendía limitar los derechos de huelga y establecer mayores condicionantes al derecho de asociación sindical. Este proyecto de Código Procesal sería el antecedente directo del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Hacia 2002, salió a la luz un proyecto amparado por el gobierno de la transición bajo un nuevo escenario político que había cambiado la correlación de fuerzas partidistas. El gobierno del “cambio” del presidente Vicente Fox y Carlos Abascal como Secretario del Trabajo marcó inicio de una nueva etapa del debate de la reforma. Néstor de Buen señaló que a Carlos Abascal le tocó la tarea de definir nuevas relaciones laborales en una etapa particularmente difícil: desempleo angustioso; dominio de la economía informal; decadencia del Congreso del Trabajo y una clara división del sector empresarial.¹⁹

Es entonces que, por iniciativa del Secretario de Trabajo y Previsión Social, se instala una mesa central de decisiones integrada por 22 representantes de la STPS, del sector empresarial y de los trabajadores (11 representantes empresariales de la CANACINTRA y 11 representantes, supuestamente de los trabajadores,

— 18. Néstor de Buen Lozano. “Prologo a cambio de una aportación no hecha”, *Democracia sindical*, Instituto de IIEc-UNAM, México, 2001, p. 16.

— 19. Néstor de Buen Lozano et al., *Reforma laboral, Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, México, UNAM, 2003, p. 157.

otorgándole dos asientos a la UNT. Desde el arranque de los trabajos y de la primera resolución, hubo disenso entre la representación de la UNT y la representación del sindicalismo oficial corporativo. La primera, pugnaba por una reforma integral al marco normativo constitucional y al reglamentario, mientras que el segundo planteaba sólo una reforma a la Ley Reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional. En ese contexto de ruptura, la UNT decidió retirarse para continuar trabajando en su propia iniciativa.

El sindicalismo corporativo y la CANACINTRA se mantuvieron en la Mesa Central de Decisión de la Secretaría del Trabajo y concluyeron con un proyecto de LFT. Por su parte, la UNT se vinculó con el PRD y también hicieron público un proyecto. De esta forma, el proyecto de Abascal fue publicado el 20 de enero de 2003²⁰ por el PRI, PAN y el Partido Verde, y el proyecto UNT-PRD entra al Congreso de la Unión en marzo de 2003 bajo la denominación “Una reforma democrática para el mundo del trabajo.” Refiriéndonos al proyecto Abascal, los elementos centrales se enfocaron en:

- El fortalecimiento del poder de la autoridad en el tratamiento y solución de los conflictos del trabajo, es decir, la verticalidad.
- Implantación de la flexibilidad en todas sus expresiones, particularmente abriendo paso a nuevas formas de contratación, autorizando la polivalencia en funciones y otras expresiones no justificadas.
- Liquidación de las tutelas procesales a los trabajadores.
- Atentar contra la libertad sindical, fomentar la simulación sindical y poner frenos a los auténticos y democráticos sindicatos.

____ 20. *Gaceta Parlamentaria* de la Cámara de Diputados, 20/01/2003, p. 106.

- Pretender liquidar la contratación colectiva y legitimar los contratos de protección.

Arturo Alcalde Justiniani, sostuvo al criticarla que bastaba con leer cinco artículos para entender las pretensiones del proyecto; tres de ellos (387, 920 frac. IV y 923) orientados a no permitir la contratación colectiva auténtica y los otros dos (893-A y 893-C), tendientes a impedir que los trabajadores a los que se les impone un contrato colectivo en contra de su voluntad puedan cambiar de representación gremial mediante la reclamación de la titularidad de su Contrato Colectivo de Trabajo.²¹

En el procedimiento de conflictos de orden económico se pretendía suprimir el efecto de suspensión por el emplazamiento a huelga y aplicaría sólo con la huelga estallada. El asunto era peligroso, comentaba Héctor Barba, porque la demanda de índole económica pudiera usarse por los patrones para contrarrestar la huelga, incluso, por revisión al Contrato Colectivo de Trabajo.²² Por último, en materia de flexibilización, se proponía un banco de horas, la eliminación del tiempo extra, contratación a prueba y eventual, y facilidades para el despido sin indemnización.²³ Estos mecanismos, sin la debida regulación, aseguran empleos con mayores probabilidades de ser precarios.

Respecto a la iniciativa elaborada por la UNT y el PRD buscaron retomar los aspectos destacables de los proyectos anteriores, el elaborado por los de De Buen y el del PRD, con lo cual

—— 21. Arturo Alcalde Justiniani. “Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo”, en *Reforma laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, México, DF, UNAMUNT-FAT-ASPA-SUTGDF, 2003. p. 28.

—— 22. Héctor Barba. “Contenido y alcances de las iniciativas de reforma laboral de la UNT y de los sindicatos corporativos y empresarios”, en *Reforma laboral...*, *ibidem*, p. 50.

—— 23. *Ibidem*, p. 51.

este partido hizo suya la propuesta. El documento fue elaborado, entre otros, por Graciela Bensusán, Arturo Alcalde Justiniani y Héctor Barba. Este último la describió de la siguiente manera:

[...] la iniciativa persigue dar forma y contenido a un nuevo pacto social que, liberado de la corrupción, impulse el desarrollo económico y social del país mediante la reorganización del trabajo y la generación de condiciones estructurales necesarias, pactadas en la contratación colectiva auténtica con sindicatos representativos, por rama de actividad y de servicios y de sus correspondientes cadenas productivas. La alternativa es lograr la convergencia entre los enfoques económico-productivo con el social, auspiciado por la reforma estructural de la legislación y que esta convergencia se dé en la dimensión de la reforma del Estado.²⁴

La iniciativa denominada como proyecto PRD-UNT, planteó reformas a la Constitución y a la legislación reglamentaria. Respecto a las primeras, se abordaba la modificación y adición de los artículos 74, 78, 102, 115, 116 y 123. Por lo que se refiere al artículo 74 constitucional, se otorgaban facultades a la Cámara de Diputados para fijar los salarios mínimos, así como el incremento y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a propuesta del Instituto Nacional de los Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades. Además, se proponía la facultad de nombrar la terna de candidatos para la Dirección General del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

En el 78 constitucional se pretendía reformar para que, en los recesos de la Cámara de Diputados, la Comisión Permanente

— 24. *Ibidem*, pp. 42-43.

podiera determinar los salarios mínimos y sus aumentos. En el artículo 102, se planteaba derogar la limitación impuesta a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para intervenir en asuntos de carácter laboral. En los artículos 115 y 116, se consideraba la derogación de las facultades de las legislaturas estatales para expedir las leyes reglamentarias de los trabajadores al servicio de los estados y municipios. En el 123, esta iniciativa planteaba:

- a] Semana de trabajo de 40 horas.
- b] Mejoría de las condiciones de trabajo de las mujeres y menores.
- c] Generalización nacional de salarios mínimos.
- d] Sustitución de las comisiones nacionales de Salarios Mínimos y para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas por un Instituto Nacional de los Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades.
- e] Fortalecimiento de la libertad positiva de sindicalización y no intervención del Estado y los patrones en la constitución y funcionamiento de los sindicatos.
- f] Reconocimiento constitucional de la contratación colectiva.
- g] Creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.
- h] Sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces de lo laboral.
- i] Derogación del apartado “B” del artículo 123 y, complementariamente, la derogación de las facultades de las legislaturas locales para expedir las leyes reglamentarias de los trabajadores al servicio de los estados y municipios, facultades que les otorgan los artículos 115 y 116 de la propia Constitución.

En cuanto a las reformas a la LFT se planteaba, entre otras modificaciones; la posibilidad de flexibilización de las condiciones generales del trabajo por medio del contrato colectivo; el desarrollo de la productividad (negociada bilateralmente) y capacitación; voto libre y secreto en la elección de directivas y recuentos; penalización de los líderes sindicales corruptos, y la derogación de la cláusula de exclusión por expulsión y la de exclusión para efectos de ingreso. A pesar de que se trataba de una propuesta atractiva, tal proyecto corrió con la misma suerte que los proyectos de De Buen, la iniciativa Abascal y las para entonces más de 300 iniciativas de reforma presentadas.

Tuvieron que pasar varios años para que el 21 de noviembre de 2007 durante el Seminario “Panorama Laboral 2007-2008,” el Subsecretario del Trabajo y Previsión Social, Álvaro Castro Estrada presentara las principales acciones a realizar para la reforma del marco normativo del trabajo.²⁵ Se planteó la reforma para lograr relaciones laborales más productivas y benéficas, tanto para los trabajadores, como para los empleadores teniendo como principios: conservar la paz laboral; promover el equilibrio entre los sectores laboral y empresarial; fortalecer la coalición; tramitar demandas laborales con procedimientos más ágiles, transparentes y expeditos; fortalecer el diálogo en las revisiones contractuales, salariales y conflictos laborales. Se sostenía que la bandera de esta reforma era lograr una “economía competitiva y generadora de empleo” bajo las siguientes premisas:

1. Pleno respeto a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores plasmados en el artículo 123 constitucional. No se pretendía hacer modificaciones a dicho precepto.

——— 25. STPS, *Panorama Laboral 2007-2008*, México, http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/discursos07/21_NOV_stps.htm

2. Aprovechar los acuerdos alcanzados con anterioridad por los sectores productivos, considerados en la iniciativa presentada el 12 de diciembre de 2002. No se planeaba abrir nuevamente el tema a consulta pública.
3. Proponer la incorporación de proyectos viables y posibles que se han planteado en diversas iniciativas, así como otras que se consideren necesarias.
4. Apoyar a las comisiones de Trabajo y Previsión Social de las cámaras de Diputados y de Senadores con la dictaminación de las propuestas y propiciar el diálogo para la construcción de acuerdos con los factores de la producción.
5. La reforma al marco normativo del trabajo consistiría en retomar la “iniciativa de los sectores” y la adición de otros temas importantes a consideración de la STPS, entre los que se encontraban:
 - Dotar de facultades a las autoridades laborales en la contratación de trabajadores extranjeros en territorio nacional.
 - Prohibir la práctica de exigir a las trabajadoras certificados médicos de ingravidez para ingresar o permanecer en el empleo.
 - Legalizar la práctica de distribuir semanas de descanso pre y postnatal de la mujer trabajadora, así como incluir modalidades para los reposos por lactancia.
 - Facilitar la actualización de las tablas de enfermedades de trabajo y valuación de las incapacidades permanentes.
 - Incorporar disposiciones para regular el trabajo en régimen de subcontratación (tercerización y *outsourcing*), y de esta manera evitar simulaciones y abusos en perjuicio de los trabajadores.

- Simplificar los procedimientos de clausura (parcial o total) de los centros de trabajo, cuando se detecten riesgos inminentes para la seguridad de los trabajadores.
- Vincular la repartición de utilidades con esquemas justos y equitativos que vinculen el incremento en la productividad con el ingreso de los trabajadores.
- Incluir disposiciones expresas para considerar como información pública la relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
- Incluir un procedimiento especial o sumario para tramitar los juicios individuales en materia de seguridad social.
- Revisar el marco normativo que corresponde a los trabajadores del campo.
- Se proponía que las procuradurías de la Defensa del Trabajo, pudieran imponer medidas de apremio para asegurar que los patrones y los sindicatos asistan a las conciliaciones que se lleven a cabo.
- Considerar el uso de herramientas informáticas en la impartición de justicia laboral, para lograr mayor transparencia y elevar el nivel de eficiencia en el desarrollo de los diversos procesos involucrados y a su vez propiciar una reducción en los tiempos que se requieren para la resolución de los juicios.
- Incluir un capítulo para regular el ofrecimiento y desahogo de las pruebas electrónicas.
- Actualizar los montos de las sanciones económicas que establece la ley. Se estima necesario imponer sanciones más severas a los patrones que contraten a menores de 14 años, o que no permitan la práctica de las visitas de inspección.

- Elevar el nivel de escolaridad para desempeñar el cargo de inspector del trabajo.
- Establecer un Servicio Profesional de Carrera, que considere la naturaleza propia de las labores que prestan los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Desde mediados de 2008 y oficialmente el 2 de octubre de 2009,²⁶ Javier Lozano, secretario del Trabajo y Previsión social durante la administración del presidente Felipe Calderón Hinojosa, presenta un documento público en el que se retoma la iniciativa de Carlos Abascal y la de Álvaro Castro. En marzo de 2010, se presentó la versión del proyecto de reforma conocido como el “Proyecto Lozano”, en alusión al Secretario del Trabajo.

Este fue ingresado al congreso por el grupo parlamentario del PAN²⁷ y se caracterizaba por la mayor limitación de los derechos laborales en comparación a las propuestas previamente presentadas. Para entonces y por la conducta posterior del PRI, se estima que la alianza PRI-PAN era una forma de enfrentar a la oposición haciendo unidad con la iniciativa privada y con los sindicatos corporativos, puesto que, pese a su minoría, planteaba retomar ideas como la de trabajo decente de la OIT e incluso mecanismos para la reducción de personal; también, se buscaba ampliar las facultades de los inspectores del trabajo. Esta propuesta pretendió ser una respuesta al accidente de Pasta de Conchos, desde el presupuesto de que no hubieron responsables. Asimismo, limitaba las responsabilidades de los funcionarios de las

____ 26. STPS, *Hacia una reforma laboral para la productividad y la previsión social*, México, 2009, p. 114.

____ 27. En versiones fechadas el 18 y 20 de marzo de 2010 y suscritas por la fracción del PAN.

empresas haciéndolos responsables únicamente en sus áreas. Esta definición era peligrosa para los trabajadores, por ejemplo, ante un despido ordenado por quien no tiene facultades para hacerlo.

El proyecto Lozano ya consideraba la legalización de mecanismos de subcontratación cuyas limitantes estaban contenidas, en ese momento, en las disposiciones tutelares del artículo 15 de la LFT relacionadas con la responsabilidad solidaria del beneficiario final. Asimismo, establecía que:

- Los trabajadores de un establecimiento forman parte de la empresa para efectos del reparto de utilidades, pero quedaba a debate el que lo fuesen para otros efectos como la contratación colectiva.
- En cuanto a la libertad sindical, se planteaba una disposición declarativa en la que se prohibía a los patrones intervenir en la vida interna de los sindicatos, así como la posibilidad del voto secreto, pero no su obligatoriedad. Además, se proponía que en los estatutos sindicales estuviera expresa la obligación de rendir cuentas.
- Sancionaba con pérdida de la prima de antigüedad al trabajador que agrede a un patrón.
- Ampliaba la tipología sindical de los sindicatos de patrones, con los sindicatos de rama industrial y reducía la de los trabajadores suprimiendo sindicatos de oficios varios.
- Consignaba la transparencia en la información sobre organizaciones sindicales y contratos colectivos.
- Reforzaba la idea de que el registro sindical era constitutivo, estableciendo que tenía efectos frente a terceros.
- Privilegiaba el contrato colectivo de empresa por sobre el de gremio, que ha sido uno de los mecanismos que posibilita la contratación colectiva de protección patronal.

- Suprimía la cláusula de exclusión por expulsión y reducía y facilitaba el procedimiento para cierre de empresas.
- Limitaba los salarios caídos en el caso de despido injustificado por periodo máximo de seis meses.
- Se abrió paso a las contrataciones de trabajadores por temporada; trabajadores en capacitación inicial (tres a seis meses) y trabajadores sujetos a un periodo de prueba (30 a 180 días).
- Establecía la posibilidad de dar aviso de terminación del contrato de trabajo por medio de correo certificado.
- Proponía la flexibilidad en sus expresiones de polivalencia, movilidad de vacaciones y días de descanso, así como en materia salarial.
- Derogaba la disposición que suspende juicios al plantearse una demanda de huelga. También se proponía terminar con las tutelas procesales.

El grupo parlamentario del PRD, presentó una nueva propuesta en abril de 2010.²⁸ El grupo parlamentario del PRI, también expuso una iniciativa,²⁹ una segunda iniciativa,³⁰ una tercera iniciativa,³¹ una cuarta iniciativa, oficializada.³² La Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados publica sus conclusiones, según sostiene, tomando en cuenta las diversas propuestas de reforma presentadas³³ y, el 6 de abril de 2011, la fracción del PRI

—— 28. Iniciativa presentada el 14/04/2010 con la particularidad de que se trata de tres iniciativas; una de reforma constitucional, otra de reforma a la Ley Federal del Trabajo y una tercera en materia de seguro de desempleo.

—— 29. Iniciativa del PRI, 29/10/2010.

—— 30. Iniciativa del PRI, 21/12/2010.

—— 31. Iniciativa del PRI, 6/01/2011.

—— 32. *Gaceta Parlamentaria* de la Cámara de Diputados, 10/03/2011.

—— 33. *Gaceta Parlamentaria* de la Cámara de Diputados, 28/03/2011.

pide que antes de resolverse en el Legislativo, se consulte a la sociedad sobre la reforma.³⁴

El desarrollo de los hechos permite dar cuenta de cuáles eran los principales temas de la reforma y establecer lo que cada una de las fuerzas políticas planteó para entonces y que se pueden consultar en el anexo 1. En éste podemos apreciar una comparación sobre las temáticas más importantes que cada partido consideró sobre los siguientes rubros.³⁵

1. Alcance de la reforma.
2. Estabilidad en el empleo y salario.
3. Capacitación y productividad.
4. Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga.
5. Subcontratación y condiciones de trabajo.
6. Perspectiva de género y discapacidad.
7. Higiene y seguridad en el trabajo.
8. Procuración de justicia,
9. Conflictos colectivos de naturaleza económica.

Desde aquellos tiempos, en diversos foros, se compartía la idea que era necesario incorporar la federalización de la inspección del trabajo como acción estatal estratégica con la finalidad de que se garantizaran las relaciones laborales sanas y se pudiera evitar la conflictividad que se evidencia en el litigio. Incorporar la federalización de los tribunales del trabajo, podría ser un mecanismo que evitaría la influencia de poderes locales en el

— 34. *Gaceta Parlamentaria* de la Cámara de Diputados, 05/04/2011.

— 35. Véase Alfonso Bouzas Ortiz y Germán Reyes Gaytán. *Análisis sucinto de los tópicos más importantes de las propuestas de reforma laboral PAN, PRD y PRI*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2011.

tratamiento de las relaciones laborales. No descartar, también, la posibilidad de una cédula laboral semejante a la fiscal, que con independencia de la voluntad de los actores sociales registre la historia laboral.

Además, se consideraba necesario suprimir las legislaciones de excepción. Basta recordar que hay además de los apartados A y B del artículo 123, leyes particulares en materia de trabajo aplicables en sustitución de la LFT. Era necesario hacer una propuesta para los contratos a prueba, de capacitación inicial, contrato de temporada que pretenda beneficiar el mercado de trabajo, garantizar la no simulación en materia de estabilidad en el empleo, así como considerar la posibilidad de suprimir el escalafón ciego con candados que garanticen la bilateralidad en la determinación de las formas que lo sustituyan. Se necesitaba analizar alternativas que permitieran la multihabilidad y movilidad interna con la participación de la organización sindical, es decir, bilateral.

En cuanto a la subcontratación. Hacer una propuesta que retome la responsabilidad solidaria. Era necesario considerar la posibilidad de limitar la obligación de reinstalar al trabajador con menos de tres años de servicios u otro periodo definido, en tanto que la estabilidad absoluta que hoy se tiene, no responde a las necesidades del mercado y asusta a los empresarios e inhibe el interés de contratar trabajadores.

Establecer que el radio de acción de los sindicatos sea determinado por los propios sindicatos. Era necesario posibilitar la negociación colectiva por rama o región, con temas básicos de negociación; salario y jornada, y otros del mismo nivel, incluyendo la estabilidad de manera que respondan a los cambios del sistema y tutelen los intereses de los trabajadores. También establecer el principio de que el contrato colectivo por establecimiento o empresa debe ser votado por la asamblea de los

trabajadores mediante voto directo ya que es uno de los esquemas por los que se imponen los CCPP.

Era necesario garantizar la concurrencia de sindicatos. Como una de las expresiones de la libertad sindical, ratificar el ejercicio de la asociación sindical en sindicatos gremiales. Son necesarias propuestas en materia de procedimiento laboral, ya que a la fecha se siguen viviendo las históricas deficiencias del procedimiento, hay un sinnúmero de trampas para trabarlos y es discutible su efectividad. Es necesario considerar la vigencia de la huelga por solidaridad, entre otras razones porque de tiempo atrás no se ejerce y la globalización nos habla de esquemas solidarios en escala internacional más efectivos. Hay que considerar el arbitraje obligatorio para terminar con la huelga que se prolonga, pero con árbitro convenido por las partes y confiables. Se tiene que hacer una propuesta sobre trabajadores contratados para laborar fuera del país, ya que es una realidad que actualmente carece de regulación en beneficio de los polleros y libertad de los que contratan.

En materia de salud e higiene en el trabajo, es necesario realizar una propuesta que, en lugar de pagar por el daño a la salud, como consecuencia de la relación laboral, se garantice el bienestar en el trabajo previniendo el accidente y evitando el daño a la salud.

Intermediado por una reiteración de la propuesta del PAN³⁶ realizada por el senador Alfredo Rodríguez y Pacheco y por una del PRD, el 11 de septiembre de 2012, por voz de su diputado Miguel Alonso Raya en la que reiteraba las razones que con anterioridad hizo valer, finalmente, Felipe Calderón presenta al Congreso de la Unión una iniciativa preferente en materia de trabajo.³⁷

—— 36. Iniciativa presentada el 25/03/2012.

—— 37. Iniciativa fechada el 31/09/2012.

Pero como vemos, los temas estaban ya en la mesa desde hacía tiempo y la negociación de fuerzas permitió que pasara la iniciativa del Ejecutivo.³⁸ Como antecedentes, el 9 de agosto de 2012,³⁹ se publicó el Decreto de Reforma Constitucional en Materia Política, que incorporó la iniciativa preferente a cargo del Presidente de México, prevista en el artículo 71 constitucional.⁴⁰ El Congreso recibió dos iniciativas de este tipo: la reforma laboral —cuya cámara de origen fue la de diputados—, y la reforma a la Ley General de Contabilidad Gubernamental, enviada al Senado. Estas leyes deberían ser publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* en tan sólo dos meses. Tal iniciativa⁴¹ se presentó con argumentos justificativos como los siguientes:

La realidad y condiciones que actualmente enfrenta México, resultan diametralmente distintas a las que prevalecían en la década de los setenta, del siglo pasado, cuando se ex-

— 38. *Diario Oficial de la Federación*, 30/11/2012.

— 39. Francisco Burgoa. “Opinión: La iniciativa preferente, ¿oxígeno ante la falta de acuerdos?”, *Expansión*, México, 2012. <https://expansion.mx/opinion/2012/09/24/opinion-la-iniciativa-preferente-oxigeno-ante-la-falta-de-acuerdos>

— 40. Esta reforma respondió a la parálisis legislativa que causaba la división de poderes y el que la representación no sea mayoritaria para obtener el resultado deseado por parte de una de las fuerzas confrontadas. Básicamente, se concedió la facultad al Presidente para presentar en alguna de las cámaras del Congreso o señalar con esa calidad, hasta dos iniciativas cuyo trámite legislativo deba ser preferente. Con esta figura se pretende que el titular del Ejecutivo defina libremente sus prioridades, sobre las que el Congreso deberá pronunciarse en cualquier sentido y en un tiempo determinado. Estas iniciativas deberán ser discutidas y votadas por el pleno de la Cámara de origen en un plazo máximo de 30 días naturales. En caso de ser aprobada, pasará de inmediato a la cámara revisora, la cual deberá discutirla y votarla bajo las mismas condiciones de tiempo. Véase CIDAC (2012), “La iniciativa preferente: una primera evaluación”, México. URL: <http://cidac.org/la-iniciativa-preferente-una-primer-evaluacion/>

— 41. *Gaceta Parlamentaria*. “Exposición de motivos”, 04/09/2012. <http://gaceta.diputados.gob.mx/>

pidió la Ley Federal del Trabajo que nos rige. Estas condiciones no son ajenas para el mundo del trabajo.

Prácticamente todos los diagnósticos serios coinciden en que es impostergable impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar, y que al mismo tiempo contribuya a favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo. La crisis internacional afectó especialmente a los jóvenes en todo el mundo. De acuerdo con cifras de la OIT, los jóvenes de 15 a 24 años son casi tres veces más propensos a estar desempleados, que los adultos.

En los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los jóvenes registran tasas de desempleo del doble o hasta del triple que las de la población adulta. El promedio de desempleo juvenil entre los miembros de esa organización es de 17%, frente a 8% de la población adulta. En México, desafortunadamente, la situación no es distinta. Una de cada tres personas en la población económicamente activa tiene entre 14 y 29 años. Sin embargo, más de la mitad de los 2.4 millones de desocupados son jóvenes. Mientras que, al primer trimestre de este año, la tasa de desocupación nacional en general fue de 4.9%, la de jóvenes era casi del doble, 8.4 por ciento.

La reforma de 2012 abrió la puerta a esquemas que, de alguna forma, son contrarias a la idea de estabilidad que había imperado durante el siglo XX, ahora encontramos los contratos a prueba, por capacitación, por tiempo determinado y la subcontratación. Modificaciones a las disposiciones normativas que se introdujeron en la lógica de que los patrones pudieran tener un margen más amplio para contratar a un trabajador sin que adquirieran

las futuras cargas económicas que representa el servicio personal subordinado como lo es: una eventual indemnización por despido injustificado, complementos del salario, antigüedad, derechos de promoción a un empleo con mejores características e incluso, pago de cuotas patronales de seguridad social.

La propuesta pugnó por una rotación enorme de los puestos de trabajo provocada por la falta de garantía en la estabilidad en el empleo; los patrones contratan y despiden, con alto grado de liberalidad, a trabajadores; contrataciones de mano de obra más joven y barata y despidos de la población adulta y con salarios y prestaciones más onerosos. La iniciativa laboral pretendió consumir la reforma que durante lustros se había buscado presentando un sinnúmero de deficiencias y finalmente, dejando insatisfechos a todos los involucrados. Los temas que abordó se presentan en una tabla en el anexo 2.

Del paquete de la reforma, resulta de particular importancia revisar el cambio al artículo 48 de la LFT, del texto resultan evidentes una serie de preguntas, entre ellas las siguientes: ¿cuál es la razón por la que se establecen 12 meses de salarios vencidos?, ¿por qué no seis meses o 10 años? No hay justificación alguna para cualquiera de las opciones planteadas. ¿De quién es la responsabilidad para que en 12 meses concluya el procedimiento y se cumpla el laudo: de las autoridades, de las partes en el proceso? Todo pareciera indicar que el criterio que se adoptó carece de justificación.

El estimado de duración de un procedimiento judicial para la resolución de un conflicto individual de acuerdo con la LFT debería ser de tres meses y medio si se aprovecharan al máximo todos los términos judiciales para llevarlo a cabo. Lamentablemente, un muy escaso número de conflictos laborales se resuelven en ese término; tan sólo hay que mencionar que para 2015

el total de asuntos ingresados a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (JLCADF) fue de 35 174, y el total de laudos (sentencias laborales) emitidos para el mismo año fue de 6 129.⁴² Sin embargo, no quiere decir que los laudos emitidos en 2015 correspondan a la solución de los asuntos ingresados de ese mismo año, puesto que en su mayoría fueron laudos que resolvieron conflictos laborales iniciados en fechas anteriores. La capacidad de solución de los tribunales laborales se encuentra muy por debajo de la demanda de impartición de justicia; pues la cantidad de laudos emitidos tan sólo representa 17.42% de los asuntos ingresados en 2015, generando un rezago importante año con año.

De acuerdo con un estudio de Graciela Bensusán (2006) sobre el desempeño de las instituciones laborales, la temporalidad razonable para resolver un conflicto individual es de siete meses. La autora menciona que 53.8% de las conciliaciones se realizan en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y 84.5% se llevan a cabo en la JLCADF en este lapso. Además, en este mismo periodo se emiten entre 12 y 15% de los laudos, respectivamente.⁴³ Siguen surgiendo preguntas al respecto: ¿cuál es la razón por la que se establece el monto de intereses de 15 meses de salario a 2%? Con la reducción de los salarios vencidos a 30% después de la primera anualidad, se propicia que el trabajador se encuentre más interesado en concluir pronto el conflicto y, por ello, negocie en las condiciones menos favorables el cumplimiento de sus derechos laborales; situación que agudiza aún más las condiciones precarias en las que se labora en México.

——— 42. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, *Estadística Judicial*, www.juntalocal.df.gob.mx/oip/transparencia%20.../ART17_F_I_f.xls

——— 43. Graciela Bensusán (coord.) et al., *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, México, UAM-Porrúa, 2006, p. 320.

Resulta evidente que hay una problemática mayúscula a la hora de someter un conflicto a la resolución de los tribunales laborales y, por consiguiente, el tema de los salarios caídos es un asunto muy sensible para la economía del trabajador y el patrón. En todo caso, los procedimientos laborales son farragosos y se extienden en el tiempo porque ninguno de los indicadores del vínculo laboral (fecha de inicio, monto del salario, jornada y demás condiciones laborales), se establecen de tal manera que den certidumbre al respecto y, por lo tanto, todo se convierte en materia absurdamente litigiosa.

No obstante que se realizó la reforma (las razones que se argumentaron para imponerla con la férrea determinación que se hizo), la situación económica del país siguió siendo crítica, el mercado de trabajo no se vio beneficiado, el abaratamiento de los despidos de trabajadores fue quizás el único efecto que se logró, las nuevas formas de contratación incorporadas a la ley, tampoco han representado cambios significativos en las relaciones laborales.

LAS REDES DE ACTORES IMPLICADOS EN EL DEBATE LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL. ESTABILIDAD Y CAMBIO EN LA APROBACIÓN DE REFORMAS

Las intenciones de distintos grupos de interés por realizar cambios significativos al marco normativo laboral tienen al menos tres décadas. En el sexenio de Carlos Salinas de Gortari ya se comenzaban a ver intenciones de reformar la Ley Federal del Trabajo bajo los argumentos de la adaptación de México a los parámetros internacionales de apertura comercial y flexibilización. Se mencionaba que las tutelas y estabilidades de la ley debían ser revisadas y adecuadas a los requerimientos de las empresas que operan internacionalmente.

Hacia 1995, el PAN promovió otro cambio que corrió la misma suerte del que se elaboró en el periodo 2002 y 2003, cuando el debate en materia laboral se hizo ampliamente público: no tuvieron éxito. Sucedieron una serie de procesos de negociación para que al inicio de la LXII Legislatura se aprobaran los elementos de flexibilización que los empresarios pidieron durante años. No obstante, no fue sino hasta 2017 cuando Enrique Peña Nieto planteó una reforma que era contraria a los sectores que históricamente había postulado el PRI como candidatos y que se habían opuesto al cambio: los líderes sindicales.

La literatura sobre la estabilidad y el cambio en políticas (en este caso laborales) ha publicado varios enfoques que tratan de dar cuenta de las condiciones mediante las cuales hay largos momentos de estabilidad y luego un punto de inflexión que propicia el cambio. El equilibrio puntuado (*Punctued Equilibrium*) es un enfoque que postula que hay grupos de interés y actores que conforman un monopolio respecto a una política. Éste se caracteriza por ser cerrado, por tener acceso restringido a un número relativamente bajo de miembros que comparten un punto de vista respecto a una política y que tratan de impedir el acceso a nuevos actores.

Entre mayor atención obtenga una política, mayores actores se integrarán, será considerada por varias audiencias y romperán el monopolio, trayendo consigo un cambio en la política. Entonces, el equilibrio puntuado ocurre cuando las estrategias de exclusión por parte de los miembros que ostentan el monopolio fallan y se genera un intenso debate en torno a un problema, cambiando la imagen que se tiene de éste. No obstante, el enfoque quedó limitado en el caso de la reforma laboral, puesto que se buscó cambiar la legislación laboral no porque más actores ingresaran al debate, así, el sentido de la reforma no fue el cambio normativo *per se*, sino que fue una condición de adaptación a un requerimiento internacional.

Por su parte, el nombre del enfoque de corrientes múltiples (*multiple streams*) proviene del modelo concebido por John Kingdon¹ que consideraba tres corrientes: la de los problemas (tomando en cuenta el complicado proceso para su definición), el de las soluciones (*policies*) y el de la política entendido como el espacio donde se gesta el conflicto político (*politics*). Para Kingdon,

_____. 1. John W. Kingdon. *Agendas, Alternatives, and Public Policies*, EU, Universidad de Michigan, 2010, pp. 230.

las tres corrientes son independientes entre sí, cada una contiene actores, procesos, intereses, etc. Los emprendedores de políticas, son actores relevantes para este enfoque pues tratarán de conjuntarlas en un momento específico del tiempo buscando la llamada “ventana de oportunidad” que es un momento político preciso en el cual se puede influir en una política o se tiene la capacidad para ingresar a la red que la define.

Ese es precisamente el objetivo del capítulo, vislumbrar las condiciones mediante las cuales ha sido posible que un largo periodo de estabilidad en la legislación laboral haya desembocado en momentos que llevaron a cambios importantes que se trataron de impulsar durante décadas. También tratamos de aportar evidencia que sostenga nuestros postulados. No importa tanto la composición de las cámaras, en tanto se mantenga un número considerable de nodos importantes que impidan las reformas dentro de la Comisión, a decir de Knoke, "Dentro de una camarilla cohesionada, cuanto más fuertes y frecuentes son las comunicaciones empáticas, más probable es que los miembros de la camarilla fomenten actitudes sociales y políticas similares entre sí." Ahora bien, las reformas en materia sindical y justicia laboral han tenido lugar cuando hay pocos nodos importantes que centralicen el debate y, adicionalmente, hay presión internacional para reformar; estos son los ejes que guiarán el desarrollo de este capítulo.

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Como todo enfoque que se utilice para estudiar y aprehender una parte de la realidad, la especificación de los límites es imprescindible. Para el análisis de redes sociales, la enunciación de los límites de nuestra población y la caracterización del tipo

de relaciones que hay entre los actores considerados es un paso por demás importante:

- Nuestra población son los legisladores que han pertenecido a la Comisión de Trabajo y Previsión Social en el Congreso de la Unión, se consideran la Cámara de Diputados y la de Senadores. Debido a que los legisladores pueden darse de baja y alta de las comisiones, algunos no tienen una participación significativa en las discusiones comiciales o no se encuentran en los momentos precisos de discusión sobre reformas importantes. Por esta razón, de la Legislatura LVII (1997-2000) a la LXI (2009-2012) tomamos las listas de los integrantes que están contenidas en el portal del Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación.²

Para las Legislaturas LXII, LXIII y LXIV que comprenden el periodo 2012-2021 seleccionamos a los legisladores que estuvieron presentes en los momentos precisos en que se discutió y aprobó una reforma importante en materia laboral. Esto es, los que estuvieron en los últimos meses de 2012, los que estaban adscritos en 2017 y en los primeros meses de 2019.

- El tipo de relaciones que consideramos como importantes son las membresías formales a la Comisión en una de las dos cámaras en un tiempo determinado que se circunscribe a una legislatura. En segundo lugar, la pertenencia también formal a una organización constituida con objetivos e intereses de gremio que puede ser un sindicato, una empresa o una organización de la sociedad civil o aglutinaciones de

—— 2. Secretaría de Gobernación, *Sistema de Información Legislativa*, 2020, México. <http://sil.gobernacion.gob.mx/portal>

organizaciones como federaciones y confederaciones. Este punto es vital pues, como veremos, los legisladores allegados a organizaciones de trabajadores son, por lo general, parte de un comité ejecutivo de uno o varios sindicatos y, a su vez, parte integrante de la dirección de una confederación. Por último, consideramos los vínculos interpersonales de los legisladores; amistad, parentesco, relación laboral entre otras que consideramos aquí como relaciones sin direccionalidad (*edges*).

- La información respecto a las membresías proviene de la indagación de las trayectorias de los legisladores. En su mayoría, estos datos son proporcionados por los propios congresistas y se almacenan en el sistema de información legislativa. Otros provienen de información periodística y demás fuentes secundarias que, por supuesto, no se reportan por tratarse de relaciones informales. Ponemos especial atención en aquellos miembros del Congreso que han estado en más de una legislatura en la Comisión de Trabajo y Previsión Social (en cualquiera de las dos cámaras).
- Cada legislador, organización y personaje ajeno incluido es un nodo. Los vínculos con direccionalidad (*arcs*) señalan la membresía o pertenencia a una organización; por tanto, hay dos tipos de nodos. A estas redes se les denomina de dos modos (*two mode network*).
- La estructura de cada una de las redes que presentamos se calculó con el software “Pajek” (De Nooy, Mrvar, y Batagelj, 2005) para análisis de redes que se basa en la teoría de grafos para hacer los cálculos matemáticos correspondientes.

LOS NIVELES MÚLTIPLES EN REDES: CENTRALIDAD, POSICIONES Y SUBGRUPOS

El análisis de redes sociales, por su carácter relacional y por el énfasis que hace en los modelos estructurales para la representación de los vínculos, tiene una serie de indicadores para poder analizar las representaciones gráficas; la centralidad es uno de los más importantes. En la liga <http://ru.iiec.unam.mx/5038/> podemos apreciar a los legisladores que han pertenecido a las comisiones de TyPS, así como a la de Seguridad Social en ambas cámaras desde 1997.

Aunque en este trabajo nos enfocamos solo a la primera Comisión, la de Seguridad Social resulta útil para poder vislumbrar la pertenencia o membresía a un órgano y, sobre todo, analizar las posiciones que ocupan los individuos en una red más amplia. El algoritmo que utilizamos para determinar la estructura es el Fruchterman-Reingold que básicamente modela en función de la similitud en cómo se encuentran conectados los nodos con otros; es decir, si los vínculos de dos nodos con otros son similares, también lo será la posición de estos. En la liga <http://ru.iiec.unam.mx/5038/> podemos vislumbrar distintos cuadrantes en la red:

- Los que están conectados a las dos comisiones dentro de una cámara. Los de la izquierda en la Cámara de Diputados y los de la derecha en la Cámara de Senadores. Estos nodos podrían interpretarse como actores que tienen un interés en legislar sobre las condiciones de trabajo, salud y seguridad social en cuanto acceden al Legislativo.
- Los que están conectados a una sola Comisión en las dos cámaras (los que se posicionan horizontalmente). Estos actores han tenido la capacidad política para ingresar al

Congreso más de una vez pasando de una Cámara a otra. Al estar conectados a una Comisión, hay un interés particular y experiencia previa en la materia.

- Los que han estado conectados a ambas comisiones en más de una Cámara. Estos actores son para esta red, los más importantes pues se ubican en el centro por el número de vínculos que aglutinan. Estos actores suelen ser experimentados en la materia, tienen experiencia en la legislación sobre trabajo por las relaciones que han forjado en sus trayectorias políticas y la información a la que han podido acceder.

En este modelo los cuadrantes son reflejo de la forma en que se conectan los actores sociales a órganos formales como los legislativos. Esto es, aunque no pertenezcan al mismo partido o grupo político, hay una interacción constante entre algunos de ellos porque tienen intereses y una trayectoria en la materia; se reconocen y pueden intercambiar datos. Como señalamos, lo importante son los patrones de vínculos que se crean entre los actores. La red, que se encuentra en la liga <http://ru.iiec.unam.mx/5038/> contiene los mismos datos que la anterior, pero dejamos la primera para que se aprecie la complejidad y cantidad de actores involucrados y, la segunda, para tener nitidez con algunos nombres específicos e importantes.

Es en este punto donde la centralidad cobra relevancia, como señala David Knoke: la centralidad trata a todas las relaciones como asimétricas ya que es irrelevante para sus conceptos la direccionalidad de los vínculos entre los nodos; lo notable es la frecuencia y cantidad de vínculos que éstos tienen. “Las posiciones más centrales en una red son esas que involucran muchos lazos recíprocos a otros actores. Estrellas de la red adquieren po-

der porque están cerca de muchos actores del sistema, en efecto, al ubicarse entre posiciones que deben usarlos para transmitir mensajes y bienes.”³ Este concepto es sumamente importante para nuestro análisis, puesto que hay actores con mayor participación y presencia en las comisiones de TyPS y, por tanto, ocupan posiciones que por sus características les permiten contar con más información que sus pares legislativos.

En la liga <http://ru.iiec.unam.mx/5038/> podemos apreciar el grado nodal que al crearlo como partición⁴ los divide en diferentes colores. De la misma forma hemos calculado el grado de centralidad (*centrality degree*) que es el número de nodos a los cuales un actor está directamente relacionado. En este caso, los nodos o vértices cambian de tamaño en función de los vínculos; naturalmente, las comisiones son más grandes y, particularmente, las de diputados por el número de legisladores adscritos. Es por esta razón que estas medidas se ponen en entre dicho, por el tipo de entidades sociales que tenemos. No olvidemos, sin embargo, que esta es una red de dos modos, es decir, aunque todos los actores implicados sean representados como vértices, su naturaleza es distinta.

A partir de este momento, procederemos con las medidas exclusivas de redes de dos modos. Las figuras se pueden ver en liga <http://ru.iiec.unam.mx/5038/>, son un ejemplo que hace plausible visualizar la importancia de ciertos actores. Los vínculos y su presencia reiterada les permiten acumular y poseer información no solo de legislaturas pasadas, ni la que cuentan al exterior con sus vínculos con organizaciones obreras o empresariales, sino que su posición frecuente les permite visibilizar qué actores promueven reformas y cuáles son los detalles de éstas. Eventual-

— 3. Knoke, *op. cit.*, p.10.

— 4. Una partición es una clasificación de los nodos/vértices de acuerdo a un atributo, en este caso el número de vínculos que tienen.

mente, esto facilita el mapeo de actores que promueven cambios que van contra los intereses de ciertos grupos; un ejemplo claro es el bloqueo de propuestas a la democracia sindical durante décadas. Todavía en 2011, el grupo parlamentario del PAN señalaba un bloqueo a una posible reforma laboral por parte de integrantes del grupo parlamentario del PRI, que históricamente han pertenecido al sector obrero.

Ahora bien, en la liga <http://ru.iiiec.unam.mx/5038/> vemos que la siguiente figura es la representación de la red de legisladores que han estado en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LVII Legislatura a la LXIV (1997-2021). En ella podemos apreciar el cálculo de los actores más importantes para una red de dos modos. Para el primer modo, que son legisladores, los vértices están en color amarillo y, para el segundo, que son las comisiones, en verde. Aquí vislumbramos que ciertas posiciones son más importantes que otras. Tenemos a actores como Armando Neyra, Carlos Humberto Aceves del Olmo, Juan Bueno Torio, entre otros en el centro de la red; no obstante, hay otros actores que estructuralmente se encuentran en la misma posición que éstos y no figuran entre los 10 actores más importantes. Por el contrario, Patricio Sandoval, Francisco Grajales Palacios, Víctor Félix Flores Morales y Ana Georgina Zapata sí figuran por el peso (*weight*) que tienen respecto a la Comisión en la Cámara de Diputados.

En este punto debemos ser claros en el sesgo que hay debido a que tenemos un mayor número de diputados que de senadores; el algoritmo está diseñado para que un nodo se considere importante si tiene a muchos actores incidiendo en él y viceversa; en nuestro caso, para el primer modo un actor es importante si incide en una Comisión que tiene muchos actores incurriendo en ella. Entonces, por definición, hay más diputados que senadores y la primera tendrá actores con un grado ponderado de 0.13,

mientras que, en la segunda, los actores más influyentes tienen 0.02, aunque los nodos hayan estado las mismas veces en las comisiones correspondientes, por eso tienen la forma triangular.⁵

Otro punto respecto a la centralidad es que, como apunta Knoke: “Por ejemplo, un líder parlamentario a menudo discute tácticas legislativas con los legisladores estratégicos de sus partidos (*whips*), que están en contacto constante con los legisladores de base y con los líderes de la oposición que también se comunican con los miembros de sus partidos.”⁶ Allí reside la importancia de ubicarse en posiciones estratégicas como la presidencia o al menos ser secretario de ciertas comisiones, puesto que se tiene información privilegiada y contacto con los legisladores de otros partidos involucrados en la temática. Aceves del Olmo, Tereso Medina e Isaías González siempre se encuentran en posiciones directivas de la Comisión de Trabajo cada que acceden a una de las dos cámaras.

REDES SOCIALES QUE LEGISLAN EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Hasta este punto hemos visto cuáles son los actores más importantes en la red de Trabajo y Previsión Social del Poder Legislativo en los últimos 23 años. Nodos que son centrales en el debate porque, según su posición, tienen acceso a mayores vínculos con otros nodos que no son tan estables y van adquiriendo información. En suma, tienen mayor peso dentro del debate en materia laboral y pueden cabildear al respecto. Aquí surge una pregunta

— 5. En esta red, los nodos con forma cuadrada han estado en la Comisión de cualquiera de las cámaras tres veces o más, los triángulos señalan a legisladores que han estado dos veces y los óvalos a actores que han estado una vez.

— 6. Knoke, *op. cit.*, p.10.

casi obvia, ¿a qué grupos o con qué organizaciones o actores externos están ligados estos legisladores? Ésta es una de las más importantes para las ciencias sociales y especialmente para la ciencia política y la sociología. Ha habido una preocupación reciente en los estudios legislativos en México por conocer los grupos de interés que influyen dentro del Congreso para favorecer las iniciativas de su preferencia (Gómez, 2008; Solís, 2019). En la siguiente figura podemos ver el modelo de estructura que tiene la red de actores políticos que se han adscrito a la Comisión de Trabajo desde 1997, cuando comenzó la transición democrática en México. Asimismo, podemos ver los actores externos a los cuales están vinculados: organizaciones de trabajadores, conglomerados empresariales, OSC, secretarios del TyPS, etc. En amarillo se encuentran señalados los 10 nodos (legisladores) más importantes, así como en verde, las organizaciones a las que están adscritas o con quienes tienen vínculos. Por supuesto, descontando las comisiones.

Lo que podemos apreciar es que hay legisladores que tienen una importancia central bastante elevada pues han estado vinculados a la Comisión en ambas cámaras. Hay algunos que han transitado más de dos veces en el Congreso y son quienes contienen más datos en materia laboral y eso les permite cabildear, negociar e identificar a otros potenciales actores.

Entre ellos, se encuentran Carlos H. Aceves del Olmo, Armando Neyra, Isaías González Cuevas, Luis Ricardo Aldana Prieto, Fidel Pacheco Rodríguez, Jorge Doroteo Zapata, etc. Todos ellos son líderes sindicales que han logrado ingresar al Congreso reiteradamente gracias a las redes políticas a las que están incrustados y a los cacicazgos locales que han desarrollado. Todos ellos ostentan la toma de nota y son secretarios generales de algún sindicato, otros los son de más de uno. Otra característica de estos

actores es que son parte integrante de los comités ejecutivos de alguna de las centrales obreras más poderosas del país: la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

Estas confederaciones de trabajadores nacieron y se desarrollaron como brazo obrero del PRI. Son organizaciones que históricamente han encarnado el corporativismo sindical que se caracteriza por la contención política de los trabajadores a cambio del monopolio de la representación; por ello se oponen a la rotación en la dirigencia, son reacios a las votaciones democráticas y sus líderes mostraron, hasta hace poco, una fidelidad recalcitrante al PRI pues este partido les proporciona espacios, al menos lugares privilegiados en las listas de candidatos plurinominales.

Hay otros actores que no son tan centrales, pero que siguen siendo importantes dentro de la red. Ellos son Víctor Félix Flores Morales y Francisco Grajales que han estado cada uno de ellos en dos ocasiones en la Cámara de Diputados. Flores Morales es el secretario general del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM) desde hace más de 25 años. Este personaje ha acumulado cientos de denuncias en su contra por desvío de recursos del fideicomiso “5012-6 Ferronales Jub”⁷ que se creó para pagar las pensiones de los jubilados luego del proceso de privatización de la red ferrocarrilera. En los primeros tres lustros del siglo XXI acumuló tanto poder político y económico que fue considerado por el diario *Sin Embargo*⁸ como uno de los tres sindicalistas más influyentes junto con Elba Esther

— 7. Fátima Monterrosa. “Revelan ingresos millonarios de Víctor Flores, líder del Sindicato de Ferrocarrileros”, Televisa, 28 de febrero de 2019. <https://noticieros.televisa.com/ultimas-noticias/revelan-ingresos-millonarios-victor-flores-lider-stfrm/>

— 8. Redacción, “Víctor Flores, acusado de desfalcos y fraudes, se reelige en el sindicato que mantiene desde 1995”, *Sin Embargo*, México, 7 de noviembre de 2018. <https://www.sinembargo.mx/07-11-2018/3494874>

Gordillo del SNTE y Carlos Romero Deschamps del Sindicato de Petroleros a quienes, a la fecha, han sido investigados por enriquecimiento ilícito.

Durante 2019, Félix Flores Morales y Carlos H. Aceves del Olmo tuvieron una discusión en la Cámara de Senadores cuando se llevaba a cabo una sesión de parlamento abierto para discutir los aspectos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo.⁹ Aunque ambos son parte del sector obrero del PRI es conocida su disputa por la dirigencia del Congreso del Trabajo; su relación es un ejemplo de que, aunque hay rupturas o distintos grupos dentro de una red, tienen vínculos entre ellos porque se mueven en círculos similares, frecuentan los mismos espacios, han coincidido en el Congreso y han actuado como bloque para modificar o impedir la aprobación de ciertas reformas: "Las rivalidades altamente competitivas por afectos y beneficios que un tercero dispensa en forma de suma cero, pueden inducir la emulación y la conformidad de pensamiento y acción entre los competidores."¹⁰

En una entrevista que le hicieron en 2019 respecto a la venidera reforma laboral, Carlos H. Aceves del Olmo afirmó ser uno de los pocos legisladores que en ese periodo legislativo tenía años trabajando en temas laborales en el Legislativo¹¹ con lo que se puede apreciar la importancia de estar en los lugares privilegiados del Congreso. La ventaja que le otorga ser dirigente de la CTM, es poder instalarse en el Senado, con lo cual tiene que competir por un espacio legislativo cada sexenio a diferencia de

____ 9. Andrea Becerril. "Reclamos en el Senado entre Flores y Aceves del Olmo por control del CT", *La Jornada*, México, 25 de julio de 2019. <https://www.jornada.com.mx/2019/07/25/politica/012n1pol>

____ 10. Knoke, *op. cit.*

____ 11. Noé Cruz Serrano. "CTM aceptará reforma laboral que se apruebe", *El Universal*, 24 de abril 2019. <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/ctm-aceptara-reforma-laboral-que-se-apruebe>

los diputados que se renuevan cada tres años. La estabilidad que le otorga el cargo le permite acceder a información privilegiada y así movilizar la estructura de la organización de trabajadores para mostrar su poder de negociación. Aceves del Olmo, funge como actor central y se ha desarrollado como un nodo importante en cualquier negociación que se refiera a materia laboral pues tiene compañeros de organización en la Cámara de Diputados que le transmiten información.

Pertenencia organizacional

Como ya mencionamos, las redes de dos modos (*two mode network*) es un tipo de red que asume la pertenencia de algunos nodos a otros de diferente naturaleza. Por ejemplo, niños adscritos a escuelas, deportistas a determinado equipo profesional, un trabajador ligado a una organización específica a la que presta sus servicios, etc. La pertenencia organizacional nos permite rastrear vínculos por medio de las trayectorias relacionales que siguen los individuos.

En nuestras redes temporales encontramos algunas instituciones como el Instituto Electoral del Estado de México (IEEM), o las juntas locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA) de distintas entidades federativas que no necesariamente inciden en el debate legislativo en torno al trabajo. En varios casos como el de Pablo Franco Hernández, hasta años recientes, secretario de Asuntos Colectivos de la JLCA de la Ciudad de México, la organización encargada hasta antes de las reformas en materia laboral de 2017 y 2019, no influyó necesariamente en el debate legislativo cuando F. Hernández se desempeñó como diputado en la LIX Legislatura (2003-2006) pero colocarla nos sirve para rastrear los pasos que han marcado la trayectoria de algunos legisladores, incluso *a posteriori*.

La adherencia a instituciones públicas también es resultado de las redes a las cuales están insertos y solamente en estos casos las consideramos para ser incluidas en la red, aunque sea una membresía que se gestó visiblemente tiempo después. Otro caso es el de Sandra Méndez Hernández, que en 2019 se hizo con la dirigencia de la CNOP en el Estado de México, pero ella perteneció a la LXIII Legislatura. No lo hacemos en ningún otro caso, ya sea organización sindical, empresarial o de la sociedad civil a menos de que lo señalemos explícitamente.

Un ejemplo de ello es Miguel Ángel Mancera. Mientras fue jefe de Gobierno de la capital del país, tuvo como funcionarias a dos mujeres que han sido integrantes de la Comisión de TyPS: María del Rosario Tapia Medina y Patricia Mercado, en las Legislaturas LVIII y LXIV, respectivamente. Mancera también pertenece a la Legislatura LXIV (2018-2021) y dado el vínculo frecuente entre él y Patricia Mercado podemos considerar que tiene influencia en el debate del tema laboral, pero no así con Tapia Medina, hace más de 17 años, debido a que no había indicios de un vínculo cercano entre ambos; incluso, Mancera no pertenecía al PRD sino hasta antes de su postulación al gobierno del entonces Distrito Federal.

Evolución de la red legislativa en materia de trabajo.

¿Quién influye en cada periodo?

Es complicado seguir las trayectorias de más de 250 legisladores que han influido en el debate parlamentario en torno al trabajo, pero la complejidad aumenta cuando nos preguntamos: en qué periodos tuvieron mayor participación ciertos actores que se vinculaban a algunos legisladores dentro del Congreso. Un ejemplo de ello es Abelardo Carrillo Zavala, político de la CTM que fue gobernador de Campeche; su hermano Alfonso Carrillo Zavala fue

diputado en la LVII Legislatura (1997-2000) pero no se puede decir que solo en ese periodo ajustado de tiempo tuvo influencia en el debate laboral dentro del Congreso. Incluso, actualmente es parte del Comité Ejecutivo de la CTM donde tiene un trato frecuente con el secretario general Carlos H. Aceves del Olmo por ser secretario adjunto. Resulta difícil, cuando no imposible, saber qué personaje influye o domina al otro cuando no se está dentro de la estructura de interacción.

Otro ejemplo de esto es el de Alfredo Barba Mariscal, presidente municipal de Tlaquepaque y actualmente secretario de Organización de la CATEM que dirige Pedro Haces Barba. El padre de Alfredo B. Mariscal es Alfredo Barba Hernández, líder de la CROC y perteneciente a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados de 2006-2009 y su hermano, Marco Antonio Barba lo hizo de 2012 a 2015. ¿Quién ejerce más influencia sobre los otros?, no lo podemos saber con toda certeza, pero lo importante del enfoque relacional es, precisamente, que se mueven las interacciones. No interesa tanto a este enfoque las diferencias interpersonales de los actores, sino la frecuencia, la intensidad y la cercanía que hay entre dos pares de nodos. De esta forma, es importante saber cuando hay un rompimiento porque ello significa la pérdida de un camino (*path*) donde puede haber intercambio de información, recursos o influencia sobre otros actores de la red; pero no interesa tanto las fricciones internas. Mientras los vínculos se mantienen, la red conserva su estructura de forma más o menos estable.

Así, para las redes en el tiempo de personajes, organizaciones de trabajadores o empresariales, que están vinculados a los legisladores, consideramos también los periodos que tuvieron otros nodos con los que comparten vínculos y hay un constante intercambio de recursos. Por ejemplo, en el caso de Abelardo Carrillo Zavala, consideramos que se mantiene en el centro del

debate laboral por su vínculo sanguíneo con su hermano, así como por la frecuencia de interacción que actualmente tiene con Carlos H. Aceves del Olmo, lo mismo para Barba Mariscal, y otros casos que se dieron al momento de construir las redes temporales.

En las siguientes representaciones (liga <http://ru.iiec.unam.mx/5038/>) vemos los modelos de redes en cada legislatura, así como los actores que han sido partícipes directos o indirectos en el debate legislativo en materia de trabajo. Incluimos una partición por la naturaleza de la organización, en rojo tenemos las organizaciones de trabajadores, en azul las empresas, en violeta las organizaciones de la sociedad civil y agrupaciones políticas, en verde tenemos actores externos que tienen vínculos con los legisladores.

Al observar las redes (<http://ru.iiec.unam.mx/5038/>), surge un problema que se encuentra recurrentemente con las organizaciones de trabajadores, hay miles de todos tamaños, tipos y capacidades. Algunas desaparecen para tomar otros nombres o se crean nuevas para ampliar la representatividad. Este es el caso de la Federación de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP) creada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), como tal, se puede comprender como un brazo del sindicato para expandir su influencia. Cada vez que la FEDESSP también, el SNTE está presente pero no necesariamente al revés.

Consideramos que cierto tipo de organizaciones que nacen y fungen como extensiones de organizaciones ya consolidadas, y cuyos intereses son conocidos, están únicamente cuando uno de sus integrantes formales se encuentra en el proceso, pero siempre que estas organizaciones de extensión (como hemos convenido llamarlas) estén presentes, la organización primaria también lo estará.

Por lo general, quienes forman parte de la organización de extensión también lo hacen en la organización primaria, como es

el caso de Humberto Dávila Esquivel que funge como presidente del Comité de Acción Electoral de la FEDESSP y también ha sido secretario de finanzas del SNTE. Esta situación se puede vislumbrar en muchos ejemplos como el de la Federación de Trabajadores Asalariados y No Asalariados, Sindicalismo Nuevo de México (FTANASNM) cuyo secretario general, Amador Monroy Estrada (1998-2010) fue legislador de 2009-2012. Esta federación está ligada a la CTC, donde Monroy también ha desempeñado diversos cargos.

Con ello damos cuenta de una presencia importante de ciertas organizaciones obreras que tienen a su vez, brazos locales y cuyos líderes a veces se cuelan en las candidaturas de los partidos. La presencia de organizaciones obreras en la Comisión de Trabajo y Previsión Social es mucho más frecuente que las empresariales que, aunque también tienen legisladores que han estado más de una vez en el debate como Juan Bueno Torio y Javier Castelo Parada, su presencia es más intermitente.

Pero volviendo a las organizaciones obreras, en este punto el llamado prestigio (*prestige*) es útil para analizar estos flujos en relaciones asimétricas. Aquí los actores prominentes son los que reciben relaciones fuertes de nodos que, a su vez, están bien posicionados. En el caso de nuestra red, vemos que se trata de algunas organizaciones como la CTM, principalmente, o el SNTE y el STPRM. Estas tres organizaciones han estado presentes en la Comisión en cada legislatura con al menos un legislador adscrito a sus filas; los dos sindicatos tuvieron más presencia en la Legislatura LVII, LVIII y LIX mientras que la Confederación de Trabajadores de México sigue activa, sobre todo, con la mediación de Carlos H. Aceves del Olmo.

Un papel no tan apabullante, pero bastante estable, es el de la CROC, con presencia en todas las legislaturas consideradas en este trabajo; su influencia se asegura gracias a dos actores clave

que siempre los coloca en el Legislativo; su líder Isaías González y Alfredo Barba Hernández de Jalisco (o por medio de su hijo Marco Antonio Barba Mariscal). De las 12 veces que la CROC ha tenido representación en la Comisión en el Congreso de la Unión, seis veces ha sido por la presencia de estos actores.

Patrones en la estructura interna de la red

Si miramos con detenimiento los gráficos desagregados por periodo (<http://ru.iiec.unam.mx/5038/>), que son producto de la red acumulada, nos percataremos que hay estabilidad y continuidad en la estructura. Hay una prominencia de organizaciones sindicales y, en menor medida, de formaciones empresariales o sus emisarios que se muestran intermitentes. No obstante, y las modificaciones naturales luego de cada elección, la estructura mantiene una regularidad en sus posiciones dentro de esta estructura.

En septiembre de 1997, diez semanas luego de la muerte del longevo líder de la CTM y uno de los máximos exponentes del corporativismo mexicano: Fidel Velázquez, tomó posesión la LVII Legislatura. La apertura de los escaños a la oposición, luego de un largo proceso para asentar bases democráticas, provocó que el PRI perdiera la mayoría absoluta que había ostentado desde su creación en la Cámara de Diputados, aunque preservó la mayoría relativa. Es visible que el nodo principal de esta legislatura es la CTM por el número de vínculos que mantiene dentro de este periodo; la mayoría de los legisladores en la Comisión en ambas cámaras es líder sindical adscrito a esta Confederación o es parte de su Comité Ejecutivo. Hay una fuerte presencia del SNTE y del Sindicato Petrolero (STPRM) y en menor medida, la UNT también logra posicionarse.

La presencia de actores vinculados al sector empresarial es marginal, pero incrementa con la transición democrática del año

2000. Esta coyuntura les brindó más espacios que se reflejaron en la presencia de la CANACINTRA y de Francisco Antonio Fraile García que, con sus vínculos en el exterior, se convierte en un nodo significativo de transmisión de demandas e información. Este es un periodo interesante puesto que la diferencia entre los legisladores del PRI y del PAN es de solo un escaño al iniciar la legislatura.

La Comisión se equilibró en este lapso, pero conservó su estructura; la presencia de la CTM siguió siendo central. Un suceso importante es que se armó el proyecto de Carlos Abascal, producto de las mesas de diálogo que impulsó desde la STyPS. En la tabla 6 podemos apreciar la composición de la Cámara de Diputados en las legislaturas consideradas.

Es recurrente que a media administración, la aceptación de la gestión de los presidentes disminuya con presencia del voto de castigo que repercute en el Poder Legislativo. El gobierno de Vicente Fox en 2003 no fue la excepción, el PAN pasó de 207 a 148 diputados, mientras que el PRD incrementó sus escaños añadiendo 44 más que la legislación previa. La presencia del PRI en todo el territorio y el arraigo que consolidó durante décadas le permitió mantenerse estable. La red siguió con su misma estructura, la presencia de la UNT y el STUNAM incrementa en este periodo, así como la de la CNOP y la FSTSE.

Aunque la parte empresarial se mantiene estable por Antonio Fraile del PAN en el Senado y por los vínculos que tiene con Guillermo Arzac y el secretario Carlos Abascal, su proyecto de reforma no prospera ni tampoco el promovido por el PRD y la UNT ante el nuevo impulso ganado. El peso de los nodos obreros más importantes se vuelve a imponer; cabe mencionar que fue el último periodo donde el SUTERM tuvo acceso privilegiado a las candidaturas del PRI puesto que fue el último donde Leonardo Rodríguez Alcaine estuvo al frente de la CTM.

Tabla 6
Composición de la Cámara de Diputados LVII-XLIV Legislaturas (1997-2021)

	57 (1997-2000)	58 (2000-2003)	59 ¹ (2003-2006)	60 (2006-2009)	61 (2009-2012)	62 ² (2012-2015)	63 ³ (2015-2018)	64 (2018-2021)
PRI	239	208	203	106	242	214	202	46
PAN	121	207	148	206	142	113	107	78
PRD	125	53	97	125	63	99	51	11
PT	7	8	6	11	14	11	0	39
MC	0	1	5	18	6	12	21	27
PVEM	6	16	17	17	22	27	38	13
Nueva Alianza	0	0	0	9	8	10	13	0
MORENA	0	0	0	0	0	12	50	254
PES	0	0	0	0	0	0	11	27
Indep./otro	0	7	24	8	3	2	7	5

¹ Los datos de la Legislatura LVII a la LIX se obtuvieron del documento Cámara de Senadores, Boletín Informativo, México, Dirección General del Archivo Histórico y Memoria Legislativa, Año I, No. 40 Mayo-Agosto 2006. https://www.senado.gob.mx/AY/ML/index_htm_files/boletin_40.pdf

² La última actualización fue realizada el 18 de agosto de 2015, Cámara de Diputados, LXII Legislatura, México. http://stitl.xii.diputados.gob.mx/cuadro_tipo_elec.php

³ Los datos son del 10 de agosto de 2018, Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, México. http://stitl.xiii.diputados.gob.mx/info_diputados.php
Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso de la Unión.

Un año después de su muerte, en 2006, su partido recibe el peor resultado de su historia hasta entonces, reduciendo sus escaños a 106 en diputados y 33 en senadores, convirtiéndose en la tercera fuerza política. A pesar de ese hecho coyuntural de gran repercusión, la estructura de la red se preservó con algunos cambios. La CTM, la CROC y el STRPRM siguen siendo factores de presión, de inmovilidad y centralización del debate. Con la llegada de Joaquín Gamboa Pascoe a la Secretaría General de la Confederación de Trabajadores de México, comienza la proyección de un actor cercano a él que, desde ese momento, ha pasado por todos los procesos de negociación de reformas importantes al marco normativo laboral: Carlos Humberto Aceves del Olmo.

Por su parte, el PAN se convierte en el partido mayoritario en ambas cámaras y es en este contexto que se prepara el proyecto Lozano con el que el presidente Felipe Calderón comenzará un largo proceso de negociación para legislar sobre materia laboral. Teniendo mayoría partidista en ambas cámaras, la estructura en la Comisión impide la aprobación de su proyecto y el PRI consigue posicionarse de nueva cuenta, varios actores importantes llegan a la Legislatura LXI donde recupera 136 escaños. Esta legislatura, se caracteriza porque la estructura de actores de la Comisión deja de centralizarse como en las pasadas; hay un número más diverso de organizaciones que inciden en el debate y se encuentran legisladores influyentes como Aceves del Olmo y Armando Neyra Chávez que encabezan el bloque.

Un ejemplo de ello es que cuando se desarrollaban las discusiones en el año 2011, además de que el grupo parlamentario del PAN acusaba al PRI de bloquear la negociación, éste convocó a una consulta pública que se encaminaba a visibilizar los más de cinco millones de afiliados que decía aglutinar la CTM. Ante la parálisis para legislar en materia laboral, el titular del Ejecutivo

promovió la figura de la iniciativa preferente que se describió en el capítulo anterior con miras de utilizarla en el pequeño lapso entre el inicio de la LXII Legislatura y el fin de su sexenio.

El impulso de la victoria de Enrique Peña Nieto le imprimió fuerza al PRI y la red en la Comisión de Trabajo se vuelve a centralizar, especialmente por la cantidad de nodos importantes que ingresaron en esa legislatura: Isaías Cuevas de la CROC; Ricardo Aldana Prieto del sindicato petrolero y muy cercano a Carlos Romero Deschamps; Francisco Grajales de los ferrocarrileros y cercano a Víctor Félix Morales Flores; además de un grupo bastante nutrido de la CTM, encabezado por Aceves del Olmo, Fernando Salgado y Ricardo Fidel Pacheco. Una de las particularidades de la Comisión en este periodo es que el PAN ingresó a más legisladores ligados a empresarios para negociar los cambios en materia de contratación y polivalencia. Hay presencia de la Coparmex y de la Canaco Servytur, además de Juan Bueno Torio que ya había estado en la Comisión y que ingresa únicamente a negociar la reforma puesto que abandona la Comisión en la Cámara de Diputados una vez que se aprueba el cambio a la legislación laboral.

Noviembre de 2012, se caracteriza por la aprobación de la reforma más importante, hasta ese momento, a la legislación de 1970. Por medio del exsecretario del Trabajo, Javier Lozano que ingresa al Senado, Felipe Calderón promueve la reforma especialmente en términos organizativos al trabajo, pero con un número mayor de nodos importantes y estables en la red, se bloquean los temas concernientes a la democracia y transparencia sindical. En la tabla 7 podemos ver la composición de la Cámara de Senadores de todas las legislaturas que consideramos. Pongamos atención al proceso de reacomodo que protagonizan los senadores designados para las legislaturas LXII y LXIII; con la mayoría y con la disciplina partidista que caracteriza al PRI, logra

Tabla 7
Composición de la Cámara de Senadores LVII-XLV Legislaturas (1997-2024)

	57 (1997-2000)	58 (2000-2003)	59 (2003-2006)	60 (2006-2009)	61 ¹ (2009-2012)	62 (2012-2015)	63 (2015-2018)	64 (2018-2021)	65 (2021-2024)
PRI	79	58		33		54-55		14	
PAN	31	47		52		38-34		25	
PRD	16	15		29		22-6		3	
PT	1	1		2		6-19		6	
MC	0	1		5		0		8	
PVEM	0	5		6		7-5		7	
Nueva Alianza	0	0		1		1-0		0	
MORENA	0	0		0		0		60	
PES	0	0		0		0		4	
Indep./otro	1	1		0		0-9		1	

¹ Los datos de la legislatura LVII a la LXI se obtuvieron del mismo Boletín Informativo de la Cámara de Senadores (2006). La Legislatura LVII fue la última que tuvo una duración de tres años igual que en la cámara de Diputados. Desde la LVIII, los senadores duran seis años en el cargo.
Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso de la Unión.

incorporar a un senador, mientras que el PAN pierde cuatro y la peor caída la sufre el PRD.

El PRD pierde 50% de los escaños se ven reflejados en un electorado y miembros de la clase política identificados con la izquierda que se adhieren a MORENA, de los cuales los líderes sindicales no son la excepción. En la LXIII Legislatura hubo dos miembros de la UNT: Luis Humberto Fernández Fuentes en el Senado y Mario Ariel Juárez Rodríguez en diputados. Es en esta Legislatura cuando comienzan las pláticas para renovar el acuerdo con América del Norte y la estructura no contó con tantos nodos importantes que centralizaran la transmisión de información.

En este contexto, se aprueba la reforma constitucional que cambia la estructura de justicia laboral que funciona desde la formación del sistema corporativo mexicano. Como podemos apreciar, la composición partidista de la Cámara no fue un factor determinante ya que el PRI solo pierde 12 diputados respecto a la legislación anterior y aunque la CTM y la CROC mantienen la influencia en la Comisión, el número de nodos importantes sí se reduce significativamente a tres.

Esta tendencia se mantiene en la LXIV Legislatura donde solo quedan dos líderes importantes: Isaías Cuevas y Aceves del Olmo. Esta Legislatura es producto del arrastre electoral del presidente Andrés Manuel López Obrador con una clara mayoría de MORENA, el partido que fundó. Una de las características estatutarias de este partido es que selecciona a algunos de sus candidatos por sorteo, lo que permitió renovar el Congreso con actores poco conocidos y aparentemente desvinculados a ciertas temáticas, sobre todo en la Cámara de Diputados.

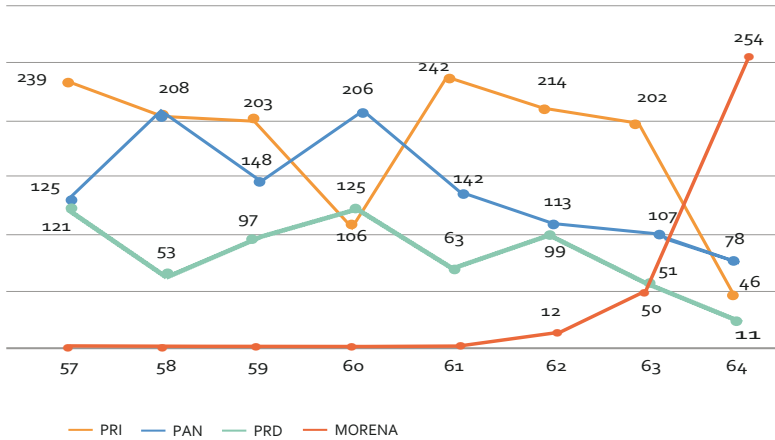
La coyuntura dificulta el trabajo de actores históricamente conectados a organizaciones con intereses porque no hay antecedente de interacción con los nuevos legisladores. Además de

que no pertenecen al mismo partido, su número reducido les resta capacidad para centralizar la discusión; no obstante Aceves del Olmo se posiciona como secretario de la Comisión en el Senado, lo cual le da garantía a información privilegiada y una interacción constante con el presidente: Napoleón Gómez Urrutia. Se aprueba la reforma reglamentaria durante el 2019 que trajo mejoras como la regulación del régimen para las trabajadoras(es) del hogar y la prohibición a los empleadores de reportar ante el IMSS un salario menor al que perciben sus trabajadores. Evidentemente, los temas que la estructura se había encargado de bloquear se abren paso ante la poca centralización del debate: elección de directivos y secciones sindicales con un ejercicio del voto personal, directo, libre y secreto; la penalización a la simulación y la apertura a la formación de más sindicatos.

La gráfica 6 nos muestra la estabilidad de los partidos grandes al momento de componer la cámara en cada Legislatura, pues entre tres partidos abarcan más de 350 escaños. Pero, por otra parte, nos permite ver la volatilidad en el número de legisladores por partido. Las reformas más importantes en materia de trabajo se han dado en las legislaturas LXII, LXIII y LXIV (2012-2021) pero la composición de la Cámara se mantuvo estable en las primeras dos legislaturas (salvo el reparto de escaños entre los dos partidos identificados como izquierda: MORENA y PRD) y el cambio fue drástico para la Legislatura LXIV.

Podemos dar cuenta que la composición de la Cámara no es, por sí sola, una variable que explique el bloqueo o no de reformas en materia de trabajo. Pero el número de nodos importantes y la incidencia de las organizaciones externas sí lo es: por ejemplo, en las LVII y LVIII (1997-2003) no hubo un número considerable de nodos importantes provenientes de organizaciones obreras, ya que fueron de cuatro y tres, respectivamente, pero

Gráfica 6
Número de legisladores de los partidos mayoritarios en C. Diputados
(1997-2021)



Fuente: Elaboración propia con datos del Congreso de la Unión.

la incidencia de legisladores vinculados a estas sí fue sumamente importante. En el anexo 3, podemos consultar los nombres de los legisladores por periodo y la organización principal a la que tienen membresía. En el caso de la primera Legislatura, la Comisión estaba ocupada casi en su totalidad por sindicatos y, especialmente, por los corporativos. En la quincuagésima octava, esta tendencia se reduce visiblemente pero aún mantienen influencia y control del debate.

Para las Legislaturas LIX, LX y LXI (2003-2012) la presencia de nodos importantes corporativos incrementa: siete, cinco y cinco, correspondientemente. En su mayoría provienen de la CTM, entre los que destacan de nueva cuenta Carlos H. Aceves del Olmo, Luis Ricardo Aldana Prieto, Ricardo Fidel Pacheco Rodríguez y Víctor Félix Flores Morales del sindicato de ferrocarrileros. La tendencia que vemos en ambas cámaras es la presencia considerable de legisladores adscritos a esta Central para estos periodos, en los

cuales se bloqueó todo proyecto de reforma pero que, a su vez, se preparó el terreno para futuras discusiones.

En 2012, la LXII Legislatura aprueba la primera reforma laboral importante en materia de organización y contratación para el trabajo, pero deja fuera los temas de democracia sindical. En ese momento 42% de los legisladores en la Comisión de la Cámara de Diputados estaban ligados a confederaciones que son parte del PRI: CTM, CNC, CROC y el SNTE mediante Nueva Alianza; 14.2% a empresas o confederaciones patronales y había siete nodos sindicales importantes que, además de los mencionados en el párrafo anterior, se añaden Armando Neyra e Isaías González y por los ferrocarrileros se incluye a Francisco Grajales que ha sido cercano e incondicional a Félix Morales.

En la LXIII Legislatura únicamente quedan en el debate dos actores importantes por su carácter de senadores, Armando Neyra de la CTM e Isaías González Cuevas de la CROC. En la Comisión en Diputados, 50% de los legisladores tiene una pertenencia evidente en algún sindicato, incluidos Mirna Saldívar (Nueva Alianza) y Argelia Paniagua Figueroa (PAN) del SNTE, así como Ariel Juárez (MORENA) del STUNAM. Los legisladores ligados a empresarios no son significativos, se encontraban Juan Corral Mier (PAN) de la CANACINTRA y Mercedes Aguilar López (PAN) ligada a Moreno Valle. Podemos constatar que, aunque hay más legisladores ligados a organizaciones obreras en comparación con la Legislatura previa, el número ínfimo de nodos importantes no impide que se promueva una segunda reforma en materia laboral ahora de carácter constitucional. Lo más interesante es que fue impulsada por el entonces presidente Enrique Peña Nieto, personaje proveniente de una familia fuertemente ligada al PRI.

Para la Legislatura más reciente solo hay dos actores predominantemente corporativos: Aceves del Olmo e Isaías González

Cuevas que, dada la caída del PRI en las elecciones de 2018 pierden lugares importantes. Para la reforma reglamentaria de 2019 solo 35.4% de la Comisión en Diputados tiene un nexo visiblemente sindical y 26.6% en el Senado. La reconfiguración de las fuerzas políticas provoca que la influencia de la CTM y otras centrales de trabajadores se diluya dentro del Legislativo. Eso no quiere decir, que lo sindical pierda relevancia.

Como ya mencionamos anteriormente, para el enfoque de redes importa el patrón de posiciones que se genera dentro de la red. Las posiciones que paulatinamente han perdido ciertas organizaciones de trabajadores son acechadas por nuevos actores que se integran al debate y que tienen vínculos más cercanos con el partido mayoritario. Este es el caso de Pedro Haces Barba que busca renovar la representación sindical y atraer la influencia de la CTM (a la cual perteneció) a la CATEM, central obrera que creó en 2010 y que ha ido incrementando el número de membresías. Este actor, Senador suplente por MORENA de Germán Martínez, tiene vínculos con priistas y expriistas y con Armando Neyra por los sobrinos de éste. Otro caso es el de Roberto Ángeles en el Estado de México, como líder de la disidencia dentro de la CROC provocó una escisión que culminó con el nacimiento de la Confederación Mexicana Sindical (CMS). Ambos son ejemplos de que las posiciones de influencia no cambian, la representación sindical en México aún busca desprenderse de los mecanismos corporativos que dotan de poder económico y político a los líderes.

De esta forma vemos que un número reducido de nodos importantes es una condición para que se aprueben reformas en materia de libertad y democracia sindical, así como de justicia laboral. Las posiciones importantes que centralizan el debate y son ejes transmisores de información, son relevantes para la postulación, modificación o bloqueo de propuestas que benefician o

perjudican a los grupos de presión involucrados, pero ¿qué sucedió en estas últimas dos legislaturas, además de la nula presencia de nodos centrales? La presión internacional de Estados Unidos y Canadá para renovar el acuerdo de América del Norte es el segundo elemento cuya presencia hizo posible la aprobación de las reformas.

HECHOS INTERNACIONALES CON INFLUENCIA EN EL PROCESO

Antecedentes: resolución del Comité de Libertad Sindical

El 5 de febrero de 2009 el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo abordó el tema de la democracia y libertad sindical en México bajo el caso número 2 694 como consecuencia de una queja que presentó la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en contra del gobierno de México.¹² El Comité recibió el informe del gobierno mexicano el 1 de marzo de 2010 y realizó sus primeras recomendaciones un año después, en marzo de 2011, bajo estos términos:

En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

a] el Comité invita al Gobierno a que tome medidas para iniciar un diálogo constructivo con las organizaciones de trabajadores (incluidas las cinco querellantes) y las organizaciones

— 12. Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, 310ª reunión, Ginebra, Suiza, 2011.

de empleadores, sobre la aplicación de la legislación laboral y sindical, a fin de examinar las cuestiones planteadas en la queja. Este proceso de diálogo debería incluir: 1) las cuestiones relativas a las cláusulas de seguridad sindical “de exclusión” declaradas inconstitucionales por la Corte Suprema que pueden conducir a ciertas situaciones contempladas en la queja, 2) las cuestiones relativas a la representatividad mínima de las organizaciones sindicales para negociar colectivamente y 3) la alegada falta de imparcialidad de las juntas de Conciliación y Arbitraje y la alegada excesiva duración de sus procedimientos. El Comité pide al Gobierno que le informe de las reuniones mantenidas y de los resultados de este diálogo, y

b] el Comité pide además al Gobierno que responda específicamente a los alegatos y ejemplos de las organizaciones querellantes relativos: 1) a las personalidades públicas incluidas autoridades públicas, que se han pronunciado sobre la realidad de los contratos colectivos de protección laboral y al alto número de estos contratos colectivos y 2) a los casos específicos de empresas mencionadas en los párrafos 796 a 799, incluidos los casos de funcionamiento deficiente o parcial de las juntas de conciliación y arbitraje en relación con el ejercicio de los distintos derechos sindicales del sindicato STRACC.

De esta forma, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales examina que se cumplan las disposiciones consideradas en el Pacto Internacional. La última vez que el Estado mexicano compareció fue en 2016¹³ y el Comité manifestó

——— 13. Consejo Económico y Social, *Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto Internacional de Derechos Económicos,*

preocupaciones sobre la situación laboral al igual que lo hizo años antes, como respuesta al informe generado por México. En él, ya se expresaban puntos que habría que mejorar dadas las condiciones que vive el país y para que estén en concordancia con las disposiciones en materia de Derechos Humanos Laborales son:¹⁴

- Aproximadamente 40% de la PEA trabaja en el sector "no estructurado". Los salarios mínimos son bajos, sobre todo los de las mujeres y los indígenas.
- Las condiciones laborales de los trabajadores indígenas son precarias. Se encuentran mal remunerados (si es que lo están), no cuentan con seguridad social, vacaciones y muchos trabajan con contratos de jornaleros.
- Se exige a las trabajadoras certificados de no gravidez para que sean contratadas o evitar ser despedidas (principalmente en la industria maquiladora textil).
- Hay restricciones severas en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respecto a su derecho a constituir sindicatos y/o adherirse a uno (como los monopolios sindicales); la inhabilitación de sindicatos en el sector público y las limitaciones que tienen las organizaciones de trabajadores para constituirse en federaciones o confederaciones y además al derecho de huelga.

Sociales y Culturales, Organización de las Naciones Unidas, 2016, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2FMEX-%2F5-6&Lang=es

14. Consejo Económico y Social, "Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con los artículos 16 y 17 del pacto", *Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Organización de las Naciones Unidas, 2006, p. 2, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=5

Estas preocupaciones por parte del Comité del Consejo de Derechos Económicos, Sociales y Culturales son sólo algunas de los ya expuestas en entregas anteriores a pesar de que México es un país conocido por ratificar protocolos y acuerdos internacionales, pues de los 18 instrumentos de protección a los derechos humanos de la ONU, ha ratificado 16. Aún están pendientes algunos convenios importantes como el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, entre otras cosas, da competencia al Comité del mismo nombre de examinar comunicaciones referentes a este tipo de derechos. Sin embargo, el apartado segundo del artículo 1º, apuntan que: "El Comité no recibirá ninguna comunicación que concierna a un Estado Parte en el Pacto que no sea parte en el presente Protocolo."¹⁵ México aún no lo ratifica, con lo cual deja a esta instancia supranacional sin competencia.

El 4 de octubre de 2016, nuevamente hizo valer su reclamo la representación sindical internacional mediante una solicitud de audiencia temática sobre violaciones del derecho a la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva en México. Fue presentada por la Confederación Sindical Internacional, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas y la Unión Nacional de Trabajadores ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) de la Organización de los Estados Americanos (OEA). En ese momento el titular del Poder Ejecutivo Enrique Peña Nieto, había presentado al Senado de la República una iniciativa de reforma constitucional y a la LFT que atendía el tema de la libertad y democracia sindical en México y daba pasos para terminar con los Contratos Colectivos de

— 15. ONU, *Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCESCR.aspx>

Protección Patronal (CCPP). El 5 de diciembre del mismo año, la CIDH hizo las siguientes recomendaciones:

Estas violaciones de la libertad sindical requieren la intervención de la Comisión Interamericana. Pese a que la OIT ha informado reiteradamente sobre la situación de la libertad sindical en México, el Estado nunca ha aplicado sus recomendaciones. Por otro lado, ninguna de las numerosas quejas relativas a los contratos de protección, presentadas en el marco del Acuerdo de Cooperación Laboral norteamericano, acuerdo paralelo al TLCAN, ha tenido resultados duraderos. México ha mostrado una fuerte resistencia a las presiones para que se vinculen las reformas de la ley del trabajo con su posible participación en el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica. Los informes y recomendaciones de la CIDH podrían contribuir a ejercer una presión suplementaria, que vendría a sumarse a las de la OIT y las medidas relacionadas con el comercio, para fomentar la reforma del sistema de relaciones laborales en México, muy necesarias desde hace tiempo. Una visita in loco, conjuntamente con la OIT, serviría también para complementar el trabajo ya desarrollado por la OIT.

Como vemos, ha habido bastantes recomendaciones por parte de organismos supranacionales en materia de libertad sindical que no se habían atendido. La situación cambió cuando la presión provino de los países del norte para la renovación del Tratado de Libre Comercio.

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)

Cuando se gestaron las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), surgió la necesidad de cele-

brar acuerdos paralelos en materia de medio ambiente, así como laboral encarnados, finalmente, en el Tratado. Los Acuerdos de Cooperación Laboral (ACLAN) y medio ambiente (ACAAN) se firmaron el 14 de septiembre de 1993 y entraron en vigor el 1 de enero de 1994.

La importancia del ACLAN en la reforma laboral fue tal porque consideraba temas de relevancia para México y que fueron propuestos por los tres países. Mejorar las condiciones de trabajo; estimular la cooperación entre los países socios para promover la observación y la aplicación efectiva de las respectivas legislaciones laborales nacionales; promover la transparencia en la administración de la normatividad; libertad de asociación y protección del derecho a la organización, así como a la negociación colectiva y huelga; entre muchos otros.

Se estima que estas disposiciones obedecieron a diversas problemáticas de homologación. Los trabajadores de EU y de Canadá tenían desconfianza respecto a que los bajos salarios en México se convirtieran en un factor decisivo para la instalación de empresas e industrias.

Para cuando se firma este importante documento, los gobiernos estadounidense y canadiense tenían conocimiento de la simulación en la contratación colectiva de la que eran responsables por acción u omisión los sindicatos, las autoridades y los empresarios; así como de la nula libertad sindical prevaleciente en México, consecuencia del esquema corporativo del siglo pasado que logró sobrevivir a la alternancia democrática del 2000. Los resultados del ACLAN, fueron poco satisfactorios; se generaron recomendaciones en el marco reglamentario, y la mayoría de las causas se presentaron en contra del gobierno de México y uno de los principales temas censurados fue el de la falta de democracia y libertad sindical.

Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (CPTPP, por sus siglas en inglés). Hacia la reforma constitucional de 2017

Este acuerdo de libre comercio tiene su precedente inmediato en el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP, por sus siglas en inglés) que aglutina a algunas de las economías más importantes de Asia y el Pacífico, impulsado originalmente por Brunei Darussalam, Chile, Nueva Zelanda y Singapur (miembros del llamado P4).¹⁶

En el artículo 20.6 de dicho Acuerdo¹⁷ se considera la posibilidad de adhesión de otros estados en los términos que acuerden las partes; es así como Estados Unidos pudo iniciar negociaciones para su ingreso en septiembre de 2008 y luego otra serie de países que manifestaron las mismas intenciones. El proceso de negociaciones inició el 15 de marzo de 2010 en Australia y participaron Chile, Brunei, Nueva Zelanda y Singapur, conjuntamente con Estados Unidos, Perú, Australia y Viet Nam. Durante 2010 y parte de 2011, se llevaron a cabo distintas rondas de negociación a la cual se adhirió Malasia.

En noviembre de 2011 México, Canadá y Japón mostraron interés de ingresar a las negociaciones y el 18 de junio de 2012, a pocos días de las elecciones para renovar el Poder Ejecutivo y el Legislativo, nuestro país recibe la invitación a formar parte. Este evento comenzó a ejercer presión sobre México, principalmente para flexibilizar la normatividad laboral que permitiera adaptarse a los estándares de liberalización que habrían de aprobarse en noviembre de ese año por la entrante LXII Legislatura.

____ 16. El P4 es el nombre que se le dio al Acuerdo Estratégico Transpacífico de Asociación Económica que entró en vigor desde 2006. Véase OEA, Acuerdo Amplio y Progresista de Asociación Transpacífico (CPTPP), Organización de Estados Americanos, URL: http://www.sice.oas.org/tpd/tpp/tpp_s.asp

____ 17. *Ibídem*.

Finalmente, luego de más de 30 rondas de negociación se culminó en octubre de 2015 y el 04 de febrero de 2016 todos los miembros suscribieron el acuerdo. Fue en ese momento que se prepara la reforma constitucional en materia laboral desde el Ejecutivo, en atención a los requerimientos que cada miembro del TPP tuvo que realizar internamente.

Dado el largo proceso que significan las reformas constitucionales y, con ello, las reglamentarias, a poco más de dos meses y medio de la ratificación del Acuerdo Transpacífico, el 28 de abril de 2016 el presidente Enrique Peña Nieto envía un decreto al Senado mediante el cual se reforman y adicionan disposiciones a la Constitución en materia de justicia laboral que se turnaron para dictamen a las comisiones unidas de Puntos Constitucionales; de Justicia; de Estudios Legislativos y, por supuesto de Trabajo y Previsión Social. El dictamen se aprobó el 13 de octubre de 2016 con 99 votos a favor, cero en contra y cero abstenciones;¹⁸ en ese momento, en la Comisión de TyPS del Senado, solo se encontraban como nodos importantes Armando Neyra (CTM) e Isaías González Cuevas (CROC). No obstante, cuando se revisa el documento de dictamen, hay una nota aclaratoria en la cual González Cuevas se pronuncia en contra.¹⁹

Para el 4 de noviembre de 2016, el dictamen se aprueba en la Cámara de Diputados con 379 votos a favor, dos en contra y 19 abstenciones. Como toda reforma constitucional, se turnó a las legislaturas estatales y luego de contar con 17 entidades por la

____ 18. Cámara de Diputados, Proceso Legislativo (Decreto por el que se reforman y adicionan disposiciones a los artículos 107 y 123 de la Constitución), *Diario Oficial de la Federación*, 24 de febrero de 2017. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOF_24feb17.pdf

____ 19. Senado de la República, Dictamen, *Gaceta Parlamentaria*, 6 de octubre de 2016, p. 52. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/2/2016-10-06-1/assets/documentos/Dictamen_Justicia_Laboral_06102016.pdf

aprobatoria, el 24 de febrero de 2017 se publica en el *Diario Oficial de la Federación* la reforma constitucional en materia laboral.

Como vemos, el modelo analítico siguiente da cuenta de que la presión internacional desempeña un papel importante para que haya modificaciones sustanciales en materia de trabajo.

Número de nodos importantes + presión
internacional = reforma en materia laboral

Tres nodos + urgencia de homologación para ingresar
al TPP=reforma constitucional

En este caso fue el mismo presidente, Enrique Peña Nieto, perteneciente al PRI, quien promueve la reforma, aunque varios legisladores de su partido tradicionalmente se han encargado de vetar las propuestas que trastoquen el sindicalismo. Cabe apuntar que este fue uno de los logros en el ocaso de su administración, luego de que Donald Trump retirara a Estados Unidos del TPP como parte de un discurso de campaña, los miembros restantes se apresuraron para alcanzar el Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (CPTPP) que fue firmado en marzo de 2018, todavía por la administración de Peña Nieto.

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Hacia la reforma reglamentaria de 2019

El Tratado Transpacífico no fue el único que sufrió modificaciones bajo la administración de Donald Trump y tentativas de retiro si no se cambiaban ciertas condiciones; el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) también cambió. Tras 24 años de vigencia, surgió la necesidad de actualizar el acuerdo comercial que México, Estados Unidos y Canadá firmaran el 30 de

noviembre de 2018. El nuevo T-MEC o USMCA, o CUSMA, por las siglas dependiendo del país, incluye en su capítulo 23 los aspectos laborales y el compromiso de los tres países para promover la aplicación de los derechos laborales fundamentales en sus respectivas legislaciones nacionales.

Es indudable el énfasis que los dos países socios han puesto para presionar a México en la garantía de brindar condiciones de trabajo mínimas que se asemejen a las de los países del norte. Esto con el propósito no solo de elevar los estándares de trabajo en nuestro país sino, principalmente, impulsados por equiparar las condiciones y evitar que los empresarios muevan su producción a jurisdicción mexicana, donde la paz laboral (menor cantidad de huelgas) y sueldos bajos son una bandera para atraer la inversión extranjera.

Como precedente de particular importancia, el capítulo 23 refiere como compromiso de los signantes cumplir las obligaciones que adquirieron al ser parte de la Organización Internacional del Trabajo y, particularmente, su declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa. Así, se condiciona la firma del acuerdo con el cumplimiento de los compromisos anteriores.

A menos de tres meses de que se publicara la reforma constitucional, el 18 de mayo de 2017, comienza el proceso de renegociación del TLCAN cuya primera reunión tiene lugar en Washington, D.C. el 26 de agosto de 2017. Luego de un largo año de reuniones, en agosto de 2018, México y Estados Unidos llegan a un acuerdo para reformar el Tratado que habrá de ser ratificado en cada país. En ese contexto Andrés Manuel López Obrador asume la titularidad del Poder Ejecutivo con mayoría en el Poder Legislativo que habrá de sentar las bases de la reforma reglamentaria. El 2 de abril de 2019 llega la presión externa por conducto de la presidenta de la Cámara de Representantes,

Nancy Pelosi, que advirtió que no habría ratificación del Tratado, a menos que México instrumente las reformas en materia laboral ya que “es un gran problema cómo se trata a los trabajadores en México.”²⁰

El 10 de abril de 2019, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, aprueba el dictamen de reforma a la Ley Federal del Trabajo y se pasa al pleno un día después. Allí se aprueba en lo general por 417 votos, con uno en contra y 18 abstenciones de legisladores de Movimiento Ciudadano, aunque cuando se vota en lo particular los artículos 110, 153-K, 343-E, 395, 684-G, 848 y 927, hay 67 por la negativa, incluidos legisladores sindicalistas como Isaías Cuevas González y Manuel Limón.²¹ Para su análisis y dictamen, la minuta pasó a las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos que, prácticamente sin modificaciones, fue turnado al pleno.

En votación que tuvo lugar el 29 de abril de 2019, se aprueba, en lo general, con 120 votos a favor y dos abstenciones. En lo particular, votan en contra los senadores del PRI incluido Carlos H. Aceves del Olmo. En conclusión, el 1 de mayo de 2019, se publica en el *Diario Oficial de la Federación* la reforma a la Ley Federal del Trabajo que habría de darle operatividad a los temas de los tribunales de justicia laboral y los relacionados con el depósito de contratos colectivos y la libertad y democracia sindical.

El Tratado, como en otros de los que México forma parte, hace énfasis en la aplicación efectiva de los derechos laborales fundamentales en la legislación nacional y pormenoriza como

____ 20. *s/a*, “US House speaker: No vote on new NAFTA till Mexico reforms labor law”, Agencia EFE, Estados Unidos de Norteamérica, 2 de abril de 2019. <https://www.efe.com/efe/english/world/us-house-speaker-no-vote-on-new-nafta-till-mexico-reforms-labor-law/50000262-3942470>

____ 21. Véase la *Gaceta Legislativa* del 11 de abril de 2019. <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/Votaciones/64/tabla10r2-66.php3>

disposiciones específicas el derecho a la contratación colectiva y el derecho de asociación sindical, insistiendo en la necesidad de establecer órganos registrales autónomos y que atiendan las disputas por la contratación colectiva. Como obligación particular de México²² y condicionante de la puesta en marcha del T-MEC, se establecen las siguientes cuestiones:

- Establecer en sus normas laborales el derecho a la contratación colectiva y libre sindicalización.
- Establecer en sus normas laborales la creación de instancias autónomas que registren contratos colectivos y organizaciones de trabajadores, y realicen los procedimientos de conciliación.
- Establecer en sus normas garantías de que los conflictos intersindicales serán resueltos mediante voto universal directo y secreto de los trabajadores.
- Garantizar en sus legislaciones la participación mayoritaria de los trabajadores para la aprobación de los contratos colectivos, la revisión obligatoria de los contratos cuando menos cada cuatro años.

Finalmente, los cambios que se están dando en el nivel normativo y en el proceso de relaciones sociales de producción son radicales, es un saldo positivo de los tratados comerciales que México ha celebrado, que dinamizan la acción de los trabajadores como no se había logrado en décadas, que abren expectativas de que se inicie un proceso de recuperación de las condiciones de trabajo, particularmente del salario.

____ 22. Es por demás fuerte el que en un tratado internacional se realicen obligaciones particulares de uno de los signantes, liquida la soberanía de los estados y cuestiona la libertad con la que celebran el tratado.

No obstante, el 9 de octubre de 2019 una delegación de legisladores estadounidenses se reunió con el presidente Andrés Manuel López Obrador para conversar respecto a los avances en materia laboral que permitieran establecer las bases para el arranque del T-MEC. En esa reunión a la cual también se dieron cita otros secretarios de Estado, los congresistas norteamericanos mostraron su preocupación por los más de 400 amparos a la reforma laboral impulsada ese mismo año. La mayoría provenían de una organización histórica bastante conocida en México, la Confederación de Trabajadores de México.

Finalmente, el Senado en México es el primero en ratificar el nuevo tratado en junio de 2019 y en diciembre de ese mismo año, nuestro país y Canadá aceptan una revisión del acuerdo por preocupación de los legisladores del partido Demócrata respecto a estándares laborales y ambientales. La culminación de este hecho está en el establecimiento del Comité de Trabajo Interinstitucional para el Monitoreo y la Aplicación (Interagency Labor Committee for Monitoring and Enforcement) de los estándares laborales en México y Canadá, así como la aplicación detallada de la nueva reforma laboral en nuestro país, de acuerdo con la cláusula 711 del nuevo tratado.²³

Como vemos, nuevamente el interés del gobierno mexicano por formar parte de un tratado económico supranacional y la presión de sus contrapartes fue fundamental para la aprobación rápida de la reforma reglamentaria. Prácticamente en un mes se

23. White House, Executive Order on the Establishment of the Interagency Labor Committee for Monitoring and Enforcement Under Section 711 of the USMCA Implementation Act, Estados Unidos de Norteamérica, 28 de abril de 2020. [https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/executive-order-establishment-interagency-labor-committee-monitoring-enforcement-section-711-usmca-implementation-act/#:~:text=The%20Interagency%20Labor%20Committee%20of%20Monitoring%20and%20Enforcement%20\(Committee\)%20is,Mexico's%20labor%20reform%2C%20and%20to](https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/executive-order-establishment-interagency-labor-committee-monitoring-enforcement-section-711-usmca-implementation-act/#:~:text=The%20Interagency%20Labor%20Committee%20of%20Monitoring%20and%20Enforcement%20(Committee)%20is,Mexico's%20labor%20reform%2C%20and%20to)

realizó todo el proceso y la baja presencia de nodos importantes no pudo impedir, nuevamente y como lo hicieron en 2012, cambios a la legislación en materia de libertad sindical.

Número de nodos importantes + presión
internacional = reforma en materia laboral
dos nodos + urgencia de homologación para renegociar
el T-MEC = reforma a la Ley Federal del Trabajo

Es complejo decir hasta dónde las realidades laborales de este país se transformarán, pero si se piensa que el efecto será positivo en tanto que los trabajadores recuperen su representación colectiva, el sindicato que ahora se encuentra secuestrado por direcciones corporativas que privilegian los intereses de los líderes sindicales por sobre los de los agremiados y el proceso productivo en manos de los empresarios que, no tienen disposición de negociar y menos dialogar la rentabilidad de las empresas. El 15 de enero de 2019 se hace público el texto final del capítulo 23 del T-MEC²⁴ y entra en vigor el 1 de julio de 2020. A este respecto, también habrá que revisar el papel del comité de observancia norteamericano para que se haga valer la legislación en México.

OTROS ASPECTOS PARA CONSIDERAR EN LA RED. LA HERENCIA DE LAS POSICIONES

El papel que tiene la familia en el desarrollo de las personas ha sido ampliamente estudiado por la sociología y la evidencia señala que el seno familiar determina en gran medida, las posibilidades de

____ 24. SlideShare, 2019, <https://www.slideshare.net/elnidodelseguro/capitulo-23-la-boral-en-espaol-tmec>

desarrollo y movilidad social que tienen los individuos, porque los puntos de partida son distintos dependiendo la ascendencia. En el caso de los líderes sindicales, la movilidad social no solo se traduce en tener mayores oportunidades educativas para sus hijos, sino que muchos de ellos son herederos de las posiciones de liderazgo. Alfredo Barba, Doroteo Zapata, Joaquín Hernández Galicia "La Quina", todos pertenecientes al PRI han pertenecido al Congreso y luego, sus hijos han sido también legisladores y se han insertado en la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Eso habla no solo de la nula rotación de líderes, sino que el corporativismo y la toma de nota sigue viéndose, en muchas ocasiones como un negocio que se transmite hacia su descendencia. Los ejemplos abundan, José Ramírez Gamero, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Industria de Autotransporte, Similares y Conexos de la República Mexicana "Gonzalo Navarro Báez" (STIASCRM) es hijo de Antonio Ramírez, un líder sindical de la Federación de Trabajadores del Estado de Durango hasta su muerte. Gamero, heredó la posición y ha hecho carrera dentro de la CTM que le dio la posibilidad de ser candidato y gobernador de Durango de 1986 a 1992.

Armando Neyra Chávez, Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora de Aguas Gaseosas, Refrescos, Aguas Naturales, Cervezas y de las Bebidas Envasadas en General, Similares y Conexos de la República Mexicana, ha logrado posicionar a su descendencia en lugares privilegiados de la administración pública en el Estado de México, los cuales también se incluyeron en las redes. Su hijo Jorge Neyra Sosa es secretario general de la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados del Estado de México, central obrera ligada a MORENA y cuyo presidente nacional es el que fue senador Pedro Haces Barba, suplente de Germán Martínez.

Su sobrino José Reynol Neyra González fue alcalde sustituto de Huixquilucan de 2014 a 2015. Ellos están ligados a Pedro Haces y son los impulsores de un partido político llamado Fuerza Social Por México (FSXM). Su otro sobrino, Jorge Alejandro Neyra González, fue director general del Instituto Electoral del Estado de México.

Este patrón es recurrente y sugiere que las posiciones de poder que son heredadas a los hijos e hijas, también se replica en organizaciones de trabajadores que supuestamente tendrían que rotar las dirigencias por medio del voto de los trabajadores. En este caso también se encuentran Alfredo Barba de la CROC (LX) y Doroteo Zapata de la CTM (LVII y LIX) que han sido integrantes de la Comisión y luego sus hijos: Marco Antonio Barba Mariscal (LXII) y Ana Georgina Zapata Lucero (LXI y LXIII) del grupo parlamentario del Revolucionario Institucional. Isaías González Cuevas líder de la CROC y uno de los vértices con mayor influencia en el debate legislativo en la Comisión, ha consolidado poder político y económico que se traduce en una posición de influencia para sus hijos que son empresarios, lo mismo que sucedió con Carlos Romero Deschamps y Napoleón Gómez Urrutia.

APÉNDICE

REFORMA DE 2017 A LA CONSTITUCIÓN SEGUNDA ETAPA

En el contexto de las discusiones para la firma del Tratado Transpacífico, a México se le condicionó a que saneara su política laboral y el 28 de abril de 2016¹ desde la Presidencia de la República se presentó a la Cámara de Senadores dos proyectos de reformas, uno a la Constitución y otro a la LFT. Cabe aclarar que, por razones de método debía ser tratado y aprobado el primero para que tuviera las condiciones normativas necesarias para entrar al segundo tratado referido.

La reforma constitucional, incluyendo su aprobación por las legislaturas locales, fue publicada el 24 de febrero de 2017 en el *Diario Oficial de la Federación*, es la reforma más importante que se ha realizado al texto del artículo 123 constitucional, los temas más importantes que abordó para las temáticas de la libertad y democracia sindical fueron:

- a) Liquidación de las juntas de Conciliación y Arbitraje y remite el tratamiento de los conflictos de trabajo ante el

____ 1. Presidencia de la República, México, 2016, pp. 1-16. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87480/LEY_FEDERAL_DEL_TRABAJO.pdf

- Poder Judicial, elemental cuestión en un Estado democrático.
- b) Creación de una instancia conciliadora de los conflictos obrero-patronales obligatoria y previa al juicio.
 - c) Establece la creación de un organismo descentralizado al que se le encomienda, además de la conciliación a nivel federal, el registro de todos los sindicatos y contratos colectivos, opción adoptada para terminar con la simulación contractual.
 - d) Establece como garantía la representación de las organizaciones sindicales y la certeza en la firma registro y depósito de los contratos colectivos.
 - e) Establece el voto personal, libre y secreto para la elección de los dirigentes sindicales y conflictos entre sindicatos.

PROCESO DE LA REFORMA REGLAMENTARIA

Después de la reforma a la Constitución Política pasaron muchos meses para que se discutiera la reforma reglamentaria, con todo y los transitorios que establecen fechas concretas. Ante esta realidad y de manera espontánea convergen sindicatos democráticos de la UNT, estudiosos y académicos del trabajo, abogados laboristas, tanto de empleadores como trabajadores, grupos feministas preocupados por el tema y otros actores más que recurren a integrar el Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral proponiéndose demandar políticamente la materialización de la reforma, realizar reuniones de debate y obtener propuestas para la misma.

Los trabajos iniciaron en 2017 en el último periodo de Enrique Peña Nieto, y son sorprendidos por los resultados electorales de julio de 2018, hecho que por razones evidentes cambia el

panorama y dan mayores expectativas. Paralelo a estos trabajos, se dan otros en el mismo sentido promovidos por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, por fundaciones sociales que años atrás habían venido acompañando el proceso de democratización del trabajo y de todos estos esfuerzos se alcanza como resultado elaborar y presentar a la fracción parlamentaria de MORENA, para entonces mayoritaria en el Congreso de la Unión, una propuesta integral de reforma a la LFT reglamentaria de la reforma constitucional.²

El 7 de diciembre de 2017, los diputados del PRI, Tereso Medina Ramírez e Isaías Cuevas presentan al Senado de la República una propuesta de reformas a la LFT que en lo fundamental resultó ser un intento de dar un paso atrás a la reforma constitucional, mediante una propuesta que ni siquiera la fracción parlamentaria del PRI avaló.³ Fue tan clara la simulación, que pretendía mantener el tripartismo en el órgano de dirección del Centro de Conciliación y Registro Laboral en los siguientes términos:

Artículo 9. El Instituto contará con los siguientes órganos de gobierno y administración:

- I. El Consejo Técnico.
- II. La Dirección General.

Artículo 10. El Consejo se compondrá por 12 integrantes:

- I. El Secretario del Trabajo, quien la presidirá.

____ 2. Documento fechado en noviembre de 2017, autoría de diversas iniciativas ciudadanas que motivadas por la inquietud de que la reforma laboral se concretara, realizaron un trabajo asiduo, ante el paso del tiempo y el temor de que no se materializara la reforma reglamentaria.

____ 3. Senado de la República, *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la ley del instituto federal de conciliación y registro laborales*, México, 2017. https://info-sen.senado.gob.mx/srgsp/gaceta/63/3/2017-12-07-1/assets/documentos/Inic_Justicia-Laboral_07122017.pdf

- II. El Secretario de Hacienda y Crédito Público.
- III. El Secretario de Economía.
- IV. El Secretario de Gobernación.
- V. Cuatro integrantes de las organizaciones nacionales de empleadores.
- VI. Dos integrantes de la organización nacional de trabajadores más representativas, de acuerdo con el número de miembros registrados ante la Secretaría del Trabajo.
- VII. Un integrante de la segunda organización nacional de trabajadores más representativa, de acuerdo con el número de miembros registrados ante la Secretaría del Trabajo.
- VIII. Un integrante de la tercera organización nacional de trabajadores más representativa, de acuerdo con el número de miembros registrados ante la Secretaría del Trabajo.⁴

El 4 de abril de 2018, después de más de un año que se reformara la Constitución y habiéndose aplazado el tiempo para que se reglamentara, el Consejo de la Judicatura Federal emite un acuerdo en términos del cual inicia su participación en el importante proceso de reglamentación de los tribunales laborales ordenando la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en materia de Justicia Laboral encargada de coordinar las acciones necesarias para la planeación y prospectiva, capacitación, difusión, estudios y proyectos normativos, reorganización institucional y digital, programación, asignación, ejecución y comprobación del presupuesto, y seguimiento necesarios para la instrumentación de la reforma en materia de justicia laboral.⁵

—— 4. *Ibidem*, p. 43.

—— 5. *Diario Oficial de la Federación*, 04/04/2018.

En cuanto a la reforma reglamentaria, el diputado federal Fernando Luis Manzanilla Prieto, coordinador del Grupo Parlamentario del PES, presenta una iniciativa reglamentaria del tema del proceso electoral en los sindicatos, de cara al T-MEC, haciendo referencia al artículo 388 bis.⁶ El 22 de diciembre de 2018,⁷ se hace pública la iniciativa de MORENA, que como con anterioridad se refirió, sin dejar de ser propia del partido, recogió los trabajos que en la materia se venían realizando, entre otros los del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral, iniciativa que alcanza el consenso general y define la reforma reglamentaria a la LFT.

Se hace pública también una iniciativa de género que fue recogida en la propuesta de reforma reglamentaria, iniciativa planteada por diversas organizaciones feministas, que deja explícita la opinión respecto de que calificó el proyecto que finalmente se aprobó. El 15 de enero de 2019⁸ presenta otra iniciativa el diputado de MORENA, Francisco Javier Ramírez Navarrete, recogiendo cuestiones planteadas por la UNT y, el 23 de enero de 2019,⁹ un grupo de senadores del PRI presentan una propuesta integral de reforma a la LFT. Por su parte, el 12 de febrero de 2019 un grupo de senadores del PRD presenta su iniciativa reglamentaria, ante la Cámara de Senadores. El 5 de abril de 2019 la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados somete a dictamen la iniciativa que presentara MORENA, retomando puntos de las otras y, finalmente, con algunas adiciones que se plantean en

———. 6. *Gaceta Parlamentaria*, año XXII, número 5175-III, 11/12/2018, <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2018/dic/20181211-III.html#Iniciativa10>

———. 7. *Gaceta Parlamentaria*, año XXII, número 5185, 22/12/2018, <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2018/dic/20181222.html>

———. 8. *Gaceta Parlamentaria*, año XXII, número 5197-II, 15/01/2019, <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2019/ene/20190115-II.html>

———. 9. Documento no publicado.

el Pleno, tanto de la Cámara de Diputados como en la de Senadores, el 31 de mayo de 2019, se aprueba la iniciativa de MORENA, reforma que hoy nos ocupa.¹⁰

TEMAS DE LA REFORMA REGLAMENTARIA

Se hará referencia a las instituciones de la reforma que permiten afirmar que finalmente lo que se realizó, es una reforma que conserva el carácter tutelar del derecho laboral y se adapta la reglamentación a los requerimientos del mundo global. Además, de ser una reforma que tiene la firme intención de poner fin a los lastres de simulación que tanto perjuicio han causado a los trabajadores y al proceso productivo mismo y que es el primer paso, después del cual, será necesario dar otros para completar la modernización del marco normativo del trabajo. En términos generales, los cambios más significativos fueron los siguientes:

1. CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN, REGISTRO LABORAL Y CENTROS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y CONTRATACIÓN COLECTIVA

La creación de estas instituciones es la respuesta a la crítica histórica de que en buena medida los CCPP respondían al ejercicio de los poderes locales que incidían en el registro de organizaciones sindicales y contratos colectivos y que desde iniciativas anteriores y de manera reiterada se planteó la necesidad de centralizar la función registral en una instancia autónoma que no se viera contaminada en su actuar.

Estas instancias surgirán en el proceso de la reforma, con función registral federalizada de todos los contratos colectivos,

____ 10. *Diario Oficial de la Federación*, 01/05/2019.

reglamentos interiores de trabajo y los demás documentos vinculados con la relación colectiva de trabajo y organizaciones sindicales, un verdadero macro registro que aporte toda la información que hay en la materia en escala nacional. Se estima que con los adelantos de la tecnología y bajo la dirección de personal comprometido con el objetivo, en poco tiempo se podrán sacar conclusiones y, sobre todo, establecer requerimientos para que por sector, región, rama económica e incluso en el nivel nacional, poder detectar en las relaciones laborales problemas que en la actualidad son imposibles de apreciar y homologar las condiciones de trabajo que tienen significativas diferencias entre los estados.

Se le encomendaron también al indicado registro las complejas funciones conciliatorias, las cuales le fueron asignadas, tanto al organismo federal al que se hace referencia, en aquellas industrias, ramas o sectores de competencia federal, y a los organismos locales que se ordena su creación con características iguales al federal, pero limitado a intervenir únicamente en procesos conciliatorios. El tema de la conciliación ocupa otro apartado de este capítulo del estudio por lo tanto, no se agotará por ahora. Para materializar esta reforma, se realizaron los ajustes necesarios en los artículos 390, 523 y 527 de la LFT.

I.- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CF-CyRL): queda definido como un organismo público descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y oficinas regionales. Con personalidad jurídica y patrimonio propios con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

II.- Principios que lo rigen: la certeza, la independencia, la legalidad, la imparcialidad, la igualdad, la confiabilidad,

la eficacia, la objetividad, el profesionalismo, la transparencia y la publicidad (art. 590-B, LFT).

Se destaca del perfil del Centro y de los principios, que se establecen, las bases para alcanzar las finalidades del nuevo sistema de justicia laboral en México, más los principios propios que son consecuencia de la naturaleza registral y de una instancia de conciliación.

III.- Funciones del CFCyRL. La Ley le señala las siguientes

- a) Realizar la conciliación a nivel federal.
- b) Registrar contratos, sindicatos, reglamentos de trabajo y demás documentos derivados de la relación laboral.
- c) Establecer el servicio profesional de carrera y seleccionar mediante concursos abiertos en igualdad de condiciones a su personal.
- d) Establecer planes de capacitación y desarrollo.
- e) Las demás que se deriven (art. 590-A, LFT).

Además de la función registral, la definición del servicio profesional de carrera y los correspondientes concursos públicos y abiertos para integrarse como personal del Centro, son parte del monopolio que ejerce el CFCyRL lo que parece adecuado en la medida de que no sería factible realizar esta función desintegrada y, peor aún, dejar abierta la posibilidad de que poderes locales incidieran en temas de la importancia que tienen éstos para alcanzar una verdadera transformación del mundo del trabajo.

IV.- Integración del CFCyRL

Como órganos de dirección del Centro, la reforma a la LFT establece que tendrá un Director y una Junta de Gobierno, la segunda integrada por dos funcionarios del Poder Ejecutivo federal cuya presencia parece obvia, los secretarios de Trabajo y de Hacienda y tres funcionarios de la dirección de otras instancias descentralizadas; Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional Electoral. Al respecto hay que recordar que precisamente en la instancia colectiva de dirección del Centro se dio el último embate del sindicalismo corporativo para mantener el tripartismo, proponiendo en sus últimas iniciativas incluso el número de representantes por cada sector y la forma de cómo se repartirían los espacios, gatopardismo que cuestionaba la reforma constitucional y que en otra correlación de fuerzas en el poder legislativo, seguramente hubiera sido impuesto pese a los señalamientos que internacionalmente se realizaron.

El artículo décimo séptimo de la reforma a la LFT estableció que se creaba el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral como instancia nacional de consulta, planeación y coordinación para establecer las políticas y coordinar en los niveles federal y local el Sistema de Justicia Laboral dentro de los 45 días hábiles posteriores a la publicación de la reforma. Se instaló el 31 de mayo de 2019, antes de la fecha límite. Por razones ya expresadas con anterioridad, que tienen que ver con la congruencia de los trabajos necesarios al cambio, era fundamental la presencia de esta instancia.

V.- Centros Locales de Conciliación

Como anteriormente se dijo, la reforma implicó también crear Centros de Conciliación de las entidades federativas y en la Ciudad de México con atribuciones conciliadoras en aquellas actividades económicas que no son reservadas para la federación. Se estima que no es oportuno que las entidades federativas empiecen a crear sus organismos de conciliación porque se corre el riesgo de que la idea de conciliación que unos y otros manejen, las reglas que para la conciliación se establezcan y los modos de realizar la actividad, sean divergentes con serias consecuencias. En esa lógica se piensa que primero deberá ser creado el CFCyRL y después a imagen de éste los centros locales que además de las actividades de conciliación que, tienen específicamente asignadas, cumplen funciones auxiliares del federal en materia de servicio profesional de carrera. La reforma implicó crear los capítulos nueve bis y nueve Ter del Título once de la LFT.

VI.- Registro sindical ante el Centro

Como ya se refirió anteriormente, el CFCyRL tiene la facultad de registrar a las organizaciones sindicales, facultad que, en relación a las disposiciones anteriores de la LFT, solo aumenta en que se solicita la CURP de cada uno de los integrantes que forman la organización. Cabe resaltar que la información aportada por los trabajadores para constituir sus organizaciones es responsabilidad del Centro y el que se maneje como reservada en términos de la Ley de Transparencia vigente.

En los registros se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías. Resulta evidente que las obligaciones, consecuencia del establecimiento de estos principios, están a cargo de la autoridad registral, pero no se descarta la hipótesis de que en algún supuesto recaigan en un tercero que puede ser el empleador u otra organización sindical.

El Centro está facultado para requerir a los solicitantes información que, estando establecida en la Ley no hayan aportado, particularmente que el objeto de la formación del sindicato sea el que la Ley señala en su artículo 356, que se constituya el sindicato con un número mínimo de 20 trabajadores en el caso de sindicato de trabajadores y tres patrones en la hipótesis respectiva y que falte alguno de los documentos necesarios para el registro específicamente, acta de asamblea constitutiva, lista de los miembros del sindicato con la CURP y domicilios, estatutos y acta de asamblea en la que se eligió a la dirección sindical.

Finalmente, se establece también la obligación de hacer pública toda la información que se encuentra en los registros del centro, con excepción de aquella que específicamente se considera como reservada y la obligación también de que el Centro expida copias de lo que se encuentra en sus archivos, incluyendo las tomas de nota que otorgue (arts. 364 a 366, LFT). Hasta antes del proceso de modernización de la justicia laboral, los registros laborales, al igual que muchos otros, se consideraban como secreto de Estado, y el proceso se inició con la creación del Instituto Nacional de Acceso a la Información y el desarrollo de los derechos humanos.

Sobre el importante tema de la cancelación de un registro sindical, en la disposición correspondiente que establecía ya dos hipótesis de obvia consecuencia de cancelación, se anexó un tercer supuesto que pretende frenar la práctica de las “huelgas locas” en manos de supuestos líderes que extorsionan empresas demandando la firma de contratos colectivos y en conciliación se desisten de su acción mediante una remuneración económica, significativa. Se piensa que la disposición no tuvo la redacción más afortunada, pero lo importante es que está ya en el texto de la Ley y evidencia la voluntad de construir un derecho del trabajo con ética que no riñe con el carácter social de la disciplina y que desactiva la “justificación empresarial” de la razón por las que recurren a firmar CCPP (art. 369, LFT). El tema que no quedó resuelto en la reforma es ¿cómo queda la situación de los trabajadores de otro centro de trabajo en el que el sindicato sea titular del contrato colectivo en el supuesto de pérdida del registro sindical?, cuestión que no sale de la imaginación ya que es un número importante de sindicatos los que tienen la titularidad del contrato colectivo en más de un centro de trabajo.

El Centro, con base en una de las más importantes aportaciones de la reforma, quedó facultado para verificar que en los procesos electorales de los sindicatos se cumpla con los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad de la LFT; autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías, y se apeguen a lo que en la materia dispone la fracción IX del artículo 371 de la LFT. La anterior verificación puede realizarse a petición de parte, por el Comité Directivo del sindicato o a

petición de 30% de los afiliados o de manera oficiosa en los casos de duda razonable sobre la veracidad de la documentación que se presenta para el registro. El procedimiento que el Centro organiza en cualquier supuesto es someter a voto personal, libre directo y secreto de los trabajadores para verificar que es su voluntad el que la dirección sindical cuestionada sea la que los represente o de lo contrario, anular el proceso de elección, supuesto que se estima, debe ser de determinación judicial con base en los resultados que le aporte el Centro (art. 371-bis, LFT).

Las obligaciones en materia de libertad y democracia sindical y rendición de cuentas de las organizaciones sindicales tienen límites para su cumplimiento, y el artículo vigésimo segundo transitorio de la reforma establece un año. Esto con independencia de los términos para legitimar los contratos colectivos de trabajo que en un apartado diferente se refirió.

En términos de la reforma, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la Inspección del Trabajo, quedan como instancias obligadas a auxiliar los trabajos del CFCyRS y de los Centros de Conciliación locales (art. 530 y 541, LFT). En ánimo de que la reforma no represente ensanchar la burocracia, las dos referidas direcciones debieran pasar a formar parte de los Centros, manera como se evita duplicidad de funciones y se racionaliza el trabajo de las autoridades laborales.

VII.- Verificación para efecto de celebración de contratos colectivos

Antes de la reforma era discrecional el que la autoridad laboral reconociera y registrara un contrato colectivo, teniendo

preferencia para el registro aquellas solicitudes en las que la empresa y el sindicato comparecían a solicitarlo, es decir, los CCPP. Con la reforma, la Autoridad Registral está obligada y facultada a garantizar la auténtica representación de los trabajadores que se verán afectados por el convenio contractual.

La revisión del contrato, según el caso es y en la lógica de la reforma puede darse ante la Autoridad Registral, ante el Tribunal Laboral o en el Centro de Conciliación pero una vez realizada, el depósito se centraliza en el CFCyRS.

La Constancia de Representatividad es un documento nuevo que se le requiere a las organizaciones sindicales que pretenden el registro de un contrato colectivo inicial, documento que intenta garantizar que el convenio colectivo que se firma y deposita, responda auténticamente a la voluntad de los trabajadores sobre los que registrará el pacto contractual (art. 390-bis, LFT).

También esta disposición pone freno a los emplazamientos a huelgas locas con la pretensión de extorsionar que podría tener una empresa.

El procedimiento para obtener la constancia de representatividad para la celebración de un contrato colectivo inicial se realiza a petición de parte, es decir, el sindicato o sindicatos que pretenden la firma realizan su solicitud ante el CCyRL, quedando de manera puntual y clara dispuestos los pasos que se siguen para garantizar que los trabajadores adheridos al contrato colectivo de trabajo que se pretende celebrar, manifiesten su voluntad de que la indicada representación sindical o alguna de las contendientes, deberá celebrar el contrato, estableciendo un procedimiento de votación personal, libre, directa y secreta. Los requisitos

importantes que hay que señalar son: que se encuentra que la solicitud debe ser acompañada por un listado de por lo menos 30% de los trabajadores a quienes se aplicará el contrato con nombre, domicilio, CURP y firma. Este documento se considera como reservado en su publicación y, por lo tanto, la autoridad registral debe responder porque se mantenga en secreto.

Es necesario puntualizar que la autoridad registral se encuentra obligada a publicitar la solicitud de constancia para conocimiento de los trabajadores y en esa labor el empleador está obligado a colaborar a solicitud de la autoridad. Todo lo anteriormente establecido en la reforma, pretende garantizar los principios de representatividad y certeza en la firma, registro y depósito de un contrato colectivo.

VIII.- Verificación para el registro de un contrato colectivo inicial o su revisión (art. 390-Ter, LFT).

Tiene como finalidad que el CFCyRL verifique que el contenido del contrato sea aprobado por la mayoría de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto.

Posiblemente haya quien sostiene que tantos procedimientos de verificación resultan perjudiciales al libre ejercicio de la asociación sindical y contratación colectiva pero, en la medida en que se adentra en las entrañas del monstruo de la simulación y de lo que representa en términos de pérdida de derechos de los trabajadores y del proceso productivo mismo, se concluye que son mínimas las medidas que con la reforma se toman tendientes a regresar a los trabajadores sus organizaciones y su derecho a participar en la definición de sus condiciones de trabajo.

El procedimiento parte de que el sindicato, con anterioridad, obtuvo su constancia de representación, celebró las negociaciones con la empresa, convino un acuerdo inicial y el objetivo es ponerlo a consideración de los trabajadores para que lo validen de manera personal, directa y secreta. Hubo reticencia empresarial para que se cumpliera esta etapa porque planteaban que se les coloca en desventaja, pero se estima que los trabajadores son responsables y de ninguna manera actuarán de manera ligera al tomar una determinación como la que se está analizando y, por otra parte, con esta medida se ven involucrados en el proyecto empresarial y tienen conocimiento de lo que puede otorgarles la empresa y lo que no puede.

Las consecuencias del proceso son claras, si los trabajadores aprueban el contrato que les propone su dirección sindical, se concluye el conflicto y en los términos acordados se regularán las relaciones laborales. De no ser aprobado por la mayoría de los trabajadores el pacto contractual, se tienen dos opciones, los trabajadores acuerdan estallar la huelga el día y hora que se tiene establecido o, se conviene prorrogar el periodo de pre huelga y continuar con las negociaciones. Finalmente, es necesario recordar que la representación sindical es un mero mandatario y los titulares de los derechos de asociación y contratación colectiva, son los trabajadores.

VIII.- Legitimación de contratos depositados

La incorporación del 386-bis en la LFT, es una disposición novedosa y que responde al convencimiento de que la mayor parte de la contratación colectiva se ha realizado al margen

de los trabajadores. Establece la garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de los trabajadores, para ello, se parte del apoyo de los trabajadores al contrato colectivo vigente o el repudio que del mismo hagan mediante voto personal, libre directo y secreto siguiendo las reglas establecidas en los artículos 390-bis y Ter a las que se ha hecho referencia en los apartados previos.

Por último, el indicado artículo establece que la anterior garantía es de orden público e interés social, disposición importante pero, sobre todo, por las medidas tomadas para su instrumentación. Particularmente, lo ordenado por el transitorio onceavo que establece que los contratos colectivos vigentes deberán revisarse cuando menos una vez dentro de los cuatro años siguientes al decreto de reforma y en el párrafo segundo se faculta al Centro Federal para supervisar y garantizar lo anterior, principalmente el voto secreto y directo. Este es el “jaque mate” de la contratación colectiva simulada con independencia de que los sindicatos corporativos se modernicen y mantengan su representación. No se trata de una lucha en contra de ellos, es más bien el cambio de un esquema de relaciones laborales que ha tocado a su fin.

Cuatro años parece mucho tiempo para este proceso de cambio, pero si a ello se suma que se requiere la creación de las nuevas autoridades y que se pongan en funcionamiento, pareciera ser que el cambio abortará por lo tardado de su materialización, pero de manera sabia el indicado transitorio establece que durante el tiempo que pase antes de que entre en funciones el Centro, la STyPS establecerá en un término de tres meses un protocolo para garantizar que se cumpla con estas funciones por las autoridades actuales, es

decir, para el último día de julio de 2019 debía contarse y se contó con un protocolo.¹¹

La determinación del cambio es absoluta y pareciera haber voluntad de que se llegue a puerto. La reforma comentada es afortunada para regresar a manos de los trabajadores su contrato colectivo. Establece en su artículo 389 la posibilidad de que el sindicato titular del contrato colectivo, pierda la titularidad, en tanto que los trabajadores, mediante voto personal libre directo y secreto lo determinen, remitiendo al procedimiento del artículo 897 y en esa hipótesis, se mantienen los derechos laborales establecidos en el contrato colectivo.

En materia de cláusula de exclusión por separación, la reforma dispone de manera explícita que queda prohibida de manera que se protege el derecho de la disidencia sindical a no ser expulsados y separados del trabajo y de los trabajadores a renunciar a su afiliación sindical (art. 391, LFT) disposición que se ve completada por el párrafo final que se agregó al artículo 395; “La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo”.

Por último, la reforma obliga también a la consulta de los trabajadores para dar por terminado un contrato colectivo de trabajo (art. 401, LFT), amplía titularidad del derecho de los trabajadores y freno al abuso que han cometido direcciones sindicales para que a cambio de dádivas, se permita que el empleador establezca un nuevo contrato colectivo con el sindicato de su elección y el clausulado que determina.

— 11. *Diario Oficial de la Federación*, “Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes”, 31/07/2019.

El CFCyRL es una institución clave para la reforma, pero su creación y puesta en funcionamiento no pudo hacerse al vapor y tampoco era el caso que la reforma reglamentaria de la LFT se detuviera, tomando incluso en cuenta las presiones internacionales. Por disposición del segundo transitorio de la reforma comentada, el Congreso de la Unión en un término de 180 días hábiles deberá expedir la Ley que le dé vida. Se espera que el Congreso de la Unión en tiempo emita la Ley referida, establezca las instancias de ejecución que de manera obvia tendrá que ser una su dirección de conciliación y otra de registro, los delegados que se determine por razón geográfica y de desarrollo empresarial y un número importante de conciliadores y técnicos que establezcan las bases de información registral, esto de la mano de la asignación presupuestaria necesaria.

Pero el tercero transitorio hace referencia a que a más tardar el Centro comenzará a funcionar el 2 de mayo de 2021. Esto posibilita el que comience con el trabajo de registro de manera experimental y no en todo el país. El cuarto transitorio establece que todas las juntas de Conciliación y Arbitraje del país, las secretarías del Trabajo locales y la STyPS remitirán una relación electrónica de los registros laborales que tienen, en un término de seis meses antes de que el Centro inicie funciones, o sea, a más tardar el 2 de diciembre de 2020, e implica también que desde el momento que se expida la Ley que lo crea, se establecerá una oficina que realice estas funciones previas a su funcionamiento regular y el traslado físico de los expedientes, misma que deberá realizarse en su término, que concluye a más tardar el 2 de diciembre de 2021.

2. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO

Todo jurista que tenga experiencia en el litigio laboral compartirá la idea de que una evaluación que establezca que los conflictos laborales, cuando menos los individuales, no parte de supuestos de la realidad, la controversia se establece a partir de que las partes falsean o, cuando menos, ocultan la verdad como estrategia tendiente a alcanzar un éxito azaroso. La realidad es que en el litigio laboral, o se alcanza una pronta transacción, que no conciliación, o se apuesta por una o por otra de las partes o por las dos, a dilatar el procedimiento. Para las autoridades encomendadas a la solución de los conflictos de trabajo, que son actualmente las juntas de Conciliación y Arbitraje, esto ha representado en que el número de los litigios en trámite crezca cada año y se llegue al deterioro, no sólo de los lugares en los que se imparte la justicia laboral, sino incluso en la actitud de los impartidores de justicia y del personal que auxilia, y alcance niveles irresolubles. Aquellos litigios que no se transan en las primeras audiencias, lo más seguro es que se lleven una media de tres años de tramitación, sin descartar un buen número que rebasa esa media y cuenta hasta con 15 de tramitación. Esta ha sido la dinámica permanente de la justicia laboral acrecentada con el paso del tiempo.

Esta realidad tiene como telón de fondo que los conflictos en la mayoría de los casos, pequeña y mediana empresa, tienen una historia laboral que no se lleva documentada y en el caso de la gran empresa que se lleva documentada, pero con base en las políticas empresariales que en su mayoría no son honorables y responsables de las consecuencias del vínculo laboral, es decir, apuestan a precarizar las condiciones de trabajo.

Aunado a lo anterior, en las últimas décadas, las neoliberales, toda empresa estatal y de seguridad social sigue la política

de litigar los procedimientos en su contra y planteados hasta sus últimas instancias, no obstante sabiendo que los van a perder, política derivada de que no quieren asumir personalmente posibles responsabilidades en el ejercicio de sus cargos, cuestión que engrosa más de 30% el número de litigios en trámite, neutralizando prácticamente la impartición de la justicia laboral.

El artículo décimo noveno transitorio de la reforma, obliga a las instituciones de seguridad social a establecer una instancia conciliadora que ponga fin a esta práctica perversa en los juicios individuales. En estas condiciones, en la reforma laboral reglamentaria, por mandato constitucional y con convicción de cambio, se plantea un nuevo paradigma que implica establecer un proceso conciliatorio previo al judicial, recogiendo los buenos resultados que se han tenido en materia civil y mercantil y con una idea de conciliación por demás distinta a lo que hasta la fecha se entiende en la práctica del litigio laboral.

3. JUDICIALIZACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL Y LIQUIDACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El tránsito de las juntas de Conciliación y Arbitraje a jueces de lo laboral, ha sido uno de los temas más sensibles porque implica un significativo número de personas que perderán el empleo, aun cuando el artículo vigésimo transitorio de la reforma establece que los derechos de las personas que se vean afectadas porque las instituciones en las que laboran se vean involucradas, serán respetados en su totalidad, la realidad de los hechos es que, en principio, su estabilidad en el empleo, plena o precaria (porque los dos supuestos están presentes), se ve rebasada por el cambio y, por tratarse en su mayoría de personal adulto, no será fácil que se reinserten en el mercado de trabajo.

En términos de los artículos 604 y 605 reformados, se establece la competencia de los juzgados federales y los locales, siguiendo la disposición competencial de la fracción xxxi de la Constitución Política y se establecen los principios que deben observarse en la impartición de la justicia laboral; legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Es el caso referir que el tema es un tanto más complejo y así lo hace ver Arturo Alcalde y coautores¹² al establecer que: son principios ya señalados en otras disposiciones de la misma ley, tal y como el trabajo digno, art. 2, el trabajo no es artículo de comercio, art. 3, prevalencia de la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, art. 18, las sentencias a verdad sabida y a buena fe guardada y atendiendo el principio de realidad por sobre formalismos, art. 685, apreciación de los hechos en conciencia, art. 841 y las cargas probatorias para la parte patronal, art. 784. Todos sintetizables en el principio de legalidad.

Destaca también que el juez deberá presidir la fase oral del procedimiento siendo dable el que la etapa previa, fase escrita, sea llevada por un secretario instructor, y el juzgador estará presente en la audiencia preliminar del juicio y en la audiencia del juicio (art. 610, LFT).

Resulta interesante apreciar en el segundo cuadro de la obra citada¹³ que un procedimiento ordinario de la fase escrita hasta la audiencia preliminar del juicio se realizará en un periodo de 47 a 67 días, respondiendo el segundo supuesto al hecho de que sean planteados recursos de previo pronunciamiento y la segunda fase, audiencia de juicio, concluirá con la sentencia en un máximo de cinco días.

____ 12. Arturo Alcalde Jusitiniani et al., *Ley Federal del Trabajo, reformas 2019*. Comentada, México, Porrúa, 2019, p. 240.

____ 13. Arturo Alcalde, *op. cit.*, pp. 418-419.

La intención de la reforma aparece como el sueño de trabajadores y también de empleadores en la medida que los procedimientos seguidos conforme a la ley anterior, se convierten en un dolor de cabeza que se prolonga. Se ha planteado con anterioridad que esta celeridad procesal se vería garantizada si se estableciera, se piensa, por la inspección del trabajo. Una cédula laboral que acompañe a todos los que viven de trabajar desde el primer momento que se incorporan a laborar hasta que se retiran por cesantía, jubilación o muerte. Se cree que la eficiencia con la que opera a la fecha la cédula fiscal, habla de que no es irrealizable contar con este instrumento que depuraría muchas de las argumentaciones y acciones dilatorias que se han vuelto parte fundamental del procedimiento que hasta la fecha se sigue y entonces sí, se estaría en condiciones de que sean únicamente puntos de derecho los que analice el juez y también los que las partes planteen.

Los artículos séptimo y octavo transitorios aclaran que todos los procedimientos laborales iniciados antes de la reforma del 1º de mayo de 2019 y los que se deban iniciar antes de que se instalen los Centros de Conciliación, el CCyRL y los tribunales laborales, se tramitarán en los términos establecidos en la LFT antes de la reforma, y ante las autoridades en las que se encontraban definida su competencia también con anterioridad a la reforma. Todos los procedimientos individuales y colectivos planteados antes del 1º de mayo de 2019 serán tramitados hasta su conclusión en términos de la Ley antes de la reforma y ante las autoridades que eran competentes, es decir, según el caso por la STyPS, por las juntas locales o federales de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso.

El tema se complica por cuanto hace a las demandas, individuales o colectivas planteadas después del 1º de mayo de 2019,

habiendo certidumbre respecto de que las demandas locales planteadas después del 2 de mayo de 2022 tendrán que ser expuestas ante los nuevos tribunales, conforme a las reformas de 2 de mayo de 2019, lo anterior, en la hipótesis de que se cumpla con los tiempos establecidos en el quinto transitorio, y se duda respecto de algún o algunos estados en los que las condiciones les permitan con anterioridad a esa fecha iniciar con Centros de Conciliación y tribunales establecidos con anterioridad, y lo mismo, por cuanto hace a las demandas federales del sexto transitorio, esto indica que a más tardar el 2 de mayo de 2023 deberán ser planteadas a la nueva autoridad conciliatoria, registral y judicial que estará funcionando. Y cabe subrayar, que no queda resuelto el tema de las delegaciones del Centro, y aún indefinido el de los tribunales, materia de la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal que deberá reformarse.

El tema de la acumulación, que resulta adecuadamente tratado en el noveno transitorio, será de hecho una cuestión de difícil solución en aquellos asuntos que se queden al final de la vigencia de la ley anterior, pero que reclamen nuevas acciones litigiosas después de que la reforma entre en función. Es posible que se tengan que enfrentar dificultades como la anterior, pero lo más importante es que se tomó la determinación del cambio, y en consenso se tiene la seguridad que será para bien.

La primera consecuencia es que se ordena en los artículos 523 y 525-bis dar paso a la creación de los tribunales federales y de las entidades federativas y establecer el servicio de carrera judicial y a ese respecto, el Poder Judicial Federal y los poderes judiciales locales, tienen el compromiso de promover ante el Poder Legislativo correspondiente, reformas a su Ley Orgánica que garanticen el cumplimiento de lo establecido en el artículo décimo quinto transitorio de la reforma que se alcanzó, cuidando

con particular esmero que los concursos para los miembros de estos tribunales en materia laboral, satisfagan los requisitos de publicidad y mérito y abran las puertas al personal de las juntas que desaparecen.

4. LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL

El centro de la reforma se establece en la libertad y democracia de las organizaciones sindicales, esta es una primera reforma que desencadenará otras más en la medida en que todo el esquema normativo vigente se ha convertido al paso de los años en simulación y que ha dejado a los trabajadores al margen del espacio colectivo para la defensa y mejoramiento de sus derechos colectivos.

En el artículo 357, primer párrafo de la LFT se establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones y afiliarse o no a las que hay. Se hace notar que se suprime el concepto de sindicato, y se entiende que el espíritu de la reforma es reivindicar al trabajador como titular del derecho de asociación, lo que de ninguna manera quiere decir menosprecio a las organizaciones sino, simplemente, rescatar que el derecho es de los trabajadores y establece una sana distancia con aquello a lo que han sido convertidos los sindicatos.

Se establece la prohibición de todo tipo de actos de injerencias en las organizaciones de los trabajadores y se determinan como tales el que terceros fomenten o apoyen la organización de trabajadores y empleadores. Se establece que en el reconocimiento de las organizaciones sindicales, no pueden establecerse limitaciones (art. 357, LFT).

Se reitera que el derecho de asociación sindical y de afiliación se garantiza por ser no obligatorio, es decir, el trabajador

tiene la facultad de afiliarse, no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical.

El radio de acción de una organización sindical lo define la propia organización y, en todo caso, la representatividad de los trabajadores la tendrá solo cuando es mayoritaria y considera la hipótesis de que los trabajadores del gremio, siendo mayoría, reivindiquen su derecho a celebrar contrato gremial en el supuesto de que el sindicato de empresa no responda a sus intereses, es muy común en la medida en que las actividades especializadas demandan tratamientos particulares (art. 388, LFT).

Como prohibición a los sindicatos, se establece participar en esquemas de evasión de contribuciones, incumplir obligaciones laborales, acoso laboral o sexual, simular ser patrones (cooperativas de trabajo), simular consultas a los trabajadores, obstaculizar la votación de los trabajadores, extorsión o dádivas al o del patrón (art. 378, LFT).

Todas las disposiciones sustantivas de la reforma laboral, son obligatorias desde el 2 de mayo de 2019, con excepción hecha de aquellas a las que los transitorios les establecieron fecha para iniciar su vigencia y que, con anterioridad han sido referidas, en esa tesitura, el voto universal directo secreto emitido en condiciones que garanticen su certidumbre, pues ya obliga a las organizaciones sindicales para todas las determinaciones fundamentales y generales que adopten.

Esta reforma no será posible sin que se cuente con recursos financieros, mismos que serían complicados de estimar, siendo que de ello se tiene conciencia por lo que el artículo décimo segundo transitorio mandata al Congreso de la Unión y a las legislaturas locales a realizar sus previsiones económicas necesarias, se está hablando de estimaciones que deberán realizarse en el transcurso de cuatro presupuestos y que seguramente con

posterioridad reclamarán ampliaciones. Es un reto para la administración pública tanto del Poder Ejecutivo como del Poder Judicial presentar a los respectivos poderes legislativos los montos y, sobre todo, la justificación técnica y jurídica necesaria para hacer realidad el cambio. Se quiere creer que el tiempo que ha llevado esta reforma avalara los trabajos que en la materia se realicen.

CONSIDERACIONES FINALES

El estudio de los actores que cabildan o controlan los debates ha tenido un incremento considerable en los últimos años, sobre todo, cuando se trata de legislaciones acerca de temáticas que tienen una gran atención pública. Curiosamente, aunque en nuestro país se han hecho estudios sobre grupos de interés y recurrentemente aparecen los sindicatos, la temática laboral ha ido perdiendo fuerza entre los círculos de académicos.

Donde sí ha habido un incremento es en los estudios que destacan en las desigualdades y la estratificación de los mercados de trabajo. Una posible explicación es que, en efecto, mientras el marco normativo había permanecido estático durante décadas antes de 2012, el dinamismo del mundo del trabajo ha cambiado exponencialmente y consigo, la vida de millones de trabajadores en México.

Es cierto que se dio un paso importante con la reforma constitucional de 2017 y la reglamentaria de 2019, pero tomará bastante tiempo para que sea efectiva una vez que sea adoptada por los trabajadores. Un asunto que pudimos constatar en este trabajo es que las legislaciones que van contra grupos cuyos

intereses están enquistados en la estructura del sistema político, solo se han logrado abrir cuando México tiene un interés en formar parte de un acuerdo supranacional de carácter económico. Pareciera ser que la medida más efectiva para hacer valer la legislación laboral será, al menos en el corto plazo, la presión mediante mecanismos internacionales de vigilancia y si queremos ver el fenómeno de manera positiva, en la etapa que actualmente vive el capitalismo, el mercado de trabajo se internacionaliza pero también vemos un proceso que los derechos del trabajo, y las organizaciones de trabajadores.

Aunque pusimos atención al debate legislativo, no se debe perder de vista la responsabilidad que tienen los gobiernos en la generación de empleos que se apeguen a la imagen del trabajo decente delineado por la Organización Internacional del Trabajo. Así como la omisión que hasta ahora han tenido para aplicar sanciones severas contra la simulación sindical; si los procesos democráticos no comienzan en los entornos inmediatos de los ciudadanos como lo es el espacio de trabajo, difícilmente se arraigarán y serán vistos como un modelo que sirve para mejorar las condiciones de vida de las personas.

Una de las preguntas que surgen al analizar la dramática estabilidad de la normatividad laboral a pesar del creciente debate académico y público respecto a la pobreza y la desigualdad es, ¿por qué no hay presión democrática sobre los sindicatos que les exija transparencia en su proceder y absoluta observancia en los recuentos?, ¿por qué México sigue siendo un país que no apuesta por la inspección laboral como un mecanismo para hacer efectiva la normatividad laboral?

Sin mecanismos institucionales y organizacionales claras y abiertas a escrutinio público, la ley laboral quedará en letra muerta. No solo eso, los propios partidos de izquierda han (casi)

abandonado el tema laboral y sindical cuando fue el bastión principal de estas agrupaciones de interés público. La evidencia muestra que un trabajador sindicalizado (incluso perteneciendo a uno corporativo como la CTM, pero que se muestra ante los trabajadores) tiene en promedio, un mejor salario que los no sindicalizados. Un ejemplo de ello es el del empleo público en México durante el gobierno de Andrés Manuel López Obrador que ha impulsado un programa de austeridad; en varias ocasiones ha declarado que los recortes no afectarán al personal sindicalizado. No obstante, muchos trabajadores por honorarios que están sujetos a la inestabilidad por sus contratos de corta duración y que también realizan trabajos operativos, no tienen la misma protección que los que pertenecen a estas agrupaciones.

Ni los partidos de izquierda, ni las organizaciones de la sociedad civil están volteando a ver un eje de la vida social tan importante como lo es el trabajo, aunque hay un creciente consenso del panorama (que no del concepto) de precarización en el mercado de trabajo en México.

ANEXO 1

PROPUESTAS DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS EN MATERIA LABORAL

1. Alcance de la reforma

PAN	PRI	PRD
<p>Reformar sólo la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Promover el acceso al mercado de trabajo.</p> <p>Fortalecer el trabajo decente.</p> <p>Impulsar la productividad de las relaciones laborales y propiciar la competitividad de la economía del país.</p>	<p>Reforma sólo la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Generar confianza en la inversión productiva privada e internacional.</p> <p>Respetar los valores básicos derivados del artículo 123 Constitucional.</p>	<p>Reforma Constitucional y Reforma a la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Integración de las diversas leyes en materia del trabajo.</p> <p>Reducción de la jornada de trabajo.</p> <p>Ampliación de la licencia de maternidad.</p> <p>Supresión de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y creación del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.</p> <p>Crea el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo (RPN de OS y CC).</p> <p>Sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces de lo laboral integrados al Poder Judicial.</p> <p>Facultar a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para intervenir en asuntos laborales.</p>

2. Estabilidad en el empleo y salario

PAN	PRI	PRD
<p>Contratación por: capacitación inicial, por temporada; y a prueba.</p> <p>Contrato laboral sea por escrito.</p> <p>Limita la generación de salarios caídos a un máximo de seis meses.</p> <p>Establece un interés de 2% mensual por el tiempo adicional que se demore el pago de los salarios caídos.</p> <p>Establece el salario convenido por unidad de tiempo.</p> <p>Suprime al derecho de reinstalación a tres años de antigüedad.</p>	<p>Contratación en: periodos de prueba hasta por 180 días y contratos de capacitación inicial hasta por tres meses o seis meses en trabajo de temporada del trabajo discontinuo.</p> <p>Que se celebren por escrito.</p> <p>Facilidades para dar aviso de terminación del contrato de trabajo.</p> <p>Incrementan las causales de rescisión con faltas en contra de los clientes del patrón.</p> <p>Agrega el supuesto de terminación de la relación de trabajo por renuncia voluntaria del trabajador (recordar las renunciaciones en blanco).</p> <p>En materia de salarios caídos, la limitante de pagarlos hasta por un periodo de un año.</p> <p>“Salario infinitesimal”, el salario se pueda pagar de manera proporcional por el tiempo laborado con la base del salario mínimo.</p>	<p>Respeto de la estabilidad en el empleo.</p> <p>Promoción de un seguro de desempleo.</p> <p>Nulidad de los contratos de trabajadores de confianza, cuando se trate de actividades de naturaleza distinta.</p> <p>Amplia la responsabilidad del patrón sustituto y del sustituido, la del beneficiario final.</p> <p>Sanciona la simulación contractual con 50% más del salario correspondiente.</p> <p>Establece procedimiento para anular renunciaciones firmadas en blanco.</p> <p>Establece la contratación por tiempo indeterminado discontinuo.</p> <p>Garantiza al trabajador, derechos proporcionales al tiempo de prestación de servicios.</p> <p>Amplía las causas de rescisión del contrato de trabajo por hostigamiento laboral o sexual.</p>

3. Capacitación y productividad

PAN	PRI	PRD
<p>La supresión del escalafón ciego.</p> <p>Incorpora la multihabilidad obligatoria.</p> <p>Pretende vincular capacitación y adiestramiento con productividad a partir del esquema privatizador de las instituciones que la impartirán.</p>	<p>Polivalencia: el sindicato o los trabajadores pueden convivir con el patrón, el desarrollo de labores conexas.</p> <p>Condiciona al salario por unidad obra, a la productividad, cantidad y calidad (intensificación del trabajo).</p> <p>En el título III bis correspondiente a la capacitación y</p>	<p>Incorpora en la LFT un capítulo nuevo en el que se establecen medidas vinculantes de los trabajadores a la productividad.</p> <p>Alcanzar programas de productividad por empresa y por rama a partir de la creación de cámaras sectoriales.</p> <p>Se otorgan funciones a las</p>

PAN	PRI	PRD
<p>Reduce atribuciones de las autoridades laborales, incluso de vigilancia.</p> <p>Facultad determinante de la evaluación otorgada a los patrones.</p> <p>Las vacantes con duración de más de treinta días se cubrirán por el trabajador más productivo.</p> <p>Reserva para el ejecutivo, la creación de un régimen de certificación laboral.</p>	<p>productividad, se inserta el tema de la productividad de los trabajadores.</p> <p>Creación de programas para elevar la productividad de la empresa.</p> <p>En el contrato colectivo de trabajo debe contener disposiciones sobre productividad y si no se contemplan, el contrato colectivo será nulo.</p> <p>En materia de capacitación, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior y evaluar y certificar las competencias profesionales adquiridas por el trabajador.</p>	<p>Comisiones Mixtas de Capacitación y Productividad, se les articula con las funciones del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades por medio de las Cámaras Sectoriales, para la creación del bono de productividad.</p> <p>Se abre la posibilidad de que los trabajadores adquieran acciones en la empresa.</p>

4. Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga

PAN	PRI	PRD
<p>En los estatutos de los sindicatos, obligación de rendir cuentas y la publicidad de las mismas.</p> <p>Auditoría externa en casos de sindicatos mayores de 150 miembros y sanciones por el incumplimiento.</p> <p>Obliga a los sindicatos a proporcionar información sobre sus cambios en membresía representación o estatutos vía electrónica.</p> <p>Obligación de la autoridad de dar publicidad vía internet de sindicatos, contratos colectivos y Reglamento Interior de Trabajo.</p> <p>En los estatutos sindicales debe consignarse el voto libre, secreto y directo en la</p>	<p>Rechaza cualquier modificación en materia de derechos colectivos con el argumento de que cualquier modificación en la materia podría vulnerar su autonomía y formas de organización interna que se han dado los trabajadores mexicanos, como lo establece la Constitución y que han proporcionado al país la paz laboral que desde el inicio de dichas reglas, ya casi 80 años, han vivido los mexicanos y que ha permitido ser una de las principales economías del mundo.</p> <p>Se establece que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar</p>	<p>Terminar con el registro obligatorio de sindicatos ante la Secretaría del Trabajo.</p> <p>Como alternativa concreta al acto constitutivo y generador de la personalidad del sindicato, se propone al solo depósito de los documentos necesarios ante el referido RPN de OS y CC.</p> <p>Obligación de depositar los contratos colectivos en el RPN de OS y CC.</p> <p>Posibilita demandar la cancelación del registro sindical a los "membretes sindicales".</p> <p>Voto secreto en la elección de las directivas sindicales y en las disputas por titularidad.</p> <p>Obligación de realizar un mínimo de cuatro asambleas</p>

Continúa: 4. Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga

PAN	PRI	PRD
<p>elección de las directivas sindicales y en recuentos.</p> <p>Elimina el descuento obligatorio de las cuotas sindicales.</p> <p>Suprime la cláusula de exclusión por separación.</p> <p>En materia de registro, faculto a las autoridades subsanen omisiones a juicio de la autoridad.</p> <p>Aumenta los requisitos para las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo.</p> <p>Incluye el arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga.</p> <p>Posibilidad de que la autoridad rechace un emplazamiento a huelga cuando existe otro en curso.</p> <p>La improcedencia de la demanda de titularidad de contrato colectivo gremial cuando exista contrato colectivo de empresa.</p> <p>La posibilidad de que la autoridad declare la inexistencia de la huelga por firma de contrato colectivo, si a su juicio el sindicato no cumple con los requisitos para el emplazamiento previstos en sus propios estatutos.</p> <p>Se establece que las demandas de titularidad de CC deben ser presentadas acompañadas de:</p> <p>Constancia del registro del sindicato y de su representación.</p> <p>Copia certificada de los estatutos.</p>	<p>el derecho de constituir sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal.</p> <p>Atentando contra la contratación colectiva, se establece que cuando exista un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de las empresas o establecimientos, no podrá dividirse éste en contratos colectivos para cada gremio, ya que la titularidad del contrato colectivo de trabajo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores.</p>	<p>generales al año.</p> <p>Obligación de poner en manos de los trabajadores el estado financiero del sindicato.</p> <p>Obligación de entregar a cada trabajador los estatutos.</p> <p>Responsabilidad patronal de crear y actualizar el padrón contractual y derecho de cuestionarlo por parte del sindicato y de los trabajadores.</p> <p>Supresión de la cláusula de exclusión por expulsión.</p> <p>Voto de dos tercios de los afiliados para terminar con un contrato colectivo.</p> <p>Posibilidad de los trabajadores para consultar si hay un contrato colectivo en su centro de trabajo.</p> <p>Incorpora al contrato colectivo el tema de la productividad negociada.</p> <p>Penalizar como simulación jurídica los emplazamientos a "huelgas locas".</p>

PAN	PRI	PRD
<p>Relación firmada de los trabajadores afiliados al sindicato que deben ser cuando menos un tercio de los que prestan servicio a la empresa. Certificación de autenticidad de lo anterior por parte de la autoridad registradora.</p> <p>Para el depósito CC. firmadas, exige que se cumplan los requisitos anteriores.</p> <p>Exige que en los emplazamientos por violaciones al contrato colectivo, se precisen éstas y su forma de repararlas.</p> <p>Establece que si el sindicato emplazante no concurre a la audiencia de conciliación, se ordenará el archivo del expediente y no podrá estallar la huelga.</p> <p>Causal de terminación de la huelga el allanamiento al pliego de demandas y pago de salarios caídos.</p> <p>En caso de huelgas estalladas, libera los bienes que a juicio de la autoridad sean de terceros.</p> <p>Evita el abuso de las demandas por titularidad, estableciendo que resuelto un conflicto no se le dará trámite a otro en un año y de igual modo cuando el sindicato demandante se desista.</p> <p>Establece que la pérdida de la mayoría de los trabajadores, implica la pérdida de la titularidad del contrato colectivo.</p>		

Continúa: 4. Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga

PAN	PRI	PRD
<p>Para los efectos del recuento, la Junta elaborará un padrón con información de la Secretaría del Trabajo, la del patrón y las autoridades que la junta determine.</p>		

5. Subcontratación y condiciones de trabajo

PAN	PRI	PRD
<p>Propone regular la subcontratación.</p> <p>Obligación por parte del tercerista de otorgar una fianza.</p> <p>Obligación por parte del beneficiario de que se cerciore de la fianza impuesta al tercerista.</p> <p>Sanciona y penaliza la contratación de menores de 14 años.</p> <p>Obligación del patrón afiliarse al FONACOT.</p> <p>Posibilidad de que el patrón y el trabajador convengan los días de descanso obligatorios.</p> <p>Exención del pago de utilidades.</p> <p>Equipara el teletrabajo con el trabajo a domicilio.</p> <p>Incremento de las multas a los patrones por incumplimiento de la LFT.</p>	<p>Recoge las disposiciones propuestas por el PAN en materia de subcontratación.</p> <p>Establece dos obligaciones específicas para el beneficiario final y el tercerista: verificar que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales; y todo trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito.</p> <p>En materia de jornada de trabajo se plantea la posibilidad de que el sindicato o los trabajadores puedan convenir con el patrón la modificación del horario de trabajo en que se preste la jornada del trabajo, siempre que haya una causa justificada y sin que pueda exceder de los máximos legales.</p>	<p>Establece disposiciones que impiden la tercerización.</p> <p>Incrementa la prima dominical de 25 a 50% y la vacacional 100 por ciento.</p> <p>Aumenta a 10 días de vacaciones y pretende hacerlas coincidir con las de los hijos en el caso de los padres.</p> <p>Incremento del aguinaldo de 15 a 30 días.</p>

6. Perspectiva de género y discapacidad

PAN	PRI	PRD
<p>Se propone promover la equidad y la no discriminación obligando a los patrones con más de 50 trabajadores a</p>	<p>Prohíbe a los patrones o a sus representantes, negarse a aceptar trabajadores por razón de cualquier criterio</p>	<p>Derecho del trabajo como un derecho humano.</p> <p>Consigna la no discriminación y la igualdad de género.</p>

PAN	PRI	PRD
<p>acondicionar las instalaciones.</p> <p>Prohíbe la solicitud de certificado de ingravidez.</p> <p>Medidas protectoras de las madres trabajadoras.</p> <p>Negociación de la licencia de maternidad.</p> <p>Establece la reducción de jornada en vez del tiempo para lactancia.</p> <p>Sanciona el acoso sexual y estableciéndolo como causa de rescisión del contrato laboral.</p> <p>Estableciendo disposiciones facilitando el pago de pensiones alimenticias.</p>	<p>que pueda dar lugar a un trato discriminatorio.</p> <p>Se posibilita que se puedan transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</p> <p>Se plantea la posibilidad de que en vez del descanso de media hora en la jornada de trabajo contemplado para alimentar a los hijos, se pueda reducir la jornada de trabajo los primeros seis meses del periodo de lactancia.</p>	<p>Sanciona los actos de discriminación.</p> <p>Establece como causas de rescisión el abuso y acoso sexual.</p> <p>Crea un capítulo especial de responsabilidad familiar y reproducción consignando la igualdad de trato.</p> <p>Otorgar 5% de plazas para discapacitados.</p> <p>Otorga preferencia a los discapacitados</p> <p>Obliga a los patrones a adaptar las instalaciones para que laboren los discapacitados.</p> <p>Participación de las mujeres.</p> <p>Se garantizan derechos reproductivos.</p> <p>Se amplía la licencia por maternidad y establece la posibilidad de que las últimas dos semanas también las tome el padre.</p> <p>Se obliga al IMSS a cubrir licencias de maternidad.</p> <p>Reducción de la jornada o incremento en el término de la licencia por maternidad.</p> <p>Se reconoce un derecho similar al de la licencia de maternidad en los casos de adopción.</p>

7. Higiene y seguridad en el trabajo

PAN	PRI	PRD
<p>Faculta a las autoridades para clausurar en casos de que este en peligro la vida o salud de los trabajadores.</p> <p>Obliga a utilizar las unidades de verificación.</p> <p>Mayor intervención en casos de contingencia sanitaria.</p>	<p>Recoge las disposiciones de la iniciativa PAN, en las que se plantea eliminar la tabla de enfermedades y valoración de incapacidades de la LFT dejando en manos de la Secretaría del Trabajo elaborarla, con base en la opinión</p>	<p>Propone incorporar a la LFT los avances de la medicina en beneficio de trabajadores y patrones.</p> <p>Propone una actualización de la tabla de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades.</p>

Continúa: 7. Higiene y seguridad en el trabajo

PAN	PRI	PRD
<p>Elimina la tabla de enfermedades y valoración de incapacidades de la LFT dejando en manos de la ST el elaborarla, con base en la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Aumenta las sanciones.</p>	<p>de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y aumenta las sanciones en la materia.</p>	

8. Procuración de justicia

PAN	PRI	PRD
<p>Elimina las juntas de Conciliación.</p> <p>Procedimiento sumario en materia de seguridad social.</p> <p>Incorporar los avances tecnológicos en la tramitación de los conflictos.</p> <p>Privilegiar la conciliación.</p> <p>Establecer el servicio profesional de carrera.</p> <p>Omite el aviso de rescisión al trabajador dejando únicamente la comunicación a la Junta.</p> <p>Modifica el procedimiento dejando como primera audiencia únicamente demanda y contestación.</p>	<p>Eliminar juntas de Conciliación.</p> <p>Privilegiar la conciliación.</p> <p>Establecer el servicio profesional de carrera y requerir la cédula profesional o capacitación en la materia.</p> <p>Omite el aviso de rescisión al trabajador dejando únicamente la comunicación a la Junta.</p> <p>Modifica el procedimiento dejando como primera audiencia únicamente demanda y contestación.</p>	<p>Incorporar los actuales tribunales del trabajo al Poder Judicial.</p> <p>Reforzar la inspección del trabajo.</p> <p>Incrementar las sanciones.</p>

9. Conflictos colectivos de naturaleza económica

PAN	PRI	PRD
<p>Establece que sólo la huelga estallada lo suspende.</p> <p>Faculta a la Junta para nombrar perito de manera discrecional.</p>	<p>Faculta a la Junta para nombrar perito de manera discrecional.</p>	<p>No toca el tema.</p>

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2

TEMAS ABORDADOS POR LA REFORMA LABORAL 2012

Temas	Artículo	Objetivo	Opinión
Asociación sindical.	357.	Prohibir la injerencia en los sindicatos.	Disposición declarativa.
Asociación sindical.	364 bis.	Principios en el registro sindical.	Disposición declarativa.
Asociación sindical.	365.	Publicidad y transparencia del registro sindical.	Importante pero en los hechos, se ha reducido la información.
Asociación sindical.	366.	Satisfechos los requisitos ... ninguna de las autoridades podrá negarlo.	Se retiró el párrafo. Descuido o mala intención.
Asociación sindical.	371 y 373.	En los estatutos sindicales forma de realizar los procesos de votación y la obligación de rendir cuentas.	Se pretendía voto secreto en las elecciones.
	395.	Deroga la cláusula de exclusión para ingreso.	Beneficia CCPP.
Asociación sindical.	377.	Informe electrónico a la autoridad.	Mejor control por parte de la autoridad.

Temas	Artículo	Objetivo	Opinión
Autoridades laborales.	533, 552, 555, 556, 560, 605, 606, 614, 615, 617, 619, 620, 623, 624, 632, 634, 664, 698, 705, 727, 753, 759, 839, 865, 866, 867, 868 y 869.	Profesionalización del personal, desaparición de las Juntas de Conciliación y ampliación del número de las JCYA.	Adecuado.
Productividad, formación y capacitación.	153 a – v y 154.	Se amplían las posibilidades de que sea impartida por empresas privadas.	
Contingencia sanitaria.	168, 427, 429 y 432.	Se establece como causa de suspensión de la relación laboral.	
Transparencia de la contratación colectiva.	395 bis	Publicidad y transparencia de la C.C.	Importante pero en la práctica se ha reducido la información.
Flexibilidad.	4, 25, 35, 39, 50 y 83.	Obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.	Lo menos afortunado es que en los casos de prueba y capacitación, el patrón es quien determina si se satisface.
Salarios vencidos.	48.	Hasta por un año y después intereses y se suspenden a la muerte del trabajador.	El golpe más duro que se dio a los trabajadores.
Higiene y seguridad.	132, 134, 475, 476, 490, 514 y 515.	Actualiza las disposiciones en la materia. Faculta a la ST para elaborar la tabla de enfermedades de trabajo.	Insiste reiteradas veces en que la materia se rige por las leyes mexicanas siendo el caso que existen convenios int. que se violan.

Temas	Artículo	Objetivo	Opinión
Hostigamiento y acoso laboral.	2, 3, 54, 56.	Actualiza el hostigamiento y acoso tanto sexual como laboral.	
No discriminación		Establece la igualdad y no discriminación.	
Inspección del trabajo.	541 y 546.	Otorga mayores facultades a los inspectores del trabajo y eleva el nivel de escolaridad.	
Licencia de maternidad. Permiso de paternidad.	170 y 132 XXVII bis	Abre la posibilidad de negociar los meses de la licencia y los tiempos de lactancia. Otorga permiso de paternidad por cinco días.	La determinación última queda en manos del patrón.
Pensión alimenticia.	110 V.	Precisión gramatical.	
Subcontratación.	13, 14 y 15.	Establece la tercerización con 4 candados: No en la totalidad de las actividades. Trabajo especializado. Tareas diferentes. No transferir trabajadores.	Los candados son el logro que alcanzó la izquierda en las reformas laborales.
Nuevas tecnologías.	724.	Se establece la posibilidad de servirse de los avances tecnológicos.	
Audiencia de demanda y contestación. Prioridad conciliación.	873, 875 y 878.	Ampliación del procedimiento y prioridad de la conciliación.	

Temas	Artículo	Objetivo	Opinión
Aviso de terminación.	784.	Mejor redacción.	
Caducidad.	773.	Se reduce a cuatro meses.	
Competencia federal.	527.	Se amplía la competencia federal.	
Conflictos con el IMSS.	899.	Se establece procedimiento sumario en los casos en que se reclamen prestaciones al IMSS.	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3

LEGISLADORES PERTENECIENTES
A LA COMISIÓN DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL Y SU PERTENENCIA
A GRUPOS DE INTERÉS (1997-2021)*

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Baldenebro Arredondo, Manuel de Jesús	PES	64	Dip.TyPS	2018-2021	SNTSS
Gómez Ventura, Manuel	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	
Ramos Cruz, Verónica	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	sin experiencia
Rodríguez Ruiz, Ana María	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	sin experiencia
Sánchez Castro, Anita	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	SITSSMO
López Cisneros, José Martín	PAN	64	Dip.TyPS	2018-2021	
Ortega Martínez, María del Pilar	PAN	64	Dip.TyPS	2018-2021	JLCA GTO
González Cuevas, Isaías	PRI	64	Dip.TyPS	2018-2021	CROC
García García, Margarita	PT	64	Dip.TyPS	2018-2021	STPEIDCEO

____ * En esta tabla se puede visualizar la organización principal y/o algún actor externo con el cual los legisladores tienen contacto. Aquellos con espacio en blanco no tienen una vinculación tan clara.

Legislador	Partido	Legislatura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Zamudio Macías, Martha Angélica	MC	64	Dip.TyPS	2018-2021	
Rosete, María	PES	64	Dip.TyPS	2018-2021	FREMOP
Pérez Rivera, Evaristo Lenin	PAN / SP en 2019	64	Dip.TyPS	2018-2021	por la Libre
Abasolo Sánchez, Pedro Daniel	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	
Arenas Madrigal, Edgar Eduardo	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	
Alvarado Moreno, María Guillermina	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	
Carrasco Macías, Olegaria	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	
Chico Herrera, Miguel Ángel	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	AASE (ligada a la CNOP)
Espinoza López, Brenda	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	sin experiencia
Espadas Galván, Jorge Arturo	PAN	64	Dip.TyPS	2018-2021	
González García, Ana Priscila	MC	64	Dip.TyPS	2018-2021	JLCA JAL
Bautista Rodríguez, Mónica	PRD	64	Dip.TyPS	2018-2021	
Limón Hernández, Manuel	PRI	64	Dip.TyPS	2018-2021	STPRM
López Pérez, María Teresa	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	STAUdeG
Medina Pérez, Marco Antonio	MORENA	64	Dip.TyPS	2018-2021	El Barzón
Montalvo Luna, José Luis	PT	64	Dip.TyPS	2018-2021	SMSEM
Pavón Campos, Carlos	PRI	64	Dip.TyPS	2018-2021	SNMM Frente

Legislador	Partido	Legislatura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Pérez Mackintosh, Miriam Citlally	MORENA	64	Dip. TyPS	2018-2021	sin experiencia
Sandoval Mendoza, María Liduvina	PAN	64	Dip. TyPS	2018-2021	
Sánchez Galván, Miroslava	MORENA	64	Dip. TyPS	2018-2021	sin experiencia
Veloz Silva, María Luisa	MORENA	64	Dip. TyPS	2018-2021	
Viedma Velázquez, Alejandro	MORENA	64	Dip. TyPS	2018-2021	
Zapata Lucero, Ana Georgina	PRI	63	Dip. TyPS	2015-2018	CTM
Aguilar Yunes, Marco Antonio	PRI	63	Dip. TyPS	2015-2018	no sindicato
Banales Arámbula, Ramón	PRI	63	Dip. TyPS	2015-2018	no sindicato
Casillas Zanatta, Gabriel	PRI	63	Dip. TyPS	2015-2018	no sindicato
Córdova Hernández, José del Pilar	PRI	63	Dip. TyPS	2015-2018	STPRM
Salazar Mucino, Pedro Alberto	PRI	63	Dip. TyPS	2015-2018	CTM
Yerena Zambrano, Rafael	PRI	63	Dip. TyPS	2015-2018	CTM
Cambranis Torres, Enrique	PAN	63	Dip. TyPS	2015-2018	
Corral Mier, Juan	PAN	63	Dip. TyPS	2015-2018	CANACINTRA
Saldana Morán, Julio	PRD	63	Dip. TyPS	2015-2018	
Juárez Rodríguez, Mario Ariel	MORENA	63	Dip. TyPS	2015-2018	STUNAM
Sedas Castro, Miguel Ángel	PVEM	63	Dip. TyPS	2015-2018	
Saldívar Paz, Mirna Isabel	NA	63	Dip. TyPS	2015-2018	SNTE
Aguilar López, María Mercedes	PAN	63	Dip. TyPS	2015-2018	Moreno Valle

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Aguilar Robles, David	PRI	63	Dip.TyPS	2015-2018	CROC
Cañedo Jiménez, Roberto Alejandro	MORENA	63	Dip.TyPS	2015-2018	
Machuca Sánchez, Mario	PVEM	63	Dip.TyPS	2015-2018	CROC
Flores Sosa, César	PAN	63	Dip.TyPS	2015-2018	
Mendez Hernández, Sandra	PRI	63	Dip.TyPS	2015-2018	
Paniagua Figueroa, Luz Argelia	PAN	63	Dip.TyPS	2015-2018	SNTE
Ramírez Nachis, Rosa Alba	MC	63	Dip.TyPS	2015-2018	SNTSS
Sáenz Soto, José Luis	PRI	63	Dip.TyPS	2015-2018	STPRM
Aceves del Olmo, Carlos Humberto	PRI	62	Dip.TyPS	2012-2015	CTM
Salgado Delgado, Fernando	PRI	62	Dip.TyPS	2012-2015	CTM
Pacheco Rodríguez, Ricardo Fidel	PRI	62	Dip.TyPS	2012-2015	CTM
Micalco Méndez, Rafael Alejandro	PAN	62	Dip.TyPS	2012-2015	
Labastida Sotelo, Karina	PAN	62	Dip.TyPS	2012-2015	
Batres Guadarrama, Martí	PRD	62	Dip.TyPS	2012-2015	
Torres Mercado, Tomás	PVEM	62	Dip.TyPS	2012-2015	
Alcalde Luján, Luisa María	MC	62	Dip.TyPS	2012-2015	
Orive Bellinger, Adolfo	PT	62	Dip.TyPS	2012-2015	
Caamal Mena, José Angelino	NA	62	Dip.TyPS	2012-2015	SNTE
Aldana Prieto, Luis Ricardo	PRI	62	Dip.TyPS	2012-2015	STPRM

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Barba Mariscal, Marco Antonio	PRI	62	Dip. TyPS	2012-2015	CROC
Montes Alvarado, Abraham	PRI	62	Dip. TyPS	2012-2015	CNC
Flores Sandoval, Patricio	PRI	62	Dip. TyPS	2012-2015	CTM
Del Ángel Acosta, Jorge	PRI	62	Dip. TyPS	2012-2015	STPRM
Mendoza Curiel, María Leticia	PRI	62	Dip. TyPS	2012-2015	CTM
Grajales Palacios Francisco	PRI	62	Dip. TyPS	2012-2015	STFRM
Gutiérrez de la Garza, Héctor Humberto	PRI	62	Dip. TyPS	2012-2015	Coparmex
Araujo de la Torre, Elsa Patricia	PRI	62	Dip. TyPS	2012-2015	Concanaco Servytur
Tapia Fonllem, Margarita Elena	PRD	62	Dip. TyPS	2012-2015	MUTUAC
Blanco Deaquino, Silvano	PRD	62	Dip. TyPS	2012-2015	
González Bautista, Valentín	PRD	62	Dip. TyPS	2012-2015	UGOCM
Cesenas Chapa, María del Socorro	PRD	62	Dip. TyPS	2012-2015	SNTE
Carbajal González, Alejandro	PRD	62	Dip. TyPS	2012-2015	
Cuellar Steffan, Antonio	PVEM	62	Dip. TyPS	2012-2015	Televisa
Quintana Salinas, Esther	PAN	62	Dip. TyPS	2012-2015	
Torres Cofino, Marcelo de Jesús	PAN	62	Dip. TyPS	2012-2015	
Bueno Torio, Juan	PAN	62	Dip. TyPS	2012-2015	Aievac

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Soto Martínez, Leobardo	PRI	61	Dip.TyPS	2009-2012	CTM
Ledesma Magaña, Israel Reyes	PRI	61	Dip.TyPS	2009-2012	CMS
Monroy Estrada, Amador	PRI	61	Dip.TyPS	2009-2012	CTC
De los Cobos Silva, José Gerardo	PAN	61	Dip.TyPS	2009-2012	
González Ulloa, Nancy	PAN	61	Dip.TyPS	2009-2012	
Ramírez Bucio, Arturo	PAN	61	Dip.TyPS	2009-2012	
Hernández Juárez, Francisco	PRD	61	Dip.TyPS	2009-2012	UNT
Herrera Martínez, Jorge	PVEM	61	Dip.TyPS	2009-2012	
Acosta Naranjo, Guadalupe	PRD	61	Dip.TyPS	2009-2012	
Callejas Arroyo, Juan Nicolás	PRI	61	Dip.TyPS	2009-2012	SNTE
Flores Morales, Víctor Félix	PRI	61	Dip.TyPS	2009-2012	STFRM
Gutiérrez Fragoso, Valdemar	PAN	61	Dip.TyPS	2009-2012	SNTSS
Hernández Pérez, David	PRI	61	Dip.TyPS	2009-2012	CROC
Lara Lagunas, Rodolfo	PRD	61	Dip.TyPS	2009-2012	
Madrigal Díaz, César Octavio	PAN	61	Dip.TyPS	2009-2012	
Muñoz Ledo, Porfirio	PT	61	Dip.TyPS	2009-2012	
Neyra Chávez, Armando	PRI	61	Dip.TyPS	2009-2012	CTM
Parra Becerra, María Felicitas	PAN	61	Dip.TyPS	2009-2012	

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Pina Olmedo, Laura	PVEM	61	Dip.TyPS	2009-2012	
Porras Valles, Gloria	PRI	61	Dip.TyPS	2009-2012	CROC
Quiroz Cruz,, Sergio Lorenzo	PRI	61	Dip.TyPS	2009-2012	STPRM
Rivera de la Torre, Reginaldo	PRI	61	Dip.TyPS	2009-2012	CNC
Sánchez Romero, Norma	PAN	61	Dip.TyPS	2009-2012	Coparmex
Télliz González, Ignacio	PAN	61	Dip.TyPS	2009-2012	
Velázquez y Llorente, Julián Francisco	PAN	61	Dip.TyPS	2009-2012	
Zapata Lucero, Ana Georgina	PRI	61	Dip.TyPS	2009-2012	CTM
Del Toro del Villa, Tomás	PAN	60	Dip.TyPS	2006-2009	UNT
Sandoval Munguía, Juan Manuel	PAN	60	Dip.TyPS	2006-2009	FNS ProSolidaridad
Sánchez Gil, Carlos René	PAN	60	Dip.TyPS	2006-2009	
Almazan González, José Antonio	PRD	60	Dip.TyPS	2006-2009	SME
Almonte Borja, Ramón	PRD	60	Dip.TyPS	2006-2009	JLCA GRO
Velasco Pérez, Juan Carlos	PRI	60	Dip.TyPS	2006-2009	CTM
Dávila Esquivel, Humberto	NA	60	Dip.TyPS	2006-2009	SNTE
Aguilar Diego	PRI	60	Dip.TyPS	2006-2009	CTM
Aldana Prieto, Luis Ricardo	PRI	60	Dip.TyPS	2006-2009	SNTRPM
Barba Hernández, Alfredo	PRI	60	Dip.TyPS	2006-2009	CROC
Berber Martínez, Antonio	PAN	60	Dip.TyPS	2006-2009	

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Collado Lara, Beatríz	PAN	60	Dip.TyPS	2006-2009	Altamira
Flores Sandoval, Patricio	PRI	60	Dip.TyPS	2006-2009	SITATYR
Fraile García, Francisco Antonio	PAN	60	Dip.TyPS	2006-2009	
Gutiérrez Aguilar Miguel Ángel	PAN	60	Dip.TyPS	2006-2009	
Gutiérrez Calzadilla, José Luis	PRD	60	Dip.TyPS	2006-2009	STUNAM
Ibarra Franquez, Sonia Nohelia	PRD	60	Dip.TyPS	2006-2009	CODUC
Leyva Piñon, Ana Yurixi	PRD	60	Dip.TyPS	2006-2009	
Muñoz Serna, Rogelio	PRI	60	Dip.TyPS	2006-2009	CTC
Ortiz Magallón, Rosario Ignacia	PRD	60	Dip.TyPS	2006-2009	STRM
Pedrozo Castillo, Adrián	PRD	60	Dip.TyPS	2006-2009	STUNAM
Ramírez Stabros, Jesús	PRI	60	Dip.TyPS	2006-2009	ASPA
Ramírez Villarreal, Gustavo	PAN	60	Dip.TyPS	2006-2009	
Reyes López, Carlos Armando	PAN	60	Dip.TyPS	2006-2009	Coparmex
Rivero Rivero, Rolando	PAN	60	Dip.TyPS	2006-2009	CANACINTRA
Román Isidoro, Demetrio	PAN	60	Dip.TyPS	2006-2009	
Velasco Rodríguez, Verónica	PVEM	60	Dip.TyPS	2006-2009	
Burgos García, Enrique	PRI	59	Dip.TyPS	2003-2006	CTM
Larios Rivas, Graciela	PRI	59	Dip.TyPS	2003-2006	CTM

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Quiroga Tamez, Mayela María de Lourdes	PRI	59	Dip. TyPS	2003-2006	CNOP
Álvarez Mata, Sergio	PAN	59	Dip. TyPS	2003-2006	FEPM
Mendoza Flores, María del Carmen	PAN	59	Dip. TyPS	2003-2006	
Rodríguez Fuentes, Agustín	PRD	59	Dip. TyPS	2003-2006	STUNAM
Ávila Nevarez, Pedro	PRI	59	Dip. TyPS	2003-2006	CNOP
Flores Morales, Víctor Félix	PRI	59	Dip. TyPS	2003-2006	STFRM
García Ayala, Marco Antonio	PRI	59	Dip. TyPS	2003-2006	FSTSE
García Ortiz, José	PRI	59	Dip. TyPS	2003-2006	CROM
Grajales Palacios, Francisco	PRI	59	Dip. TyPS	2003-2006	STFRM
Mireles Morales, Carlos	PRI	59	Dip. TyPS	2003-2006	CROC
Neyra Chávez, Armando	PRI	59	Dip. TyPS	2003-2006	CTM
Pavón Vinales, Pablo	PRI	59	Dip. TyPS	2003-2006	STPRM
Posadas Lara, Sergio Arturo	PRI	59	Dip. TyPS	2003-2006	STPRM
Rodríguez Rocha, Ricardo	PRI	59	Dip. TyPS	2003-2006	SNTMMSSRM
Cortés Mendoza, Marko Antonio	PAN	59	Dip. TyPS	2003-2006	
Eppen Canales, Blanca	PAN	59	Dip. TyPS	2003-2006	
Flores González, Francisco	PAN	59	Dip. TyPS	2003-2006	Pemex Refinación
Pasta Munuzuri, Ángel	PAN	59	Dip. TyPS	2003-2006	CANACINTRA
Puelles Espina, José Felipe	PAN	59	Dip. TyPS	2003-2006	

Legislador	Partido	Legislatura	Cámara	Periodo	Organización/personaje
Alonso Raya, Agustín Miguel	PRD	59	Dip.TyPS	2003-2006	SNTE
Carrillo Soberón, Francisco Javier	PRD	59	Dip.TyPS	2003-2006	SME
Cruz Martínez, Tomás	PRD	59	Dip.TyPS	2003-2006	
Franco Hernández, Pablo	PRD	59	Dip.TyPS	2003-2006	SHCB
Pérez Medina, Juan	PRD	59	Dip.TyPS	2003-2006	SNTE
Espino Arévalo, Fernando	PVEM	59	Dip.TyPS	2003-2006	SNTSTC
Aréchiga Santamaría, José Guillermo	Ind.	59	Dip.TyPS	2003-2006	SNTE
Ramírez Gamero, José	PRI	58	Dip.TyPS	2000-2003	CTM
Ruiz Ángeles, Roberto	PRI	58	Dip.TyPS	2000-2003	CROC
Camacho Galván, Hugo	PAN	58	Dip.TyPS	2000-2003	CANACINTRA
Gloria Morales, José Antonio	PAN	58	Dip.TyPS	2000-2003	
Duarte Ramírez, Manuel	PRD	58	Dip.TyPS	2000-2003	
Aguilar Borrego, Enrique Alonso	PRI	58	Dip.TyPS	2000-2003	CNOP
Anderson Nevarez, Hilda Josefina Amalia	PRI	58	Dip.TyPS	2000-2003	CTM
Gonzalez Guzmán, Rodolfo Gerardo	PRI	58	Dip.TyPS	2000-2003	CROM
Gracia Sánchez, Roque Joaquín	PRI	58	Dip.TyPS	2000-2003	STPRM
Leyva Mendivil, Juan	PRI	58	Dip.TyPS	2000-2003	Alcano
López González, Francisco Javier	PRI	58	Dip.TyPS	2000-2003	

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
López Hernández, Rafael	PRI	58	Dip. TyPS	2000-2003	SUTERM
Maldonado Aguilar, Sergio	PRI	58	Dip. TyPS	2000-2003	
Ramos Rodríguez, Enrique	PRI	58	Dip. TyPS	2000-2003	CTM
Romero Deschamps, Carlos Antonio	PRI	58	Dip. TyPS	2000-2003	STPRM
Vital Ramírez, Benito	PRI	58	Dip. TyPS	2000-2003	SITIASRM
Aceves Pérez, Jaime	PAN	58	Dip. TyPS	2000-2003	SUTERM
Castro y del Valle, Manuel	PAN	58	Dip. TyPS	2000-2003	
Martínez Macías, Martha Patricia	PAN	58	Dip. TyPS	2000-2003	Laicos
Méndez Alarcón, Héctor	PAN	58	Dip. TyPS	2000-2003	
Novalés Arellano, José Luis	PAN	58	Dip. TyPS	2000-2003	STyPS
Paniagua Jiménez, Ramón	PAN	58	Dip. TyPS	2000-2003	
Ramírez Cabrera, Francisco	PAN	58	Dip. TyPS	2000-2003	
Romo Castellón, María Teresa de Jesús	PAN	58	Dip. TyPS	2000-2003	
Sánchez Rodríguez, Alfonso	PAN	58	Dip. TyPS	2000-2003	
Urdapilleta Núñez, Jorge	PAN	58	Dip. TyPS	2000-2003	
Tapia Medina, María del Rosario	PRD	58	Dip. TyPS	2000-2003	SNTE
Salazar González, Concepción	PVEM	58	Dip. TyPS	2000-2003	
Cervantes Rivera, Jaime	PT	58	Dip. TyPS	2000-2003	Molpez AC

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Calleja Castañón, Juan Moisés	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM
González Ortiz, Juana	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM
Ponce Ortega, Francisco Javier	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM
Paz Zarza, Javier	PAN	57	Dip.TyPS	1997-2000	Fox
Hernández Beltrán, Rosalío	PRD	57	Dip.TyPS	1997-2000	CIT
Santillán Viveros, Enrique	PRD	57	Dip.TyPS	1997-2000	SME
Aguilar Acuña, Diego	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM
Carreto Fernández de Lara, Víctor Manuel	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	SUTERM
Carrillo Zavala, Alfonso	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM
De la Cruz Moreno, María Adelaida	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM
Enríquez González, José Luis	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM
González Cuevas, Isaías	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CROC
González Machuca, Héctor Rodolfo	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM
Martínez Ortega, Jesús Francisco	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM
Velázquez Jaacks, Luis	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM
Villalobos Saenz, Jesús José	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM
Zapata García, Jorge Doroteo	PRI	57	Dip.TyPS	1997-2000	CTM

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Baltazar Segura, María de la Soledad	PAN	57	Dip. TyPS	1997-2000	
Contreras Rivera, Martín	PAN	57	Dip. TyPS	1997-2000	STPRM
Frausto Ortiz, José Ángel	PAN	57	Dip. TyPS	1997-2000	
Jasso Silva, José Armando	PAN	57	Dip. TyPS	1997-2000	SUTCyDSA
Monjarás Hernández, Raúl	PAN	57	Dip. TyPS	1997-2000	USEM
Perales Meléndez, Abelardo	PAN	57	Dip. TyPS	1997-2000	
Fragoso López, Claudia Carmen	PRD	57	Dip. TyPS	1997-2000	SNTSEDUE
Hernández Correa, Joaquín Antonio	PRD	57	Dip. TyPS	1997-2000	STPRM
Mirón Lince, Benito	PRD	57	Dip. TyPS	1997-2000	SUTAUR ¹⁰⁰
Pineda Castillo, César Agustín	PRD	57	Dip. TyPS	1997-2000	COCEI
Rojas Chávez, Luis	PRD	57	Dip. TyPS	1997-2000	STRM
Lavara Mejía, Gloria Angela Bertha	PVEM	57	Dip. TyPS	1997-2000	
Maciel Ortiz, María Mercedes	PT	57	Dip. TyPS	1997-2000	
Gómez Urrutia, Napoleón	MORENA	64	Sen. TyPS	2018-2021	SNTMMSSRM
Aceves del Olmo, Carlos Humberto	PRI	64	Sen. TyPS	2018-2021	CTM
Mercado, Patricia	MC	64	Sen. TyPS	2018-2021	
Gutiérrez Castorena, Daniel	MORENA	64	Sen. TyPS	2018-2021	UAA
Piña Gudiño Blanca, Estela	MORENA	64	Sen. TyPS	2018-2021	

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Trasviña Waldenrath, Jesús Lucía	MORENA	64	Sen.TyPS	2018-2021	
Haces Barba, Miguel	MORENA	64	Sen.TyPS	2018-2021	CATEM
Hernández Mora, Minerva Citlalli	MORENA	64	Sen.TyPS	2018-2021	
López Rabadan, Kenia	PAN	64	Sen.TyPS	2018-2021	
Martínez Simón, Mayuli Latifa	PAN	64	Sen.TyPS	2018-2021	
Rubio Márquez, Vanessa	PRI	64	Sen.TyPS	2018-2021	Meade J.A.
Ostoa Ortega, Aníbal	MORENA	64	Sen.TyPS	2018-2021	SNTE
Salgado García, Nestora	MORENA	64	Sen.TyPS	2018-2021	CRAC PC
Maceda Luna, Omar Obed	PRD	64	Sen.TyPS	2018-2021	
Mora Arellano, Elvia Marcela	PES	64	Sen.TyPS	2018-2021	
Chico Herrera, Miguel Ángel	PT /PRI antes de 2017	63	Sen.TyPS	2015-2018	CNOP
Lozano Alarcón, Javier	PAN	63	Sen.TyPS	2015-2018	
Fernández Fuentes, Luis Humberto	PT	63	Sen.TyPS	2015-2018	UNT
González Cuevas, Isaías	PRI	63	Sen.TyPS	2015-2018	CROC
Neyra Chávez, Armando	PRI	63	Sen.TyPS	2015-2018	CTM
Dávila Fernández, Adriana	PAN	63	Sen.TyPS	2015-2018	
Medina Ramírez, Tereso	PRI	63	Sen.TyPS	2015-2018	CTM
Gándara Camou, Ernesto	PRI	62	Sen.TyPS	2012-2015	
Lozano Alarcón, Javier	PAN	62	Sen.TyPS	2012-2015	

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Barrales Magdaleno, María Alejandra	PRD	62	Sen.TyPS	2012-2015	ASSA
González Cuevas, Isaías	PRI	62	Sen.TyPS	2012-2015	CROC
Neyra Chávez, Armando	PRI	62	Sen.TyPS	2012-2015	CTM
Pedroza Gaitán, César Octavio	PAN	62	Sen.TyPS	2012-2015	Coparmex
Mayans Canabal, Humberto Domingo	PRI	62	Sen.TyPS	2012-2015	
Aceves del Olmo, Carlos Humberto	PRI	61	Sen.TyPS	2009-2012	CTM
Rodríguez y Pacheco, Alfredo	PRI	61	Sen.TyPS	2009-2012	
Gómez Nucamendi, Ericel	PAN	61	Sen.TyPS	2009-2012	FSTSE
Bueno Torio, Juan	MC	61	Sen.TyPS	2009-2012	AIEVAC
Gutiérrez Zurita, Dolores del Carmen	PAN	61	Sen.TyPS	2009-2012	
Castelo Parada, Javier	PRD	61	Sen.TyPS	2009-2012	Coparmex
Pacheco Rodríguez, Ricardo Fidel	PRI	61	Sen.TyPS	2009-2012	CTM
Aceves del Olmo, Carlos Humberto	PRI	60	Sen.TyPS	2006-2009	CTM
Rodríguez y Pacheco, Alfredo	PAN	60	Sen.TyPS	2006-2009	
Pacheco Rodríguez, Ricardo Fidel	PRI	60	Sen.TyPS	2006-2009	CTM
Bueno Torio, Juan	PAN	60	Sen.TyPS	2006-2009	AIEVAC
Castelo Parada, Javier	PAN	60	Sen.TyPS	2006-2009	Coparmex

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
García Zalvidea, José Luis Máximo	PRD	60	Sen.TyPS	2006-2009	Best Day
Zapata García, Jorge Doroteo	PRI	59	Sen.TyPS	2003-2006	CTM
Fraile García, Francisco Antonio	PAN	59	Sen.TyPS	2003-2006	
Melgoza Radillo, Rafael	PRD	59	Sen.TyPS	2003-2006	SNTMMSSRM
Aldana Prieto, Luis Ricardo	PRI	59	Sen.TyPS	2003-2006	STPRM
Bojorquez Mungaray, Francisco	PRI	59	Sen.TyPS	2003-2006	CTM
Gamboa Patrón, Emilio Antonio	PRI	59	Sen.TyPS	2003-2006	
Morgan Álvarez, Rafael Gilberto	PAN	59	Sen.TyPS	2003-2006	
Xicoténcatl Reynoso, Marco Antonio	PAN	59	Sen.TyPS	2003-2006	
Burgos Ochoa, Leticia	PRD	59	Sen.TyPS	2003-2006	
Navarro Quintero, Miguel Ángel	PRD	59	Sen.TyPS	2003-2006	CNOP
De la Vega García, Netzahualcóyotl	PRI	58	Sen.TyPS	2000-2003	CTM
Fraile García, Francisco Antonio	PAN	58	Sen.TyPS	2000-2003	
Aldana Prieto, Luis Ricardo	PRI	58	Sen.TyPS	2000-2003	STPRM
Fernández Rodríguez, Marco Antonio	PRI	58	Sen.TyPS	2000-2003	SUTERM
Gamboa Patrón, Emilio Antonio	PRI	58	Sen.TyPS	2000-2003	

Legislador	Partido	Legis- latura	Cámara	Periodo	Organización/ personaje
Morgan Álvarez, Rafael Gilberto	PAN	58	Sen.TyPS	2000-2003	
Xicoténcatl Reynoso, Marco Antonio	PAN	58	Sen.TyPS	2000-2003	
Ortega Martínez, José de Jesús	PRD	58	Sen.TyPS	2000-2003	
Salazar Sáenz, Francisco Javier	PAN	57	Sen.TyPS	1997-2000	CONTU
Garavito Elías, Rosa Albina	PRD	57	Sen.TyPS	1997-2000	
Salgado Macedonio, José Félix	PRD	57	Sen.TyPS	1997-2000	
Camarena Castro, Porfirio	PRI	57	Sen.TyPS	1997-2000	CTM
España Morales, Crescenciano	PRI	57	Sen.TyPS	1997-2000	CTM
Gordillo Morales, Elba Esther	PRI	57	Sen.TyPS	1997-2000	SNTE
Larios Rivas, Graciela	PRI	57	Sen.TyPS	1997-2000	CTM
Lizama Garma, Lizandro	PRI	57	Sen.TyPS	1997-2000	SUTERM
López Tijerina, Jorge Guadalupe	PRI	57	Sen.TyPS	1997-2000	SNTE
Montalvo Medellín, Manuel	PRI	57	Sen.TyPS	1997-2000	SUTERM
Romero Deschamps, Carlos Antonio	PRI	57	Sen.TyPS	1997-2000	STPRM
Saucedo Pérez, Mario Gilberto	PRD	57	Sen.TyPS	1997-2000	SMTCRETI

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo Rodríguez, Carlos, “Precarización laboral y legitimación del modelo económico y político. Iquique-Chile, como caso de estudio”, *Gaceta Laboral*, Venezuela, vol. 17, núm. 1, enero-abril, 2011. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33618656002.pdf>
- Acosta Reveles, Irma Lorena, “¿Flexibilidad salarial y la precarización del empleo en la agricultura latinoamericana?”, *Espacio abierto*, Venezuela, vol. 20, núm. 4, octubre-diciembre, 2011. <https://www.redalyc.org/pdf/122/12220531004.pdf>
- ACTRAV, *Estándares básicos para hablar de trabajo decente*, OIT, 2012. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf
- Alcalde Justiniani, Arturo et al., *Ley Federal del Trabajo, reformas 2019. Comentada*, México, Porrúa, 2019.
- _____, “La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral”, en José Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, UNAM/Grupo Parlamentario del PRD; Cámara de Diputados; Congreso de la Unión; LX Legislatura, 2007.
- Anguiano Orozco, Arturo y Rosario Ortiz Magallón, “Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo”, *El Cotidiano*,

- México, número 182, noviembre-diciembre, 2013. <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/18210.pdf>
- Aparicio F., Javier y Joy Langston, “Committee Leadership Selection without Seniority: The Mexican Case”, en Documentos de Trabajo del CIDE, México, núm. 217, 2009.
- Becerril, Andrea, “Reclamos en el Senado entre Flores y Aceves del Olmo por control del CT”, *La Jornada*, México, 25 de julio de 2019. <https://www.jornada.com.mx/2019/07/25/politica/012n1p0l>
- Bensusán Areous, Graciela (coord.) et al., *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, México, UAM-Porrúa, 2006.
- Bensusán Areous, Graciela, *El modelo mexicano de regulación laboral*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fundación Friedrich Ebert, Flacso, Plaza y Valdez, 2000.
- Boutiller, Shophie y Beatriz Castilla-Ramos “La precarización del mercado de trabajo: análisis desde Europa y América Latina y el Caribe”, *SCielo*, México, vol. 18, núm. 71, enero-marzo, 2012. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252012000100009
- Bouzas Ortiz, Alfonso y Germán Reyes Gaytán, *Análisis sucinto de los tópicos más importantes de las propuestas de reforma laboral PAN, PRD y PRI*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2011.
- Burgoa, Francisco, “Opinión: la iniciativa preferente, ¿oxígeno ante la falta de acuerdos?”, *Expansión*, México, 2012. <https://expansion.mx/opinion/2012/09/24/opinion-la-iniciativa-preferente-oxigeno-ante-la-falta-de-acuerdos>
- Calva, José Luis, *Más allá del neoliberalismo, Opciones del cambio global*, Plaza & Janés, México, 2000.
- _____, *Más allá del neoliberalismo. Opciones dentro del cambio global*, México, Plaza & Janés, 2000.
- Celler, Emanuel, “Groups in Congress”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Sep., 1958, Vol. 319, Unofficial Government: Pressure Groups and Lobbies, pp. 1-9.

- CIDAC, “La iniciativa preferente: una primera evaluación”, México, 2012, <http://cidac.org/la-iniciativa-preferente-una-primer-avaluacion/>
- Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, 310ª reunión, Ginebra, Suiza, 2011.
- Consejo Económico y Social, “Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con los artículos 16 y 17 del pacto”, *Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Organización de las Naciones Unidas, 2006. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=5
- _____, *Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Organización de las Naciones Unidas, 2016. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2FMEX%2F5-6&Lang=es
- Cruz Serrano, Noé, “CTM aceptará reforma laboral que se apruebe” en *El Universal*, 24 de abril 2019. <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/ctm-acceptara-reforma-laboral-que-se-apruebe>
- De Buen Lozano, Néstor, et al., *Reforma laboral, Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, México, UNAM, 2003.
- De Buen Lozano, Néstor, “Prólogo a cambio de una aportación no hecha”, *Democracia Sindical*, Instituto de Investigaciones Económicas UNAM, México, 2001.
- Diario Oficial de la Federación*, 01/5/1980.
- _____, 18/8/2031.
- _____, 6/9/2029.
- _____, 01/05/2019.
- _____, 04/04/2018.
- _____, 30/11/2012.
- _____, *Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes*, 31/07/2019.

- Ermida, Oscar y Natalia Colotuzzo, *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Perú, Organización Internacional del Trabajo-Proyecto FSAL, 2009.
- Espino, Amor, *Introducción a la mediación familiar*, España, octubre de 2014. <http://docplayer.es/11329748-Introduccion-a-la-mediacion-familiar-alicante-octubre-2014-amor-espino.html>
- Faust, Katherine, “Las redes sociales en las ciencias sociales y del comportamiento”, en Jorge Gil y Samuel Schmidt, *Análisis de Redes Sociales: aplicaciones en Ciencias Sociales*, IIMAS, UNAM, México, 2002, pp 1-14.
- Fernández Arras, Arturo, “Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI”, *Libertad sindical*, México, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM/AFL-CIO y otras, 1999.
- Fleck, Susan y Constance Sorrentino, “Employment and unemployment un Mexico’s labor force”, *Montbly Labor Reviw*, noviembre de 1994.
- Gaceta parlamentaria* de la Cámara de Diputados, 20/01/2003.
- _____, 05/04/2011.
- _____, 1/11/2002.
- _____, 10/03/2011.
- _____, 28/03/2011.
- Gaceta parlamentaria*, año XXII, número 5175-III, 11/12/2018. <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2018/dic/20181211-III.html#Iniciativa10>
- _____, año XXII, número 5185, 22/12/2018. <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2018/dic/20181222.html>
- _____, año XXII, número 5197-II, 15/01/2019. <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2019/ene/20190115-II.html>
- _____, Exposición de motivos, 04/09/2012. <http://gaceta.diputados.gob.mx/>
- Garita Alonso, Arturo, et al. (s/a), Comisiones en la Cámara de Senadores, México, Senado de la República, p.110.
- Gómez Valle, José de Jesús, “El cabildeo al Poder Legislativo en México:

- origen y evolución” revista Espiral, Estudios sobre Estado y sociedad, vol. XIV núm. 42, mayo / agosto de 2008, pp. 97-124.
- Gormley William T., “A Test of the Revolving Door Hypothesis at the FCC”, *American Journal of Political Science*, vol. 23, núm. 4, noviembre de 1979, pp.665-683.
- González, Susana, “Millonarios responsables de la crisis de 2008-09 incrementaron más su riqueza: Andy Robinson”, *La Jornada*, México, 6 de abril de 2014, <https://www.jornada.com.mx/2014/04/06/economia/024n1eco>
- Gozianil, Osvaldo, *Formas alternativas para la resolución de conflictos, en La justicia entre dos épocas*, Argentina, Platense, 1995.
- Hernández Cervantes, Aleida, “Diagnóstico del trabajo en el contexto de la globalización económica: el caso de México”, *Economía Informa*, Facultad de Economía UNAM, México, núm. 375, julio-agosto de 2012.
- Instituto Mexicano del Seguro Social, *Memoria Estadística*, México, 2019. <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2019>
- Iniciativa del PRI, 06/01/2011.
- _____, 21/12/2010.
- _____, 29/10/2010.
- Iniciativa fechada el 31/09/2012.
- Iniciativa presentada el 25/03/2012.
- Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, *Estadística Judicial*, www.juntalocal.df.gob.mx/oip/transparencia%20.../ART17_F_1_f.xls
- Kingdom, John W. *Agendas, Alternatives, and Public Policies*, Estados Unidos de América, The University of Michigan, 2010, p.23.
- Knoke, David (2003), *Political Networks: The Structural Perspective*. Cambridge University Press, primera edición 1994.
- Lacavex, María y Yolanda Sosa, *La reforma laboral en México*, Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2007. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/41.pdf>

- Lañas Junco, Sergio y José Alfonso Bouzas Ortiz, “El trabajo desde el punto de vista de la organización en *Perspectivas del trabajo en México*, México, Instituto de Investigaciones Económicas UNAM, p. 256.
- Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación* 1/4/1970.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, UAM-Azcapotzalco-Miguel Ángel Porrúa, México, 2002, p. 65.
- Marin, Alexandra y Barry Wellman, “Social Network Analysis: An Introduction”, en J. Scott y P. J. Carrington, *The SAGE Handbook of Social Network Analysis*, 2014 pp. 11-25. Londres, SAGE Publications Ltd doi: 10.4135/9781446294413.n2
- Millones Espinosa, Mario Alejandro, “Límites del trabajo decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina”, *Gaceta Laboral*, Venezuela, vol. 18, núm. 1, enero-abril, 2012. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33622312004.pdf>
- Monterrosa, Fátima, “Revelan ingresos millonarios de Víctor Flores, líder del Sindicato de Ferrocarrileros”, Televisa, 28 de febrero de 2019. <https://noticieros.televisa.com/ultimas-noticias/revelan-ingresos-millonarios-victor-flores-lider-stfrm/>
- Mora Salas, Minor, “Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado”, *Revista de Ciencias Sociales*, Costa Rica, vol. II, núm. 108, 2005. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310803.pdf>
- Nacif, Benito, “El fortalecimiento de las comisiones”, primer ciclo de mesas redondas. Reformas urgentes al marco jurídico del Congreso mexicano, Comisión de Reglamentos y Prácticas Parlamentarias, Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2004, 85.
- OCDE, México, *¿cómo va la vida?*, 2019, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>
- OIT, *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)* núm. 102, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1952.

- _____, *Recomendación sobre la relación de trabajo (R-198)*, Ginebra, 2006, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument
- ONU, *Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCES-CR.aspx>
- Pinto Neida, Miranda, *Gestión de conflictos en la comunidad y la Mediación Comunitaria como vía alternativa de resolución*, Tesis de Trabajo Social, Julio, 2016.
- Presidencia de la República, México, 2016. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87480/LEY_FEDERAL_DEL_TRABAJO.pdf
- Proyecto de reforma al ordenamiento jurídico laboral presentado por el Grupo Parlamentario del PAN 12/07/1995.
- Redacción, “Víctor Flores, acusado de desfalcos y fraudes, se reelige en el sindicato que mantiene desde 1995”, *Sin Embargo*, México, 7 de noviembre de 2018. <https://www.sinembargo.mx/07-11-2018/3494874>
- Reygadas, Luis *et al.*, *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México, 2011.
- s/a, “US House speaker: No vote on new NAFTA till Mexico reforms labor law.” En Agencia EFE, Estados Unidos de Norteamérica, 2 de abril de 2019. <https://www.efe.com/efe/english/world/us-house-speaker-no-vote-on-new-nafta-till-mexico-reforms-labor-law/50000262-3942470>
- Senado de la República, *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la ley del instituto federal de conciliación y registro laborales*, México, 2017. https://infosen.senado.gob.mx/sgssp/gaceta/63/3/2017-12-07-1/assets/documentos/Inic_Justicia-Laboral_07122017.pdf
- SLIDESHARE, 2019. <https://www.slideshare.net/elnidodelseguro/captulo-23-laboral-en-espaol-tmec>
- Solís, D., “¿Qué intereses se representan en el Congreso? Legisladores mexicanos con antecedentes en grupos de interés, 2006-2015”,

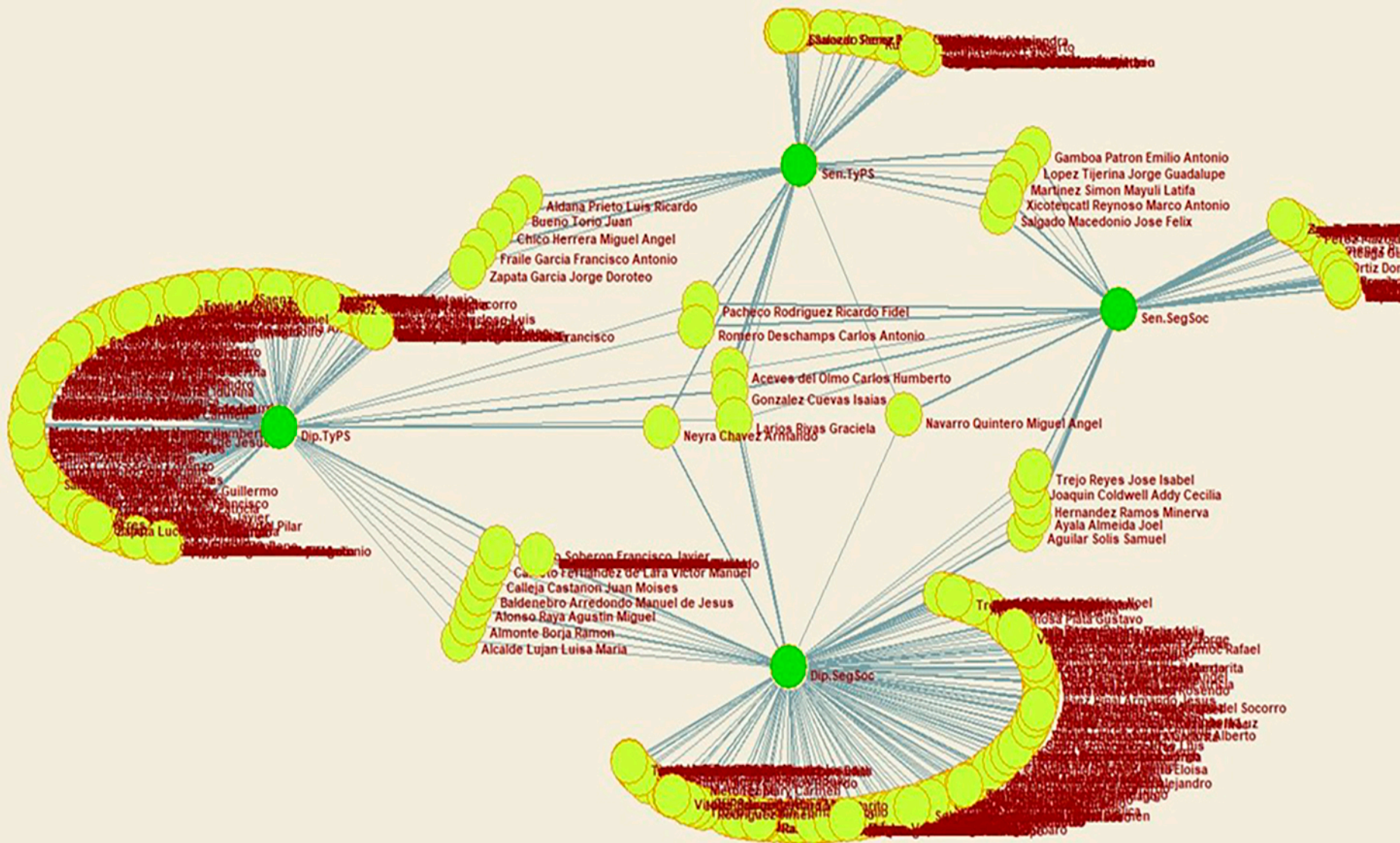
- Perfiles Latinoamericanos*, vol. 27, núm. 53. México, 2019, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, doi: 10.18504/pl2753-013-2019
- STPS, *Hacia una reforma laboral para la productividad y la previsión social*, México, 2009.
- _____, *Panorama Laboral 2007-2008*, México, http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/discursos07/21_NOV_stps.htm
- Tello, Carlos, *Sobre la desigualdad en México*, México, Facultad de Economía UNAM, 2010.
- Tsebelis, George, “¿Jugadores de veto y cambio constitucional, ¿se puede desbloquear la constitución de Pinochet?”, *Política y Gobierno*, vol. XXV, número 1, primer semestre de 2018.
- Verspaandonk, Rose, “Outsourcing-For and Against”, *Politics and Public Administration Group*, Parlamento de Australia, 2001. http://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/Publications_Archive/CIB/cib0001/01CIB18#Major
- Villarreal, René y Rocio de, Villarreal, *La apertura de México y la paradoja de la competitividad: hacia un modelo de competitividad sistémica*, México, Océano, 1977.
- White House, *Executive Order on the Establishment of the Interagency Labor Committee for Monitoring and Enforcement Under Section 711 of the USMCA Implementation Act*, Estados Unidos, 28 de abril de 2020. [https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/executive-order-establishment-interagency-labor-committee-monitoring-enforcement-section-711-usmca-implementation-act/#:~:text=The%20Interagency%20Labor%20Committee%20for%20Monitoring%20and%20Enforcement%20\(Committee\)%20is,Mexico's%20labor%20reform%2C%20and%20to](https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/executive-order-establishment-interagency-labor-committee-monitoring-enforcement-section-711-usmca-implementation-act/#:~:text=The%20Interagency%20Labor%20Committee%20for%20Monitoring%20and%20Enforcement%20(Committee)%20is,Mexico's%20labor%20reform%2C%20and%20to)

Las imágenes que se presentan en este documento son acercamientos a las distintas redes de actores que han influido en el proceso legislativo en materia de trabajo en México. Algunas aparecen cortadas de los bordes y la razón estriba en que son perspectivas de una red compleja que, si viéramos en su totalidad, se perderían los nombres y vínculos entre sí por la inmensa cantidad de actores considerados que han estado implicados en el debate legislativo laboral a lo largo de más de 20 años.

Con estos acercamientos nos centramos en las partes más significativas de la red, donde están los actores con un mayor número de vínculos o que por la naturaleza de sus relaciones, son nodos centrales. Al final del libro están incluidas las tablas con los actores y las instituciones más importantes que fueron consideradas para elaborar la estructura de las distintas imágenes presentadas.

No obstante, la mejor forma de explorar las múltiples perspectivas de una red es de forma directa en el software utilizado. A este propósito y con la intención de que las y los interesados puedan replicar las redes, pueden escribir al correo alan.oramirezo@gmail.com para obtener los archivos en formato txt. con los cuales pueden visualizar y manipular las estructuras.

Red. Legisladores miembros de las comisiones de Trabajo y Previsión Social y Seguridad Social.
Cámara de Diputados y Senadores (1997-2021) p. 103



Red acercamiento. Legisladores miembros de las comisiones de Trabajo y Previsión Social y Seguridad Social. Cámara de Diputados y Senadores (1997-2021) p. 104

