

# La reforma laboral de la STPS

Octavio Lóyzaga de la Cueva\*

Desde la toma de posesión de Carlos Salinas de Gortari se anunció que la legislación y la política laboral se adecuarían a la globalización y a las necesidades internas del país, con el objeto de ajustar la praxis laboral a las nuevas condiciones derivadas del nuevo modelo de producción.

La idea de modificar la legislación laboral ha estado presente en el gobierno federal a partir de la entrada en vigor del modelo económico impuesto por los grandes centros financieros internacionales. Desde la toma de posesión de Carlos Salinas de Gortari se anunció que la legislación y la política laboral se adecuarían a la globalización y a las necesidades internas del país, con el objeto de ajustar la praxis laboral a las nuevas condiciones derivadas del nuevo modelo de producción.

Los gobiernos subsecuentes tuvieron esta misma intención, sin embargo no se logró el consenso entre los sindicatos corporativos, amén de la oposición de los verdaderamente representativos.

\* Profesor-Investigador del Departamento de Derecho de la UAM-A.

El gobierno de Vicente Fox, en julio de 2001, instaló bajo la coordinación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la mesa llamada “Modernización y Actualización Laboral”, a la que fueron convocados el alto sector empresarial y el sindical, representado este último básicamente por la CTM y la UNT. Cabe indicar que hasta los primeros meses del 2002, no se había logrado consenso en aspectos fundamentales.

Pese a lo señalado, en el mes de marzo se presentó ante la mesa mencionada una primera propuesta, que fue modificándose posteriormente.

A finales de ese mes, la STPS lanzó una convocatoria para una consulta pública. Causó sorpresa en el mundo laboral que la llamada consulta se llevó a cabo sin un previo consenso, lo que representó finalmente un artificio en virtud de que fue una consulta

inducida, en la que la STPS fue la única que operó su organización y sacó conclusiones; esto además de que no se tomó en cuenta a otros sectores como las universidades públicas y los tratadistas especializados en la materia.

Como se observará, tal propuesta de reforma ha sido retomada en lo fundamental en el nuevo proyecto conocido como Lozano 2008. Estos proyectos atentan contra los derechos fundamentales conquistados durante muchos años en materia individual, como la estabilidad en el trabajo, vgr., nuevos tipos de contrato: a prueba, de capacitación inicial, contrato por tiempo discontinuo <de temporada>, así como becas para estudiantes (sin que se reconozca la relación laboral en la propuesta Abascal), y contra derechos colectivos vgr. (la huelga, básicamente en su parte procesal). Seguimos coincidiendo con la declaración de la Aso-

ciación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD) de la que formamos parte, cuando señaló respecto al primer proyecto de la STPS:

Responde a intereses contrarios a los del país y de los trabajadores, ya que percibe los mismos esquemas de reformas laborales que se han impuesto en Latinoamérica y que han fracasado como instrumento para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados de cada país en donde se ha aplicado, pues responden a una estrategia globalizadora que básicamente ha beneficiado al capital transnacional<sup>1</sup>.

Es de resaltarse que estos graves retrocesos responden, como señalamos, a fuertes presiones de los grandes centros financieros internacionales, Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Banco Interamericano de Desarrollo; en el caso concreto: el Banco Mundial. Basta observar las recomendaciones hechas por esta institución, las que fueron bien recibidas por el gobierno mexicano:

Se debe eliminar el sistema actual de pagos por despido; la negociación colectiva... la participación obligatoria de las utilidades, las limitaciones a los contratos temporales, las promociones fundamentadas en la antigüedad y las restricciones a la subcontratación<sup>2</sup>.

Cabe señalar que mientras los últimos presidentes dejaban entrever en términos explícitos e implícitos, que los señalamientos del Banco Mundial estaban en concordancia con “nuestro plan”, el propio Consejo Coordinador Empresarial, rechazaba aspectos de la reforma como *eliminar pagos por despidos*, y pago de utilidades a los trabajadores: “Esta clase de reformas ya no se están llevando a cabo en América Latina, aunque también se ha pretendido implantarlas en diversos países de Europa”<sup>3</sup>.

La inserción y dirección del Estado en Latinoamérica no es uniforme, sino dual, ambigua e incluso contradictoria, mostrándose como señala Oscar Ermida Uriarte<sup>4</sup> como

<sup>1</sup> Declaración de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, 30 de abril de 2000.

<sup>2</sup> *Una agenda integral de desarrollo para la nueva era*, diagnóstico del Banco Mundial sobre nuestro país, presentado el 21 de mayo de 2001.

<sup>3</sup> Como fue informado en los medios masivos de comunicación, en Italia se han movilizad millones de asalariados en contra de adecuaciones a las leyes laborales como las que aquí se pretenden.

<sup>4</sup> Ermida Uriarte, Oscar. *Caracteres y Tendencias del Derecho del Trabajo en América Latina y en Europa*. Revista de Derecho Social Latinoamericana No. 1, Ed. Bomarzo, Buenos Aires, Argentina, 2006, p. 9.

una normatividad “protectora del asalariado individual”, en distintos grados y medidas, pero restrictiva de la gestión colectiva”. (En México casi se nulifica). En el caso de nuestro país no se ha modificado todavía el marco legal, pero en la praxis han ido dejando de cumplirse los derechos laborales.

En resumen podemos decir que las propuestas aludidas resultan desfavorables para los trabajadores, siendo incluso contrarias a la Constitución. Cabría puntualizar que la misma STPS indicó en su momento que se trataría de una reforma inicial a la que se agregarían con posterioridad otras.

## Aspectos individuales

Aunque ha sido señalado ya por otros tratadistas, como la Dra. Graciela Bensusan, el cambio de la palabra patrón por la de empleador encubre la verdadera relación laboral; esta nueva acepción es la misma que aparece en la iniciativa de reforma del Partido Acción Nacional. Se ha señalado incluso que esta palabra es la que utiliza la Organización Internacional del Trabajo; sin embargo, como ya lo señalamos, el objetivo real es encubrir el papel del patrón dentro de las relaciones de producción; parecería que el objetivo primordial del patrón es crear empleos, no obtener plusvalía dentro del proceso productivo.

En el artículo 3º de ambas propuestas se da una contradicción, se cambia al texto actual la palabra distinciones por condiciones, quedando el párrafo correspondiente propuesto: “no podrán establecerse condiciones que impliquen *discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico*” en lugar de raza, lo que define de mejor manera la segregación; agregando a lo ya señalado en el precepto vigente (sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social), condiciones de salud, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. Sin embargo en el siguiente párrafo se apunta que no se consideran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en calificaciones particulares que exijan una labor determinada. No se especifica qué tipo de labores; se supone que será un reglamento el que defina tales tipos, lo que se puede prestar a volver ilusorio este precepto. Esto en la praxis resulta ya un hecho. Basta ver los casos concretos de lo que acontece en determinadas compañías, que rompiendo con la esencia del precepto contrata edecanes, secretarías, y personal con determinados rasgos físicos o que responden a determinados estereotipos, además de que en las anecciones hechas al precepto no se hace referencia específica a qué tipo de opiniones o preferencias se refiere.

Por otra parte se le agrega la fracción XII bis al artículo 5 de la Ley; recordemos que el citado precepto señala: *las disposiciones de esta ley son de orden público y de interés social, por lo que no producirá efecto legal: (la nueva fracción XII bis, propuesta puntualizada) la calificación de confianza a trabajadores cuyas funciones no se ajusten a la definición señalada en el artículo 90.*

Este sería uno de los pocos adelantos que encontramos en el último proyecto de la STPS “Lozano”. Esto en virtud de que, como sabemos, el citado artículo vigente dispone que los trabajadores de confianza no dependen de la designación que se le dé al puesto, sino de las funciones que desempeñan: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de una manera general, y los que realicen trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Sabemos que pese a tal definición y pronunciamiento, en muchas empresas, incluyendo a la Universidad Autónoma Metropolitana, que finalmente es empresa, en los términos del artículo 16 de la ley en la materia (unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios) no se respeta lo dispuesto por este precepto, sino que se designa a los trabajadores de confianza atendiendo a los intereses del patrón. Incluso en muchas empresas es en el contrato colectivo en donde se designa a esos trabajadores sin atender a lo ya señalado; de ahí que lo mencionado en la fracción XII bis del artículo citado constituya un adelanto por lo menos formal.

Lo mismo podríamos decir de lo preceptuado en el artículo 19 del proyecto Lozano, en donde se prescribe que los actos de actuaciones laborales serán gratuitos. En el numeral actual simplemente se menciona que tales actos y actuaciones no producirán impuestos dentro de este contexto; otro artículo que también constituiría un adelanto, sería el nuevo proyecto del artículo 22, en el que se señala que cuando se detecte trabajando a un menor de 14 años se ordenará que cesen sus labores, agregando: “pero se pagarán los salarios devengados independientemente de las penas a que se refiere el artículo 995 bis de la ley”.

Ya entre los grandes retrocesos encontramos el artículo 39-A, tanto del proyecto (Abascal 2002, como del proyecto Lozano, 2008), en el que se consigna el contrato *a prueba*. Este precepto se asemeja a lo dispuesto por la fracción I del artículo 47 de la ley en vigor (prueba dentro del contrato, no contrato a prueba como bien lo apunta De Buen). Sin embargo, aquí la decisión es unilateral al igual que en la iniciativa del Partido Acción Nacional.

Indica el artículo 39 A:

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios e indispensables para desarrollar la actividad o trabajo que se le solicita.

Resulta interesante observar que el artículo 37 de la iniciativa del PAN señala:

En los contratos de trabajo se podrá pactar que la relación laboral quede sometida a un período de prueba a fin de que se confirmen las cualidades exigidas para un trabajador. En cualquier momento, dentro del período de prueba, el empleador podrá dar por terminada la relación, sin responsabilidad alguna *si a su juicio* no son convenientes los servicios del trabajador.

Como se advierte, es semejante el sentido de ambas propuestas, pero sin ninguna duda la hecha por la STPS resulta aun más rígida.

Cabe señalar que en las propuestas de la STPS para los casos de puestos o funciones de administración, dirección y de tipo gerencial, la etapa de prueba podrá ampliarse a 180 días, y en la iniciativa del PAN se proponen 2 meses.

Por otra parte, en los dos proyectos de la STPS se observa un nuevo tipo de contrato de trabajo, el de capacitación inicial, que resultaría aquel:

Por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados durante un período determinado bajo la dirección y mando del empleador, con el fin de que adquiera los conocimientos necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

Asimismo se señala que la vigencia de tal contrato tendrá una duración máxima de 3 meses a 6 meses cuando se trate de puestos gerenciales o de dirección o administración de carácter general, o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. También se menciona que el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe y podrá ser despedido sin responsabilidad por el empleador. Preguntamos: ¿qué acaso se necesitan 3 meses o 5 meses 29 días, para darse cuenta en los casos de este tipo de puestos, que el trabajador carece de capacidad o aptitudes? En todo caso, como

se advierte, sólo se pretende disimular o enmascarar lo violatorio que resulta tal disposición acorde a lo dispuesto por la Constitución.

Otro artículo que puede constituir un artificio es el 39-F, que dispondría:

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no se exija la prestación de servicios toda la semana el mes o el año.

En tal precepto se indica asimismo que estos trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado (se quiso decir continuo, puesto que se estaba reconociendo su carácter indefinido), en proporción al tiempo trabajado en cada etapa.

En este artículo aparentemente se reconoce la relación de trabajo por temporada, lo que conllevaría a que el mismo fuera, como se señala, por tiempo indeterminado, lo que hasta el día de hoy sólo ha sido admitido por ejecutoria de la Corte. La problemática en todo caso se deriva de que no se precisa que ineludiblemente será la naturaleza del trabajo realizado la que determine el carácter de esta relación o contrato.

El artículo 47 de la ley actual en su parte final dispone actualmente “que la falta de aviso al trabajador de la fecha y causas de rescisión, o a la junta bastará por sí sola para considerar que la rescisión fue injustificada”. En la propuesta Abascal se modifica la palabra considerar por presumir con sus consecuentes derivaciones. Agregando: “salvo que el empleador pruebe durante el procedimiento la causa o causas de rescisión”, lo que deja prácticamente sin efecto la obligación patronal de dar el aviso señalado.

Sin embargo, lo más álgido lo encontramos en el agregado que señala: “el aviso a que se refiere este artículo no será exigible a los patrones personas físicas, ni lo será en los casos de los trabajadores domésticos o de trabajo a domicilio”.

Por lo que corresponde a los trabajadores domésticos bien puede entenderse –aunque no justificarse–, debido a la falta de conocimiento de la ley por parte de las amas de casa o de los patrones correlativos; en los otros dos casos resulta clara la intención de la propuesta.

*No son necesarios más comentarios.* El proyecto Lozano 2008, sólo menciona a los domésticos.

En los nuevos proyectos de la STPS se introduce una tendencia ya de carácter mundial: la flexibilización en el puesto o en el trabajo desarrollado. En el artículo 53 de ambos proyectos se consignan *a posteriori* del primer párrafo, que es prácticamente igual al vigente que: “el empleador y el sindicato o en su defecto los trabajadores podrán convenir en que los segundos desarrollen labores conexas o complementarias a su labor principal, siempre y cuando cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente”.

Si se observa bien, se trata de una manera disimulada de convertir al asalariado en un ser dúctil a las necesidades de la empresa, lo cual puede conllevar a que el trabajador se convierta en un “mil usos”, lo que de hecho ya está aconteciendo en numerosas compañías sin que se reciba el citado ajuste. Amén de lo señalado, en el proyecto del nuevo precepto no se especifica qué parámetros se tomarían en cuenta para hacer esta medición. Esta proposición es del sector empresarial, a excepción de la parte final del artículo que aparece en cursivas. La Unión Nacional de Trabajadores ha propuesto que el patrón compense al trabajador con por lo menos un 25% adicional a su salario; esto, se señala, en razón del aumento de las ganancias obtenidas.

En lo relativo a la jornada de trabajo, en el Proyecto Abascal se modificaba el segundo párrafo del artículo 59; en él se señalaba:

Con la limitación antes mencionada (es decir los máximos legales para la jornada diurna, nocturna y mixta) y con base en el total de las horas laborables en la semana, el sindicato y, a falta de éste, los trabajadores y el empleador, podrán convenir *la ampliación de la jornada diaria, sin que se considere tiempo extraordinario*, a fin de permitirles a los trabajadores el reposo de varios días de la semana. También podrá establecerse un programa de acumulación mensual siempre que haya acuerdo entre las partes, que no se labore una jornada inhumana y que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos por la ley.

Este artículo podría dar lugar precisamente al encubrimiento de jornadas inhumanas, así como al no pago de horas extras. Debe apuntarse que en muchas compañías se están laborando alrededor de 12 horas diarias, 5 días a la semana, además de las horas que se laboran los sábados, a cambio sólo del salario mínimo, esto debido a la falta de suficientes inspectores de trabajo y/o a que muchos de ellos no ejercen su profesión con honorabilidad. En el proyecto Lozano desaparece este precepto.

Si se aprobara lo anexado en tres nuevas fracciones (XII, XIII y XIV) del artículo 133 de la ley actual relativa a las prohibiciones de los patrones, tanto del proyecto Abascal como del proyecto Lozano, las mismas constituirían, no podemos negarlo, un avance por lo menos formal.

En estas fracciones se proscribe el hostigamiento sexual, la solicitud o exigencia de certificado médico o pruebas de embarazo como requisito previo para otorgar el empleo, así como el despedir a una trabajadora o coaccionarla en forma directa o indirecta para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo hijos menores. En la práctica concreta, en empresas como Wal Mart se exige el certificado médico de no embarazo o se despide a una trabajadora por estar embarazada.

Por último, por lo que corresponde a los derechos individuales, el artículo 159 referente al otorgamiento de las vacantes definitivas para el caso de que no se haya dado cumplimiento a la obligación de capacitar a los trabajadores, da paso a menguar la importancia de la antigüedad en el trabajo. En el precepto mencionado se señala: “la vacante se otorgará al trabajador que sea más apto para el puesto...” Desde nuestro punto de vista, si bien esta inclusión resultaría positiva en cierto sentido, no debió dejarse la antigüedad en el último lugar, es decir, prácticamente ignorarla como factor importante para el otorgamiento aludido, por el esfuerzo, la dedicación y el tiempo que han dedicado los trabajadores a sus labores. La antigüedad sólo es tomada en consideración cuando no se ha dado cumplimiento a la obligación de capacitar a sus asalariados.

## Aspectos colectivos

En relación a los derechos colectivos, debe precisarse en primer lugar, que al artículo 357 de ambos proyectos (Abascal y Lozano), relativo al derecho a construir sindicatos sin autorización previa, en correlación con lo dispuesto con la fracción XVI del artículo 126 constitucional, se agrega un nuevo párrafo en el que se señala que “cualquier ingerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley”; asimismo se prescribe en el precepto siguiente (en el proyecto Abascal), que el derecho de los sindicatos a redactar sus estatutos... y formular su programa de acción y de comportamiento a fin de sentar la democracia interna están garantizados. Estos anexos constituirían pasos adelante, aún cuando resultan insuficientes, amén de que por sí solos no dejan a final de cuentas de

constituirse en simple retórica por lo que se precisará después.

El artículo 360 del Proyecto Abascal que hace referencia a los diversos tipos de sindicatos, sufre modificaciones que los limitan. Así, en la fracción IV relativa a los sindicatos nacionales de industria, se dispone que serán considerados como tales cuando las empresas de la misma rama industrial en donde se constituyen se encuentren instaladas en *al menos la mitad* de las entidades federativas, restringiéndose con esto la posibilidad de conformarlos. En la ley vigente se dispone que lo sean cuando estas industrias estén establecidas en una o más entidades. Asimismo, en ambas propuestas de la STPS (Abascal y Lozano) se suprime la fracción V que da a los trabajadores la oportunidad de formar sindicatos de oficios varios, cuando en el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20, lo que repercute en la posibilidad de que estos asalariados celebren contratos colectivos.

Asimismo el artículo 364 de los proyectos Abascal y Lozano es modificado; en el hoy vigente se dispone que para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en cuenta a aquellos cuya relación hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud y en la que se otorgue éste; en las propuestas señaladas de la STPS se contempla también la *suspensión* de los trabajadores o “cuando sea dada por terminada para los mismos efectos”. Este agregado representa un cierto avance en la propuesta aludida. En el proyecto Abascal el artículo 365 sufre modificaciones importantes. En este precepto se repite la condicionante del registro sindical para actuar y causar efectos; sin embargo, este registro ya no se haría ante la STPS y la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. Se prescribía asimismo en el proyecto Abascal que este registro tendría un carácter *permanente y autónomo y, a su cargo, también la inscripción de las directivas sindicales y las modificaciones a los estatutos*, así como los contratos colectivos de trabajo y de los reglamentos interiores de trabajo. No cabe duda que este precepto constituía un adelanto importante, toda vez que suponía la creación de un organismo autónomo; sin embargo continuaba presente el fantasma del otorgamiento de registro discrecional por motivos políticos y de control del movimiento obrero. A pesar de este avance provisional que se dio en este proyecto, también se añadió

un párrafo que confirmaría el carácter restringido del registro. Así se añadía: “a falta de alguno de los documentos (que se exigen)<sup>5</sup>, el registrador requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor de 5 días. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos se tendrá por *no hecha* la solicitud de registro.

Como se advierte finalmente se ponían obstáculos extras.

Cabe señalar que en el Proyecto Lozano 2008 desaparece tanto el Registro Público Nacional como la limitante señalada.

En su lugar, el artículo 365 bis del proyecto Lozano dispone:

Las autoridades a que se refiere el artículo anterior, publicarán en sus sitios de Internet para consulta de cualquier persona, *al menos* índices actualizados en los que consten los registros de los sindicatos; asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registro que se les soliciten, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. *De preferencia*, el texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos de los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Estos párrafos no resultan categóricos. Al utilizar la palabra *al menos* en el primero y de *preferencia* en el segundo, vuelven nugatorios los adelantos democráticos que presuntamente se prescribirían.

El artículo 368 de las propuestas de ambos proyectos (Abascal y Lozano), también deja intacto el sentido restrictivo y discrecional actual, y así se vuelve a señalar que el registro del sindicato y de su directiva, como se apuntó, *produce efectos* ante todas las autoridades, lo que *contrario sensu* significa que a quienes no se les otorgue –lo que generalmente ha sido hecho hasta la fecha por motivos extrajurídicos como lo señalamos– *no podrán actuar*, pese a

<sup>5</sup> Los mismos que se requieren hoy día, copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva, copia autorizada de los estatutos, copia autorizada de la Asamblea de que se hubiese nombrado la directiva y una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos que presten sus servicios (artículo 365 LFT).

que en el artículo 357 se prescriba que los sindicatos no necesitan autorización para constituirse.

El artículo 369 del proyecto Abascal representaba otra restricción; en él se agregaba una tercera causa de cancelación del registro: por no haberse registrado movimiento alguno. A su vez en el artículo 371 del mismo proyecto relativo al contenido de los estatutos exigía se señalara el *radio de acción del sindicato*.

Un paso importante en favor de los trabajadores en el Proyecto Abascal lo constituía la ampliación de la fracción XIII del mismo artículo 371, en el que se indicaba que la falta de rendición de cuentas por parte de la directiva del sindicato (en forma completa y detallada) o en los términos de los estatutos, sería causal de destitución de los integrantes si no se cumpliera con esa responsabilidad en un plazo de 30 días.

En el proyecto Lozano tal ampliación desaparece. Ahora simplemente se señala que la rendición se debe difundir entre los trabajadores, siendo esta obligación no dispensable. Sin embargo no se especifica ninguna sanción, por lo que resulta en realidad letra muerta.

Por otra parte, en la propuesta Abascal de la STPS se instrumenta el arbitraje obligatorio si la huelga se prolongara más de 30 días (artículo 937), y cabe recordar que la iniciativa del Partido Acción Nacional se haría al mes. En el proyecto Lozano el cuadro correlativo a los cambios aparece en blanco, por lo que no se sabe en realidad cómo quedaría este posible nuevo precepto.

Asimismo se deja viva la regulación relativa a los trabajos especiales, en la que especialmente los médicos residentes y los trabajadores domésticos quedan sometidos a jornadas inhumanas.

Dándose la oportunidad de sentar las bases reales para mejorar las condiciones existentes de los trabajadores, en lo que sería esencial dejar atrás el corporativismo sindical todavía vigente, a fin de poner las bases jurídicas suficientes requeridas para ello, así como para acabar con los contratos de protección signados a espaldas de los trabajadores, se deja pasar tal oportunidad.

De lo visto concluimos que aún cuando se dan ciertos avances en favor de los asalariados, el resultado de las reformas propuestas por la STPS, resulta en lo general muy desfavorable para los trabajadores, advirtiéndose asimismo claramente que esta propuesta tiene como objetivo fundamental seguir ofreciendo al capital trasnacional y nacional, fuerza de trabajo flexible, barata y disciplinada, lo que significa grandes pasos atrás en perjuicio del proletariado nacional.