

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 2009

(Recibido: junio/2010 – aprobado: septiembre/2010)

Itzel Solís Domínguez*

65

Resumen

El 9 de febrero de 2009, Javier Lozano puso en la mesa una nueva iniciativa de reforma a la LFT (Ley Federal del Trabajo). Esta iniciativa recogió todas las anteriores, en ella se observó claramente la implementación de las políticas neoliberales. Esta propuesta buscaba que por fin se dieran las condiciones laborales que permitan la polarización del ingreso, a través de la productividad, la flexibilización y con una menor intervención del Estado en dicha Ley. La completa modificación de un capítulo que realizó el PRD y que estaría dedicado a la productividad es retomada. También se retomó el periodo de prueba y de capacitación inicial que planteó el PAN.

En este trabajo se analizan las modificaciones a los artículos más relevantes de la legislación laboral vigente; posteriormente, se presenta el análisis de un estudio de caso realizado en una empresa mexicana que radica en la Ciudad de México.

Palabras clave: legislación laboral, productividad, mercado de trabajo.

Clasificación JEL: J38, J52, J53, J58

Introducción

La Ley Federal del Trabajo se emite, para toda la República Mexicana, por primera vez en 1931 y fue sustituida por la de 1970 que es la que actualmente rige a nuestra sociedad. Durante casi un siglo se han hecho varios intentos fallidos por modificar el marco laboral a beneplácito del capital nacional e internacional.

A principios de 2010 fue publicada la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo planteada por el Secretario del Trabajo Javier Lozano.

* Alumna de la Licenciatura en Economía de la UAM, Unidad Azcapotzalco. Correo electrónico: itzeljohanna@hotmail.com

En este trabajo se analiza la Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo planteada por Javier Lozano en 2009 donde abarcará: los contratistas, los periodos de capacitación inicial y periodo de prueba, la productividad, el salario, los derechos colectivos y la intervención de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Servicio Profesional de Carrera.

Además se presenta un estudio de caso que se realizó con la finalidad de observar si las condiciones bajo las cuales laboran los trabajadores son las que plantea la legislación laboral, si es que se cumple el marco legal y cómo son las condiciones de vida de los trabajadores con un salario de maquilador.

Ha sido evidente, durante el paso de los años, que los trabajadores están en contra de una nueva legislación laboral que implica la violación de sus derechos laborales. Los trabajadores defenderán, a costa de lo que sea, el carácter protector de la ley, la contratación colectiva, la estabilidad en el empleo, el derecho a huelga, entre otros. Sin embargo, en el lado opuesto, se ubican los que quieren y promueven la reforma a la legislación laboral, es decir, los empresarios. Estos últimos cuentan con el apoyo de instituciones y organismos dentro y fuera del país, quienes promueven la contratación temporal por horas con pago según la unidad de tiempo, suspensión de salarios caídos y vincular las remuneraciones salariales a la eficiencia y productividad, por mencionar algunas. Durante este trabajo se tomará en cuenta ambas posiciones para así hacer un análisis de todos estos puntos a favor y en contra de una reforma a la legislación laboral.

66

1. Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo

La legislación laboral está encargada de garantizar los derechos laborales de los trabajadores. Hasta 1982 el Estado se fundamenta en un acuerdo de colaboración entre los sindicatos y los capitalistas institucionales. De manera no oficial, el objetivo de la Ley Federal del Trabajo (LFT) fue no sólo velar por los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores, sino además garantizar la acumulación de capital. Es por esta razón que, después de 1982, los gobiernos neoliberales pretendieron modificar las funciones de la legislación laboral, violando en repetidas ocasiones y de formas diversas la LFT, por un lado, con reducciones de los derechos laborales y con nuevas formas neocorporativas de control sindical. Así, estas modificaciones persiguen un nuevo modelo de regulación laboral basado en la productividad, la flexibilidad, la movilidad funcional y geográfica, entre otras medidas. Por el otro y en lo que concierne a los sindicatos, buscan un modelo sindical más adecuado a las nuevas necesidades de acumulación capitalista, en donde se plantea a los sindicatos como organizaciones con intereses de sólo unos pocos. Esta nueva legislación laboral pretende dividir tanto como sea posible al conjunto de trabajadores, porque esta es una forma más sencilla de lidiar con ellos y por ende someterlos a los intereses del capital.

1.1 Primeras iniciativas de reforma de la LFT

En julio de 1995 el Partido Acción Nacional (PAN) plantea una iniciativa de reforma al artículo 123 constitucional, así como a la LFT. La razón, darle un mayor apoyo a los patrones

para que estos pudieran buscar una mayor apropiación de plustrabajo, al tiempo que habría flexibilidad para manejar a los recursos humanos.¹

Lo que buscaba, en lo particular, esta reforma era hacer de la productividad un asunto de interés social, la razón oculta es hacer más eficientes a los trabajadores, es decir, que trabajen a un ritmo que pueda asegurar una mayor apropiación de trabajo no retribuido y al mismo tiempo hacernos creer que a mayor trabajo mayor ingreso.

Pero no es la productividad la única medida planteada, también se menciona en el discurso el ampliar el número de trabajadores extranjeros en las empresas; el tan mencionado, hoy en día, periodo de prueba; añadir más facilidades a los patrones para poder despedir a los trabajadores sin que ellos tengan ninguna responsabilidad; flexibilización de los días de descanso obligatorio, según lo requiera el patrón y la propia empresa; alargar la jornada laboral, permitiendo que esta pueda ser de más de nueve horas; eliminar la antigüedad como principal factor para poder ascender de puesto; cancelación del derecho de huelga; entre otras.

En 1998 fue el Partido de la Revolución Democrática (PRD) quien propuso nuevamente una reforma al artículo 123 de la Constitución y a la LFT. Esta iniciativa era completamente neoliberal y estaba basada, al igual que la propuesta del PAN, en la productividad y la flexibilidad. En ella se planteó flexibilizar la jornada laboral diaria y con ello también se eliminaría el pago de las horas extras. Así, la jornada laboral se aumenta hasta diez horas. Asimismo, esto permite la eliminación la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y a la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades y sustituirlas por el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

La propuesta hecha por el PRD siguió la línea que plantea el PAN, ambas apuntaron a una completa flexibilización de la jornada laboral, así como a la productividad como fuente principal de beneficios.

Para el año 2002 el Secretario de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) Carlos Abascal Carranza plantea un proyecto de reforma de la LFT. Dicho proyecto retomó como objetivos centrales la flexibilización y la productividad. Sustituyó el término patrón por empleador, pretendiendo eliminar con ello a las clases sociales y poniéndolas desde el punto de vista neoliberal en condiciones de igualdad en el mercado. Y al no existir diferentes clases sociales ni sus conflictos, las normas de trabajo no deben estar encaminadas a conseguir el equilibrio ni la justicia social entre trabajadores y patrones. Este nuevo proyecto oficialmente mencionó que los intereses de los trabajadores y los patrones son intereses en común. Sin embargo, en el interior se deseó una subordinación de los trabajadores con respecto a los patrones y, por ende, a las necesidades de acumulación del capital. Se retomó el periodo de prueba y de capacitación inicial.

El 9 de febrero de 2009, Javier Lozano puso en la mesa una nueva iniciativa de reforma a la LFT. Esta iniciativa recogió todas las anteriores, en ella se observó claramente la im-

¹ Max Ortega y Ana Alicia Solís de Alba. “Gobierno panista y reforma de la legislación laboral”, en *Neoliberalismo y reforma de la legislación laboral*. Ciudad de México, Universidad Obrera de México, 2004. p.77.

plementación de las políticas neoliberales. Esta propuesta buscaba que por fin se dieran las condiciones laborales que permiten la polarización del ingreso, a través de la productividad, la flexibilización y con una menor intervención del Estado en dicha Ley. La completa modificación de un capítulo que realizó el PRD y que estaría dedicado a la productividad es retomado, y en él se observó como deseaban pagar los salarios con base en la productividad de los trabajadores.² También se retomó el periodo de prueba y de capacitación inicial que planteó el PAN. En general esta nueva Ley estuvo encaminada hacia la completa desregulación laboral. Provocando con ello una subordinación de los trabajadores con respecto al sistema de acumulación capitalista.

1.2 Iniciativa de reforma planteada por Javier Lozano

68

Durante décadas se han planteado varios intentos de reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT), argumentando que las necesidades del capital han ido cambiando y que por ello se requirió una nueva legislación laboral. Esta nueva legislación incluyó una flexibilización de la jornada laboral, vinculó no sólo los salarios sino también la vida de los trabajadores a la productividad, así como modificó todo el sistema de sindicalización, entre otras medidas.

Se presumía que el objetivo de la Ley Federal del Trabajo era velar por los intereses y derechos laborales de los trabajadores. Pero esto se hizo bajo un doble discurso, por un lado, para apoyar a los trabajadores en sus necesidades personales y laborales, y por el otro, para continuar asegurando la acumulación de capital. Podemos observar en esta iniciativa de reforma que no podemos ver a la fuerza de trabajo como otra mercancía dentro del mercado, sino mostrar como afectan estas medidas a los trabajadores, a sus familias y su ámbito de vida en general.

i) LFT como apoyo a las medidas de interés social

La iniciativa de reforma comienza modificando el artículo 2 y 5 donde ahora la LFT debe buscar el equilibrio de los factores de la producción, además de señalar que las disposiciones de la ley ya no son solamente de orden público, sino de interés social. De esta manera toda la ley sería llevada a cabo bajo la idea de buscar el interés social. Pero antes de proseguir con el análisis debemos preguntarnos ¿realmente se busca el interés social? ¿Interés social, para quién? ¿Acaso para unos cuantos?

Desde nuestra perspectiva se busca el interés social, pero de unos cuantos, de los que se encuentran en la punta de la pirámide social. Sin embargo, el discurso que se maneja en la iniciativa es hacernos creer que todo se llevará a cabo bajo acuerdos entre patrones y trabajadores, dichos acuerdos permitirán que los beneficios de todas las modificaciones sean repartidas de forma equitativa entre ambos polos. Es muy fácil perderse en ese discurso, porque

² Esta forma de trabajo es muy similar a la que Marx planteaba hace muchos años, donde veía al salario a destajo como la forma más apropiada para los capitalistas, porque así los patrones van a poder alargar la jornada laboral en la extensión que estos requieran y encogerla cuando el sistema así lo necesite.

lo manejan con demasiada inteligencia para que la sociedad pueda creer sus palabras. Cabe recalcar que la gran mayoría de las modificaciones no siguen esa línea en la realidad.

Hace muchos años se eliminaron los capataces, pero ahora con un simple parafraseo que se realiza en el artículo 11, estos vuelven. Lo logran modificando los nombres de los puestos de trabajo y haciéndolos representantes del patrón en sus áreas de responsabilidad, dándoles todo el derecho de poder realizar labores que antes eran exclusivas del patrón, por ejemplo, un administrador que obtiene el puesto de gerente.

ii) Contratistas

Un punto importante en esta nueva historia laboral son los contratistas. La iniciativa deslinda de responsabilidades a las empresas que se beneficien de estos. Ya que ahora los contratistas son quienes están obligados a respetar todas las condiciones laborales que deben existir para los trabajadores a su cargo.

La empresa que se beneficia sólo debe observar a lo lejos que esas condiciones se cumplan y en caso de que dichas condiciones no sean respetadas hacerse de la vista gorda. Lo hacen porque la sanción será para el contratista y no para ellos. La única obligación que tienen los patrones se encuentra antes de usar sus servicios, porque en ese momento deben verificar que la empresa contratista tenga las condiciones adecuadas para el trabajo, si en el transcurso del tiempo dicho contratista cambia sus condiciones esto ya no será problema de la empresa beneficiada sino del contratista. Y serán estos últimos quienes reciban la sanción pertinente.

iii) Capacitación inicial y periodos de prueba

Ahora pasaremos a lo que se refiere al nuevo periodo de prueba o de capacitación inicial, además del trabajo por temporada. Primero, en el artículo 39 se habla de poder extender la jornada laboral más allá del tiempo estipulado, siempre y cuando sea bajo común acuerdo de trabajadores y patrones. Segundo, con el cambio de la duración de las relaciones laborales vienen los contratos de capacitación inicial. Dentro de estos contratos se especifica que el trabajador acepta trabajar durante una determinada temporada, con la única finalidad de adquirir los conocimientos que se requieren para quizá ser contratados más adelante. Estos contratos plantean que después de este tiempo si el trabajador no aprobara los exámenes que se le realizarían, el patrón tendría todo el derecho de despedirlo sin que el tenga alguna sanción, ya que este contrato avala que ambos acordaron la situación tiempo atrás. Y en tercer lugar encontramos los periodos de prueba, se especifica que éstos no pueden exceder los 30 días y, para poder tener acceso a uno de ellos se requiere que el trabajo exceda los 180 días. El periodo de prueba se puede extender hasta 180 días para puestos gerenciales, aquí también se aplica la norma de poder despedir a los trabajadores sin responsabilidad alguna para los patrones.

Tanto los periodos de prueba como de capacitación inicial deslindan a los patrones de las obligaciones forzosas que tienen con los trabajadores, haciendo que sean ellos los que tengan que someterse a estos límites de tiempo para poder conseguir un empleo, evitando durante

esos días dar las prestaciones que requieren y que tienen derecho a recibir, ya que son los contratistas quienes solicitan sus requerimientos.

iv) Productividad

Siguiendo esta línea encontramos en el artículo 153 de la iniciativa se señala la obligación de dar y recibir capacitación y adiestramiento, porque esto permitirá elevar el nivel de vida, la competencia laboral y la productividad del trabajador. Esta capacitación o adiestramiento puede ser proporcionada dentro o fuera de las instalaciones de trabajo. Aquí lo relevante es lo planteado en artículos como el 153 F que menciona como objetivo de la capacitación el preparar a los trabajadores nuevos y a los que deseen ocupar vacantes nuevas, y el 153 F bis que plantea como objetivo fundamental del adiestramiento elevar la productividad de los trabajadores. Es aquí donde comienzan a dar indicios de poner a la productividad del trabajo como una de las bases de la nueva legislación laboral. Cabe aclarar que confunden productividad del trabajo con productividad del trabajador, es decir, al no saber relacionar trabajo con la actividad y trabajador con el individuo.

Se anexa un capítulo completo referido a la productividad, donde se define el concepto de productividad, además de plantear que los beneficios de esta serán repartidos de común acuerdo entre trabajadores y patrones. Haciéndonos creer que no habrá explotación laboral por parte de los patrones, que los trabajadores podrán recibir un salario según sus necesidades, dependerá de ellos si son más productivos o no. Este discurso funcionó hace muchos años, ya que lograron confundir a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Logrando que estos últimos aceptaran trabajar bajo esa idea, creyendo que así los trabajadores podrían recibir salarios mayores. El resultado no fue así, y por el contrario, esa vía logró una mayor explotación y nuevamente un detrimento de las condiciones de vida de los trabajadores.

En los artículos 153 I y 153 K se crean Instituciones y Comités cuya finalidad será proponer programas que eleven la productividad. Así en el artículo 153 K fracción V se plantea encontrar nuevas formas de remuneración que permitan vincular los salarios, y en general el ingreso de los trabajadores, a los niveles de productividad de la empresa. Al pagar los salarios vía productividad se le está quitando a los trabajadores la posibilidad de percibir un salario estable que le asegure pueda reproducirse, no solo el mismo sino también su familia. Con la productividad se lograría una mayor producción en las empresas, la cual también sería más eficaz y en realidad solo traería beneficios tangibles a los patrones.

v) Salario

En el momento en que se aprueba en el artículo 56 donde los trabajadores puedan realizar tareas complementarias a su labor principal, y a cambio recibir una compensación salarial, lo que harían sería eliminar puestos de trabajo y con ello ahorrarse un salario completo.

Además, al poder pagarse el salario por unidad de tiempo, según el artículo 83, es decir, por hora se elimina la jornada laboral específica para una labor. Harían que los trabajadores laboraran de acuerdo a lo que deseen ganar. Esta es la forma más apropiada de pagar el

salario según los capitalistas, porque esta medida permitiría alargar la jornada laboral en la medida en que lo requiera el capitalista y contraerla si así lo requiriera el sistema, sin darle la oportunidad al trabajador de percibir lo necesario para su reproducción.³

Efectivamente el pago por hora es una completa medida de flexibilización laboral. Como entonces se podrá pagar el salario de esta forma nuevamente los patrones evitaban pagar prestaciones, utilidades, etc.

Actualmente esto ya se lleva a cabo, muchas maquiladoras contratan personal y se les paga por hora, si en determinado momento no hay trabajo el personal debe retirarse sin poder recibir un salario que cubra sus necesidades básicas. Pero si en otro momento la empresa está saturada de trabajo, los trabajadores (que en general son mujeres) deben presentarse a laborar durante largas jornadas.

vi) Derechos colectivos

En lo que concierne a los sindicatos se añade el artículo 364 bis en cual se denotan los principios de los sindicatos y se anexan el respeto a la libertad sindical, así como a la autonomía y democracia sindical. Lo que se pretende con la libertad sindical es promover la no sindicalización y al mismo tiempo la democracia sindical pretende depurar las estructuras sindicales. Dicho de otra forma, se busca cambiar las bases bajo las cuales se rigen los sindicatos, la idea principal es eliminarlos por completo pero dado que los trabajadores no lo aceptarán fácilmente intentan implementar medidas que cada vez los dividan más, al mismo tiempo hacen que entre los últimos surjan diferencias socio-económicas, por llamarlo así, y generar luchas internas para así desmoronar la estructura sindical.

La libertad sindical es una medida que, como ya se dijo, apoya la no sindicalización. ¿Por qué lo hacen? La respuesta es simple, lo hacen porque desean dividir a los trabajadores en dos grupos los sindicalizados y los no sindicalizados apoyados con argumentos que hacen ver a los sindicatos como organizaciones que sólo buscan intereses propios y no los de la población trabajadora en general. Hoy en día se sigue presentado mucha corrupción al interior de los sindicatos, sin embargo, la idea fundamental de estos sigue viva.

Otra prueba de que desean dividir lo más que se pueda a los trabajadores es lo planteado en el artículo 388, en este, cuando existen varios sindicatos y hay un contrato colectivo que contenga todas las profesiones y oficios, dicho contrato no podrá dividirse en un contrato colectivo para cada gremio. Es aquí donde surgirá el choque de intereses, ya que los requerimientos de los profesionistas no son exactamente los mismos que los de los trabajadores con algún oficio, provocando con ello que sea más difícil poder llegar a un acuerdo acerca de los rubros que se incluirán en el contrato colectivo.

Aunado a estos argumentos que desean la división y el enfrentamiento de los trabajadores al interior y exterior de las empresas, también en esta iniciativa de Ley se implementan medidas que obstruyen el derecho a la generación de sindicatos y de huelga. Esto se puede ver a lo largo de varios artículos.

³ El Capital, Carlos Marx, Tomo I volumen II, capítulo XI.

En el artículo 360 se elimina la fracción V bajo la cual se encontraban aquellos sindicatos formados por trabajadores de diversas profesiones. Con lo que se nos demuestra que al capital no le conviene las grandes agrupaciones de trabajadores. Es más sencillo lidiar con varios grupos pequeños que con uno fuerte, unido y grande. Pretenden crear clasificaciones entre los mismos trabajadores y así obtendrán una disminución de los conflictos laborales.

En el artículo 365 donde se plantean los requisitos para el registro de un sindicato, se le anexa que se requiere una serie de documentos exagerados, que además deben ser autorizados por “las personas facultadas en los estatutos”, en caso de que algún documento, por mínimo que sea, llegase a faltar el registrador le daría al sindicato un plazo de 30 días para su entrega, si durante ese plazo no se entregan los documentos se archivará la solicitud de registro por falta de interés del sindicato. Cuando anteriormente se daba nuevamente un plazo para la recolección de los documentos requeridos.

72 — Otros requisitos para poder realizar el registro de un sindicato son los señalados en el artículo 920 que es él que determina los requerimientos del registro de un contrato colectivo. En el artículo 365 que refiere al registro de los sindicatos ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se añade que la falta de algún documento propiciará un plazo de treinta días para que el solicitante presente la documentación faltante. En caso de no ser presentada en tiempo y forma se archivará la solicitud del registro del sindicato por falta de interés de los solicitantes.

Cabe resaltar que esta iniciativa apunta a que el artículo 365 se refiere al registro de un sindicato. Sin embargo, no se menciona que para dicho registro es necesario presentar el contrato colectivo de trabajo, el cual se maneja por separado del 365 en el 390 y es precisamente el artículo 390, que se refiere al procedimiento de huelga, en donde se han añadido los requisitos para la presentación del contrato colectivo. Este hecho puede presentar grandes confusiones y ver separado el sindicato del contrato colectivo. Otro problema encontrado en estos mismos artículos es el señalar en los procedimientos de huelga los requisitos pertinentes para un contrato colectivo, los cuales anteriormente ni siquiera estaban señalados en la ley.

El artículo 937 es modificado por completo, ahora enmarca un plazo para la huelga que será máximo de setenta días. Si durante este plazo los trabajadores no han sometido el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón o cualquiera que tenga interés en el asunto, podrá solicitar que comience el arbitraje. Sin embargo, no se regulan los términos bajo los cuales cualquier persona con interés podrá intervenir en el conflicto laboral.

En artículo 920 que, como ya se ha mencionado, señala el procedimiento de huelga se ha añadido que para que esta pueda ser estallada deberán presentar por escrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje las violaciones específicas al contrato de trabajo. Haciendo con ello cada vez más difícil el llevar a cabo el derecho a la huelga.

Ahora bien, las sanciones que se impondrán a trabajadores o patrones por violaciones a las normas de trabajo están enmarcadas en el “Título dieciséis Responsabilidades y Sanciones”. Así, en el artículo 992 se han añadido una serie de actos que deberán ser tomados en cuenta a la hora de imponer una sanción. Nos referimos a la intención, daños, capacidad económica del infractor así como de su reincidencia. Las multas llegaron a elevarse casi a un 100%. Es

inaudito que se aumenten las multas de manera exorbitante sin considerar la capacidad económica del infractor, debido a que legalmente se establecen multas diferentes, al final terminan pagando lo mismo porque no es igual el ingreso que percibe un trabajador y el de un patrón y, sin embargo, están reguladas en base al salario mínimo vigente. Las multas van desde 50 hasta 2500 veces el salario mínimo, en caso de ser los trabajadores los infractores. Si son los patrones los que infringen la ley las multas van desde 50 hasta 5000 veces el salario mínimo. Y para los servidores públicos que pudieran llegar a cometer una falta en cuanto a procedimientos la multa irá de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo. Anteriormente ninguna multa excedía de 3 a 350 veces el salario mínimo.⁴

vii) Intervención de la STYPS y servicio profesional de carrera

El artículo 513 que anteriormente señalaba la tabla de enfermedades enumerándola por secciones, es modificado casi por completo. En la actual iniciativa este artículo se refiere a la nueva forma de diagnóstico de la tabla de enfermedades la cual, previo acuerdo entre la STPS y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sería publicada en el Diario Oficial de la Federación.

De la misma manera se modifica el artículo 514 en el que anteriormente se incluían las tablas de valuación de incapacidades permanentes y en el cual se pretende que dichas incapacidades sean revisadas cada vez que el país así lo requiera. Para el caso la STPS y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se tomará en cuenta el progreso y los avances en la medicina.

La idea los artículos 513 y 514 es disminuir, primero, el número de enfermedades avaladas por la ley y, por lo tanto, la tabla de enfermedades a beneplácito de los patrones además de apoyarse en los supuestos avances médicos para reducir al mínimo los días de incapacidad, con lo que se obligaría a los trabajadores a laborar sin importar la condición de salud en la que se encuentren. Asimismo, como la primera intención en esta iniciativa es la productividad y su vinculación con los salarios, las medidas adoptadas en los dos artículos anteriores obligarían al trabajador a verse en la necesidad de presentarse al trabajo, aún cuando estén enfermos, para poder obtener un salario, ya que de no ser así él y su familia podrían quedarse sin comer.

Quizá la idea de tomar en cuenta los avances en la medicina tendría sentido si los trabajadores pudieran tener a su alcance los medicamentos pertinentes, los cuales también deberían ser adecuados a los avances médicos. De esta forma se podría reducir el número de días de incapacidad pero sin poner en riesgo la salud del trabajador.

Al seguir esta línea se elimina el artículo 515 que determinaba la adecuación periódica de las tablas a las que hacían referencia los dos artículos anteriores. Tanto en este como en otros artículos se puede observar, sin ser mencionado explícitamente en ningún artículo, la idea de restarle capacidad a la STPS dando sus atribuciones a otras instituciones; en este caso es a la

⁴ Javier Lozano Alarcón, “Hacia una reforma laboral para la productividad y la prevención social”, Ciudad de México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, pp. 114-115.

Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual no se tomaba en cuenta en la LFT anterior. Otro tanto ocurre con las Juntas Federales de Conciliación y las Juntas Locales de Conciliación que fueron eliminadas y con ellas sus capítulos correspondientes, capítulos X y XI. De tal forma que sólo regirá la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a la cual se le crean secretarios y auxiliares con funciones que antes no existían.

En el artículo 539 se establecen las actividades que tiene la STPS, en la iniciativa se deroga la fracción III E en donde esta institución tenía como obligación aprobar, modificar o rechazar los programas de capacitación que presentaban los patrones. Lo mismo sucede en otras fracciones de ese artículo en donde se le van deslindando obligaciones a la STPS para así ir disminuyendo poco a poco la intervención del Estado en aspectos en donde al capital no le conviene su presencia.

74 — Otro caso es lo que sucede en el artículo 525, que será derogado, dicho artículo se refiere a la organización de la STPS y al Instituto del Trabajo para la preparación de los trabajadores técnicos y administrativos. En su lugar, entrará el artículo 525 Bis donde ahora la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje establecerá el Servicio Profesional de Carrera.

La LFT que hasta ahora nos ha regido no incluye este Servicio Profesional de Carrera, sin embargo, desde hace algún tiempo los Servidores Públicos ya se ven en la obligación de presentar el examen competente. Esta nueva medida pretende evaluar el desempeño de los Servidores Públicos, con lo que para poder obtener un puesto en la burocracia se deberá contar con las capacidades que el puesto requiere, lo que se pretende es poner una limitante a la corrupción que se propicia en el momento de otorgar las plazas en el sector público. Sin embargo, el problema no es la implementación del servicio profesional de carrera, sino de su aplicación antes de ser autorizado por las autoridades competentes.

Por ejemplo, se puede observar que ese examen se les aplica cada año a quienes laboran en la ASF (Auditoría Superior de la Federación) y según comentarios de un Jefe de Departamento de la DGAIE, esté llevaba dos años consecutivos presentando ese examen, es decir, 2008 y 2009. Dicha prueba refiere a las actividades que su puesto debe desempeñar por lo que, comentaba, era un poco más simple. El examen puede presentarlo cualquier persona sin importar si labora o no dentro del sector público sólo se debe cumplir con los requisitos que requiere el puesto. Cuando se reprueba ese examen deben pasar al menos dos años antes de poder presentarlo nuevamente, en el caso de servidores públicos que están presentando el examen para mantener su plaza, si lo reprueban serán removidos de su cargo. Lo que ocasiona una permanente inestabilidad del empleo de quienes ocupan la plaza sujeta a concurso. No debe pasarse por alto que esta medida permite que cualquier persona pueda concursar por una plaza en el gobierno, sin embargo, al no estar completamente regulado este proceso aun existe la posibilidad de obtener un puesto por “compadrazgo”.

Las medidas neoliberales que se sugieren para actualizar la legislación laboral incluyen, según el artículo 537 fracción V, vincular la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo. Es decir, se pretende que la educación que se recibirá de las escuelas, en lo particular las públicas, esté vinculado a las necesidades del capital; con ello comenzaremos a “producir” los profesionales que necesite en ese momento nuestro

país. Ello eliminaría la posibilidad de desarrollarnos en el ámbito que deseamos porque si hoy se necesitan químicos eso es lo que particularmente nos empeñaremos por producir. Por consiguiente es innegable la necesidad de la educación en nuestra población para que nuestra economía crezca y deplorable el “producir profesiones para el capital”.

Iniciativas de reforma

| PLANO | PAN | PRD | PROYECTO ABASCAL | JAVIER LOZANO (STPS) |
|---------------------|--|--|---|---|
| ECONÓMICO | <ul style="list-style-type: none"> Productividad como interés social Período de prueba Individualización de la prima de antigüedad Alargamiento de la jornada laboral (9 hrs.) Flexibilización del puesto, categoría y lugar de trabajo Eliminación del contrato ley | <ul style="list-style-type: none"> Flexibilización de la jornada laboral (pago por hora y eliminación del pago por horas extras) Alargamiento de la jornada laboral (10 hrs.) Productividad Modifica la forma de pago de aguinaldo | <ul style="list-style-type: none"> Productividad y calidad en el trabajo No existen clases sociales Período de prueba Capacitación inicial Flexibilidad de la contratación Alargamiento de la jornada laboral (10 hrs.) Flexibilización de la jornada laboral (pago por hora) Vinculación de los salarios a la calificación y competencias, así como a la productividad | <ul style="list-style-type: none"> Productividad y calidad en el trabajo Flexibilización de la jornada laboral (pago por hora) Subcontratación Período de prueba Capacitación inicial Vinculación de los salarios a la calificación y competencias, así como a la productividad Flexibilidad de la jornada laboral (pago por hora y eliminación del pago por horas extras) |
| DERECHOS COLECTIVOS | <ul style="list-style-type: none"> Flexibilización de los contratos colectivos a la baja Supresión del Reglamento Interior de Trabajo Virtual cancelación del derecho de huelga Subordinación de las condiciones colectivas de trabajo a las circunstancias económicas | <ul style="list-style-type: none"> Niega a los policías judiciales y preventivos el derecho a sindicalización Crea los comités de representates Concurso de oposición para ascenso escalafonario Servicio Civil de Carrera | <ul style="list-style-type: none"> Si hay trabajadores miembros de un sindicato hay la obligación de tener un contrato colectivo Se elimina la huelga para obtener un contrato colectivo Se dificulta el cambio de la titularidad del contrato colectivo | <ul style="list-style-type: none"> Libertad sindical Autonomía y democracia sindical Derecho de huelga Derecho de contratación colectiva |
| INSTITUCIONAL | <ul style="list-style-type: none"> Obligatoriedad del plan y programas de productividad | <ul style="list-style-type: none"> Crea el Instituto Nacional de Salarios | <ul style="list-style-type: none"> Se elimina la intervención de la STPS | <ul style="list-style-type: none"> Se eliminaron las instancia bajo las cuales se le tenía que |

Fuente: Elaboración propia en base a Ortega, Max y Ana Alicia Solís de Alba. *Neoliberalismo y reforma de la legislación laboral*. Ciudad de México, Universidad Obrera de México, 2004.

2. la LFT en la realidad

Para la realización de esta sección se acudió a una empresa productora de llaveros donde se aplicó una serie de entrevistas a las trabajadoras del lugar. Se han retomado únicamente cuatro casos debido a las condiciones físicas en las que se les observó, además de su corta edad, sus escasos recursos económicos y su falta de interés por obtener un mejor empleo. Se busca comparar la actual legislación laboral con la iniciativa de reforma a la ley y lo que sucede en la vida diaria.

1.1 Estudio de caso en “productora de llaveros”⁵

Se realizó un estudio de caso en la empresa “productora de llaveros”

⁵ Este es un nombre ficticio.

Se acudió a la empresa y se elaboraron una serie de entrevistas a los empleados del lugar. El total de entrevistas fue de 10, ya que dentro de la empresa solo laboran 9 y se nos negó el acceso a los trabajadores que realizaban las tareas desde sus hogares. Hubo 4 casos en particular que se destacan debido a las condiciones de vida de las obreras. Tales casos serán presentados a continuación de una forma detallada.

Se comenzará por mencionar el caso de Alma Janet. Ella ingresó a Productora de llaveros a los 20 años de edad y lleva laborando ahí 6 años, tiene la preparatoria terminada pero desgraciadamente ya no pudo seguir estudiando debido a que se encontraba embarazada. Se casó y hoy es madre de dos hijos uno de 6 años y una niña de 3. En su hogar viven otras 5 personas de las cuales sólo una estudia, en tanto que los demás son obreros. Comentaba que debido a que en su casa todos trabajan tienen ciertas condiciones que no tan fácilmente puede tener un obrero. Alma es la supervisora de las obreras y está encargada de revisar el terminado de los llaveros, en particular el terminado en cromo y “el que sale a la venta”. Cuenta con el mismo horario de trabajo que las demás obreras, de 8:00 a 18:00 con una hora de comida, de lunes a sábado. Pasaron dos años desde su llegada al lugar antes de que Alma pudiera ser supervisora y con ello poder ganar un poco más de lo que ganan los demás trabajadores. Ella es a la única que recibe pagos por horas extras, recibe \$45 por hora. Fue de gran sorpresa que al preguntarle si le gustaría trabajar en otro lugar, haya respondido que no. Alma dijo que no deseaba trabajar en otro lugar porque ahí estaba a gusto, ya que podía llevar a sus hijos a la empresa cuando ella labora. Además de que nunca ha trabajado en otro lugar.

76

El segundo caso es el de la primera entrevistada, Adriana, quien a sus 19 años ya esta casada. Adriana sólo terminó la primaria y su esposo es soldador. Aun no tienen hijos y están rentando un pequeño cuarto donde viven solos. Ella, al igual que las demás obreras que laboran ahí, gana \$600 pesos a la semana por una jornada de 10 horas diarias durante 7 días continuos. Adriana se dedica al goteado de las placas para el llavero. Lo inaudito en su caso es que no aspira a otro trabajo y, por comodidad, desea quedarse en esa empresa durante muchos años más. Al arribo al lugar se pretendía que fueran las mismas empleadas quienes, con puño y letra, contestaran las entrevistas. Sin embargo, es de interés ver, en las primeras dos entrevistas, que tienen grandes dificultades para escribir así como para entender las preguntas. Por esta razón se tuvo la necesidad de platicar con ellas e ir respondiéndolas por cuenta propia.

Nidia sólo tenía un mes en la empresa al momento de la entrevista. Nidia tiene 23 años, sólo terminó la primaria y hoy vive en unión libre en casa de su suegra. Tiene un hijo de año y medio de edad y comparte los gastos con su esposo. En donde ella vive, también viven dos familias más que se dedican al empleo doméstico y al comercio. La actividad que realiza en la empresa es pegar piedra y esmaltar llavero. Se eligió el caso de Nidia porque a un mes de laborar en Productora de llaveros no sabe muchas cosas del lugar. Entre ellas: si existe un supervisor, si tiene prestaciones, si se debe cumplir con una edad específica para poder laborar ahí y si hay un sindicato. Nidia a pesar de su falta de preparación y su corta edad aspira a encontrar otro empleo y no ha dejado de buscarlo.

El último caso pero no menos importante es el de, Lizbeth, una señora de 30 años de edad y que es prima de la dueña de la empresa. Lizbeth es divorciada y no tiene hijos, vive con

dos personas más, una es demostradora y la otra es ama de llaves. Ella se dedica al trato con proveedores y el manejo del personal, esto a causa de que anteriormente realizaba el goteo de las placas lo que le ocasiono un problema de ASMA. La empresa le pagó el médico y, en lugar de indemnizarla, simplemente la cambió de actividad. A pesar de esta situación Lizbeth sueña con trabajar de secretaria o recepcionista en alguna oficina, sin embargo, la comodidad que obtiene en su actual empleo la han orillado a permanecer ahí. Cabe mencionar que Lizbeth así como Cynthia, por ser familiares de la dueña de la empresa, reciben \$700 a la semana.

En la empresa abunda el olor a cemento y a esmalte. La empresa está ubicada en una casa de dos pisos y en ningún lugar se lee el nombre de la empresa. No se cuenta con las condiciones necesarias de ventilación y de higiene, no hay un servicio médico, una salida de emergencia y mucho menos seguridad. Esta empresa cuenta con dos plantas: una donde se realiza, como lo llamaron los obreros, el “trabajo pesado” y en la otra lo más “simple”. En donde se realizaron las entrevistas sólo se encargan de los terminados de los llaveros y para ello utilizan cantidades brutales de diversos tipos de solventes. Es inaudito que no haya una salida de emergencia, en caso de que se presentara un incendio, debido a lo inflamable que son varios productos que tienen ahí, perecería mas de la mitad de las obreras porque la puerta de entrada y salida mide aproximadamente medio metro de ancho por dos de alto. Por ningún lugar hay una ventana ni algún ventilador. Los ojos arden después de estar 5 minutos ahí. Pero lo más sorprendente es la resignación de las obreras a permanecer en las instalaciones, son mínimos los casos de quienes desean conseguir algo mejor.

La empresa las obliga a firmar contrato una vez al mes, sólo es necesario presentar un comprobante de domicilio y la credencial de elector. Cuando se es menor de edad no se firma contrato y se requiere que la obrera firme una carta responsiva, donde se aclara que cualquier reacción adversa a los solventes no es responsabilidad de la empresa. Cada semana se les entrega a las obreras una cantidad determinada de llaveros si al finalizar la semana no se entregan terminados en su totalidad, estos son descontados de su sueldo. Nadie supo decir cuánto es lo que descuentan por cada llavero, ya que siempre se han visto obligadas a terminarlo de no ser así “el dinero no alcanza”.

Hemos mencionado en lo particular los casos de algunas trabajadoras de Productora de llaveros, ahora pasemos al ámbito legal que debería regir las relaciones laborales dentro de esa empresa y el cual no está siendo respetado. El artículo 123 constitucional establece que la jornada máxima debe ser de ocho horas y para los menores de 16 años debe ser de 6 horas diarias. Sin embargo, en Productora de llaveros las jornadas para todos son de diez horas, esta es la primera violación a la legislación laboral, la segunda, es la contratación de menores de edad sin la previa autorización de su tutor. Como ya se mencionó los trabajadores tienen derecho a una participación en las utilidades de la empresa, esta es la tercera violación, ya que en Productora de llaveros nadie recibe utilidades ni ninguna otra prestación, salvo el aguinaldo.

El artículo 487 de la LFT que refiere al derecho de los trabajadores que sufran un riesgo del trabajo, establece en su fracción VI una indemnización correspondiente según la tabla de enfermedades de la misma ley. Así, en la tabla de enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores, en el número 47 se encuentra el Asma bronquial. Esto nos indica

que Lizbeth debió haber recibido una indemnización por su enfermedad, además de que la empresa debe hacerse cargo de sus gastos médicos hasta que la enfermedad sea resarcida. A pesar de ello, Lizbeth sólo recibió un par de días de descanso, el pago del servicio médico con el doctor de la colonia y el cambio de su puesto de trabajo. Una violación más a la legislación laboral.

El artículo 123 constitucional en su fracción XV establece que el patrón debe hacerse cargo de establecer las medidas de higiene y seguridad necesarias para preservar la salud y vida de sus trabajadores. En “Productora de llaveros” no hay ventilación y hace al menos una década que la empresa está en operación; con tantas violaciones a la legislación laboral actual ¿dónde están los inspectores del trabajo y porqué aún sigue operando esta empresa?

La empresa en estudio también tiene la particularidad de darle trabajo a personas que puedan hacer los llaveros en su casa. Se accedió a trabajar de esa forma para poder observar el proceso que se lleva a cabo. En primera instancia hay que encontrar algún conocido que ya labore de esa forma para la empresa. Una vez hecho eso, está persona pedirá más llaveros, para realizarles algún acabado, como si fueran para ella pero que en realidad serán para la práctica de este estudio. Se obtuvieron: los llaveros de metal, el Resistol 5000 para pegar el estampado y las etiquetas. Te dan una semana para terminarlos, por ello “debes ser consiente de cuantos puedes terminar, porque si no me los descuentan a mi” advirtió la señora que fue el contacto con la empresa, además “todos deben estar bien hechos, deben tener la estampita bien colocada en el centro y no debe haber resistol visible, también debes ocupar la menor cantidad de resistol que puedas porque ya no te van a dar más” fue su segunda indicación. Entregó el material que eran 2 millares de llaveros, 2 millares de etiquetas y una botella aproximadamente de 250 mlts. de Resistol 5000. Lo que se tenía que hacer era pegarle las etiquetas a los llaveros pero con las condiciones establecidas. Al final de la semana se entregaron todos los llaveros terminados para que los revisaran y vieran cuantos se iban a pagar. Afortunadamente pagaron los dos millares. Por el millar de llaveros pagaron \$100. Mientras realizaba este trabajo se percibió que es una tarea muy pesada, el soportar el olor del resistol todo el tiempo, la agudeza visual que se debe implementar al colocar las etiquetas y además hay que ser un buen ahorrador de resistol porque de otra manera no alcanza. La espalda duele por la posición en la que uno permanece constantemente. Los ojos arden y la cabeza duele por el olor al resistol. Las manos se entumen de realizar durante varias horas la misma actividad. Todo para al final de la semana ganar \$200 que en realidad no valen la cantidad de valor que se transfiere al producto.

La mayoría de las personas que trabajan para “Productora de llaveros”, ya sea dentro o fuera de las instalaciones, son personas con muy poca preparación, algunos sólo cuentan con la primaria y les cuesta trabajo leer y escribir pero que tienen una gran necesidad de trabajar. La necesidad de comer los obliga a aceptar estas condiciones de trabajo y con el paso de los años ya no perciben el olor al tinher, al resistol, al cemento. Entran en una zona de *comfort* porque debido a su falta de preparación no logran encontrar trabajo en otra parte y se resignan a seguir recibiendo \$600 pesos por una jornada de 10 horas en donde su salud esta de por medio. Muchas de las mujeres que ahí laboran tienen hijos y el horario es cómodo para ellas, porque pueden trabajar y cuidar a sus hijos. Incluso la empresa permite que los niños vayan con sus mamás a trabajar, sin pensar en el daño que les causa a estos el oler los solventes.

Es esto, la maquila, lo que Javier Lozano pretende agudizar; el trabajo a destajo, vincular la productividad con los salarios, sin importar si esto permite a los obreros obtener una calidad de vida, lo importante aquí es atraer a la Inversión Extranjera Directa (IED) y lo único que se quiere dar a cambio es mano de obra barata. Lo que se necesita es hacer que la legislación laboral se cumpla, disminuir los niveles de corrupción en los servidores públicos que autorizan que empresas como está sigan funcionando. Lo que México requiere es fomentar la educación y no crear empresas donde no importa si sabes escribir porque el trabajo que se realiza es únicamente mecánico.

Conclusiones

Los promotores del modelo globalizado neoliberal han pretendido demostrar que la Ley Federal del Trabajo no corresponde a las necesidades de acumulación del sistema capitalista actual debido a la insuficiencia de dicha ley, la cual no logró flexibilizar el mercado laboral de acuerdo a los requerimientos del capital, por esta razón es que en febrero de 2009 se planteó de nuevo la propuesta de reforma a la ley. A lo largo de este trabajo se ha demostrado que lo que hay debajo del discurso es la vinculación de la productividad a la vida diaria de los trabajadores, la flexibilización de todo el marco laboral y el abaratamiento de la fuerza de trabajo para así poder atraer a nuestro país una mayor inversión extranjera.

Como pudimos observar muchas de las medidas que se desean implementar van dirigidas a la flexibilización del mercado laboral. El discurso neoclásico plantea que las rigideces en el mercado laboral afectan de manera directa e inmediata a los trabajadores y, por tanto, a la sociedad, por ello se plantea tal flexibilización, su idea es que todo se hará para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. En contraparte vincular la productividad con el salario implica una flexibilización tanto del salario como del trabajo que da como resultado una inestabilidad laboral y, por ende, política-social.

Lo que trata esta iniciativa es ver a la fuerza de trabajo como cualquier otra mercancía de nuestro mundo globalizado y neoliberalizado. Si se llegasen a aprobar estas propuestas los trabajadores quedarían a merced del capital, inmersos en una dinámica que sólo busca los intereses de unos cuantos y se olvida del verdadero creador de valor y plusvalor, el trabajador. No existe la posibilidad de que el sistema siga generando ganancias si no permiten que los trabajadores reciban al menos lo necesario para su reproducción.

Hoy en día muchos de esos artículos, que se supone son propuestas, ya se llevan a cabo en la práctica. Podríamos mencionar miles de ejemplos de empresas donde se les exige a los trabajadores presentar un examen médico que acredite su buena salud o, porque no, pedirles firmen su renuncia antes de comenzar a trabajar, en la mayoría de las maquiladoras el salario está estrechamente relacionado a la productividad e intensidad del trabajo así como a la desregulación de la jornada laboral diaria, también existen varias empresas que obligan a firmar un contrato de capacitación inicial o que sólo contratan por una jornada de medio tiempo que les permita olvidarse de las prestaciones que deben dar.

Lo que esto nos demuestra es que en realidad la legislación laboral ya no va de acuerdo a los intereses del sistema capitalista. El problema ahora es saber si se debe optar por adecuar la legislación laboral al sistema capitalista o modificar el curso que lleva el sistema con la legislación laboral actual.

Durante décadas los trabajadores han defendido sus derechos laborales y luchado porque estas iniciativas no se apliquen, ya que son muy conscientes de lo que traería para ellos este nuevo marco laboral.

Bibliografía

- Alvírez Friscione, Alfonso. *Justicia Laboral*, Ciudad de México, ISTA, 2001.
- “Áreas geográficas en que para fines salariales se ha dividido a la República Mexicana”, en *Agenda laboral 2009*, 15ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- Bielschowsky, Ricardo. “Cincuenta años de pensamiento en la CEPAL: una reseña”, en *Cincuenta años de pensamiento en la CEPAL: textos seleccionados*. vol.1. Chile, Fondo de Cultura Económica, 1998, pp. 43-98.
- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos*, 19ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- “Competencia de las juntas especiales que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”, en *Agenda laboral 2009*, 15ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- De Buen L., Néstor. *Derecho del trabajo*. 17ª ed. Ciudad de México, Porrúa, 2006. (© 1974)
- “Definiciones y descripciones de las actividades, profesiones, oficios y trabajos especiales”, en *Agenda laboral 2009*, 15ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- “Ley Federal del Trabajo”, en *Agenda laboral 2009*, 15ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- Lozano Alarcón, Javier. *Hacia una reforma laboral para la productividad y la previsión social: Foro “México ante la crisis: ¿Qué hacer para crecer?”*. Ciudad de México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). 2009.
- Mariña Flores, Abelardo y Raúl Alberto Rangel Cruz, *Diferencias salariales intrasectoriales y valorización del capital: una perspectiva marxista desde el capital individual*, Ciudad de México, Mimeo UAM, 2009.
- Marx, Karl. “El proceso de producción del capital”, en *El capital*. t.1/v.1, 27ª ed. Trad. de Pedro Scaron. Ciudad de México, Siglo XXI, 2007. (©1975)
- Marx, Karl. “El proceso de circulación del capital”, en *El capital*. t.1/v.2, 27ª ed. Trad. de Pedro Scaron. Ciudad de México, Siglo XXI, 2007. (©1975)
- Ortega, Max y Ana Alicia Solís de Alba. *Neoliberalismo y reforma de la legislación laboral*. Ciudad de México, Universidad Obrera de México, 2004.
- “Reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo”, en *Agenda laboral 2009*, 15ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- “Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo”, en *Agenda laboral 2009*, 15ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- “Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo”, en *Agenda laboral 2009*, 15ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- “Reglamento general para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral”, en *Agenda laboral 2009*, 15ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- “Reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”, en *Agenda laboral 2009*, 15ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- “Relación de convenios internacionales en materia de trabajo”, en *Agenda laboral 2009*, 15ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- “Resolución por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo”, en *Agenda laboral 2009*, 15ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- “Salarios mínimos 2008”, en *Agenda laboral 2009*, 16ª ed. Ciudad de México, ISEF, 2009.
- Soto Reyes Garmedia, Ernesto. *Estado Versus mercado. ¿Ruptura o nueva forma de regulación?* Ciudad de México, Porrúa, 2003.