

567
26



**Universidad Nacional Autónoma
de México**

FACULTAD DE DERECHO

**OBSTACULOS ESTATALES
AL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

T E S I S

**Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO**

p r e s e n t a

FELIPE ORTUÑO HERNANDEZ



México, D. F.

1988



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

	PAGINA
I.- INTRODUCCION	
II.- DOCTRINA	
1) DERECHO DE ASOCIACION	
a) PRINCIPIO	1
b) DEFINICION	12
c) NATURALEZA JURIDICA	16
d) PERSONALIDAD JURIDICA	20
2) DERECHO DE CONTRATACION COLECTIVA	
a) PRINCIPIO	24
b) INTERES JURIDICAMENTE PROTEGIDO	28
c) FUNCION EQUILIBRADA DEL CONTRATO COLECTIVO	31
d) PARTES QUE INTEGRAN EL CONTRATO COLECTIVO	33
e) FORMACION Y VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS	36
f) NAT. JURID. DEL DER. A LA CONTRATACION COLECTIVA	39
3) DERECHO DE HUELGA	
a) PRINCIPIO	42
b) DEFINICION	45
c) OBJETIVOS DE LA HUELGA	46
d) NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA	48
e) EMPLAZAMIENTO A HUELGA	54
f) PERIODO DE PRIOR HUELGA	56
g) INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA HUELGA	58
III.- VIOLACIONES AL DERECHO DE ASOCIACION, AL DERECHO DE CONTRATO COLECTIVO Y AL DERECHO DE HUELGA.- TRES CASOS PRACTICOS	
1) PRIMER CASO PRACTICO - TRABAJADORES DE CALZADO SANDAK VIOLACION AL DERECHO DE ASOCIACION	68
2) SEGUNDO CASO PRACTICO.- SINDICATO DE COSTURERAS "19 DE SEPTIEMBRE". VIOLACION AL DERECHO DE CONTRATACION COLECTIVA	104

	PAGINA
3) TERCER CASO PRACTICO.- TRABAJADORES DE FERTIMEX. VIOLACION AL DERECHO DE HUELGA	111
IV.- HISTORIA	120
V.- QUE ES LA INSURGENCIA OBRERA Y COMO SE DESARROLLO	147
VI.- CONCLUSIONES	157
BIBLIOGRAFIA Y CITAS	160

CAPITULO I

INTRODUCCION

INTRODUCCION

La presente tesis comienza con el estudio de los tres pilares fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo; Derecho de Asociación, Derecho de Contratación Colectiva y Derecho de Huelga. Acto seguido se muestran tres casos prácticos en los cuales el Estado obstaculizó y violó cada uno de los derechos mencionados, de esta manera el primer caso se refiere a la violación al Derecho de Asociación ejemplificado con el caso de los trabajadores de Calzado Sandak, el segundo caso se refiere a la violación al Derecho de Contratación Colectiva correspondiéndole al Sindicato de Costureras "19 de Septiembre" ejemplificarlo, y por último, los trabajadores de Fertimex ejemplifican la violación al Derecho de Huelga. En los posteriores capítulos se considera parte de la historia del movimiento obrero a partir del resurgimiento de la insurgencia sindical en 1959, dejando en un solo capítulo el tratar de definir a la insurgencia obrera, siendo importante este tratamiento ya que como podremos apreciar las violaciones y obstáculos que comete el Estado tiene mucho que ver con esta posición de lucha.

La tesis que se sostiene en el presente trabajo pretende acreditar y demostrar que el Estado a través de sus organismos y autoridades realiza todo tipo de obstáculos para impedir el libre ejercicio de los derechos de los trabajadores, incurriendo en la violación de los mismos, inclusive constatándose como una violación a los derechos humanos. En síntesis la presente tesis pretende acreditar que en México no existe la libertad sindical.

CAPITULO II

DOCTRINA

PRINCIPIO

Desde los orígenes del ser humano, el hombre nunca apareció solo, sino como un elemento más que forma parte del mundo, del universo de la vida. Así, con las limitaciones y virtudes que caracterizan al ser humano, realiza sus actividades, desarrolla su conducta, en forma colectiva, pues conocedor de su medio que lo rodea y de sí mismo sabe que es la mejor manera para tener todo lo indispensable y lo cual no lo lograría estando solo, pero más importante que lo indispensable, la seguridad, etc., es que el hombre por naturaleza, por esencia es un ser necesariamente colectivo, así lo señala ALFREDO J. RUPRECHT al citar a Aristóteles, "El hombre, según la tan llevada frase de Aristóteles, es un animal social; ello indica que él no puede vivir sino en comunidad". (1)

El mismo RUPRECHT (2) nos señala: la asociación es una ley universal pues abarca no solo seres humanos, sino también a los animales, minerales y más en general a todo cuanto nos rodea, el mismo Aristóteles nos señala que el hombre que no vive en colectividad o es un superhombre o es una bestia, esto último en su sentido peyorativo, es decir, un ser incapaz de entrar en dinámica con todo lo que le rodea y aún a este sentido tendría que asociarse con todo elemento natural en el que se encuentre ubicado.

Por lo tanto podríamos concluir, en este aspecto, que la ley de las asociaciones aparte de ser universal, es la más poderosa de todas las que rigen

(1) Ruprecht, Alfredo J.- Derecho Colectivo del Trabajo.
UNAM, 15 de junio de 1980. 1a. Edición. p.p. 19.

(2) Idem. p.p. 19.

el universo, tal y como lo menciona Ruprecht, y así mismo es un fenómeno - constante y necesario, pues nace de lo más profundo del alma humana y es - tan antigua como el mundo.

Enfocándonos a nuestro tema que es el Derecho de Asociación, veremos que el sindicalismo es una expresión de asociación que surge de las raíces profundas del hombre y que en esa misma asociación encontramos el valor fundamental de la unión como el instrumento utilizado por los hombres para lograr - sus intereses o fines para los cuales se hayan constituido. Es por eso que vemos a través de la historia, que los hombres han ido avanzando y logrando sus fines a pesar de que, por la característica singular de que no todos - somos iguales, ni pensamos igual, el hombre se encuentra en contra del propio hombre, más sin embargo existe un valor fundamental y un fin que surge - en la esencia del mismo y que ha permanecido como una constante a través de los siglos, la unión entre los hombres, y que tiene que llegar el día en que así lo comprenda la humanidad.

De esta manera al introducirnos en el estudio del presente tema veremos que, después de que el hombre en los inicios de su existencia vivió en forma comunitaria, con la aparición de la propiedad privada, como lo señala Rosseau en su contrato social, se desvía esa esencia de unión creándose con ello la explotación del hombre por el hombre, explotación que vamos a encontrar hasta nuestros días.

Como señalaba con anterioridad la ley de asociación, la unión va a ser un va

lor constante en toda la historia de la humanidad y por lo tanto siempre - habrá seres humanos dispuestos a luchar con y para los demás; así veremos, que en una manifestación de esa ley de asociación, que es el sindicalismo, la libertad de esta manifestación fue producto de las injusticias que sufría el ser humano ante las estructuras creadas por los propios hombres - que desviaron la esencia de la unión, conservando y protegiendo la ya anti gua propiedad privada, acompañando esta vez, por la obsesión creada en el - hombre por la acumulación de la riqueza y que podríamos definir como el ca pitalismo y su Estado, (este último a consecuencia de crear un ente ficti- cio superior que le permita asegurar y proteger sus intereses particulares).

El hombre por su propio instinto de asociación se organiza y se une para lu char en contra de esas estructuras creadas para su explotación.

En esta etapa el DR. MARIO DE LA CUEVA (3) en el tomo número I de su libro "El Nuevo Derecho del Trabajo" nos señaló que el hombre pasó por dos etapas, ubicadas posterior al año de 1789, es decir, después de la Revolución Fran- cesa y de la Revolución Industrial que va a ser el elemento accionante que permite al hombre acabar de comprender su situación de injusticia y de ex- plotación, y se lanza a conquistar lo que sería la "Edad Heróica", en donde la principal prohibición era la de asociación llegando a ser castigada con la pena de muerte, ante este marco adverso, el hombre oprimido se levanta - y lucha en forma organizada por la reivindicación de un derecho fundamental, que no se puede limitar, el Derecho de Asociación, una vez conquistada la - libertad de asociación, más bien, rescatada la libertad de asociación, las

(3) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. Tomo I. 2a. Edición, México 1984. p.p. 15-18.

estructuras de opresión, el capitalismo impone nuevamente limitaciones al Derecho de Asociación esto es, si bien es cierto que los trabajadores ya se podían asociar en forma lícita, el patrón, representante del capitalismo, no estaba obligado a pactar con ellos, valiéndose de la necesidad y el hambre, podía contratar a otros trabajadores para poder seguir acumulando, a esta etapa MARIO DE LA CUEVA la señala como la "Edad de la Tolerancia".

Ovidaba mencionar que no puse el nombre de trabajadores a los hombres por no mera coincidencia, sino que CARLOS MARX y nos mencionaba que al aparecer la propiedad privada, aparecían con ella 2 grupos, la de los propietarios y la de los sin-tierra creándose de esa manera las clases sociales que van a ser los protagonistas, desde entonces, de la lucha de clases, y para efecto los sin-tierra, posteriormente al fenómeno social que causó la Revolución Industrial, se convirtieron en trabajadores al concentrarse una mayor población en las ciudades, la cual emigraba de los campos para trabajar en las fábricas.

iv. Durante el siglo XX, el sindicalismo se fue integrando cada vez con más fuerza, superando a las estructuras capitalistas y a sus constituciones contrarias o indiferentes al movimiento obrero, tal y como lo señala NESTOR DE BUEN (4), logrando su reconocimiento y su inclusión dentro de la Constitución. Pero esto no fue fácil, fue resultado de la lucha abierta y de fondo que realizaron los trabajadores en general desde la etapa en que eran tratados peor

(4) De Buen, Nestor.- Derecho del Trabajo II.- Ed. Porrúa.
México 1983. 5a. Ed. p.p. 610.

peor que animales hasta el enfrentamiento de los mismos contra el capitalismo, fue el Derecho de los Trabajadores organizarse frente a las estructuras de opresión, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo. MARIO DE LA CUEVA también nos menciona que fue un derecho frente al Estado, un dejar hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones, ni las luchas huelguísticas, y un deber hacer frente - al capitalismo para obligarlo a negociar con los trabajadores, *(a partir de este momento, nos señala NESTOR DE BUEN (5) en concreto en México -Constitución de 1917-, el entusiasmo legislativo rodea al movimiento sindical de toda suerte de garantías y al mismo tiempo, encausa la fuerza social para someterla a discretos, o ya no tan discretos, medios de control). Así mismo esto último es uno de los muchos matices de la libertad sindical, el deber de los empresarios de tratar colectivamente con los sindicatos, las condiciones de trabajo, de lo contrario caeríamos en lo que denominó MARIO DE LA CUEVA como "Edad de Tolerancia" pues a pesar de la libertad de asociación, el patrón no estaría obligado a contratar con los sindicatos, restándole su elemento y fuerza principal que es la presión, que es lo que iguala fuerzas entre el capitalismo y el trabajo. En conclusión, la libertad sindical, reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, pero impuso un triple deber: un deber negativo o del Estado de dos facetas; no estorbar la libertad sindical y no obstruccionar la lucha del trabajo contra el capital; un deber positivo del capital de celebrar contratos colectivos con los sindicatos y un deber positivo del Estado de obligar a los empresarios a la colaboración de dicho

(5) De Buen, Nestor.- Op. Cit. p.p. 610

contrato. Las violaciones a estas conquistas será la negación de la existencia de un sistema de Derecho, reflejada en la norma superior de un Estado que es su constitución, a la negación a la justicia y por lo tanto negación a la finalidad máxima de la humanidad que es la unión entre los hombres, a la esencia más profunda del ser humano traducida en una violación a los derechos humanos.

RODOLFO CAPÓN (6) tratadista uruguayo al referirse al Derecho de Asociación lo hace de una manera original y que en relación con los demás tratadistas, mexicanos o extranjeros, considero que junto con MARIO DE LA CUEVA es de los que llegan con más profundidad y claridad al Derecho de Asociación. RODOLFO CAPÓN nos señala al Derecho de Asociación como una institución que se muestra en tres elementos:

- a) Idea de la obra a realizar por el grupo social.
 - b) La organización del poder y derivada de ésta.
 - c) La manifestación de comunión y adhesión de los integrantes hacia la idea de su realización.
-
- a) La idea de la obra a realizar: nos menciona que la idea fuerza a regular en las entidades profesionales (sindicatos, o asociaciones profesionales) es la de representar, defender, acrecentar los intereses sectoriales; hago hincapié en esta idea para señalar que a pesar de que en nuestro país existen y funcionan dichas asociaciones profesionales

(6) Capón, Rodolfo E. Filos. Derecho Laboral 2. Librería Editorial Plateros Buenos Aires, Argentina. 1980. pág. 562 y 563.

y éstas comunmente son las consideradas como el sindicato de los patrones, es tal el apoyo y la configuración, la estructura de nuestro sistema de derecho a estos últimos que aunque no se organicen siempre estarán en ventaja frente a los trabajadores, como ejemplo tenemos a la COPARMEX, CANACO, CANACINTRA, etc. , y agregó que estos deben participar decididamente en la construcción del país, en un clima de paz, justicia social y libertad. Esto es, ambos puntos existen: los intereses sectoriales y la perspectiva nacional, de ahí que nos señala que eran quienes pretenden por la fuerza reducir las entidades sindicales o simples defensoras de los intereses sectoriales, negándoles la participación en la construcción nacional. Lo anterior, viene a apoyar lo que señala MARIO DE LA CUEVA, al decir que lucha de los sindicatos va más allá de las mejoras económicas, al pretender una vida digna para el trabajador y su familia que le permita cubrir sus necesidades primordiales (casa, vestido y sustento) y pueda realizarse en el campo espiritual al que estamos llamados los hombres a través de la cultura. Esto lo puedo constatar en la práctica, al asesorar las asociaciones sindicales lo que se pretende es, a pesar de los obstáculos estatales y patronales a los cuales me refiero en el próximo capítulo, más que las mejoras económicas como inmediato, constituir conciencia en los trabajadores para compartir que la lucha no acaba ahí, sino la necesidad de seguir luchando para lograr en conjunto el movimiento obrero - la justicia social tan anhelada, traducida en una vida digna para los trabajadores y sus familias que permita la realización completa de los mismos como seres humanos en toda su integridad.

- b) Poder Organizado.- RODOLFO CAPON (7) nos menciona en este apartado, lo indispensable que resulta la organización de los sindicatos, esto en forma más práctica para quien conoce y está inmerso en los mismos y en el movimiento en general, señalando que no se puede rechazar la idea de una organización de medios, conductas, ideas, concepciones, sentimientos conducentes a un fin sectorial claro y preciso. Esto es, el sindicato que no tiene la claridad suficiente para ver más allá de su participación por mejoras económicas, es un órgano que se queda estancado y limitado en la esencia de su función quedándose en un nivel simplemente de respeto, por desgracia esta actitud en muchos de los casos (por lo menos en México) no es tanto por falta de visión sino que manejado por líderes charros no dejan que avancen las bases del sindicato por proteger intereses espurios y egoistas de la clase en el poder. El sindicato que no está ubicado en su función esencial o histórico, está condenado a estancarse y probablemente a desaparecer a menos que las bases rebasen los obstáculos que lo impiden.
- c) Manifestaciones de Adhesión y Comuni3n.- Las manifestaciones de adhesión y comuni3n forman la esencia del sindicalismo, pues juega un papel importantísimo en la comunicaci3n simb3lica interna de la organizaci3n, mediante la cual los integrantes del sindicato se expresan en sus propias vidas particulares, ya que su compromiso con los compañeros, con el sindicato, se refleja en su conducta y comportamiento tanto al interior como al exterior. Dentro de esta dinámica se expres

(7) Idem. p.p. 568-671

san dentro de lo institucional (sindicato) aceptando los requerimien
tos simbólicos que en ella se producen, es decir, aceptando los fi-
nes, propósitos y objetivos por los cuales se está luchando. RODOL
FO CAPON cita a Gurvitch "El campo de las actitudes es lo imponde
rable en la realidad social. Sin embargo, las actitudes no pueden de
ningún modo reducirse a lo mental. Se trata de un ambiente verdade-
ramente social, de una configuración derivada del fenómeno social to
tal. La continuidad y el carácter activo de una actitud colectiva -
real que se llama grupo".(7 bis)

También menciona que los trabajadores miembros de un sindicato tienen in-
tereses comunes y que en ese encuentro y diálogo con los compañeros existe
la posibilidad de concretarlos pues están conscientes y así lo sienten
que la lucha se da en forma comunitaria y personal, es decir, en una dinám
ica de lo colectivo con lo individual, de otra forma la realización de -
sus intereses no podrá ser concretizada. Esto es la esencia del actuar -
con conciencia, pues el ser humano jamás podrá profundizar ni realizar co
mo tal si no existe un cambio en el interior y en el exterior armonizando
según el proceso de vida, de otra manera jamás logrará sus intereses se -
quedará en mera superficialidad.

Es por eso que el sindicato es una de las expresiones más bellas del ser -
humano , pues no es simplemente el tener intereses comunes, sino que es -
un espacio en el que los trabajadores dialogan, comparten, discuten, opi-
nan, de la manera más democrática que existe, pues entre ellos, todos son
iguales y tiene los mismos derechos y obligaciones, ellos mismos dictan -

sus reglamentos, los aplican, es decir, los trabajadores dirigen la vida del sindicato. Lo anterior no se queda solo en el local sindical, en la asamblea general, sino trasciende a los hogares de cada uno de sus miembros, en primer término porque en sus intereses y en los de sus compañeros ven reflejado el bienestar de sus familias; en segundo término porque el sindicato es un espacio donde no solo se tratan situaciones o problemas referentes al trabajo sino que también los problemas personales de cada uno de los trabajadores, es un espacio de retroalimentación y de lucha tanto individual como comunitaria; un lugar donde la amistad, la vida en tercer término, los trabajadores saben que el sindicato, que la unión entre ellos no termina en el local sindical sino que se expande a otros compañeros de lucha de otros sindicatos, de otros estados, e inclusive de otros países, saben que no están solos. Por eso hay que entender que el sindicalismo es la esencia de la realización del hombre en unión de sus demás hermanos, es lo que llama RODOLFO CAPON el nuevo humanismo, es lo que llama MARIO DE LA CUEVA el derecho del trabajo con rostro humano, es simplemente el compartir en unión con todos los hombres, por lo tanto el violar este precepto y no solo eso, el limitarlo sin justificación alguna constituye uno de los más grandes crímenes en contra de la humanidad.

El derecho del trabajo es un derecho universal, por lo tanto válido y efectivo para todos los seres humanos, es por eso que existe un organismo internacional como máxima figura del derecho del trabajo mundial, esta es la Organización Mundial del Trabajo - OIT, en ella se estudia, investiga -

y realizan convenios destinados a la realización, conducción, protección de los intereses de los trabajadores de la mayor parte del mundo. La OIT en el año de 1948 aprueba el convenio número 87 sobre libertad sindical y protección de la sindicalización, cuyas garantías, se encuentran al asegurar a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir asociaciones y afiliarse libremente a ellas. (Dicho convenio fue firmado y ratificado por México hace más de 30 años). En esta garantía consagra la libertad de hacer sin limitación, reivindicación y logro de sus intereses - que le son comunes.

Por último quisiera señalar lo que dice RUPRECHT (8) respecto a que la libertad de trabajar carecería de objeto sin el derecho de asociación, pues el individuo aislado significaría el estancamiento, sería el producir tal y como una máquina que no tiene sentido, porque el trabajar para substituir verdaderamente no tiene sentido, es existir por existir, equivale a no pensar a no vivir. El hombre en esa búsqueda, en ese trascender encuentra su motivación, para vivir y es por eso que a pesar de las estructuras de opresión, a pesar del capital, enfrente se encuentra la esencia del hombre, su necesidad de asociarse como fuerza incontenible a lo que nada se puede oponer y aunque la noche sea larga tendría que llegar la luz que ilumine al día de esta nueva humanidad.

(8) Ruprecht, Alfredo J. Op. Cit. p.p. 38.

DEFINICION DEL DERECHO DE ASOCIACION

Por lo que se refiere a este tema trataré de mencionar algunas de las definiciones de derecho de asociación que existen y los que considero son las más completas, elaboradas por doctrinarios del derecho del trabajo.

Krotoschin, (9) tratadista argentino, nos menciona que: se entiende por asociación profesional la unión de trabajadores o de empleadores constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se relacionan con la posición que cada uno de estos grupos ocupa en la vida de trabajo.

Para Heyde, definición tomada en el libro de RUPRECHT, (10) el derecho de asociación, son las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros.

Esta definición no se encuentra completa toda vez que señala por lo que respecta a los funcionarios, la mejora de trabajo de sus miembros, lo cual no es posible porque el funcionario desempeña el papel del empleador y por lo tanto no puede luchar por la mejora de su trabajo, de no ser así, dicha definición es oscura pues no se sabe a que se refiere con funcionarios. Además, como ya lo hemos señalado, la lucha de una asociación no

(9) Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Ed. Depalmo, Buenos Aires 1981. Volumen II. 4a. Ed. pág. 3 y 4.
(10) Ruprecht, Alfredo J. Op. cit. pp. 68.

se limita a mejoras puramente económicas, sino que trasciende hacia la realidad del país. Siendo poco más completa la definición de KROTOSCHIN.

Para Durand-Vitu, también citado en el libro de RUPRECHT (11) el sindicalismo es un agrupamiento en el cual muchas personas que ejercen una actividad profesional, convienen poner en común, de una manera durable y por medio de una organización interior sus actividades y una parte de sus reursos, en vista de asegurar la defensa y la representación de su profesión y de mejorar sus condiciones de existencia.

La anterior definición también se encuentra limitada al ámbito económico por lo que respecta a su objeto de lucha, además no define qué tipos de personas, pues al decir muchas personas que ejercen una actividad profesional excluye o quiere realizar una actividad que no es profesional. Pero también podemos apreciar que aparecen 2 nuevos elementos que no se dan en las definiciones anteriores, a saber: la permanencia del objetivo de lucha y ésta tendrá que ser en forma organizada, 2 nuevos elementos, sobre todo el segundo, que constituyen elementos fundamentales para que pueda accionar el sindicato en conjunto.

Martín Catharine (12) nos dice que es la asociación laboral de personas naturales, que tiene por objeto principal la defensa de los intereses total o parcialmente comunes, de la misma profesión, o de profesiones simi

(11) Idem. pág. 68.

(12) Idem. pág. 68.

lares o conexas. Sería la misma crítica por lo que se refiere a la limitación de la acción del sindicato.

MARIO DE LA CUEVA (13) nos señala que el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social o las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.

Aunque propiamente no es la definición que da MARIO DE LA CUEVA al dere--cho de asociación me pareció importante ubicarla en este tema la concep--ción anterior porque contiene elementos nuevos como la justicia social, el trabajo como valor supremo, dándole una visión ilimitada y bastante - amplia a la acción de los sindicatos, es realmente a lo que debe aspirar el sindicalismo, lo cual deberá tomarse en cuenta para señalar una defi--nición completa.

NESTOR DE BUEN (14) señala que no es posible establecer un concepto uni--versal de sindicalismo, sin embargo si se analiza, señala él mismo, con - cuidado las definiciones distintas hay un factor común innegable: la agru--pación de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

(13) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II
Op. cit. pp. 283.

(14) De Buen, Nestor. Op. Cit. pp. 623.

Tal vez tenga razón al señalar lo anterior NESTOR DE BUEN pues las condi ciones jurídicas, el marco histórico, los elementos que rodean e integran a un sindicato son distintos y diversos en cada país y a lo cual habría que atenerse, pero también es cierto que existen constantes que no varían; la agrupación de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, cu yos rasgos se van a marcar más con países subdesarrollados que mantiene n o que les hacen mantener estructuras de opresión, además de ser una tenden cia que surge de la esencia del ser humano a asociarse.

RUPRECHT (15) cita en su libro al autor BUENO MAGANO, quien al parecer dá una definición más completa que las anteriores y que más se acerca a la acción y objetivos de los sindicatos. Nos dice que el derecho de asociación es el agrupamiento de personas físicas o jurídicas que ejercen la actividad profesional o económica, para la defensa y promoción de los respectivos intereses, por medio de la acción colectiva de contestación o de participación en la elaboración y efectivización de la política nacional en materia económica y social. Y realizó el siguiente análisis:

- a) Reunión de personas físicas o jurídicas.
- b) Que ejerzan una actividad profesional o económica.
- c) Defensa y promoción de sus respectivos intereses.
- d) Acción colectiva de contestación o de participación.
- e) Elaboración y efectivización de la política nacional en materia socioeconómica.

(15) Ruprecht, Alfredo J. Op. cit. pp. 69-70.

NATURALEZA JURIDICA - DERECHO DE ASOCIACION

En primer término MARIO DE LA CUEVA se permite señalar que los sindicatos son sociedades humanas naturales, pues como ya se había comentado con anterioridad, la tendencia del hombre a asociarse es algo que surge de lo más profundo -el alma humana, es inherente al propio hombre y por lo tanto natural, además algo más profundo y trascendente como sería el formar parte de la dinámica de una ley universal como es la asociación, pues si bien es cierto que son inherentes al hombre el egoísmo, el poder, la vanidad, etc., también es cierto que la ley de asociarse es más profunda y por lo tanto trascendente pues no se limita solo al hombre sino a todo lo que conocemos como universo, esto se explica porque no todos los seres vivos tienen inherentes al egoísmo, al poder, probablemente sean características del propio hombre más sin embargo la ley de asociación es más profunda tanto en el hombre como en los demás seres vivientes.

MARIO DE LA CUEVA también señala al sindicalismo como cuerpos sociales reales, pues al tener fines determinados e intereses similares, los sindicatos forman una sola persona que actúa para en base a los mismos y con una sola dirección, que no es una simple suma de intereses sino que es un espacio más abierto para compartir a nivel individual y colectivo donde el trabajador lo hace participar en su vida privada y en sociedad que aunque se tienen intereses similares se comparte algo más que es la propia vida.

En esta lucha reivindicativa y conquistadora de los trabajadores la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho nuevo en el seno de las

estructuras dominantes, que se conoce como derecho social, un derecho que tanto al Estado como coordinador y apoyador de las estructuras y la clase dominante como parte de ellos, tuvieron que concederlo, pero yo diría que más que concederlo les fue arrancado y reivindicado por la lucha de los - trabajadores.

RODOLFO CAPON ya nos decía que la actividad de un sindicato no se puede limitar a las mejoras económicas, ni al espacio que ofrece solamente el sindicato sino que para que sea un verdadero movimiento tendrá que trascender a introducirse al progreso de la nación, a la vida íntegra del país, que - el sindicalismo por lo tanto no se puede concebir sin el elemento político, y quien no lo viera así pierde la perspectiva de lo que es el sindicalismo. MARIO DE LA CUEVA menciona que la libertad sindical es, por naturaleza un - derecho político, ya conocida definición aristotélica señaló que el hombre es un animal político por naturaleza y si esto lo consideramos con la tendencia natural del hombre a asociarse y al quehacer del propio hombre nos - daremos cuenta que cualquier actividad que realice el hombre es político - por lo tanto tiende a manifestarse en el sindicalismo como parte inmersa en la libertad sindical.

MARIO DE LA CUEVA (16) también nos menciona que la libertad sindical es - "la única institución auténticamente política de nuestra era, dentro del sistema capitalista del mundo occidental, porque es la única institución que persigue como finalidades no solamente obtener beneficios inmediatos

(16) De la Cueva, Mario. Op. cit. Tomo II pp

cada día mayores para el trabajo, sino además, y como fin supremo, substituir al régimen burgués con una propiedad socializada".

Al compararse las instituciones políticas no solamente de nuestro país, sino las de la mayoría de los países capitalistas del mundo occidental - encontraremos que las mismas son las que constituyen las estructuras dominantes sobre todo en los países llamados del tercer mundo, como el nuestro, y cuya finalidad se limita a seguir manteniendo las mismas estructuras de opresión y explotación dirigidas por el imperio capitalista (Estados Unidos) basado en la demagogia del falso progreso y desarrollo, lo cual no se puede tomar como un fin al no existir en la realidad los mecanismos para llevarlo a cabo, y no solo eso sino que aunque fuera auténtico no existiría la posibilidad de lograrlo por los intereses ajenos e internos que se encuentran en juego, y algo más importante, por la propia esencia del ser humano a tener derecho a la realización de una vida plena en un ámbito de justicia y dignificación social. Por lo tanto al existir una institución con finalidades auténticas o inmersa en el pueblo trabajador surge como el camino a seguir para la conquista del porvenir.

Por último MARIO DE LA CUEVA (17) señala que la libertad sindical es un derecho supraestatal. El reconocimiento de la libertad sindical es un acto de soberanía del pueblo intocable por el Estado. Al señalarse que la soberanía única y exclusivamente en el pueblo, significa que el pueblo es el -

(17) De la Cueva, Mario. Op. cit. Tomo II pp. 285-286.

único con capacidad para su aplicación, en la constitución, ley suprema del país, como la forma de determinarse y gobernarse, se encuentra contemplado las garantías, derechos y obligaciones del pueblo, las cuales no podrán ser contrariadas ni violadas por los órganos supremos que gobiernan, pues sería ir en contra de los poseedores de dicha soberanía, por lo tanto el Estado no puede rebasar las facultades otorgadas por el propio pueblo. Uno de los derechos consagrados en la Constitución de nuestro país es la libertad sindical, artículo 123 constitucional, fracción XVI, es un derecho que va más allá de una decisión de los órganos de gobierno, es un derecho consagrado por el pueblo y cualquier limitación al mismo deberá considerarse como una violación a la Constitución, y por lo tanto a la soberanía del país.

PERSONALIDAD JURIDICA

El Derecho Civil nos señala que se tiene personalidad jurídica, aquellas personas físicas o morales con capacidad de gozo y ejercicio es decir, de los derechos que goza una persona por el hecho de serlo y de ejercicio - cuando la persona está en capacidad de hacerlos valer, de ejercitarlos, la primera de las capacidades las tenemos todos por ser persona, desde que somos concebidos en el vientre materno hasta la muerte, y la capacidad de ejercicio no todos la tenemos pues los incapacitados mentales y los menores, estos últimos hasta que cumplan la mayoría de edad, no podrán ejercerlos por ellos mismos sino a través de sus padres o tutores. Así mismo las personas morales definidas en el artículo 25 del Código Civil de nuestro derecho positivo vigente, tendrán la capacidad de ejercitar sus derechos, artículo 26 del Código Civil.

Los sindicatos son personas morales, artículo 25 fracción IV del Código Civil vigente, consagrándose en el artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XVI el derecho de asociación para la defensa de sus respectivos intereses y en el artículo 357 de la ley reglamentaria nos señala que "los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". De lo anterior se deriva que un sindicato tendrá personalidad jurídica con solo constituirse como tal, para ser más concretos, cuando un grupo de trabajadores se reúne y acuerda por medio de un acta de asamblea la constitución del sindicato, por ese solo hecho ya tiene personalidad jurídica.

Sin embargo, la ley reglamentaria dispone en su parte del procedimiento una serie de requisitos para el otorgamiento del llamado registro sindical que equivale a tener personalidad jurídica ante los órganos de gobierno y sin el cual no tendrá personalidad jurídica por lo tanto no estará autorizado para actuar en defensa de sus intereses.

En el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo nos habla sobre la obligación que tienen los sindicatos de registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de composición local cubriendo los siguientes requisitos:

- I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- II.- Una lista con el número de nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan los servicios.
- III.- Copia autorizada de los estatutos.
- IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido directiva.

En el artículo siguiente, 366, la Ley Federal del Trabajo nos señala los casos en que únicamente podrá negarse el registro sindical:

- I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.
- II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364 (de 20 miembros).

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Fuera de los casos anteriormente mencionados ninguna autoridad podrá negar el registro sindical.

En primer término señalaremos que nuestra legislación es limitativa al disponer dentro de sus normas procesales una serie de requisitos al sindicato para que sea registrado, esto es, para que tenga personalidad jurídica ante las autoridades gubernamentales, se podrá decir que no influye en la constitución de un sindicato, pero de nada sirve un sindicato si el mismo no puede actuar para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, pues solo podrá hacer valer sus derechos cuando le haya sido otorgado el registro por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o de la Junta de Conciliación y Arbitraje si es de competencia local, sería una simple agrupación de amigos dejándolos sin su esencia, sin fundamento. Por otra parte, lo que parece ser un simple procedimiento administrativo formal, se convierte en un juicio arbitral, pues sin fundamento legal alguno se faculta a los organismos del gobierno (Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección de Registro de Asociaciones, y si es de competencia local a la Junta de Conciliación y Arbitraje), para que decidan si otorgan el registro o no, en forma unilateral, lo que nos hace pensar que se convierte en un medio de control del Estado, para la protección de sus intereses y de sus clases protegidas, es decir, las clases dominantes. Se pudiera pensar haciéndolo de manera positiva, de buena fé, que sería para evitar que intereses espurios de líderes obreros se aprove-

charán de la situación, pues cualquier grupo organizado de trabajadores pudiese actuar como sindicato con fines ilegales, más sin embargo por la política del régimen y de quienes dirigen al mismo (P.R.I.), por sus actiudes en contra de los obreros y en general de cualquier sindicato que - pretenda serlo con bases democráticas y con una línea de honestidad, (como lo demostraremos en el próximo capítulo) fuera de control oficial, nos hace pensar que es más la protección de sus intereses definidos en la conservación del poder, que el simple control para evitar el abuso.

CONTRATO COLECTIVO

1) PRINCIPIO

MARIO DE LA CUEVA (18) nos menciona en el Tomo I de su libro "Nuevo Derecho del Trabajo" la etapa en que da luz a la lucha del movimiento obrero, llamado por él a la edad heroica, en donde conquista principalmente el derecho de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, pero sabemos que esto fue simplemente el primer paso de una conquista que los trabajadores están dispuestos a lograr pues si bien es cierto que los trabajadores ya se podían asociar para defenderse del patrón, también veremos que el aliado incondicional de los patrones que es el Estado, maneja la situación para seguir protegiendo los intereses de la clase dominante. Aunque existiese la asociación de trabajadores no existía medio legal alguno que obligara a los patrones, a los dueños de las fábricas, a negociar con los sindicatos, pues se encontraban en plena libertad para contratar a otros trabajadores sin que nadie le pudiera impedir el seguir manteniendo la fábrica produciendo, y esto era un verdadero problema pues el fenómeno, posterior a la Revolución Industrial, de inmigración del campo a la ciudad permitía que existieran grandes masas de trabajadores del campo dispuestos a laborar en la empresa a cambio de cualquier paga por muy pequeña que fuera, es decir, había más, muchísimo más demanda que oferta de trabajo, esta etapa la definió MARIO DE LA CUEVA como la edad de la "tolerancia" en lo que por su parte el Estado continuaba con su po-

(18) De la Cueva, Mario. Op. cit. (3)

lítica de dejar pasar y dejar de hacer, sin meterse en el conflicto y con la obvia intención de seguir protegiendo y apoyando a la burguesía.

Fue por conducto del movimiento de huelga realizado por los grupos de trabajadores de la manera en que se obligó a negociar a los patrones las condiciones de trabajo, lo cual trataremos más ampliación en el título siguiente. Al consagrarse en la Constitución de 1917 el derecho de asociación y el derecho de huelga quedó protegido y consagrado el derecho a la contratación colectiva junto con todas las condiciones mínimas en materia de trabajo que señala la propia Constitución pues al ejercer el derecho de huelga como instrumento de los trabajadores para su defensa ante el patrón, este se ve obligado a negociar, con los trabajadores las condiciones de trabajo que éstos presenten para el mejoramiento y defensa de sus intereses.

Partiendo de lo mencionado y estando consagrados en la Constitución, artículo 123, las condiciones mínimas para la prestación del trabajo en beneficio de los propios trabajadores, así el tratadista argentino ERNESTO KROTOSCHIN, nos señala que la Contratación Colectiva de Trabajo es la (19) "manifestación más cabal de la aspiración de los trabajadores y de sus organizaciones de influir directamente en la configuración de las condiciones de trabajo". El mismo tratadista nos señala también que "al mismo tiempo es el resultado natural de la evolución que conduce del derecho in-

(19) Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho. Editorial Depalma Buenos Aires, 1981. 4a. edición. pág. 111.

dividual al derecho colectivo", esto es verdaderamente hermoso pues se - palpa, se siente y se ve con claridad la línea divisoria del derecho individual (antes de la Revolución Industrial) que poco a poco rompe ese - régimen inhumano para imponerse la naturaleza humana al despertar la conciencia del hombre y darse cuenta que la unión era la fuerza que les per- mitiría luchar por la conquista y reivindicación de sus derechos. De es- ta manera el derecho a la contratación colectiva dentro del derecho colec- tivo, el principal instrumento que tienen los trabajadores para lograr el mejoramiento y crecimiento de las condiciones de trabajo haciendo del tra- bajo algo más justo y más humano hasta que se llegase a concebir como la labor más importante del ser humano y como tal el elemento que le permita realizarse en nombre de la humanidad.

Al respecto MARIO DE LA CUEVA (20) nos dice "Las contrataciones colecti- vas son la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia - social, la figura jurídica, que servirá a la clase trabajadora para tra- tar de cumplir la finalidad inmediata del derecho del trabajo a la que he- mos caracterizado como la elevación permanente de las condiciones de la - vida de los hombres".

Es importante señalar que el Derecho a la Contratación Colectiva no fue un derecho que el Estado haya otorgado a los trabajadores, sino como ha - sido desde el principio de la lucha del movimiento obrero, tuvo que arran- carles a base de fuerza y sangre, este derecho que les permitiría tener -

(20) De la Cueva, Mario. Op. cit. Tomo II pp.

la llave que abriría la puerta que conduce al porvenir del movimiento, y si antes el Estado permitió y realizó todos los medios que tuvo de su parte para frenar y destruir al movimiento obrero, ahora, por lo menos no debe interferir ni limitar lo que poco a poco han logrado los trabajadores en consecuencia señalaremos lo que dice RODOLFO CAPON (21) "Los sectores sociales están legitimados activamente para concertar las condiciones laborales, no solo a nivel individual entre los sujetos directos de la relación, sino también a nivel colectivo, mediante las entidades representativas". Esto significa que los sindicatos, por el simple hecho de que los trabajadores se asocien para la defensa y mejoramiento de sus intereses, les dan la autenticidad, la certeza, de cubrir los elementos necesarios para negociar las condiciones de trabajo ante el otro sector que son los patrones por lo tanto no hay razón para que intervenga el Estado en la negociación; y su obligación del mismo para sentar a negociar a los patronos, ni velándose la fuerza y quedando solos, frente a frente, el trabajo y el capital. De tal manera, me permito complementar esta idea con lo que MARIO DE LA CUEVA (21) "las Contrataciones Colectivas son un efecto más de la idea del Derecho del Trabajo, como un derecho de, y para la clase trabajadora. Pero son, al mismo tiempo uno de los elementos probatorios de la verdad de aquella idea, porque es en su contenido donde se concentra la lucha del trabajo contra el capital y se realiza su finalidad suprema".

Este contenido del que habla don MARIO DE LA CUEVA, donde señala, se con-

(21) De la Cueva, Mario. Op. cit. Tomo II pp.

suma la lucha del trabajo contra el capital y se realiza su finalidad su preta, es lo que considero como la llave que tienen los trabajadores, para abrir la puerta de su futuro, por eso, al final del desarrollo del presente trabajo veremos que es el más temido y violado tanto por los patrones como por el Estado. Para finalizar señalaremos que para ERNESTO KROTOSCHIN quien considera a la negociación colectiva como uno de los medios más importantes de las asociaciones profesionales en la relación obrero-patronal, su importancia radica en el derecho de "participar en la celebración y modificación de parte o comisiones colectivas"; es por eso que para RODOLFO CAPON es importante hacer hincapié en la legitimidad que tienen las partes o sectores para negociar.

INTERES JURIDICAMENTE PROTEGIDO

El tratadista argentino RODOLFO CAPON señala la existencia de un interés jurídicamente protegido dentro de la Contratación Colectiva, el cual surge y se realiza en la autonomía de los sectores.

En primer término nos menciona, que la autonomía tiene una principal función que es la de cumplir con las pretensiones sectoriales, y realizándose por medio de una producción razonable, que haga el desarrollo con rostro humano, es decir, al referirse al cumplimiento de las pretensiones - nos hace pensar en el logro o conquista de los intereses que tenga un sin dicato, o en su caso la asociación profesional, y también hace referencia a una producción razonable, lo que significaría para otros autores como

NESTOR DE RUFEN, el carácter equilibrador que tiene la Contratación Colectiva la cual no permitiría una explotación del trabajador, sería el desarrollo con rostro humano. Sin embargo tengo serias dudas al respecto - pues al pensar en una "producción razonable" primeramente me preguntaría ¿qué abarca lo razonable?, ¿hasta dónde se es razonable?, de ser así; se limitaría la función del Contrato Colectivo además de quedar impreciso y poco claro.

RODOLFO CAPON (22) resalta la importancia del interés colectivo, pues se señala que el interesarse por los problemas del sector se da un gran paso en el ascenso humano hacia los intereses del país, siendo ésto una apreciación muy hermosa del espíritu libre del hombre pues sus actitudes se reflejarían no solo en el trabajo, sino en todo su ámbito que lo rodea - tratando de vivir en armonía colectiva. Es por lo cual el Estado le da un valor especial, dice RODOLFO CAPON, pues es una escuela de democracia, ya el hombre no ve solamente sus intereses sino participa en una visión - más amplia de la vida humana, y es también por esta razón que el Estado - debe respetar la autonomía de los sectores, no intervenir y en todo caso simplemente vigilar pues de otra manera atrofia el desarrollo y el verdadero fin del movimiento obrero. Es por eso que RODOLFO CAPON(23) señala que el interés sectorial no solamente es el logro de mejores condiciones - laborales, sino también la participación en la regulación integral del - país, como ya señalábamos lograr mejoras económicas es limitar, no tener

(22) Capon, Rodolfo. Filos. Op. cit. pp. 2

(23) Idem. pág. 2.

clara la perspectiva del movimiento obrero, además de que no lo podemos - separar del elemento político pues van acompañados y quien no lo entienda así no entiende el sindicalismo pues por esencia trasciende de las pare-- des del sindicato y se extiende en toda la sociedad pues se hace parte de la vida interior y exterior de todos los trabajadores y por lo tanto forma parte esencial en la integración y vida de un país. Podemos decir que esta voluntad del pueblo es la soberanía que reside en esencia en el mismo, - y que es el propio pueblo el que la va creando día con día en el acontecer del pueblo como nación.

Violar esta autonomía ya sea suprimiéndola, silenciándola, limitándola, - etc., nos dice RODOLFO CAPON, es llevar al sector a la impavidez, a la de-- jadedez y a la indiferencia ante el avance de un Estado, que se convierte en totalitarista, debiendo señalar que se puede disfrazar de alguna manera. Yo diría que es en esencia uno de los crímenes más grandes que el poder y el egoísmo del hombre pudiese crear en contra de la humanidad;

- 1) Porque tiende a destruir lo que el ser humano ha creado en conjunto - con sus semejantes como la forma más valiosa de convivir en sociedad.
- 2) Porque es ir en contra de la vida humana en favor de intereses perso-- nales de poder, de egoísmo, como reflejo de enfermedad del alma humana.

Por lo tanto para RODOLFO CAPON el interés jurídicamente protegido en la - autonomía sectorial no es otro entonces, que mantener vivo y poderoso el germen de la democracia, que a través del diálogo encontrará el camino del espíritu. Entendiendo por mi parte que el diálogo será aquel que signifi-

que compartir dentro de un ámbito de respeto por parte de los sectores, y sin perder de vista el objetivo principal teniéndolo como fuerza motriz, el continuar construyendo ese mundo de justicia y armonía entre los hombres, al respecto RODOLFO CAPON señala que tal vez en el diálogo, dentro de ese ámbito de respeto, de los sectores entre sí, está escondido el futuro de nuestra civilización.

De todo lo anterior que se ha expuesto RODOLFO CAPON deduce que la autonomía sectorial guarda en su estructura un primer elemento de importancia: el respeto por el diálogo, como forma de civilización humana. Y un servidor se atrevería a señalar como complementación y en primer término, el respeto por mí mismo, hacia mi interior que sea tal que me permita descubrirme a través de los demás, identificarme y compartirme con el semejante haciendo posible una dinámica de crecimiento mutuo y honesto.

FUNCION EQUILIBRADA DEL CONTRATO COLECTIVO

Esta característica de los Contratos Colectivos de trabajo la pone de manifiesto NESTOR DE BUEN de la siguiente manera: nos señala lo que en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo se menciona "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones". Y nos dice que ese equilibrio puede alcanzarse de dos maneras. "En primer lugar por la acción del Estado, en los órdenes legislativos, jurisdiccional y administrativo; en segundo término y a través de los mecanismos legales". (24).

(24) De Buen, Nestor. Op. cit. pp. 739.

Ahora bien, en la siguiente intervención el maestro NIESTRO DE BUEN hace alusión a la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 y nos habla de como conseguir ese equilibrio a través de la huelga, de la cual hablaremos en el próximo título. Nos dice que corresponde a las huelgas lícitas conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción. Esta misma disposición se repite en la fracción I del artículo 450 de la Ley, el cual lo analiza y señala que la huelga opera, o bien en relación a la celebración, revisión o cumplimiento de los Contratos Colectivos de Trabajo, o bien como instrumento para exigir el cumplimiento de ciertas obligaciones legales (reparto de utilidades).

Considero que es importante señalar que cuando fue creado el artículo 123 y consagrado con la Constitución existieron muchos obstáculos debido a los intereses creados en la gente que se encontraba en el poder (muchos de ellos eran inclusive gente de Porfirio Díaz) además de ser una demanda del pueblo trabajador que se cristaliza en medio de las estructuras del sistema capitalista. Menciono esto porque si bien es cierto que al Contrato Colectivo se le atribuyó esa característica de equilibrio para un desarrollo más humano, también es cierto que es simplemente un paso para lograr en un futuro el mundo de justicia donde el valor del trabajo sea el más importante, pues si vemos la aplicación actual del Contrato Colectivo de Trabajo nos daremos cuenta, y a través de la historia de la existencia de esta figura, encontraremos que el mencionado equilibrio no ha funcionado. Se podrá decir que entonces como ha sido posible que el movimiento obrero lo haya permitido, como se ha logrado esta "paz social" durante el

tiempo de su existencia hasta la actualidad, basta ver un poco la historia posterior a la Revolución para darnos cuenta que se ha mantenido aplacada esta lucha por los medios de represión tanto legal como física del Estado hacia los trabajadores, como el nacimiento "charrismo", desde entonces, ha logrado someter y engañar a las masas con demagogia y actitudes de "gansterismo", para darnos cuenta que en este sistema no es posible lograr un equilibrio entre los diversos factores de la producción, pues el principal interés que despierta el capitalismo es el lucro por el lucro, es el poder, y que en ningún momento por mucha buena fe que exista va a poder coexistir con las demandas del pueblo trabajador, pues nuestra condición de país subdesarrollado, con todo lo que ello implica y con el dominio e ingerencia del "imperialismo yanqui" en nuestro país, nunca jamás se nos permitirá al país, a nuestro pueblo, a nuestra gente, desarrollarse, y autodeterminarse como tal.

Es por eso que atinadamente señala RODOLFO CAPON, como interés jurídico protegido, la autonomía de los sectores basada en el diálogo abierto y de respeto entre los mismos, sin interferencia de ninguna especie por parte del Estado, para que se de el paso y desarrollo del Contrato Colectivo.

PARTES QUE INTEGRAN EL CONTRATO COLECTIVO

Casi todos los doctrinarios que hemos estudiado coinciden en las partes integrantes del Contrato Colectivo, por lo que trataremos al autor que en forma más clara y completa habla sobre este punto y que es el DR. MARIO DE LA CUEVA.

Nos menciona que las partes que integran el Contrato Colectivo son las siguientes:

- a) Disposiciones accidentales, ocasionales o transitorias, que pueden referirse a la terminación de una huelga, a la reanudación de las actividades, a la readmisión de trabajadores despedidos. Añadiría que son las disposiciones de mero trámite que prevén situaciones que se pueden dar y que se pueden tratar con las que se deriven dentro del Contrato Colectivo o bien que se plantee una solución en concreto.
- b) Envoltura protectora: tiene como fin la aplicación del Contrato Colectivo, entrada en vigencia, duración, revisión, terminación y otras circunstancias semejantes. Es decir, serán aquellas disposiciones que le darán funcionalidad al Contrato Colectivo, los mecanismos sobre los cuales tendrá que funcionar.
- c) Núcleo (elemento normativo): son las condiciones de trabajo que regirán las prestaciones individuales de servicios. Esto significa que será el elemento central, será el que señale la demanda de los trabajadores para la empresa, va a regular la relación obrero-patronal, como una primera parte de la esencia del Contrato Colectivo.
- d) Elemento Obligacional: se forma con las cláusulas que determinan las obligaciones que contrae hacia el otro cada uno de los autores de la convención.

Esto es lo que sería la segunda parte esencial del Contrato Colectivo, pues

se tendrá que pasar por él como algo obligatorio, pues derivado del acuerdo de voluntades de ambas partes, queda firme, y es de estos dos últimos incisos lo que le da la característica de fuente de derecho pues tiene la característica de Ley para las partes que convienen.

Así mismo, hace una semblanza del Contrato Colectivo, una vez que ha formulado su integración, y nos dice:

- 1) Por su finalidad, los Contratos Colectivos son fuentes formales del Derecho del trabajador, ya que su destino es regular las relaciones de trabajo, presentes y futuras en una o varias empresas.
- 2) Son el medio inventado por los trabajadores para imponer a los patronos condiciones decorosas para la prestación de sus servicios.
- 3) Se caracteriza por su generalidad ya que no se aplican en forma exclusiva a los trabajadores miembros de las asociaciones obreras que las firmaron, sino a todas las personas que presten sus servicios en las empresas.

Con esta última semblanza que hace MARIO DE LA CUEVA sobre el carácter del Contrato Colectivo, se ratifican sus elementos de normatividad y obligatoriedad que hacen ser de esta figura algo peculiar y propio dentro del Derecho del Trabajador.

FORMACION Y VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

El título de este inciso nos habla de dos momentos que se dan en la figura del Contrato Colectivo, es así como el maestro MARIO DE LA CUEVA nos dice: que "las acciones para exigir la celebración del Contrato Colectivo y la titularidad del ya celebrado plantea la existencia de dos momentos sucesivos, pues una es la acción para exigir la celebración de un Contrato Colectivo y otra son los derechos, facultades y acciones de que es titular el sindicato que lo hubiese celebrado. Debemos aclarar que no son derechos distintos e independientes, sino momentos sucesivos de un mismo derecho, que se define como la potestad jurídica de exigir la celebración del Contrato Colectivo y una vez lograda obtener su cumplimiento y su revisión". (25)

Es importante señalar las características que se plantean en cada uno de los momentos que se derivan del Derecho de Contrato Colectivo, el primero es la acción de los trabajadores para lograr el Contrato Colectivo que rija las relaciones de trabajo con la empresa a la que prestan sus servicios, siendo este un momento bastante complicado pues a pesar de que la ley contempla simples trámites administrativos, en la práctica nos encontraremos con diversos obstáculos sobre todo para aquellos grupos de trabajadores que no son del sector oficial, o que estando dentro lleven una línea honesta de lucha, los obstáculos los trataremos más a fondo y en concreto en el siguiente capítulo. El segundo momento, que es la aplicación del Contrato Colectivo, también es una labor bastante complicada porque existen diversos factores -

(25 De la Cueva, Mario. Op. cit. Tomo II p.p.

tanto ajenos al movimiento como internos, sobre todo en los grupos de trabajadores que acabamos de señalar, con el propósito de que no se logre el cabal aplicamiento y financiamiento del Contrato Colectivo. Se entiende la situación de los dos momentos referidos pues existen bastantes intereses en juego, tanto a nivel empresa como a nivel nacional, que son los intereses creados por el sistema, el Estado y la clase dominante para continuar protegiendo el poder. Por lo tanto cualquier violación que se cometa en contra de este Derecho a la Contratación Colectiva en alguno de sus dos momentos significa simple y sencillamente una violación a los Derechos Humanos, sin pasar por alto que también se viola la ley de la materia y la Constitución ley suprema en nuestro país.

Acto seguido, señalaremos los requisitos para la celebración de un Contrato Colectivo, MARIO DE LA CUEVA nos señala dos:

- 1) La existencia de un sindicato dotado de personalidad jurídica. Esto significa que solo aquellos sindicatos que tengan registro expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrán ejercer acción para lograr Contrato Colectivo con la empresa a la que prestan sus servicios, siendo que es un mero trámite para tener registrados a los sindicatos, el Estado, sin tener facultad alguna para hacerlo, es el que determina la personalidad jurídica de los sindicatos otorgándola en forma indebida a aquellos sindicatos a los cuales les otorgue el registro.
- 2) Requisitos formales: a) forma escrita; por ser una garantía de autenticidad, de certeza de nuestros derechos y de nuestras obligaciones.

Depósito ante la autoridad; por ser el procedimiento usual en el Derecho del Trabajador para dar a conocer el nuevo orden jurídico de la empresa y determinar el momento a partir del cual cobra vigencia.

NESTOR DE BUEN hace un recorrido por la Ley Federal del Trabajo con el propósito de establecer cuales son las diversas formas de celebración de un Contrato Colectivo, ya que las mismas se encuentran dispersas dentro de la propia ley, teniendo el mérito de haberlas reunido todas y cada una de ellas, nos menciona las siguientes:

- a) Por convenio directo entre el sindicato y el patrón (artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo).
- b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga, (artículo 387 segundo párrafo, 450 fracción II y 469 fracción I y II de la Ley Federal del Trabajo).
- c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (artículo 469 fracción III).
- d) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje en un conflicto de Huelga (artículo 469 fracción III).
- e) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, (artículo del 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo).

Visto lo anterior considero que se pueden resumir de la siguiente manera:

- 1) Por emplear trabajadores miembros de un sindicato (pacto directo).

- 2) Por ser uno de los objetos por los cuales los trabajadores pueden ejercer el Derecho de Huelga, desde emplazar, hasta el estallamiento de la misma y su resolución; ya sea por conciliación entre ambas partes o por laudo emitido por un arbitraje o por sentencia.
- 3) Por conflicto colectivo de naturaleza económica.

NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO A LA CONTRATACION COLECTIVA

El maestro MARIO DE LA CUEVA señala dos puntos de donde parte su consideración; por su origen nos dice que es un acto-uni6n, debido a que es llevado a cabo por un grupo de individuos que tienen un inter6s com6n de cambiar, modificar o crear una situaci6n jur6dica para la protecci6n o en su caso - mejoramiento del inter6s que los une y; por sus efectos es un acto regla, porque lo que resulte ser6 obligatorio para las partes que pactan la situaci6n jur6dica creada que en este caso ser6 el Contrato Colectivo por lo tanto al existir la obligatoriedad, la fuerza coercitiva de pasar por el Contrato Colectivo como si fuera ley, es creador del Derecho Objetivo ya que contiene los dos elementos fundamentales el normativo y el obligatorio.

DE LA CUERVA cita a la escuela alemana: (26) "el elemento normativo, por su naturaleza y al igual que la ley a la costumbre, es una fuente de Derecho - Objetivo". Esto es, al existir un elemento normativo dentro del contrato - Colectivo este es fuente de Derecho Objetivo, es decir, es creador de las -

(26) De la Cueva, Mario. Op. cit. Tema II p.p.

normas que regulan las relaciones de trabajo entre las partes y que es obligatorio para los mismos. De esta manera MARIO DE LA CUEVA (27) señala que el Contrato Colectivo posea una naturaleza doble, pues se unen dos elementos; el normativo y el obligacional, lo que al parecer causa conflicto pues señala al elemento normativo como instituto del derecho público y al elemento obligacional como instituto de derecho privado, pero es precisamente esta fusión la que resalta una de las características de peculiaridad del Contrato Colectivo pues al contemplarse en la ley le da el caracter de normatividad que se hace explícito en el Contrato Colectivo pues deviene de una ley imperativa y genera lo que la hace ser derecho público por otro lado, al ser obligatorio únicamente para las partes que intervienen en el Contrato Colectivo lo hace formar parte del derecho privado pues su aplicación se limita a las partes que convienen.

NESTOR DE BUEN cita a IGNACIO BURGOA quien menciona que, en ocasiones, el Congreso delega la facultad "para crear normas jurídicas abstractas, generales e impersonales, como los reglamentos heterónomos o autónomos que expide el Presidente de la República", pero afirma que "estas normas no son propiamente leyes, aunque la naturaleza material de unas y otras sea la misma". Por lo tanto, NESTOR DE BUEN, considera que en lo expresado anteriormente por IGNACIO BURGOA puede estar la solución pues para él los Contratos Colectivos de Trabajo tienen atributos materiales de la ley, pero carecen de los formales, concluyendo que debe ser incluido entre los actos jurídicos

(27) De Buen, Nestor. Op. cit. pp.

cos y no entre los actos legislativos, sólo por razones formales, de origen, ya que sus características: generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes. Al parecer, el maestro NESTOR DE BUEN simplemente hace una diferencia del Contrato Colectivo con la ley, en lo que respecta a las características, pues se acepta que el Contrato Colectivo contempla los elementos normativos y obligatorios que tiene la ley, pero el origen es distinto para lo cual cita lo que dice IGNACIO BURROA al respecto, siendo el elemento el que marca dicha diferencia, es por eso que el maestro MARIO DE LA CUEVA señala al Contrato Colectivo como una figura jurídica peculiar, pues son normas jurídicas, objetivas y obligatorias, añadiendo un segundo elemento de peculiaridad que sería el que dichas normas tienen validez automática sobre todas las relaciones individuales de trabajo que se contemplan en el Contrato Colectivo y por lo tanto el surgimiento del Contrato Colectivo como derecho objetivo varía en la formalidad pues nace en el seno del propio derecho social, prácticamente joven dentro del derecho, y no de un proceso formal ante el Congreso que es donde comúnmente surgen las leyes.

Según ERNESTO KROTOSCHIN la característica de la Convención Colectiva se encuentra en la obligatoriedad de sus cláusulas normativas. Esto significa - el consenso que existe entre los doctrinarios del derecho del trabajador por lo que respecta a lo natural del Contrato Colectivo pues añade que una vez realizada la Convención, el elemento obligatorio se hace efectivo en las relaciones individuales de trabajo comprendidos en la Convención de ahí que - derive en fuente de derecho al producirse los efectos previstos en la ley.

DERECHO DE HUELGA

PRINCIPIO:

El tercer pilar fundamental del Derecho Colectivo del Trabajo es la figura de la huelga, la cual tiene la característica de ser propia y exclusiva de los trabajadores lo que la convierte en el arma fundamental del movimiento obrero, pues recordando un poco el origen del movimiento obrero a partir de la revolución industrial y a través de su trayectoria de conquista, la huelga ha sido la figura con la cual ha podido lograr lo conquistado, por lo que considero que es el arma más importante del movimiento obrero. Don Mario de la Cueva nos hace mención de la figura de la huelga comenzando por señalar que la huelga, es un debate entre el trabajo y el capital es un imposible en una sociedad dividida en clases sociales, se basa en la distinción de intereses que tiene cada parte, de esta manera señala que el capital ha exigido siempre se le deje crecer sin importarle el hambre, mientras el trabajo quiere el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos. Podríamos añadir más características al respecto, pero es bien claro que al capital le interesa el capital y al trabajo le interesa el hombre mismo.

Dentro de este ámbito podemos señalar que desde la concepción de los casos, el capital y el trabajo son totalmente opuestos pues el capital se percibe, ya lo dice MARIO DE LA CUEVA, como un derecho absoluto e incuestionable, y el trabajo se concibe para dar la satisfacción integral de la necesidad de

todos los hombres. Esta visión se resalta porque es muy importante saber que es lo que se busca, siendo una de nuestras principales motivaciones - de vida la justicia, veremos que para el capital la justicia consiste en dejarlo actuar para su particular provecho, para el trabajo es dar a cada quien lo que necesite para vivir dignamente como ser humano. Lo anterior son posiciones de MARIO DE LA CUEVA.

Nos preguntaremos entonces ¿cómo es que subsiste la huelga en un sistema capitalista? podremos decir que es precisamente por la lucha de una clase social cuyos intereses se ven representados en el bien común contra otra clase social, que su interés es particular. De esta manera se logra constituir las condiciones de trabajo de una empresa, paralizando la actividad de la misma los propios trabajadores al no querer la empresa otorgar parte de su riqueza, es decir, se le arranca a la empresa derechos que le pertenecen a los trabajadores por encima de su interés particular por conducto de la huelga, por lo tanto MARIO DE LA CUEVA nos menciona que estamos en la decisión soberana del pueblo, y cita lo consagrado en nuestra ley suprema "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno - consentimiento", precepto que rige el trabajo de todas las personas, lo que significa que no se podrá someter a ningún trabajador a prestar sus servicios cuando éste no está de acuerdo en la forma en que lo ha de prestar, - cuando considere que su dignidad como ser humano al ofrecer su fuerza de - trabajo no puede rebajarse a niveles infrahumanos, al no otorgar la empresa condiciones mínimas para quienes se encuentran a su servicio y éste tenga un rostro humano. MARIO DE LA CUEVA nos dice que este principio de so-

beranía se extiende hasta el Estado, el cual deberá respetar y no imponer por la fuerza a los hombres la ejecución de trabajos que juzgue conveniente, se podrá pensar que es difícil que suceda, pero en la práctica el Estado al hacer uso de sus recursos para proteger intereses ajenos a los del pueblo, utiliza un sin fin de obstáculos para obligar tácticamente al trabajador, trabajos en los que no está de acuerdo, con el fin de seguir manteniendo las estructuras que lo tiene en el poder sin importarle la soberanía del pueblo que confió en sus representantes de gobierno.

Para ERNESTO KROTOSCHIN (28) el Derecho de Huelga significa la renuncia del Estado a dominar totalmente la vida laboral y económica. Significa espacios de libertad, libertad que se ve limitada casi destruída al obstaculizar el Estado el Derecho de Huelga, hecho común en nuestro país con la figura anticonstitucional de la requisa, socorrido demasiado en nuestro medio. Esto último no lo dice Ernesto Krotoschin, lo dice un servidor.

Para NESTOR DE BUEN (29) la huelga, como presión implica la respuesta a la fuerza coactiva del Estado, pues nos dice que al Estado le interesa mantener el orden del país en todos los aspectos, y señala que en esa medida la huelga es un acto contrario al orden establecido. Hablando jurídicamente considero que lo anterior no puede ser posible, sería una contradicción -- pero en la realidad, y creo que es a lo que se refiere NESTOR DE BUEN nos dice que la norma, que tiende a la perfección social, se convierte en un

(28) Krotoschin, Ernesto. Op. cit. p.p. 198

(29) De Buen, Nestor. Op. cit. pp. 819

estorbo para el presente orden estatal.

Podremos finalizar diciendo que la huelga histórica y jurídicamente ha sido el instrumento más importante de la clase trabajadora para la lucha de clases, para la lucha frente al capital.

DEFINICION DE LA HUELGA

Una primera definición será la del maestro MARIO DE LA CUEVA (30), quien dice, que "la huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la Justicia Social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad". MARIO DE LA CUEVA.

Este tipo de definición es la que podríamos llamar en un sentido amplio, pues habla de una manera general de los aspectos que en forma global abarca la huelga, sobre todo por la profundidad y visión de trascendencia de la huelga.

NESTOR DE BUEN (31) nos da una definición que podríamos llamar en estricto sentido, pues señala en forma sencilla y simple lo que significa la huelga, y nos dice que "en realidad la huelga debe definirse teniendo en considerara

(30) De Buen, Nestor. Op. cit. p.p. 829.

(31) De la Cueva, Mario. Op. cit. Tomo II p.p.

ción los hechos que la ponen de manifiesto; la suspensión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo. La huelga es, entonces, la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo". (NESTOR DE BUEN).

OBJETIVOS DE LA HUELGA

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona como objetivos de la huelga los siguientes:

- 1) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.
- 2) Obtener la celebración del Contrato Colectivo y exigir su revisión,
- 3) Obtener la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión.
- 4) Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo del Contrato Ley.
- 5) Participación de utilidades.
- 6) Apoyar una huelga.
- 7) Revisión de los salarios contractuales.

Al parecer el más importante de los objetivos pudiera ser el de obtener la celebración del Contrato Colectivo, más sin embargo es de considerar que - todas son igual de importantes pues su fin es el de lograr condiciones de trabajo cada vez más justas para los trabajadores, más para todas éstas es prácticamente necesario que exista un Contrato Colectivo, alrededor del - cual girarán los demás objetivos.

Es importante señalar que estos son los objetivos vinculados estrechamente

con la huelga, sin los cuales ésta última no tendría razón de ser, tal y como lo mencionábamos en la naturaleza jurídica de la huelga, es una manera de limitar el Derecho de huelga y por lo tanto es una forma de controlar el movimiento obrero por parte del Estado y sus protegidos de la clase dominante, pues si observamos que la naturaleza de la huelga en esencia va más allá de estar reconocida en la ley,, la huelga no debe encontrarse limitada en ningún aspecto, ya que de lo contrario significaría desvirtuar su naturaleza y quitarle la fuerza propia del movimiento al ser vulnerable en cualquier momento por el Estado, es decir, de que sirve una huelga que no tenga fuerza y por lo tanto presión para lograr el objetivo, ¿de que sirve que la huelga esté reconocida por la ley, si la propia ley la limita y le quita toda su fuerza?

De esta manera NESTOR DE BUEN menciona la necesidad que tiene el Estado de encausar las fuerzas sociales (huelga) para impedir que alteren el orden existente en su perjuicio, éste ha llevado a la huelga a convertirla en un acto complejo, de tal forma que tenga que cumplir objetivos y requisitos legales.

¿Cuáles son estos requisitos? La Ley Federal del Trabajo nos señala en su artículo 451, los requisitos necesarios para llevar a cabo la suspensión de las labores y que son:

- I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior.
- II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de

la empresa o establecimiento.

III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920 y que se refiere a la presentación del Pliego de Peticiones que deberá contener:

- a) Se dirigirá por escrito al patrón, se formularán las peticiones, anunciará el propósito de huelga si no son satisfechas, expresará concretamente el objeto de la misma y señala día y hora en que se suspenderán las labores.
- b) Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- c) El aviso de suspensión de labores deberá darse, por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

De lo anterior podemos observar que existe alrededor de la figura de la huelga una serie de obstáculos que la hacen compleja, y que inclusive lo que debería ser un simple trámite administrativo, como es el artículo 953 de la propia ley al señalar que no se le dará trámite a ningún escrito de emplazamiento de huelga que no cubra lo formulado conforme al artículo 920, haciendo de la huelga algo difícil de llevarse a cabo o en su defecto lo hace vulnerable en cualquier momento.

NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

En el primer inciso señalamos porque la huelga era el arma más importante del movimiento obrero, ahora trataremos de llegar a la esencia de esta figura. Comenzaremos diciendo que el Derecho de Huelga siempre ha existido en

el interior del hombre como una reacción ante la realidad que lo somete y explota, es el poder decir que no, es el tener derecho a decir no, a inconformarse ante circunstancias que considera que vulneran su dignidad como ser humano. Al respecto el maestro NESTOR DE BUEN nos menciona que el Derecho de Huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica, y además surge como tal, puesto que continúa diciendo que en la etapa en que el trabajo no le preocupaba al legislador, el patrón hacía y deshacía decidiendo libremente sobre su empresa, esto hace que la huelga surja como reacción natural, defensiva, de los trabajadores ante la injusticia.

MARIO DE LA CUEVA ubica a la naturaleza jurídica de la huelga de dos formas:

- a) Huelga-Derecho: Aquí el maestro habla de lo que mencionábamos y concuerda con nosotros respecto a que, el Derecho de Huelga es un derecho natural, que no surge con la reglamentación jurídica, y hace referencia a la fracción XVIII del artículo 123 donde se eleva a la huelga como el derecho de la clase trabajadora en la Constitución y nos dice que no fue resultado de un debate, porque la clase trabajadora no discutió con los empresarios, ni siquiera con el Estado, si debería ser elevada la huelga a la categoría de acto jurídico, simplemente se impuso como una verdad no sujeta a discusión.
- b) Huelga-Acto Jurídico: MARIO DE LA CUEVA menciona que antes de la Constitución de 1917, ya en la era de la tolerancia (cuando los trabajadores habían logrado asociarse sin ser castigados, pero no podían presionar al patrón a negociar, porque en ese entonces se regían las relaciones

nes de trabajo por el Código Civil como un contrato, por lo tanto no se permitía que se coaccionara a la voluntad de la otra parte) La huelga satisfacía plenamente los elementos del hecho jurídico. Recordando un poco señalaremos qué hecho jurídico son aquellas situaciones o acontecimientos realizados por el hombre, sin la intención de causar o generar efectos jurídicos nos dice que era un hecho la suspensión del trabajo, teóricamente fundado en la idea del derecho natural a no trabajar. La suspensión del trabajo producía efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas. Esto se debe, precisamente, a la era de la tolerancia, pues no se lo graba presionar al patrón para negociar con el grupo de trabajadores huelguistas.

MARIO DE LA CUEVA nos dice que no obstante lo anterior, a partir de la segunda década de nuestro siglo la huelga tipificó plenamente los caracteres del acto jurídico, toda vez que al llevar a cabo la suspensión temporal del trabajo, se tenía el firme propósito de obligar al patrón a negociar. Y es aquí donde según MARIODE LA CUEVA, encontramos la esencia del actor jurídico, el propósito y la suspensión temporal del trabajo, están legitimados y protegidos por el Derecho.

En base a lo anterior MARIO DE LA CUEVA describe una serie de características que forman parte de la naturaleza del Derecho de Huelga, como procedimiento para la solución de los conflictos. Huelga, derecho individual y colectivo, es individual podemos abstenernos de participar en ella e inclusive oponernos si así lo considera el individuo, y es colectivo porque se realiza con la suma de voluntades individuales, por lo tanto para llevarse a cabo la huelga se necesita que la mayoría esté de acuerdo, y participe voluntaria y

conscientemente, aunque a veces en la realidad no es así.

- Huelga es un derecho de y para la clase trabajadora, pues son los trabajadores los únicos que la pueden llevar a cabo. los patrones no, estos pueden hacer un paro que en esencia es muy distinto a la huelga, la huelga es unidad de voluntades de trabajadores convertidos en una sola fuerza, el paro lo hace el patrón en forma unilateral, por un interés particular y su única fuerza es el dinero. Y es para la clase trabajadora - por ser su principal arma de lucha contra el patrón por ser una figura - única y exclusivamente de ellos, porque a través de la historia nos podemos percatar que es el arma que da la justicia a los trabajadores para la conquista del mundo nuevo.
- Huelga es garantía de libertad de la clase trabajadora; insistimos que - por lo mismo es el arma más importante del movimiento obrero, pues les da la posibilidad de quitarse encima cualquier sometimiento y abriendo-- les nuevos caminos que conquistar.
- Huelga y el Derecho Colectivo del Trabajo; la huelga es uno de los tres pilares fundamentales donde se encuentra sostenido el Derecho Colectivo del Trabajo, los otros dos son el Derecho a la Asociación y el Derecho a la Contratación Colectiva, que inclusive para su logro la huelga también juega un papel muy importante pues es el recurso que como fuerza se utiliza para presionar al patrón para la celebración de un Contrato Colectivo.

Para NESTOR DE BUEN (32) la huelga cumple sus fines directos con la suspensión del trabajo, nos habla de que es un medio lento para presionar al patrón a negociar. Al referirse a que la huelga cumple su objetivo con la suspensión de labores, pretende distinguir dos momentos que se dan en forma dinámica dentro de los acontecimientos, primero, es la suspensión de la bores; segundo, debe perseguir un objetivo (s) que se señalan en la ley (artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo), lo cual requerirá de otro ac to jurídico, que se perfecciona al margen de la huelga, esto es si se emplaza a huelga por celebración de Contrato Colectivo, será un acto jurídico que se cumplirá.

Esto significa para NESTOR DE BUEN, que la huelga no es un acto jurídico tradicional pues no crea, ni modifica, ni transmite, ni extingue obligaciones o derechos, que son los fines propios del acto jurídico, tradicional, visto de esta manera la huelga sale de la figura típica del acto jurídico Tradicional, pero si observamos detenidamente la figura de la huelga, ésta no tiene razón de ser si no tiene un fin específico, es decir, la huelga por la huelga no tiene ningún sentido, sino que la misma se encuentra vinculada estrechamente al fin que se quiere lograr, a sus propios objetivos. Si bien es cierto que en estricto sentido la huelga significa la suspensión temporal del trabajo, su esencia se crea en la unidad de los trabajadores ante condiciones injustas de trabajo que se transforma en arma de presión para el patrón, pero no puede concluirse en este momento porque perdería su razón de ser, tienen que complementarse con alguno de sus objetivos. Por -

(32) De Buen, Nestor. Op. cit. p.p. 832

lo tanto, de manera distinta, si crea, modifica, transmite, o extingue derechos y obligaciones.

Por otro lado NESTOR DE BUEN (33) profundiza en cuanto a la concepción de la huelga como derecho y en su ejercicio. Nos habla de dos momentos distintos, nos dice que, "el Derecho de Huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores".

De este razonamiento, NESTOR DE BUEN, hace la siguiente diferencia: el Derecho de Huelga, encuentra su fundamento en la norma escrita, y el Derecho a la Huelga, es un derecho natural social.

Como señalábamos al principio de este subtítulo, la huelga no existe porque se encuentre su fundamento en la ley, sino que de alguna manera ya existía y que se presenta como la reacción de los trabajadores ante su condición inhumana a la que estaban sometidos. Por lo tanto podemos decir que la huelga existe antes que la ley, la cual la reconoció por miedo no por convicción, tan es así que nuestra legislación la ha reconocido de manera que no se salga de su control, con diversos mecanismos legales, administrativos que en su mayoría se convierten en judiciales, transformándose en obstáculos y formas de control hasta llegar al absurdo de la calificación de la huelga, absurdo que significa llegar a anteponer la "Ley" un derecho natural y pro-

(33) Idem. Op, cit. p.p. 835

pio de los hombres, violando los derechos humanos, al respecto MARIO DE LA CUEVA nos dice que "la huelga pertenece a la esencia misma del derecho del trabajo porque la historia muestra que es la garantía mejor para la creación y aplicación de un derecho que se aproxime a la idea de la justicia social. Por lo tanto y teniendo a la vista las normas constitucionales afirmamos, aquí si rotundamente, que cualquier medida para evitar o limitar su ejercicio violaría la esencia de nuestra Carta Magna".

Lo triste del asunto es, que lo que dice el maestro MARIO DE LA CUEVA en forma teórica y lo que les menciono antes que él, es una realidad en nuestro país, en México se viola el Derecho de los Trabajadores, la Constitución, por lo tanto los Derechos Humanos.

EMPLAZAMIENTO A HUELGA

MARIO DE LA CUEVA (33) nos dice que "es el aviso que dan los trabajadores al patrón haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga". Y nos menciona que de esta explicación podemos deducir 3 elementos: Las peticiones de los trabajadores y anuncio de ejercer la huelga, si no son satisfechas.

Por lo que respecta a las peticiones de los trabajadores decimos que es lo que el grupo de trabajadores considera necesario, ya sea de naturaleza económica (aumento salarial) o jurídica (Contrato Colectivo), (que por lo gene

(33) De la Cueva, Mario. Op. cit. Tomo II. p.p.

ral van muy ligados), para el mejoramiento económico así como de condiciones para prestar su trabajo. El anuncio de la huelga es el mecanismo de presión para hacer negociar al patrón y lograr las prestaciones y objetivos que se ha propuesto el grupo de trabajadores, podemos deducir que estos 2 elementos significan: que es lo que se quiere y como lo vamos a conseguir.

MARIO DE LA CUEVA (34) nos explica que la naturaleza jurídica del emplazamiento a huelga; es un "acto jurídico, es una manifestación unilateral de voluntad, que únicamente se da en el estatuto laboral, por lo que debemos decir que es una expresión y una consecuencia de la idea del Derecho del Trabajo, como un Derecho de Clase".

Es un acto que solo pueden llevar a cabo únicamente con esencia de que es un acto llevado a cabo únicamente por decisión de ellos no necesitan consultarlo con nadie, sino con el grupo de trabajadores quienes son los que decidirán. Aunque insisto, el emplazamiento a huelga es uno de los muchos requisitos impuestos por el Estado para no perder el control sobre la clase trabajadora, y esto lo vemos en los requisitos que señala la ley de la materia para realizar el mencionado emplazamiento:

- 1) Deberá ser en forma escrita.- Esto se señala, por la certeza jurídica y la seguridad que da el que se encuentre impreso los derechos u obligaciones que se pretenden hacer valer.
- 2) Contenido: a) Pliego de peticiones; que es en concreto lo que se quiere.

(34) Idem. Tomo 80. p.p.

- b) Propósito de ir a huelga; pues en el caso que no lo hubiere, no se podría llevar a cabo la huelga, ya que se argumentaría que los trabajadores en ningún momento avisaron al patrón de dicho movimiento, y en este país eso no es vale.
- c) Objeto de la huelga; es el porqué, nuestra razón por la que pretendemos.

Para finalizar podremos decir que es una forma legal de dar aviso del ejercicio de un derecho (huelga) de los trabajadores, por los trabajadores y para los trabajadores con el objeto de transformar, extinguir, modificar o crear derechos y obligaciones que beneficien y mejoren las condiciones de los mismos en la prestación de lo más valioso que hay en el hombre, su trabajo.

PERIODO DE PRE-HUELGA

Este período lo define MARIO DE LA CUEVA como un espacio de tiempo que señala la ley para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Es también el volver a hablar sobre la existencia de obstáculos que impone el Estado para su control, pues de la definición anterior se deriva que de no cumplir los trabajadores ese espacio de tiempo, significaría estar fuera del marco jurídico y todos los efectos que ello trae consigo, es decir, la represión.

Antes de continuar con esta idea, nos apoyaríamos en MARIO DE LA CUEVA para

explicar en que consiste dicho periodo; este comprende el tiempo que existe entre la fecha en que se presente el emplazamiento al patrón y la fecha en que se llevará a cabo el movimiento de huelga y MARCO DE LA CUEVA nos dice que este tiempo es variable porque en el es posible que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio y que evite que se lleve a cabo la huelga.

En la realidad, la autoridad (Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje), una vez que admite el emplazamiento, señala fecha para que se lleve a cabo una audiencia de conciliación, en la cual deberán comparecer las 2 partes, si no acuden los trabajadores se archivará el expediente como asunto total y definitivamente concluido por falta de interés jurídico, si falta el patrón se le impondrá una multa.

Lo anterior es importante porque varía según el objeto de la huelga, es decir, si la huelga era por revisión de Contrato Colectivo, las condiciones de trabajo se quedarán igual hasta el próximo periodo de revisión, lo que sería frustrante para cualquier grupo de trabajadores, sería estancarse en la explotación.

También es importante señalar el papel que en la realidad juega la autoridad dentro de este periodo, pues disfrazado como amigable componedor, presiona a los grupos de trabajadores para llegar al arreglo antes de que llegue el estallamiento de la huelga, ya que por la importancia de controlar el movimiento obrero pretende evitar a toda costa el conflicto actuando -

parcialmente, lo señalo porque es común ver que la autoridad en diversos momentos de las pláticas suelen hablar a solas con cada una de las partes pretendiendo sacar, sobre todo de los trabajadores, su última posición para después partir diferencias e inclusive comentarla con el patrón. Al Estado no le interesa el bien común de la clase mayoritaria, que es la obrera, la justicia social queda rezagada ante sus intereses de control y de apoyo incondicional a la clase dominante, esto es más claro en conflictos de sindicatos con bastante fuerza a nivel nacional como sería el SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS, SINDICATO DE TELEFONOS DE MEXICO, etc., pues es tal su actitud que inclusive sin fundamento legal aplicables evitan a toda costa el conflicto llegando a crear una figura en contra de la propia constitución como es el de la REQUISA.

INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA HUELGA

El maestro MARIO DE LA CUEVA señala este incidente y lo define como un procedimiento brevísimo cuyo objeto es determinar si se cumplieron los requisitos señalados como motivo de necesidad del presente incidente, el principio de garantía de audiencia consagrado en la Constitución, pues en este procedimiento se escucha a las partes en conflicto.

Explicando de tal manera parecería que tendría sentido el presente incidente, pero analizando un poco la realidad de la misma veremos que no tiene razón de existir. Si bien es cierto que su objetivo es determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la Ley de la Materia y que a mi con

sideración tampoco deberían de existir en la ley puesto que el fin es claramente el de obstaculizar el ejercicio del derecho de huelga, para mantener el control sobre tan importante sector social, político y económico - que es el sector obrero, suponiendo sin conceder, que sea válido el encuadrar en la ley dicho incidente, como lo señalaba anteriormente, en la realidad no funciona este incidente en su objetivo previsto, toda vez de que las autoridades gubernamentales hacen de él un proceso litigioso más que administrativo que es su verdadera forma. Esto significa que, aunque el sindicato emplazante cubra todos los requisitos señalados por la ley de la materia, las autoridades del trabajo, en particular en nuestro país declaran en forma arbitraria y unilateral la calificación de la huelga, y digo unilateral porque los sectores representantes ante las autoridades del sector obrero, patronal, y del gobierno son incondicionales al Estado, emitiendo sentencias sin fundamento legal alguno apegados a los intereses del propio Estado y para ejemplo basta enumerar un sin fin de casos como el de la huelga de los trabajadores de FERTIMEX (que trataremos más adelante en los obstáculos estatales), Sindicato Mexicano de Electricistas, DIN-DIN (León, Gto.), etc., lo que nos da una idea de la violación flagrante que comete el Estado a los derechos de los trabajadores que trasciende a la Constitución y a los convenios internos firmados y ratificados por México, como es el convenio 87 sobre libertad sindical, como es el convertir un procedimiento administrativo, en un procedimiento jurídico, dejando en estado de indefensión a los trabajadores por ser el Estado el que determina la calificación de la huelga sin meterse al estudio de las cuestiones de fondo del conflicto y que sean las cuestiones de forma las que permitan al Estado

manejar y controlar al sector obrero pasando encima de los derechos de éstos. Esto es otro de los elementos que nos cuestiona y nos hace pensar que en México no existe seguridad jurídica.

Lo anterior es ratificado por el maestro NESTOR DE BUEN al decir "de ahí que el Derecho de Huelga, de instrumento de rebeldía positivo, pase a ser solamente un trámite, administrativo en su primera etapa y excepcionalmente jurisdiccional, cuando como en México, se pone en manos de la autoridad la decisión respecto de su imputabilidad". (34)

De esta manera nos hemos venido refiriendo a uno de los aspectos de la calificación de la huelga que es la existencia o inexistencia de la huelga cuya característica principal es tratar el conflicto de la huelga en las cuestiones de forma, fondo y mayoría, y que en la práctica es lo que se conoce como calificación de la huelga, regulado en los artículos 444, 459, 931, 932, de la Ley Federal del Trabajo.

Existen otros dos aspectos de la calificación de la huelga que son la licitud o ilicitud de la huelga y el otro aspecto es el de la putabilidad o imputabilidad de la huelga. Respecto a la licitud o ilicitud de la huelga, este aspecto se caracteriza por tratar cuestiones de conducta mayoría y en su más estricto sentido del apartado "B" del artículo 123 Constitucional al que pertenecen los trabajadores que prestan sus servicios al Estado; y consiste en las dos situaciones que prevé el artículo 445 de la Ley Federal -

(34) De Buen, Nestor. Op. cit. p.p.

del Trabajo, al señalar que la huelga es lícita:

I.- Cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.

En la práctica esta situación es difícil que se lleve a cabo porque existe conciencia entre los trabajadores de que el instrumento de huelga es el medio de defensa que tienen para lograr sus objetivos planteados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje al patrón y que transgredir en desorden sería perder la posibilidad de lograr dichos objetivos y también de perder su trabajo, además que lo razonan en forma lógica y normal ya que no tiene caso crear conductas de agresión en contra de la gente o destruir la fuente de trabajo de la cual depende. Pero también es cierto que si no están conscientes pueden caer en situaciones de provocación que son ocasionadas por el propio patrón al mandar un grupo de provocadores, teniendo toda la farsa preparada para que el actuario en esos momentos de fe de la situación violenta que se ha creado, siendo una de las sucias armas que puede hacer uso el patrón.

El objetivo de esta fracción nos hace pensar que es el mantener el orden público cuando se llega a suscitar el conflicto de huelga, pensando de buen fe que es para protección de la sociedad en situaciones de conflicto y no pase a mayores consecuencias.

II.- En caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Esta situación es aún más remota para que se presente, pero la idea es que

los trabajadores del apartado B del artículo 123 constitucional al servicio del Estado, a pesar del conflicto existe un interés mayor que es el servicio a la patria en momentos en que es agredida o que se necesita tener funcionando todos y cada uno de los sectores que la integran.

En realidad esto es general para todos los trabajadores tanto del apartado A como del B, pues en caso de guerra la constitución faculta al presidente a suspender las garantías individuales, con lo que produciría los mismos efectos en el conflicto de huelga, declarándose la ilicitud de la misma.

En el artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo se señala que al procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se observará el mismo procedimiento para la declaración de inexistencia de la huelga, y que son los siguientes:

- I.- Se presentará la solicitud por escrito, en la cual se indicarán las causas y fundamentos legales para ello.
- II.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de 5 días.
- III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de ilicitud contenidas en la solicitud, y cuando la solicitud se hubiere presentado por tercero, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta acceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.
- IV.- Las pruebas se rendirán en la audiencia. Sólo en casos excepciona--

nales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la licitud o ilicitud del estado legal de la huelga y;

VI.- Para la resolución de ilicitud, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para integrar la Junta. La resolución se dictará por lo que concurran, y en caso de empate, se sumarán al de presidente los votos de los ausentes.

El efecto jurídico, una vez que se declara ilícita la huelga, es la terminación de las resoluciones de trabajo de los huelguistas tal y como lo señala el artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo.

El otro aspecto de calificación de la huelga es la justificación o injustificación de la misma, ésta se caracteriza por tratar las cuestiones de fondo del conflicto de la huelga. De esta manera, en el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo se nos menciona que la huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, es decir, el sindicato huelguista somete la calificación del conflicto a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta estudiará los motivos por los cuales los trabajadores decidieron estallar la huelga lo cual se concretiza en el pliego de peticiones hecho por el sindicato huelguista a la empresa. La Junta estudiará si dichas peticiones son justificadas y pueden ser otorgadas por la empresa, valiéndose de todo tipo de medios que le permitan decidir sobre ello, inclusive de pruebas periciales que por lo general son en materia conta-

bles. Si la Junta declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, es decir, el pago de los salarios caídos, tal y como se menciona en el artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O I I I

VIOLACIONES AL DERECHO DE ASOCIACION, AL DERECHO DE CONTRATO
COLECTIVO Y AL DERECHO DE HUELGA. - TRES CASO PRACTICOS.

PRIMER CASO PRACTICO- TRABAJADORES DE SANDAK
VIOLACION AL DERECHO DE ASOCIACION

Al hablar sobre los obstáculos estatales al Derecho Colectivo del Trabajo y señalar 3 casos concretos a cada uno de los pilares que conforman el Derecho Colectivo en nuestro país (Derecho de Asociación, Derecho de Contratación Colectiva y Derecho de Huelga), se hace con el propósito - de considerar la importancia que tiene el que la Ley se haga efectiva - en la realidad sin que la interpretación que se realice de la misma se - utilice para proteger intereses ajenos al espíritu y fin único de la - ley de lo contrario caeríamos en la arbitrariedad y la inseguridad jurídica.

Es por eso que ahora tratamos de exponer algunos obstáculos que el Estado ha venido ejercitando en forma reiterada y que claramente se demuestra en tres casos concretos que expongo, entre muchos más, sobre todo - de organizaciones sindicales o grupos de trabajadores que no forman parte de las centrales oficiales de trabajadores incondicionales al Estado y a los patronos, como son los sindicatos independientes y/o democráticos.

Los obstáculos que presentaremos, son aquellos en que la autoridad laboral pretendiendo fundamentarlos, lo que en realidad hace es cambiar la interpretación de la ley para proteger sus intereses, que son los del Estado, conjuntamente con los del sector patronal y los de las centrales - oficiales incondicionales estos últimos.

Comenzaremos por hablar de los obstáculos estatales al registro sindical, esto es, a que un grupo de trabajadores se organicen y pretendan conformar una asociación sindical fuera de las centrales oficiales co-ludidas con el Estado, la arbitrariedad de las autoridades laborales de México para decidir a quien otorgan el registro sindical, según sea de su conveniencia el grupo de trabajadores que lo solicita, si los puede controlar o no, violando y limitando de esta manera la libertad sindical en México.

Para el caso comentaremos el conflicto vivido por los trabajadores de Calzado SANDAK S. A., empresa que se dedica a la fabricación de calzado y que hasta el momento^{*} posee tres plantas de producción ubicadas cada una en el Distrito Federal, Calpulalpan, Tlaxcala; Amecameca, Estado de México. En cada una de estas plantas los trabajadores están organizados en sindicatos de empresa, y cuya pretensión fue el de organizarse como sindicato nacional de empresa, al existir 2 o más fábricas de la misma empresa en 2 o más entidades de la república. El conflicto comienza de la siguiente manera:

EXPEDIENTE DE SANDAK, S.A.

Inicialmente existía una sola planta de la empresa SANDAK, S. A., la cual se dedica a la fabricación, venta, distribución de calzado deportivo (tenis), dicha planta se encontraba ubicada en México, D. F., posteriormente la empresa fue creciendo, logrando su expansión en otras entidades

de la República Mexicana, en Calpulalpan, Tlaxcala y en Amecameca, Estado de México. Cuando existía únicamente la planta de origen, es decir la de México, D. F., se constituyó el Sindicato de Trabajadores de Calzado SANDAK, siendo éste un sindicato de empresa, al expandirse la empresa en otras 2 entidades, en cada una de ellas se constituyen otros sindicatos de empresa.

Los trabajadores consideraron por razones de unión, defensa e inclusive como forma más práctica el fusionar a los tres sindicatos de empresa y crear un solo sindicato nacional, pues al existir la empresa en 2 o más entidades y ser de la misma producción se pensó que no habría ningún problema que se encontraba previsto en la ley y que lejos de perjudicar, beneficiaría a todos. El 17 y 19 de julio de 1978, los trabajadores lanzan las convocatorias para asamblea general, cuyo punto principal era la unificación de los sindicatos en un sindicato nacional, llevándose a cabo dicha asamblea el día 6 de agosto de 1978 en la cual se consideró y se aceptó la conveniencia de constituir un sindicato nacional, ahí mismo se puso a consideración los estatutos aceptándose los mismos y se designó al primer Comité Ejecutivo y a la Comisión de Vigilancia y Fiscalización.

En cumplimiento al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo se presentó ante la autoridad responsable la documentación exigida en ese precepto con fecha 24 de octubre de 1978, para obtener el registro del sindicato nacional que se pretendía realizar. Una vez que se realizaron los trámites correspondientes, la autoridad responsable con fecha 15 de noviembre

de 1978 con relación a la solicitud de registro hizo observaciones refiriéndose a algunos de los artículos de los Estatutos de la Organización Nacional, considerando que no se ajustaba a derecho, por lo cual no era posible por el momento conceder el registro solicitado. El día 4 de abril de 1979 se le hizo saber por escrito a la responsable las modificaciones a las que se hacía referencia, cubriendo de esta manera las observaciones de que fueron objeto. La autoridad responsable a partir de que tuvo conocimiento de la solicitud de registro del Sindicato Nacional, realiza actos en que implícitamente aceptaba la competencia para resolver sobre la solicitud de registro de la organización, pues desde un principio tuvo conocimiento de que tipo de industria era a la que pertenecían los trabajadores del Sindicato Nacional solicitante, siendo importante señalar que la competencia es una situación procesal de previo y especial pronunciamiento. En la resolución de la responsable, esta se declara incompetente para resolver sobre la solicitud de registro considerando que la fabricación, venta y distribución de calzado no se encuentran comprendidas entre las que menciona la fracción XXXI del artículo 123 constitucional apartado "A" ni del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que no opera bajo concesión federal, ni ejecuta trabajos en zonas federales ni aguas territoriales y que el hecho de tener instaladas plantas en más de dos entidades federales no es razón para aplicar el último párrafo del citado artículo 527 "toda vez que no se trata de la aplicación de las normas de trabajo en un asunto relativo a conflictos que afecten a dos o más entidades federales".

Visto lo anterior el Sindicato Nacional de Trabajadores de Calzado SANDAK, promueven demanda de amparo ante el C. Juez de Distrito en materia administrativa del D. F., en turno considerando en su concepto único de violación que la resolución de la autoridad responsable es razonada ilegalmente por la misma al resolver que es incompetente para conocer de la solicitud de registro por no estar contemplada en las ramas industriales que comprende la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional ni en el artículo 527 de la Ley Reglamentaria y porque la solicitud y otorgamiento de registro de un sindicato de este tipo no es un conflicto que afecte en la aplicación de las normas de trabajo a más entidades federales, toda vez que al negar la solicitud y registro de un Sindicato Nacional de la Industria del Calzado es de competencia federal, trae aparejada implícitamente que tales actos jurídicos son de competencia local, recordando que en esta materia; únicamente existen esas dos competencias, en tal caso ¿La autoridad competente debería ser la local del D. F.?, considerando que hay trabajadores miembros del sindicato solicitante, que prestan sus servicios en la planta del Distrito Federal, o será ante la Junta Local del Estado de México, considerando que hay miembros del sindicato prestando sus servicios en la planta de Amecameca, o bien ante la Junta Local del Estado de Tlaxcala por existir también trabajadores miembros del sindicato solicitante que prestan sus servicios en la planta de Calpulalpan. Señalando que se preguntarían por el último: de existir trabajadores miembros del sindicato solicitante en las 32 partes integrantes de la federal, ¿cuál de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje sería la competente? Por otro lado plantean que el alcance territorial de un conflicto presupone la posibilidad de ejercer un derecho a defender un interés en todo ese territorio.

Por lo tanto si el ejercicio del derecho y la defensa del interés se da dentro del territorio de una sola entidad federal, el conflicto que llegara a generarse no tiene porque trascender al territorio de esta u otras entidades federales. Por el contrario si el ejercicio de ese derecho y la defensa de ese interés se da en dos o más entidades federales, los conflictos que llegaran a generarse afectarían a las entidades federales donde se ejerce, independientemente que la industria a la que pertenezca en razón de la materia sea competencia local o federal.

Por lo tanto si los conflictos son originados por incumplimiento de derechos exigibles, que si hay conflictos que afecten a dos o más entidades federales, es porque hay derechos exigibles en ellas, por lo mismo si la autoridad es competente para conocer de esos conflictos, también debe ser lo para conocer de los derechos de quienes pueden llegar a generarlos.

Con fecha 23 de febrero de 1981, el Juez Primero de Distrito, en materia administrativa en el Distrito Federal, resolvió que se sobreseña el presente juicio por haber existido inactividad procesal por un término mayor de 300 días con fundamento en la fracción V del artículo 74 de la Ley de Amparo.

Visto lo anterior los integrantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Calzado SANDAK interponen en fecha lo. de abril de 1981 recurso de revisión ante el tribunal colegiado del primer circuito en materia de trabajo, planteando en su expresión de agravios que el razonamiento del juez

de amparo es totalmente ilegal por violar lo que dispone el propio precepto que invoca como fundamento del sobreseimiento y por invocar un criterio inaplicable. En efecto, el artículo que invoca la autoridad responsable, 74 fracción VI, procede el sobreseimiento "... cuando el acto reclamado sea del orden civil o administrativo..." en el caso que nos ocupa el acto reclamado es de orden laboral, dictado por una autoridad de trabajo.

El Tribunal Colegiado del Primer Circuito en fecha 4 de diciembre de 1981 dicta resolución en la cual revoca la sentencia del Juez Primero de Distrito en materia administrativa y concede el Amparo y Protección de la Justicia Federal a los miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de Calzado SANDAK en contra del acto que reclamaron del Director General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El Tribunal considera que es improcedente el sobreseimiento decretado en atención a que la fracción V del artículo 74 de la Ley de Amparo establece esa sanción para la inactividad procesal durante el término de 300 días únicamente cuando el acto reclamado sea de orden civil o administrativo, por lo que no puede aplicarse cuando se reclama un acto de naturaleza laboral.

Posteriormente el Tribunal pasa a analizar la falta de competencia señalada por el Director General de Registro de Asociaciones, señalando que es fundado el concepto de violación hecho valer por el Sindicato quejoso por que se constituyó y estuvieron presentes en dicha asamblea constitutiva -

los representantes sindicales de las tres plantas. Por otro lado resulta incuestionable el registro del sindicato toda vez que el ejercicio de sus derechos y la defensa de sus intereses necesariamente tendrían que derivar un conflicto que afectaría a esas entidades federales, por lo que de acuerdo con lo preceptuado en el párrafo final del invocado artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde conocer a las autoridades federales.

Ya con la resolución del Tribunal Colegiado concediendo el Amparo y Protección a los miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de Calzado SANDAK, se pensó que el trámite de solicitud de registro seguiría su curso normal, sin embargo el día 18 de agosto de 1982 la Dirección General de Registro de Asociaciones dicta una resolución en la cual el día 10 de septiembre de 1982, previa convocatoria, se realiza la Asamblea General Extraordinaria para realizar las reformas estatutarias a las observaciones que se plantearon y así dar cumplimiento a las mismas. Las observaciones que contenía la resolución se mencionaban que en el estatuto en su artículo 3 es contradictorio con el artículo 9 fracciones I y II y estas dos últimas no concuerdan con la denominación del Sindicato y consecuentemente con el artículo 2. Cabe mencionar que las objeciones planteadas por la Secretaría fundamentalmente eran que los miembros del Sindicato Nacional no renunciaría a las obligaciones y derechos que tuvieran por pertenecer a otras organizaciones sindicales local, pues en mientras concedían el registro ¿cómo defenderían sus intereses? significa tanto como quedarse sin sindicato y lo que es peor ¿si la Secretaría no concede el Registro?, no

obstante de lo anterior no se renunció, pero si se reformó el estatuto -
marcado con el número 3, las demás observaciones se referían al ingreso
al sindicato, el establecimiento de la cuota sindical y a la obligación
de la directiva sindical de rendir cada seis meses cuenta completa y de-
tallada de la admisión, observaciones que inclusive la segunda de ellas
ya había sido cumplimentada en escrito de fecha 29 de marzo de 1979, y
las otras en la propia asamblea se reformaron, quedando de esta manera -
subsanaos los obstáculos para que concedieran el registro sindical.

Con fecha 8 de agosto de 1982 la Dirección General de Registro de Asocia-
ciones niega el registro sindical al Sindicato solicitante basándose en
cuatro considerandos:

- I.- Considera que el estatuto exhibido por los quejosos en su artículo
II y 9 fracciones I y II es contradictorio con el artículo tercero.
Asimismo señala que estas dos últimas fracciones no concuerdan con
la denominación del sindicato y consecuentemente con el artículo 2
del estatuto.
- II.- La responsable señala que el estatuto no establece el monto de las -
cuotas sindicales.
- III.- Señala que el estatuto remitido no estatuye la obligación de la di-
rectiva señalada en el artículo 373 de la Ley Laboral consistente -
en rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos cuenta completa
y detallada de la admisión sindical.
- IV.- El hecho de que los socios del sindicato promovente pertenecen a -
otras organizaciones sindicales de caracter local, que son: SANDAK D.F.

SANDAK AMECAMECA y SANDAK CALPULALPAN.

Con fecha 20 de septiembre de 1982 el sindicato solicitante interpone de manda de ampara en contra de la resolución de fecha 18 de agosto de 1982 ante el Juez Primero de Distrito en Materia de Trabajo del Distrito Federal, en donde sucedieron los antecedentes del acto reclamado, en los que cabe destacar el hecho que menciona que la resolución del día 9 de mayo de 1979 la autoridad responsable expresamente señala en el capítulo de resultados que los quejosos acompañaron a la documentación de solicitud, el Acta de Asamblea Constitutiva, y de elección del Comité Ejecutivo, es tatutos y padrón de trabajadores. La propia responsable en su resultado tercero señala que por oficio número 10-4858 hizo observaciones a la docu mentación remitida y que fueron contestadas dichas observaciones por los interesados.

Es importante mencionarlo porque más adelante ayudará a una mejor compren sión del conflicto.

En su único concepto de violación el sindicato quejoso contesta uno por uno los considerandos realizados por la autoridad responsable. Sin embar go lo más importante es lo que señala el sindicato quejoso posteriormente de haber contestado los considerandos en que se basó la responsable, señalando que la autoridad responsable no respeta formalidades esenciales del procedimiento administrativo para el registro de un sindicato, ya que ella misma llevó a cabo un análisis y dictamen de la documentación presentada por los quejosos; incluyendo los estatutos y señaló por escrito las adicio

nes y modificaciones que deberían cumplirse para que los estatutos se ajustaran a derecho, una vez cumplida por los quejosos dichas adiciones y modificaciones, dictó su resolución negativa por supuestas deficiencias en la documentación que no constuvo en las observaciones inicialmente planteadas por la propia responsable.

En el resultado 3 de la resolución que se combate, la propia responsable registra la existencia de sus observaciones formuladas y el cumplimiento a las mismas por los quejosos. Debe tomarse en cuenta que por la naturaleza del procedimiento administrativo que regula el registro de sindicatos, cuando la documentación tenga deficiencias a juicio de la autoridad, lo procedente es formular observaciones para que la documentación remitida se ajuste al procedimiento, pero en manera alguna, presentada la documentación procede la negativa y menos cuando la propia autoridad ya ha señalado las condiciones para que la documentación se ajuste a derecho y estas observaciones sean cumplidas. Y a continuación el sindicato quejoso señaló los términos en que dieron cumplimiento a los requisitos de ley para que la resolución de la autoridad fuese pronunciada en términos positivos de conformidad con el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo.

Con fecha 11 de enero de 1983 el Jues Primero de Distrito en Materia Laboral del Distrito Federal, emitió su resolución negando el Amparo y Protección de la Justicia Federal a los quejosos argumentando lo siguiente:

- 1) Que la obligación derivada del artículo 365 de la Ley Federal del

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA 79

Trabajo, para los solicitantes de un registro sindical no estriba solo en el hecho de anexos a su solicitud la documentación a que se refiere la ley, sino que la misma contenga los requisitos legales necesarios, en el caso de los estatutos, que estos contengan los requisitos esenciales que señala el artículo 371 del mismo ordenamiento y, en esa virtud, como los estatutos del sindicato solicitante, ahora quejoso, no establecen el monto de las cuotas sindicales, así como la obligación de rendir cuentas a la asamblea, en el término que establece la ley y por tanto, incumplen con lo dispuesto por los artículos 371 fracciones XII y XIII y 373 de la multicitada Ley Laboral; sin que sea óbice a lo anterior el argumento que hacen valer los quejosos en relación a que por escrito de fecha 4 de abril de 1979 se le hizo notar a la responsable que el monto de las cuotas sindicales era el 1% sobre el salario neto, dado que tal determinación fue tomada en una asamblea pero sin acordar que la misma pasaba a formar parte de los multicitados estatutos, que es la formalidad exigida por la ley de la materia para su validez.

- 2) Por lo que se refiere a la posible contradicción entre algunos artículos de los estatutos ésta por sí misma no determinaría la negativa del registro, pues dada la naturaleza de ese procedimiento y la buena fe que debe imperar en el mismo, la autoridad en todo caso debe requerir a los solicitantes para que subsanen las deficiencias en que hubieren incurrido.
- 3) Por otra parte, es inexacto el argumento vertido por los quejosos en

relación a que no es impedimento para el registro de un sindicato. el que los mismos pertenezcan a otras organizaciones sindicales de caracter local, toda vez que, como lo afirma la autoridad responsable un nuevo sindicato al que pertenezcan los trabajadores solicitantes del registro, no puede proponerse la finalidad prevista por el artículo 356 de la Ley Laboral en cita, esto es, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores precisamente porque éstos, como lo afirman en su demanda de garantías son miembros activos de los diversos Sindicatos Unicos de Trabajadores de Calzado SANDAK, finalidad que por lo demás en ningún momento se ha cuestionado y en esas condiciones, existe imposibilidad de que un nuevo sindicato se proponga el mismo fin que otro legalmente registrado y facultado para la defensa de los derechos de sus agremiados, ya que se desvirtuaría su finalidad.

Resolviendo en definitiva negar la Protección y el Amparo de la Justicia Federal a los trabajadores de Calzado SANDAK. Con fecha 22 de junio de 1984 el sindicato solicitante interpone recurso de revisión en contra de la sentencia dictada por el C. Juez Primero de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, argumentando que las 3 causas que basan la negativa del amparo carecen de fundamento, por las siguientes razones:

- 1) Con fecha 15 de diciembre de 1978 la responsable hace saber a los quejosos que no es posible conceder el registro solicitado en virtud

de que el estatuto no se ajusta a derecho porque se omite el monto de las cuotas sindicales. Las observaciones fueron cumplimentadas por los quejosos en escrito de fecha 4 de abril de 1979. La propia autoridad responsable admite que las observaciones le fueron contegadas al señalarse resultando 3, de su resolución del día 18 de agosto.

El Juez de Amparo considera, que si se hace notar lo del monto de la cuota sindical, por determinación de asamblea, pero que no pasa a formar parte de los estatutos, tan absurda conclusión que contradice la más elemental lógica y las actuaciones que el propio juez tuvo a la vista.

Basta señalar a la letra un párrafo de dicha acta para acreditar tal circunstancia"... acto seguido, toma la palabra el compañero FELIPE MORALES, Secretario de Trabajo y Conflictos del Sindicato, quien explicó a la asamblea que ésta debería hacer proposiciones en primer término, sobre el monto de la cuota sindical y además sobre la forma en que en definitiva debería quedar redactado el artículo el artículo 86 y de los estatutos..." Una vez aprobado, se hace constar: "ante esto, por unanimidad se aprobó tal cuestión por lo que el presidente de debates manifestó a la asamblea que el acuerdo que acaban de adoptar se incluiría en la redacción del artículo 86 de los estatutos y que tanto con esta resolución; como con la referente al monto de la cuota sindical que la misma asamblea había acordado que fuera del uno por ciento mensual sobre el salario neto, se daría cuenta a la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social a efecto de que ésta resolviera en definitiva sobre la solicitud de Registro del Sindicato Nacional".

Por lo tanto el estatuto sindical si señala el monto de la cuota sin dical y tal cuestión fue admitida por la propia autoridad responsable.

- 2) Es injustificado fundar la negativa de ampara en el hecho de que el estatuto no establece la obligación de rendir cuentas a la asamblea en los términos que establece la ley. Tal término no se contiene en las observaciones que hace la responsable en fecha 15 de noviembre de 1978.

En el caso, los quejosos sin tener obligación lo contuvieron en la fracción XII del artículo 39 estatutario, al señalar como facultades y obligación del Comité Ejecutivo Nacional, los demás que se derivan de la ley del estatuto en vigor.

Independientemente de lo anterior, no es causa legal para la negativa del registro sindical, ya que de haber existido obligación de contener lo en el estatuto, debió formularse la observación correspondiente. Aún más, a pesar de no existir obligación para ello, los quejosos hacen referencia en el artículo 39 estatutario de su parte final, que se rá obligación de la directiva sindical las que la ley le ordene, por lo que suponiendo la obligación de que en el estatuto se hiciera refe-

rencia, la misma se hizo.

- 3) En la tercera causal de negativa, la responsable parte de un razonamiento equivocado al considerar que el Sindicato Nacional de Trabajadores de una misma empresa, no puede tener la finalidad de ley, porque sus integrantes forman parte de sindicatos de empresas locales, - porque no existe antecedente legal alguno que funde que si los trabajadores deciden organizarse en una organización superior, de sindicato local de empresa a sindicato nacional de empresa puede derivarse - un conflicto de finalidad, ya que paradójicamente el Juez de Amparo - le niega su amparo al considerar que unos y otros sindicatos son excluyentes en su fin de "Estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". El juez de amparo parte de la consideración, que - afiliados los trabajadores a un sindicato, existe imposibilidad de que pudiesen formar parte de otro, porque este último carecería de la finalidad que la ley le señala en su artículo 356.

Tal consideración carece de base legal, nuestra ley fundamental se refiere a sindicatos, no a uno solo, su norma reglamentaria es congruente con tal - disposición al establecer disposiciones que garantizan la libertad sindical, al disponer que a nadie se le pueda obligar a formar o no formar parte de - un sindicato y el establecer diferentes tipos de sindicatos, de empresa gremiales, de industria, nacionales.., éstos diferentes tipos de sindicatos se han creado para que autónomamente los trabajadores adopten las formas organizativas más acordes a sus intereses laborales, es claro que si en un princi-

pio han adoptado la forma más elemental que pudiera ser la general, tal decisión no le impide superarse, constituyendo después un sindicato de empresa.

De aceptarse el criterio del Juez de Distrito de que deben renunciar previamente a sus registros iniciales, al truer como consecuencia inmediata - la terminación de su Contrato Colectivo; es decir, niega su protección en supuesta defensa de los fines de un sindicato y sugiere que los trabajadores renuncien como condición previa, a sus registros locales y Contrato Colectivo, sólo subsisten las relaciones individuales de trabajo y las conquistas colectivas, como ayudas al sindicato, licencias, local sindical, etc., desaparecerían, ya que las personas en lo individual no podrían ser titulares de tales derechos.

También olvida que su condición de renuncia previa dejaría a los trabajadores sin posibilidad de defensa colectiva al no existir organización sindical que los representara, en tanto no se otorgara el Sindicato Nacional solicitado, basta señalar que en el presente caso, los quejosos tienen casi 6 años tramitando su registro sindical ¿qué pasaría con la revisión bienal de Contrato Colectivo ó anual de los salarios?

De aceptarse el criterio del Juez de Distrito, se legitimaría a los patrones para impedir que sus trabajadores se agruparan en una sola organización sindical, simplemente irían poniendo centros laborales, uno después de otro, así nunca podrían crear sindicatos más que de la jurisdicción original.

En nuestra legislación, en la jurisprudencia y en la doctrina, no existe antecedente alguno que coincida con el sentido en que razona el Juez de Amparo.

Con fecha 11 de junio de 1986 el Tribunal del Primer Circuito en Materia de Trabajo emite su resolución al recurso de revisión interpuesto por los trabajadores de Calzado SANDAK de fecha 22 de junio de 1984, en los siguientes términos:

- 1) Por lo que se refiere a la fijación del monto de la cuota sindical, - señala que en la copia del acta de asamblea se observa que se trata la conveniencia de fijar el monto de la cuota sindical, pero tal determinación no se aprobó por la asamblea ni menos se acordó que pasara a - formar parte de los estatutos, y en que cláusula o artículo iba a quedar contenida, por lo que en esas condiciones la modificación hecha por los solicitantes no surte efectos legales por incompleta.

Por otro lado, el hecho de que en el oficio de observaciones que giró la responsable, no incluya la obligación del sindicato a rendir cuentas a la asamblea en los términos de ley no implica que se exima al - sindicato de la obligación de incluirla en los estatutos, porque dicha obligación debe constar en los estatutos de conformidad con lo dispuesto en los artículos 317 fracción XIII y 373 de la Ley Federal del Trabajo; aún cuando en el artículo 39 de los estatutos se establezca - que será obligación del sindicato, los que la ley ordene, tal situa-

ción no es suficiente para considerar que en los estatutos se estableció la obligación de rendir cuentas, porque tal obligación debe constar en forma expresa y no general como pretenden los recurrentes.

- 2) Respecto a que los trabajadores de Calzado SANDAK debieron renunciar a su registro, local de sindicato de empresa, la autoridad responsable señala que no causa perjuicio a los recurrentes, porque tal manifestación se hizo a mayor abundamiento, y después de haber considerado que lo resolvería señalada como acto reclamado se dictó apegada a la ley, ya que los estatutos no llenan los requisitos legales, pues no establecen el imparto de la cuota sindical, ni la fecha en que debe rendir cuentas el sindicato.

Resolviéndose en definitiva que se confirma la sentencia, y que ja Justicia de la Unión no ampara ni protege a los trabajadores de Calzado SANDAK.

Uno de los obstáculos que encontramos como fundamental, es el de las observaciones estatutarias, hecho por la autoridad laboral que nos hace pensar que existen de trasfondo intereses oscuros que pueden estar afines con el patrón, con el sindicato oficial, y que dejan entrever el centro que el Estado desea poseer ante el grupo laboral que pretende representarse autónomamente, fuera del sector oficial, y que en obvio de razones, no coincide con los fines que el Estado tiene para continuar controlando a tan importante sector, que en este caso se concretiza dicha situación con los traba

jadores de SANDAK, S. A., quienes como sindicatos de empresa autónomos e independientes pretenden organizarse en un sindicato nacional con las mismas características. El otorgar dicho registro significaría al Estado, - por lo tanto lo que no favorece a su política de gobierno concretizada en el otorgamiento mismo de satisfactores y derechos a la clase obrera y el descarado apoyo a los intereses de los patrones quienes otorgan poder político y económico al partido en el poder. (P.R.I.).

Sería un mal ejemplo para las demás organizaciones de trabajadores tanto - oficiales como los que están a punto de formarse, pues sería una peligrosa invitación que les permitiría ver con más claridad su explotación y crearía expectativas y esperanzas de mejores condiciones de trabajo.

Pero si bien es cierto que el Estado desea ante todo proteger sus intereses, también le interesa legitimar sus actitudes ante la sociedad, pues de be continuar en el poder, tratando de interpretar las leyes a su convenien cia, de esta manera al analizar el obstáculo mencionado negó el registro a los trabajadores de Calzado SANDAK, tratando de dar una respuesta con aparentes visos de legalidad pero dándole una interpretación a la norma, con- traria a su sentido. Esto hace que la autoridad juegue un papel de ser una autoridad imparcial, honesta y cumplidora de la ley logrando su objetivo de que el conflicto que plantean los trabajadores de SANDAK quede como un - simple problema de interpretación, siendo que la verdad de los hechos es el planteamiento de un conflicto de intereses entre un grupo de trabajadores, que desea organizarse para defenderse y mejorar sus condiciones de trabajo

sin la intervención de líderes charros representantes del sector social, que los limitan y someten, y la aplicación de una política desleal al pueblo para impedir que se organicen al margen de los cuadros de sometimiento por considerar que tal libertad afectaría considerablemente los intereses y las estructuras del sistema de explotación que rige en la actualidad en nuestro país.

Es por eso que en el desarrollo teórico de el Derecho de Asociación en el primer capítulo, mencionábamos que un proceso administrativo como es el de otorgar el registro sindical, supuestamente para darle personalidad jurídica, se convierte en un procedimiento litigioso con el fin de dar - - y asegurar la alternativa al Estado, para determinar a quien o a que orga-nización le otorga el registro, pudiendo controlar como señor y dueño la - vida de las organizaciones sindicales.

El obstáculo que analizamos y que pretende hacer valer la autoridad labo-ral en forma arbitraria, no viola solamente la ley laboral, además de la Constitución, sino que trasciende a nivel internacional violando el poco conocido y preocupante para el Estado, que es el convenio 87, el cual, por la propia estructura jurídica que prevalece en nuestro país queda al mismo nivel de ley suprema a la par de la Constitución (artículo 133 constitucional) quedando contemplado en el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo que dichos convenios serán aplicables a las relaciones de trabajo.

El convenio 87 desconocido prácticamente hasta el presente año de 1987 en

que un organismo unitario que agrupa sindicatos y secciones sindicales tan to independientes como del Congreso del Trabajo llamada Mesa de Concertación Sindical, da a conocer en su programa el Convenio 87 de la Libertad Sindical, denunciando su violación constante por las autoridades laborales del país. Este convenio entró en vigor el día 4 de julio de 1950 y fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 16 de octubre de 1950, firmado y ratificado por México en la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), donde el gobierno mexicano se compromete a respetar la decisión de los trabajadores al constituir sus organizaciones sindicales, sean del signo político ideológico que fueren. En particular describiremos los artículos que se aplican al presente caso de los trabajadores de Calzado SANDAK; "artículo 2.- Los trabajadores y los empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones de su elección así como el de afiliarse a las organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3.1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleados tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

Artículo 3.2.- Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal".

Hemos venido constatando junto con los trabajadores en la práctica de todos

los días, este convenio es violado por las autoridades mexicanas en forma permanente, en concreto en el caso de los trabajadores mexicanos en forma permanente, en concreto en el caso de los trabajadores de Calzado SANDAK, por ser asesorado en forma directa por el despacho donde presto mis servicios y donde existen más casos similares tanto de los que asesoramos como de otros más.

Pasaremos a analizar los requisitos por los cuales la autoridad laboral niega el registro a los trabajadores de Calzado SANDAK a pesar de haberse cumplido los mismos, y ver como la autoridad laboral en actitud que envidiaría el mejor mago o aprendiz de brujo, hace o pretende hacer valer como fundamentales requisitos que ni la propia ley laboral los señala como tal y que sirven de argumento endeble para dar su infundada y cuestionable respuesta negativa de registro.

Los requisitos para que se otorgue el registro son los siguientes:

- 1) Fondo: a).- Que su finalidad sea la señalada en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que se constituya para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.
 - b).- La existencia de 20 trabajadores en servicio como mínimo para su constitución, debiendo ser mayores de 14 años de edad. (artículo 362 y 364 de la Ley Federal del Trabajo).
- 2) Forma: a).- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva (artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo).

- b).- Lista de miembros conteniendo datos de identificación propios y de los patrones.
- c).- Copia autorizada de los estatutos.
- d).- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Como se ha podido apreciar, los trabajadores de Calzado SANDAK, S. A., cumplieron con los requisitos tanto de fondo como de forma que establece la Ley de Trabajo vigente en los artículos que señalamos anteriormente.

Pero a pesar de haber cumplido con los requisitos mencionados, la autoridad laboral les niega a los trabajadores de Calzado SANDAK el registro sindical, ¿será posible? la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 366 nos señala en qué casos únicamente podrá negarse el registro sindical y son de saber:

"...I.- Si el Sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo..."

Analizando el anterior artículo podremos apreciar lo siguiente: Por lo

que respecta a la fracción I, los trabajadores de Calzado SANDAK superan en forma clara dicha hipótesis, pues su finalidad es la de constituirse - para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses tal y como lo - prevee el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

En lo que concierne a la fracción II, también es superado, al constituirse con más de 20 miembros el grupo de trabajadores de Calzado SANDAK para solicitar el registro y por último, en la fracción III, está bastante claro que los trabajadores solicitantes del registro exhibieron todos y cada uno de los documentos que señala el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, tan es así que la autoridad responsable impone al respecto uno de sus obstáculos, que es hacerles alguna observación a la documentación, con lo que tácitamente acepta que se presentaron todos los documentos, - pues de no ser así el obstáculo invocado por la autoridad responsable hubiera sido "el no cumplir con lo señalado en el artículo 365, por lo tanto con fundamento en el artículo 366 se niega el registro".

Ahora bien, si se cumplen todos los requisitos exhibiendo los documentos - señalados, la Dirección de Registro de Asociaciones, antes de negar el registro por alguna deficiencia que considere sea necesario resolver hará - las observaciones pertinentes al grupo de trabajadores solicitantes para que la subsanen lo más pronto posible, lo que implica que superadas esas - observaciones se otorgara el registro. Pero en el caso de los trabajadores de Calzado SANDAK no sucedió así, pues al hacerles las observaciones sobre documentos la autoridad responsable, ellos las subsanan y contestan dichas

observaciones, haciendo las modificaciones necesarias para que se proceda a otorgar el registro, más en la resolución de las autoridades del Trabajo sin hacer caso a la contestación de las observaciones, se declara incompetente, sin ningún fundamento más que el falso argumento de que la materia a la que pertenecen los trabajadores solicitantes no es competencia federal por no estar en los supuestos contemplados en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, argumento tan absurdo e ilógico que implicaría dejar a los sindicatos de empresa sin oportunidad de constituirse en sindicatos nacionales de empresa contemplados en la propia ley en el artículo 360 fracción IV violando fragantemente la Ley de la Materia y la Constitución, al limitar en forma tajante y arbitraria sin fundamento alguno el Derecho de Asociación; independientemente de lo anterior, resuelve arbitrariamente una situación en la que tácitamente al haber aceptado la solicitud de registro y haber hecho observaciones a los documentos presentados por los trabajadores de Calzado SANDAK, implican que la propia autoridad laboral se declara competente para conocer del asunto, evidenciando su posición falsa y contraria a los intereses de los trabajadores para proteger sus oscuros intereses de control a favor de los patrones. Tan claro es, que la autoridad que resuelve en el recurso de revisión que interponen los trabajadores solicitantes, concede el amparo y protección de la Justicia Federal, a pesar del obstáculo absurdo y ridículo con el que resuelve el Juez de Distrito al amparo interpuesto por los trabajadores de Calzado SANDAK, por inactividad procesal en un lapso de 300 días, sobresaliendo el juicio de garantías interpuesto, siendo que no era aplicable el mencionado fundamento en cuestiones laborales.

Si nos ponemos a analizar las situaciones que se presentan cada momento en el proceso que siguieron los trabajadores de Calzado SANDAK para pretender lograr el registro, veremos que la finalidad de los obstáculos - impuestos por las autoridades del Trabajo; tanto en aquellas observaciones contrarias a la ley que formula la autoridad registradora a la documentación prestada por la organización sindical solicitante, a las resoluciones en las cuales se niega el registro y que difiere indefinidamente el otorgamiento del registro solicitado, por causas distintas a las señaladas en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, verificaremos que es otro interés más allá que el del conflicto el que buscan las autoridades del Trabajo, ese interés que significa control, que significa sometimiento, que significa seguir permitiendo la explotación de los trabajadores para beneficio de la clase empresarial y que no están dispuestos a otorgar a organizaciones sindicales que no se constituyan en las centrales oficiales que controlan y que son incondicionales a sus intereses.

Continuando con el obstáculo impuesto por la Autoridad al registro en el presente caso, que es el de las observaciones estatutarias, lo cual consiste en los requerimientos que la autoridad hace a la organización sindical solicitante en virtud de que a juicio de dicha autoridad los estatutos que presentan como parte de la documentación no cumplen los requerimientos de la ley.

De esta manera la autoridad del registro abre un sin número de posibilidades para interpretar a su conveniencia la ley otorgándole un carácter lega

lista a sus pretendidos fundamentos.

Las observaciones que hace la autorización del registro y por la cual niega el registro por lo tanto.-

- I.- Considera que el estatuto exhibido por los quejosos en su artículo 11 y 9 fracciones I y II es contradictorio con el artículo tercero. Asimismo señala que estas dos últimas fracciones no concuerdan con la denominación del sindicato y consecuentemente con el artículo 2 - del estatuto.
- II.- Los estatutos no establecen el monto de las cuotas sindicales.
- III.- Señala que el estatuto remitido no estatuye la obligación de la directiva, señalando en el artículo 373 de la ley laboral, consistente en rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos cuenta completa y de tallada de la admisión sindical.

Dichas observaciones ya habían sido consideradas y subsanadas en las observaciones que había señalado al grupo de trabajadores antes de la declaración de incompetencia de la autorización del registro. Suponiendo sin conceder que existieran las mencionadas faltas en los estatutos, la autorización del registro debió proceder a hacer observaciones de las mismas a la organización sindical solicitante antes de negar el registro, violando las normas de procedimiento, dejando sin oportunidad y en estado de indefensión a los trabajadores de Calzado SANDAK.

Estas actitudes arbitrarias, infundamentadas y violatorias de nuestra ley -

suprema trae como consecuencia una excesiva tardanza en la resolución que dicte la autorización del registro obligando a la organización sindical solicitante realizar actividades internas difíciles de llevar a cabo por su propia naturaleza, es decir, asambleas generales para la "revisión de los estatutos", congresos en condiciones que ponen en peligro la unidad o la fuerza de la organización por ser momentos difíciles de manejar para cualquier grupo sindical, y que son aprovechadas por el patrón para minar su fuerza y dividir a la gente. En consecuencia la gente entra en una dinámica de desgaste bastante fuerte, debilitando su ánimo, haciendo que el cansancio los haga renunciar de su intento de lograr el registro.

Con todo lo expresado anteriormente podemos deducir que la actitud del Estado va en el sentido de limitar de una vez por todas el crecimiento de sindicatos no afines al Estado, ya que las centrales oficiales cuentan con los registros suficientes para tener controlado al movimiento obrero, considerando que ya no se pueden seguir otorgando registros a los no alineados.

Esto queda plenamente demostrado, cuando ~~h~~ el amparo que se le concede al sindicato solicitante respecto a la competencia, solicitan otra vez el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social donde resuelve volver a negar el registro, principalmente por supuestas deficiencias en los estatutos consistentes en la falta de precisar las cuotas sindicales. El sindicato solicitante interpone recurso de amparo ante el Juez de Distrito quien aparte de no resolver, agrega otra falta dentro de los estatutos consistente en no estar estipulado el que el comité ejecutivo rinda información sobre la administración y finanzas del sindicato, además de señalar que

para poder solicitar el registro de Sindicato Nacional deberían haber renunciado con anterioridad al sindicato de empresa local; siendo confirmada la sentencia por el Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo al interponer los trabajadores de Calzado SANDAK recurso de revisión, resolviendo en definitiva el no otorgar el registro de Sindicato Nacional de empresa.

Las autoridades responsables, trataron de fundamentar, principalmente, los siguientes aspectos:

- 1) Consideran que si bien es cierto que se contestaron las observaciones sobre el monto de las cuotas sindicales, señalan que en ningún momento de la asamblea general que llevaron a cabo los trabajadores de Calzado SANDAK para realizar las modificaciones que les requería la autoridad de trabajo, se incorporó a los estatutos el monto de la cuota sindical a pesar de reconocer que había sido aprobado por todos los trabajadores que estaban en la asamblea.

En primer término señalaremos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección de Registro de Asociaciones, es la competente para estudiar y resolver sobre el otorgamiento de registro sindical a los grupos de solicitantes. Con base en la Ley Federal del Trabajo, podemos señalar que en su artículo 366 se encuentran las únicas causas por las cuales podrá negarse el registro; en virtud de lo anterior, ¿en cuál de las causales se basó la autoridad responsable para negar el registro?, podemos

responder que resulta difícil ubicar la situación de Calzado SANDAK con alguna hipótesis que contemplan las fracciones del mencionado artículo, haciendo un esfuerzo y tratando de encontrar algún viso de legalidad en su resolución, encontraremos que posiblemente eran las fracciones I y - III;

I.- Si no se propone la finalidad del estudio, mejoramiento y defensa - de sus intereses.

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo ante- rior.

Esta última fracción es la que la autoridad responsable va a tratar con - más insistencia de retorcer para tratar de fundamentar su negativa, por ser lo más amplia y ambigua, y por lo tanto darle un sin fin de oportuni- dades para lograr su objetivo.

El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, señala que deben contener los estatutos, mismos que fueron realizados por el Sindicato solicitante - de acuerdo con el contenido del mencionado artículo. Decíamos que uno de los principales obstáculos que utiliza el Estado es el de las observacio- nes estatutarias, y de verdad que es tan sencilla, pues solo basta que la autoridad responsable interprete de distinta manera alguna cláusula, como - pasó en el presente caso de los trabajadores de Calzado SANDAK, cuya prime- ra observación fue que existían cláusulas contradictorias según su inter- pretación, además de faltar ciertos requisitos como es el de no señalar el

monto de las cuotas sindicales.

La propia autoridad responsable reconoce en sus resoluciones emitidas en diversas instancias, que el sindicato solicitante contestó las mencionadas observaciones, más no podía otorgar el registro a un Sindicato Nacional de empresa independiente pues tenía que buscar la manera de impedirlo, por ridícula que fuera la medida. De esta manera, señala que no se cumplió con lo ordenado toda vez que en ningún momento de la Asamblea General se incorpora a los estatutos, la decisión por unanimidad de votos, de precisar el monto de las cuotas sindicales, siendo que en el acta de asamblea se contempla lo anterior, "... , por lo que el Presidente de Debates manifestó a la asamblea que el acuerdo que acaban de adoptar se incluiría en la redacción del artículo 86 de los estatutos y que tanto con esta resolución, como con la referente al monto de la cuota sindical que la misma asamblea había acordado que fuera del uno por ciento mensual sobre el salario, etc...", resultando más que indignante, es repugnante que una autoridad laboral del rango del Tribunal Colegiado de Circuito y en general para cualquier autoridad que se jacte de serlo, el emitir resoluciones ínfimas carentes inclusive de toda técnica jurídica, sin argumentos sólidos y sobre todo dejando a la luz toda su podredumbre, tan puerca como es el señalar de que a pesar de que señalan y contestan la observación, nunca fue incorporada a los estatutos, simplemente escapa de la realidad, no tiene ningún fundamento de ley. Podemos revisar todo el capítulo correspondiente a Derecho de Asociación en la Ley de la Materia, y no encontraremos ni siquiera duda de que los trabajadores de Calzado SANDAK cumplieron con to-

dos los requisitos.

Lo peor no es esto, sino lo que de trasfondo contiene la negativa del registro. Podríamos comenzar por señalar, que en primer término, el proceso ante la Dirección de Registro de Asociaciones es un proceso administrativo, es decir, con solo cumplir sus requisitos los solicitantes, es suficiente para otorgarles el registro, pues inclusive debe ser un proceso ágil pues el mejoramiento de las condiciones de trabajo no espera. Sin embargo, en México hacen de este proceso, un proceso jurisdiccional, siendo que en el fondo no existe conflicto que resolver, sino una política asquerosa de control. De no ser así ¿porqué realizan esta práctica las autoridades laborales con los sindicatos o grupos de trabajadores que se pretenden constituir libremente?, es decir, fuera de los controles oficiales, tan si es cierta que no existe antecedentes en registro de asociaciones de un caso similar a Calzado SANDAK, donde sin fundamento alguno nieguen el registro sindical.

En segundo lugar, señalaremos que de ser así de minuciosa la revisión de los documentos que exhiben los trabajadores que se pretenden organizar para conformar un sindicato, en la realidad no sería posible siquiera que existieran sindicatos, vergonzoso para un país como México que se jacta de tener la primera constitución a nivel mundial que contempla las garantías laborales y no solo eso, sino que firma tratados internacionales ante la O.I.T., para comprometerse a dar la mayor libertad en lo que respecta al Derecho de Asociación como lo es el convenio '87 y ser el principal violador de dichos de:

rechos en forma permanente, que de verdad todo un libro no alcanzaría para denunciar todos los atropellos que a diario las autoridades laborales mexicanas cometen.

Siguiendo con esta misma dinámica podemos preguntar, ¿cuál es el fin de - obstaculizar la organización de trabajadores que quieren ser independientes?, ¿es que les da miedo que los trabajadores, superen sus condiciones de vida?, ¿tanto egoísmo y poder los hace pasar indiferentes ante la miseria y explotación de los trabajadores?, podíamos seguir deduciendo muchas cosas, pero todas nos llevan al mismo camino, el lucro y la ambición de la clase dominante no está dispuesta a ceder ni un solo peso, ni compartir nada de su producción con quienes la trabajan, máxime teniendo el apoyo incondicional del partido en el poder, lo cierto es que esta situación con el tiempo les va a salir más cara todavía.

Ahora bien, refiriéndonos a la observación que hacen las autoridades laborales respecto a rendir cuentas de la administración y finanzas al sindicato, ésta quedó subsanada al someterse en los estatutos respecto a este punto que quedaría sujeta a los términos que señala la ley, ¿es lo anterior - fundamento para negar el registro?, máxime que en las observaciones estatutarias hechas al sindicato solicitante jamás le fue requerida, o ¿es que - se trata de negar el registro a como de lugar?, tal razonamiento es carente de la más lógica elemental.

Asimismo la autoridad laboral cuando resuelve en definitiva negar el registro

tro señala que no se puede solicitar un registro de sindicato nacional de empresa cuando tienen un sindicato de empresa local y por ende tienen asegurado el mejoramiento y defensa de sus intereses. De ser válido el anterior razonamiento, no sería posible lo contemplado en la Constitución y en la ley reglamentaria, respecto al tipo de sindicatos que pueden existir en nuestra realidad, ya que para ello tendrían que renunciar a su anterior forma de organización quedando desprotegidos ante el patrón, quien aprovecharía tal situación para someterlos. Lo más absurdo de esto, es que la propia autoridad laboral insinúa lo anterior, lo que nos hace pensar en la poca preparación y experiencia que tienen los elementos del Estado en un pilar fundamental que es el derecho del trabajo, o es que su cinismo llega a tal grado de protección a los intereses de la clase patronal, sea cual fuere la respuesta es indignante y asqueroso lo que realizan nuestras autoridades laborales, cortando de tajo impunemente al derecho de la asociación sindical.

Para no alargarnos demasiado señalaríamos que no existe jurisprudencia, ni doctrina, ni ley que permita fundamentar el argumento de la autoridad laboral, es más, ni existe antecedente alguno con tal razonamiento.

De todo lo anterior nos queda decir que en los supuestos razonamientos en que se funda la autoridad laboral para negar el registro sindical a los trabajadores de Calzado SANDAK, en todas sus instancias, no fueron lo mínimamente fundamentadas para hacerlo, a lo que confirmamos que son reales los obstáculos que el Estado interpone a las organizaciones de trabajadores que pre

tenden organizarse fuera de su estructura oficial, y que es bien cierto que no son meñes conflictos de derechos, si no, existe un trasfondo político y social de intereses mezquinos y oscuros lo que el Estado ha estado protegiendo.

SEGUNDO CASO PRACTICO

VIOLACION AL DERECHO DE CONTRATACION COLECTIVA

SINDICATO DE COSTURERAS "19 DE SEPTIEMBRE"

Hasta antes del temblor del 19 de septiembre de 1985 simplemente teníamos una idea sobre el trabajo que desempeñan las costureras y en general sobre la industria de la confección, pues si bien la industria textil, generadora de importantes luchas sociales, se encuentra regulada por un contrato - ley, la industria de la confección se encuentra poco explorada y desprotegida en el ámbito social y legal.

De esta manera, otro tipo de obstáculos y violaciones que se pretende estudiar en la presente tesis, son las que lleva a cabo el Estado ante el Derecho a la Contratación Colectiva, ejemplificando tal situación el perjuicio que en violación a sus derechos se cometió a las compañeras del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos "19 de Septiembre".

El presente ejemplo es resultado de la tragedia que se produjo, principalmente en la ciudad de México, ante el terremoto que se suscitó el día 19 de septiembre de 1985.

Dentro de la inmensa mayoría de los edificios derrumbados se localizan algunos que se encontraban sobre la calzada de Tlalpan, alrededor del metro San Antonio Abad, las cuales eran fábricas de ropa y cuyo personal eran - costureras, habiendo fallecido un número considerable de las mismas, así - se descubre la situación en que laboran las compañeras costureras ya que -

éstas entraban a laborar desde las 7:00 a.m. y salían hasta las 18:00 ó 19:00 horas, es decir, cubrían una jornada de 12 horas diarias de lunes a sábado.

La situación se complica cuando las compañeras exigen justicia y reclaman sus derechos, el Estado al verse superado por el problema, y decimos superado pues resulta increíble que hasta la fecha todavía existieran trabajadoras en condiciones laborales infrahumanas ¿es realmente creíble que el Estado desconocía la situación de las compañeras costureras?, claro que no pero había que hacer algo para superar el problema y tan acepta su conocimiento y responsabilidad de la situación, que una vez organizadas las costureras otorga inmediatamente el registro de Sindicato Nacional de Industria, a pesar de no integrarse a ninguna central oficial, permitiéndole nacer independiente. En forma inmediata el Sindicato "19 de septiembre" empieza su lucha presionando y logrando que el Estado obligue a los patronos a responder a sus obligaciones derivadas de la relación laboral con las compañeras difuntas y con las sobrevivientes.

El siguiente paso del Sindicato "19 de septiembre" fue el tratar de lograr mejores condiciones de trabajo para todos sus miembros, a lo anterior debe también agregarse que comienzan a ingresar al sindicato, costureras de diversas fábricas donde no cuentan con sindicato alguno o por lo menos no lo conocen y por lo tanto sin posibilidad de superar sus condiciones mínimas de trabajo que concede la ley, a través de un contrato colectivo.

Así, se empieza a emplazar a huelga a diversas fábricas solicitando la fir-

ma de un contrato colectivo, que para el caso ejemplificaremos con una sección del Sindicato "19 de Septiembre" en concreto, la empresa denominada "Comercializador de Industrias". Con fecha 25 de Agosto de 1986 a las 13:00 horas, el Sindicato "19 de Septiembre" presenta pliego de peticiones con emplazamiento a huelga por celebración y firma de contrato colectivo de trabajo, dando entrada la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal a dicho emplazamiento. Con fecha 25 de agosto de 1986 se celebra una audiencia de conciliación entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria y Comercio de la Ropa, Similares y Conexos del Distrito Federal contra la Empresa Comercializadora de Industrias en la cual tanto el sindicato actor como la empresa demandada dan por terminado el contrato colectivo vigente que hasta el momento reguló las relaciones de trabajo en dicha empresa, acordando la Junta el término de dicho contrato colectivo. El día 29 de agosto de 1986 fue notificada la Empresa Comercializadora de Industrias del emplazamiento a huelga interpuesto por el Sindicato "19 de Septiembre"; en fecha 2 de Septiembre de 1986 en audiencia de conciliación del expediente en el que actúa el Sindicato "19 de Septiembre" contra la empresa demandada, la Junta acepta un contrato colectivo que según fue depositado con fecha 25 de agosto de 1986 por el Sindicato que con esa misma fecha dio por terminada la vigencia de éste. Con fecha 9 de septiembre de 1986 en audiencia de prehuelga en el expediente de referencia, la Junta acuerda no darle trámite al emplazamiento a huelga toda vez que a la emplazada no le es posible jurídica ni materialmente firmar otro contrato colectivo con el sindicato emplazante ordenándose su archivo como asunto total y definitivamente concluido.

Conocidos los hechos será preciso señalar la violación que comete el Estado en contra del Derecho de Contratación Colectiva. En audiencia de fecha 25 de Agosto de 1986, la empresa emplazada y el sindicato titular del contrato colectivo hasta esos momentos, dan por terminado dicho contrato por mutuo acuerdo siendo acordado de esa manera por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. En audiencia de fecha 2 de Septiembre de 1986 ya dentro del período de prehuelga siendo notificada la empresa del emplazamiento del sindicato "19 de Septiembre" por firma de contrato, el 29 de agosto de 1986, comparecen ambas partes y donde la empresa emplazada exhibe un contrato colectivo depositado el propio 25 de agosto de 1986 con el Sindicato de Trabajadores de la Industria y Comercio de la Ropa, Similares y Conexos del Distrito Federal, mismo con el cual había dado por terminado el contrato colectivo que regía en la empresa las relaciones de trabajo. La Junta acepta dicho convenio y lo tiene por exhibido por parte de la empresa emplazada. Esto significa que tratándose de sindicatos independientes, para la autoridad laboral en México no existen tiempos ni procesos que respetar, en efecto, el Sindicato "19 de Septiembre" había presentado emplazamiento a huelga por firma de contrato el día 25 de Agosto de 1986 a las 13:00 horas, ese mismo día a las 10:00 horas el Sindicato de Trabajadores de la Industria y Comercio de la Ropa, Similares y Conexos del Distrito Federal y la empresa emplazada dieron por terminado su contrato colectivo de trabajo por falta de interés jurídico, de mutuo acuerdo, una audiencia que mínimamente debió llevarse 2 horas en que las partes manifestaran sus argumentos y que la Junta acordara. Resulta increíble que habiéndolo dado por terminado su contrato colectivo, el sindicato tercero, en ese mismo

momento pudiese volverlo a depositar y más difícil resulta creer que la propia Junta habiendo acordado la terminación del contrato colectivo vigente vuelva a aceptarlo de nueva cuenta.

De ser así esto nos dice mucho de la poca seriedad, de lo absurdo y corrupto que suelen ser las autoridades laborales en este país, porque suponiendo que se pudiese dar por terminado un contrato colectivo por mutuo acuerdo y que a los pocos minutos volvieran a depositar el mismo contrato colectivo, situación totalmente ilógica, tal vez no fuese tan grave, lo que hace que esta actitud sea vergonsoza es que la propia autoridad laboral se preste para este juego y más aún, protegiendo intereses ajenos al de los trabajadores pues la Junta tenía conocimiento del emplazamiento a huelga presentado por el Sindicato "19 de Septiembre", o será que precisamente por saber que un sindicato independiente estaba tras la firma del contrato colectivo fue la razón para prestarse al juego de la empresa emplazada. Otra situación de gravedad es que en la audiencia de prehuelga de fecha 9 de septiembre de 1986 la Junta no le da trámite al emplazamiento del Sindicato "19 de Septiembre", según su razonamiento, por existir contrato colectivo vigente en la empresa emplazada y darle pleno valor probatorio al contrato colectivo de plástico que exhibió la Empresa Comercializadora de Industrias en audiencia del 2 de septiembre de 1986.

Podríamos decir que, en general, es común en nuestro medio la celebración de contratos colectivos de trabajo sin la participación ni conocimiento de los trabajadores, y para ejemplo tenemos el que celebra la empresa Comercia

izadora de Industrias con el Sindicato de Trabajadores de la Industria y Comercio de la Ropa, Similares y Conexos del Distrito Federal, un sindicato que da por terminado el contrato colectivo vigente en una empresa en la cual es el titular del mismo y que en unos minutos vuelve a depositar - el mismo contrato colectivo con la misma empresa, es imposible siquiera - que haya avisado a sus bases, de lo que se deduce que no existe ni la más mínima participación de los trabajadores integrantes de dicho sindicato, muchas veces ni siquiera saben de la existencia del sindicato, es decir, se trata de un acto entre representantes que venden contratos de protec--ción al mejor postor siendo avalados, como en este caso, por las autoridades laborales del país. Con estos mismos elementos podemos preguntarnos ¿porqué las autoridades laborales permiten la celebración de contratos co--lectivos con todas las facilidades, y siendo flexibles en la aplicación de la ley contrastando con la rigides para otorgar registros sindicales o pa--ra permitir la firma de contrato colectivo con sindicatos que no son incondicionales al Estado?, sin embargo cuando se trata de sindicatos adictos a las organizaciones oficiales no existe problema alguno. Esto nos hace caer de nuevo en la cuenta de que el Estado protege otro tipo de intereses sin importarle cercenar de un tajo el derecho del trabajo, limitándolo y obsta--culizando la libertad sindical y el derecho a la contratación colectiva, violando en forma consciente y deliberada la Constitución y los tratados inter--nacionales ratificados por México como lo es el convenio 87 referente a la libertad sindical.

Entendemos por libertad sindical el que los trabajadores se organicen y se -

constituyan en sindicatos o pertenezcan a la organización sindical que más les convenga para la defensa, estudio y mejoramiento de sus intereses, esto se logra a través de la firma de un contrato colectivo de trabajo cuyas condiciones generales les permitirán laborar con más elementos que les ayuden a desarrollarse como seres humanos.

Cuando los trabajadores no pueden decidir la constitución de su propio sindicato o elegir el sindicato que deseen pertenecer, por lógica no pueden celebrar un contrato colectivo de acuerdo a sus intereses porque no tienen participación, porque tanto los sindicatos oficiales como las autoridades laborales permiten la negociación de sus intereses por medio de representantes no avalados ni designados por los trabajadores miembros de la organización sindical; dicho lo anterior nos preguntamos ¿en un sindicato que de acuerdo a su actitud de dar por terminado un contrato colectivo de trabajo del cual es titular y a los pocos minutos vuelve a depositar uno igual y con la misma empresa ante la Junta, es una auténtica representación? ¿existió en algún momento participación de los trabajadores del sindicato?, ¿existe realmente respeto a la libertad sindical y al derecho de contratación colectiva en México? la respuesta es NO, en México no existe la libertad sindical, no hay respeto a las leyes reglamentarias, ni a la Constitución.

TERCER CASO PRACTICO,
VIOLACION AL DERECHO DE LUECA
EXPEDIENTE DE FERTIMEX

Fertimex es una empresa paraestatal la cual se dedica a la producción de fertilizantes e insumos para la tierra, así como productos para el control de plagas. Por el tipo de materias primas que usan para la producción, ésta puede ser peligrosa si no se aplican los medios de control necesarios y de mantenimiento tanto en las máquinas como en su funcionamiento, más sin embargo, no sucedió así, pues la empresa Fertimex, S. A., planta - - Cuautitlán, Edo. de México debido al descuido y negligencia de sus representantes, en el proceso industrial se comenzó a tener emisiones, sin control, de polvos fugitivos y contaminación del agua. La Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología tomó cartas en el asunto, y percibió por medio de resolución 4103454 sobre el hecho de que la empresa Fertimex S. A., debería controlar la contaminación que producía el proceso industrial de la misma - ordenando el control de los factores contaminantes, la empresa Fertimex S.A., hizo caso omiso de las indicaciones realizadas por el Director General de Prevención y Control de Contaminación Ambiental de la SEDUE volviendo a ser - requerida por esto en resolución 4103455 percibiéndola que de no hacer caso a las indicaciones señaladas sería objeto de sanción, consistente en la clausura de la fábrica por haber reincidido y seguir contaminando al no poner en práctica los medios de control que se le ordenaban.

Se señala lo anterior a fin de tener una mejor comprensión en los hechos que se analicen en el presente expediente.

Con fecha 27/Sep/85 se emplazó a huelga a la empresa Fertilizantes Mexicanos S. A. (planta Cuautitlán), con motivo de revisión contractual y salarial anexándose pliego de peticiones que contenía las cláusulas que se iban a revisar y su modificación anunciando que dicho movimiento de huelga estallaría el día 1/Dic/85 a las cero horas.

La empresa emplazada contesta la demanda en sentido negativo, procediéndose a celebrar las pláticas conciliatorias para la resolución del conflicto, siendo que desde un principio la actitud de la empresa fue cerrada dejando nulo el espacio a la conciliación pues durante el tiempo de negociación no ofreció nada, ni quiso entrar a la revisión del contrato es decir, ya venía con una idea fija de llegar hasta sus últimas consecuencias. Dentro de esta etapa de prehuelga la empresa emplazada señaló que con fecha 23 de Noviembre del presente año había presentado una demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en que se reclamaba del sindicato que emplazante la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo por causa de fuerza mayor y de la terminación de los contratos individuales de trabajo con su personal de confianza, por la razón de que la SEDUE había decretado la cláusula definitiva de la (planta Cuautitlán) propiedad de la empresa Fertimex, S. A., siendo causa no imputable al patrón y considerada de fuerza mayor.

El día 1/Dic/85 a las cero horas con un minuto estalló el movimiento de huelga, al no llegar a un acuerdo respecto del pliego de peticiones, objeto de la huelga. Este mismo día la empresa emplazada aproximadamente a

las 2.00 p. m. solicitó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la declaración de inexistencia del movimiento de huelga que había estallado el sindicato emplazante, cuyo motivo era que la propia empresa estallada había tenido desde el día 15/nov/85 la clausura definitiva decretada por la Dirección General de Prevención y Control de Contaminación Ambiental - de la SEDUE, en la planta Cuautitlán, sin ser una situación imputable al patrón.

Por tal situación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje señaló para el día 2/Dic/85 audiencia de calificación de la huelga a las 12:00 hrs., en dicha audiencia el sindicato huelguista contestó que si bien es cierto - que la SEDUE emitió la decisión de clausura de la empresa estallada planta Cuautitlán, también era cierto que la propia empresa estallada había reconocido que el equipo de la planta era reparable, como así también lo reconoció la SEDUE por peritos especializados en la materia, pues cumpliéndose - con las medidas pertinentes, no se afectaría el medio ambiente y la existencia de la empresa sería compatible. Así mismo señalaron que la clausura - impuesta por la SEDUE era imputable al patrón al no aplicar al proceso industrial al equipo de control para la emisión de polvos fugitivos y la prevención de la contaminación de las aguas, violaciones que por su reincidencia - y a pesar de como consta en las resoluciones 41033454 y 4103455 de la SEDUE "las condiciones económicas del infractor son buenas y hay reincidencias". También es importante señalar que la clausura de la empresa estallada, ha sido dictada hasta en tanto de cumplimiento a las medidas anticontaminantes - que le han sido ordenadas. Además de no encuadrar las causas de terminación de las relaciones tanto individuales como colectivas en los supuestos de los

artículos 42 y 427 de la Junta Federal del Trabajo respectivamente, por lo tanto no se han suspendido las mencionadas relaciones, señalando por otra parte que de ser como lo asevera la empresa estallada, la suspensión de las relaciones se debió dar según el procedimiento que señala la propia ley laboral al respecto, cuestión que omitió realizar conforme a los artículos 459 fracc. I y 892 de la propia ley.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resolvió declarar la huelga inexistente, teniendo que regresar a laborar los trabajadores miembros del sindicato huelguista a las 24:00 horas siguientes es decir al día siguiente 3/Dic/85, en que procedieron a levantar los símbolos de huelga, fundándose la resolución de la Junta en que las labores ya estaban suspendidas - es decir, que no se puede suspender lo suspendido por la empresa, además - de considerar que sí fué causa de fuerza mayor, no imputable al patrón, el hecho de que la SEINJE decretara la clausura de la empresa.

Con fecha 17/Dic/85 el sindicato huelguista interpuso amparo en contra de la resolución dictada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de fecha 2/Dic/85 ante el juez de distrito en materia de trabajo en turno del Distrito Federal., de lo cual no hubo resolución toda vez que los trabajadores huelguistas fueron liquidados, por lo que no se continuó el desarrollo del amparo interpuesto.

Visto lo anterior, me permito señalar las razones por las cuales considero que el Estado viola el derecho de huelga:

En primer término la empresa emplazada invoca la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo por causa de fuerza mayor. Sin embargo, podemos observar que dicha situación se encuentra prevista en la Ley Federal del Trabajo

y la cual tiene marcado un procedimiento previo en efecto, en el capítulo 111 de la ley reglamentaria referente a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo en su artículo 434 nos menciona cuales son las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, señalando en su fracción I la fuerza mayor, argumento invocado por la empresa emplazada. En el artículo 465 de la propia ley menciona la observancia de normas en los casos que se encuentran en el referido artículo 434, caso en que se encuadra la fuerza mayor, en la fracción I del artículo 435 señala que al tratarse del caso de la fuerza mayor, el patrón dará aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo procedimiento consignado en el artículo 782 y siguiente, lo apruebe o desaprobe...". El artículo 782 menciona que la junta podrá mandar citar a las partes para el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y en general practicar las diligencias que considere convenientes para llegar a la verdad. Y el artículo (783) menciona que toda anterioridad o persona ajena al juicio y que tenga conocimiento o elementos sobre los hechos que puedan contribuir para el esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos cuando sea requerida.

Como podemos ver en el presente caso, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje recibió demanda por parte de la empresa emplazada el día 23/Nov/85 respecto a la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo con el sindicato emplazante por causas de fuerza mayor. Una vez que se le dio trámite, la autoridad responsable omitió realizar el procedimiento consignado en la Junta Federal del Trabajo referente a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, procedimiento de gran importancia en el presente caso, pues se -

hubiera podido probar que la sanción dictada por SEDUE era consecuencia de la negligencia e incapacidad de la empresa emplazada, con lo cual se hubiese impedido el cierre de la empresa FERTIMEX (Cuautitlán) y se hubiera obligado a la misma a negociar el pliego petitorio, salvándose la fuente de trabajo. Sin embargo la política estatal nos dio muestras de la más definida y acuada concepción de la "Reconversión Industrial", política tendiente a "modernizar" el aparato productivo a sabiendas de que implica generar más desempleo. Esto va aunado con el cerrado pleito que tiene el Estado contra la insurgencia sindical siendo una gran oportunidad para seguirlo atacando, en esta etapa la lucha no se va a dar por el aumento salarial, ha llegado a tal grado el cinismo de los patrones que se dan el lujo de plantear en las negociaciones que de entrada se otorga el incremento porcentual que se exige del salario, pero que se va a echar para atrás al contrato colectivo vigente, es decir, no están dispuestos a sostener un contrato colectivo completo sino un contrato colectivo con las prestaciones mínimas. Esta lucha en contra de los contratos colectivos forma parte de la famosa "Reconversión Industrial" se busca tener una mayor flexibilidad en el desarrollo del trabajo pretendiendo producir más a menor costo sin importar las consecuencias que de esta política se deriven.

Es importante señalar que el Estado, las autoridades laborales avalan este tipo de atropellos por ser la política a seguir, entonces, coludidos Estado, patrones y el apoyo del sindicalismo oficial, se permite el desplazamiento arbitrario e ilegal de miles de trabajadores que en mismo número de familias se dejan a la deriva en el amplio espacio del desempleo. Si analizamos lo

anterior podemos mencionar quedichas actitudes son contradictorias de todo progreso y bienestar social, pues no existe la capacidad para asimilar a tanta gente desempleada, lo que nos lleva a pensar en consecuencias nefastas para el pueblo mexicano.

En segundo término explicaremos la violación más grave que se cometió en este caso, podemos calificarlo como un crimen en contra de los derechos humanos de la clase trabajadora. El argumento que señala la autoridad laboral para declarar la huelga inexistente se basó en la falsedad total y en el absurdo jurídico al razonar que la suspensión de las labores llevada a cabo por la empresa ya estaban dadas antes de la fecha del estallamiento de la huelga y que no se podía suspender lo que estaba suspendido por la empresa.

Tal razonamiento resulta molatorio al derecho de los trabajadores en virtud de que de acuerdo con dicha situación la empresa estallada estaría incurriendo en un paro ilícito de labores sin que mediara la previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje pero además sin cumplir los requisitos que señala la Junta Federal del Trabajo también es infundado dicho razonamiento porque considera aprobada la suspensión de labores que dice haber llevado a cabo la empresa antes de la huelga; basándose simplemente en tener a la vista la demanda presentada por la empresa respecto a la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.

De permitirse tan absurdo razonamiento, se crearía una situación a favor del patrón y que destruiría en gran parte con la figura de la huelga, pues bastaría que cualquier patrón cerrara su fábrica en el momento que quiera, para -

deshacerse de trabajadores de determinado sindicato y de Contrato Colectivo completos, o simplemente para evitarse la huelga cualesquiera que fueran sus objetivos, etc.

Ahora bien, es importante considerar que la avanzada en contra de la insurgencia sindical es cada vez más continua y golpadora por parte del Estado, basta echar un vistazo al marco histórico y jurídico que ha estado viviendo actualmente la insurgencia obrera; despidos masivos, cierres fraudulentos, - - huelgas inexistentes, negativa de registros, requisas, contratos de protección, etc..., es una amplia gama de violaciones que día a día constituyen - el alumbramiento de autoridades laborales corruptas, patronos miserables y deshumanizados, sindicalismo oficial al servicio de los más bajos intereses, todos ellos con el fin de evitar un mundo más justo, anteponiendo intereses propios o los del país.

Me permito aclarar que no es una posición de querer encontrar piedras en el camino, o de algún sentimiento de frustración en contra del Estado, sino que es tangible y palpable la actitud del Estado en contra del movimiento obrero en general y en particular ataque contra la insurgencia obrera, - - pues es demasiada coincidencia y son tantos casos distintos en todo el país que solo es posible llevarlo a cabo bajo una misma línea de represión que es lo que está utilizando el Estado.

De ser esto cierto, la comunidad tendrá que poner atención permanente y estar preparada para cualquier agresión en su contra, pues estamos viviendo en un país donde no se respetan las leyes, donde los abusos de gentes deshonestas y la corrupción de las autoridades que lo permiten van haciendo un país donde no funciona el sistema jurídico, en donde no se vive un régimen de Derecho.

La huelga en nuestro país se encuentra limitada tanto de hecho como de derecho. En efecto, existe todo un procedimiento complicado para llevar a cabo un movimiento de huelga, como un medio de control por parte del Estado para manejar el movimiento obrero. Es sencillo dilucidarlo; si no existe libertad de asociación, existe la imposición, por lo tanto no hay la representación sindical que la base quiere, entonces no se negocia el Contrato Colectivo que conviene a sus propios intereses. De lo anterior deducimos que la huelga, dentro de este marco histórico-jurídico, no puede ser la figura que en esencia es el instrumento más poderoso de la clase obrera sino que es el aparato montado por el Estado que utiliza cuando así lo desea y lo desecha en el momento que así lo decida.

Podemos aseverar, como en el Derecho de Asociación y el Derecho de Contrato Colectivo, que aquí en México tampoco existe el Derecho de Huelga.

CAPITULO IV

HISTORIA

HISTORIA

Respecto a este capítulo de la historia de la insurgencia obrera hemos considerado conveniente partir del año 1958 - 59 tomando las siguientes consideraciones:

- a) A través de la historia del movimiento obrero mexicano podemos encontrar que la insurgencia obrera ha estado presente en numerosos momentos y de distintas maneras. De esta forma, RAUL TREJO DELARBRE en una de sus notas sobre la insurgencia obrera nos señala que ésta no es reciente "... porque las acciones que hemos venido presenciando en los últimos años no podrían explicarse sin movimientos ni luchas anteriores". (1)
- b) Por lo tanto, la insurgencia obrera no nace en 1958-59, sino que es el punto de partida más reciente que nos permite conocer en dos décadas (60 y 70) lo que ha significado la insurgencia obrera, además de ser el momento en que después de un período prácticamente pasivo en el movimiento obrero, resurge en forma sorpresiva.

En esta etapa de la historia de la insurgencia obrera, se pretende dar en forma general una visión del desarrollo de la misma por lo que haremos énfasis en los movimientos más importantes pues de lo contrario sería muy difícil agotarlo ya que es bastante extenso.

Comenzaremos por señalar que en el año de 1958 la situación económica de -

(1) Trejo Delarbre, Raúl.- Historia del Mov. Obrero. Notas sobre la Insurgencia Obrera y la Burocracia Sindical. Universidad Autónoma de Puebla. Puebla 1984. p.p. 134.

los trabajadores habían sufrido las consecuencias de la austeridad presupuestaria, en particular en algunos gremios como el ferrocarrilero, maestros y telegrafistas. Desde los primeros meses se da un movimiento por la democratización sindical entre los telegrafistas, de donde se vislumbra la inquietud que comenzaba a desarrollarse dentro del movimiento obrero - por designar direcciones representativas de los trabajadores que lucharan por los intereses de los propios trabajadores. La actitud del Estado ante los telegrafistas responde como ya se ha hecho su costumbre, con la represión que consiste en despidos y sanciones. Posteriormente en abril de 1958 juegan la misma suerte un mitin del movimiento revolucionario del magisterio, nada más que la represión es física y se disuelve el mitin violentamente por la policía, siendo el único pecado de los profesores el demandar aumento de salarios y el reconocimiento del movimiento revolucionario del magisterio, quienes durante varias semanas sostienen una huelga - que termina una vez que se conceden los aumentos, este movimiento se destacó principalmente por las nutridas manifestaciones que se realizaron en su apoyo.

En este mismo año en el gremio de los ferrocarrileros se encontraba en revisión de salarios, en el cual la dirección nacional del sindicato firma a espaldas de los trabajadores, esto va a generar un descontento generalizado entre los trabajadores y después de un paro organizado por Demetrio Vallejo, el gobierno accede a conceder mejores aumentos salariales. Con lo anterior los trabajadores deciden desconocer al comité ejecutivo nacional del sindicato y convocan a elecciones dando por resultado el triunfo de Demetrio Vallejo y su planilla. Con este panorama que se caracteriza principalmente por

la presencia de movimientos insurgentes en los gremios como de los petroleros, maestros, telegrafistas, ferrocarrileros, con un elevado índice de huelgas (740 en 1958) concluye el gobierno de Ruíz Cortines.

A quien le toca tomar la estafeta es al Lic. Adolfo López Mateos, quien entra con renovados bríos haciendo promesas como el de respetar los derechos de los trabajadores, especialmente el de la huelga. El Sindicato de trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana estrena el sexenio emplazando a huelga para el 25 de febrero de 1959, en demanda de prestaciones económicas y aumento salarial. Este resurgimiento del sindicalismo insurgente causa sorpresa y espanto en algunos sectores de la sociedad, los cuales son bien manejados por el Estado, esto permite que la prensa nacional desarrolle una intensa campaña contra el movimiento obrero insurgente - en concreto contra el movimiento que estaba en ese momento, el del STFRM calificándolos de comunistas a sus dirigentes y exigiendo al gobierno reprimir el movimiento, lo que permite al Estado manejar las cosas a su favor con la oportunidad de quedar bien ante la opinión pública, es por esto que los trabajadores antes de que venza el plazo aceptan el aumento salarial que ofrece la empresa. Poco tiempo después el STFRM vuelve a emplazar a huelga, ahora por aumentos para los trabajadores del Ferrocarril del Pacífico y el Ferrocarril Mexicano. Comienzan las represiones despidiendo a varios dirigentes y de nueva cuenta con una campaña de presión desatada por los medios de información acusándolos de querer trastornar al país. El día 25 de marzo de 1959 estalla la huelga y al mismo tiempo se inician paros solidarios en el resto del sistema ferroviario, continuándose en la línea de la represión

la empresa despide a bastantes trabajadores. El día 28 de marzo de 1959 son detenidos los dirigentes del STFRM entre ellos Demetrio Vallejo, y este mismo día el Estado pone en marcha una figura anticuonstitucional que le ha dado muchos frutos y que se llama requisa, de esta manera el ejército ocupa las instalaciones ferroviarias en todo el país desalojando por la fuerza a los huelguistas además de detener a varios de ellos. Siendo el espíritu de mocrático y el apoyo popular que había caracterizado al movimiento de los ferrocarrileros, el Estado carente de elementos que permitieran realizar sus intereses para desaparecer el movimiento insurgente de los ferrocarrileros - decide recurrir como solución rápida y efectiva a la represión, así, a los dirigentes con Demetrio Vallejo al frente, los procesan a juicio por delitos que no les comprueban y permanecen encarcelados.

El 8 de abril de 1959 se da una cuchillada artera y traicionera al movimiento ferrocarrilero, se convoca a una convención del STFRM sin respetar los estatutos y sin representación alguna en donde se designa un nuevo comité ejecutivo encabezado por Alfredo A. Fabela; así se escribía la historia del movimiento obrero que siempre abanderó el Estado, después de la represión seguía la imposición de líderes charros. Esta experiencia de los ferrocarrileros fue de las más profundas y de mayor movilización y conciencia en el movimiento obrero lo cual dejó huella y fue motivación, semilla para próximos movimientos insurgentes que habrían de surgir más adelante. El movimiento de los ferrocarrileros no creció solo sino que también estuvo acompañado por la presencia de diversos partidos de izquierda quienes orientaron el movimiento llegando a ser tan radical e intransigente que eliminaron las posibilidades de negociación con el Es-

tado, lo cual hubiera evitado muchos problemas y posiblemente más consistencia al interior y el exterior del sindicato. Otro de los elementos que influyó en la "derrota" del movimiento de los ferrocarrileros fue que el sindicalismo oficial presididas por el BUO y la CTM, criticaron y satanizaron el movimiento insurgente toda vez que era un mal ejemplo para los demás sindicatos, pues los esfuerzos democráticos de los ferrocarrileros era una amenaza para su propia existencia que se sustenta hasta el día de hoy en el charrismo.

En este mismo año en otros sectores también existen intentos de renovación democrática. En enero de 1959 los trabajadores telefonistas (STRM) emplazan a huelga por aumento salarial en contra de la voluntad de los charros, este movimiento repunta en las elecciones generales en el sindicato en donde gana la planilla democrática encabezada por Agustín Avencia. El STRM continúa con sus actitudes insurgentes y acuerda separarse de la CTM, lo cual no es nada grato para la burocracia sindical oficial y antidemocrática y tampoco a la empresa, los cuales toman cartas en el asunto. Ante esta oposición, el STRM busca vínculos que lo apoyen y establece un "pacto de ayuda mutua" con el SME, que compromete a ambos sindicatos a realizar acciones de apoyo en sus respectivas revisiones salariales y contractuales. En esta perspectiva ambos sindicatos emplazan a huelga para el 6 de abril de 1960, en donde las demandas de los electricistas son resueltas pero los telefonistas tienen que estallar la huelga. Siendo un recurso que al Estado le funcionó con éxito, vuelve a hacer uso de la requisa pero ahora en las instalaciones telefónicas, hemos de señalar que la requisa no tiene fundamento legal alguno, es una figura contraria a la Constitución que el Estado uti

liza con el falso argumento de proteger los intereses de la sociedad, pero que en todos sentidos viola a los principales derechos consagrados en la Constitución siendo en primer término el derecho de huelga.

Para 1961 los telefonistas sostienen otra huelga por aumentos de salario, lo anterior colma la paciencia del Estado e identifica que el verdadero mal es la tendencia democrática del sindicato por lo que, en complicidad con la empresa, prepara un golpe contra la dirección democrática. En 1962 en el transcurso de otra huelga, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje desconoce al secretario general del sindicato pretextando irregularidades (que nunca se demuestran) se impone a un secretario charro, poco después se substituye al resto de los dirigentes imponiendo un comité ejecutivo charro.

Otro de los movimientos insurgentes se manifiesta en los profesores de primaria, sufren represiones por defender una dirección democrática en una sección del SENTE, durante varios meses se dan paros, manifestaciones exigiendo su reconocimiento pero no lo consiguen.

(2) RAUL TREJO DELARBRE nos menciona que las acciones por la democracia en este período, se realizaron en dos vertientes distintas; una, son los movimientos que llegaron a confrontaciones definitivas (ferrocarrileros, maestros) y desfavorables ante el Estado; dos, los sindicatos que procuraron mantener su alianza con el régimen pero que también estuvieron a favor de

(2) Trejo Delarbre, Raúl. Historia del Mov. Obrero en América Latina, en México. Ed. Siglo XXI. México 1984. p.p. 60.

de la dirección democrática y nacionalista (electricistas). Es muy probable que por eso el SME actualmente continúe dentro de una línea de oposición dado a su oportuna flexibilidad a la hora de la negociación, táctica que deja en que pensar pero que nos señala que la madurez política implica saber ser flexible en el momento debido, por eso otros movimientos como los que mencionamos en el primer caso terminaron en confrontaciones definitivas y desfavorables con el Estado toda vez que no tuvieron la visión para negociar en el momento adecuado, llegando a radicalizarse totalmente sin darse alguna oportunidad que les permitiera estar vivos dentro del movimiento obrero insurgente, de nada sirvió gastar toda la pólvora en un ataque sabiendo que la lucha todavía es larga.

En septiembre de 1960 se anuncia la nacionalización de la industria eléctrica que pertenecía a capital norteamericano dando por resultado la unificación de los sindicatos de dichas compañías, de esta manera surge el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM) dirigido por Rafael Galván.

Posteriormente promueve junto con otras agrupaciones la Central Nacional de Trabajadores, el 4 de diciembre de 1960, que se integra por el SME, CROC, Federación de Obreros Textiles, Federación Obrera Revolucionaria, Unión Linotipográfica y el Sindicato de Telegrafistas. Esta organización iba a dar mucho de que hablar puesto que existía principalmente una fuerte tendencia democrática con Galván al frente, el ataque no se hizo esperar pues la CTM y el BUO comenzaron a criticarla precisamente por que era el otro lado distinto del

movimiento obrero, era el que venía a hacerles la vida pesada, iba a acabar con su monopolio, lo que significaba acabar con su poder sustentado en el sindicalismo tradicional, oficial y antidemocrático ya de varios años.

Así continuó reaccionando el gobierno de López Mateos, con medidas antisindicales combinadas con una política de represión como sucede en 1961 al ser acabada una huelga de telegrafistas por los policías, o las huelgas realizadas por trabajadores de la aviación que son limitadas en su eficacia por la requisa. Pero a pesar de la represión, la semilla de la democracia sindical se había esparcido en toda la República junto con las luchas que hemos venido señalando, de esta manera en 1960 en el bajío nace una organización sindical democrática que todavía hasta nuestros días se encuentra en las principales luchas obreras insurgentes, nace el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) organización que a través del tiempo a venido ganando fuerza y presencia en todo el territorio nacional, más sin en cambio otros movimientos como el que se originó en 1961 en el mes de agosto, Movimiento de Liberación Nacional, - entre cuyos planteamientos estaba el de la autonomía y la democracia sindical, sus acciones no logran trascender de la teoría ni se vinculan orgánicamente a las masas.

En el ámbito legal también surgen algunos cambios, en noviembre de 1962 entran en vigor algunas reformas al artículo 123 constitucional como fueron; establecer un reglamento para el reparto de utilidades que cada empresa debe hacer entre sus trabajadores, la obligatoriedad y características del salario mínimo, la reglamentación del trabajo nocturno y el de los menores de -

edad, entre otros aspectos éstos fueron de los más importantes.

En los últimos años del gobierno de López Mateos se reducen los conflictos laborales, esto se debe a la existencia de dos elementos presentes en este marco histórico, el primero es la permanencia y estabilidad de la burocracia sindical la cual ha estado presente en gran parte de la historia del movimiento obrero y al cual tiene subordinado, y el segundo elemento es precisamente el que la burocracia sindical dedica su atención a la campaña presidencial durante 1964 siendo candidato por el PRI Gustavo Díaz Ordáz. Iniciado el gobierno de Díaz Ordáz, en el ámbito laboral tiene su primer conflicto con los médicos de instituciones públicas. El conflicto comienza con el despido de 200 médicos de hospitales del D. F., que habían exigido mejores condiciones laborales, con lo cual se crean dos organizaciones; la Asociación Mexicana de Médicos Residentes e Internos (AMMIR) y la Alianza de Médicos Mexicanos (AMM), en los meses de marzo y abril de 1965 la AMMIR efectúa varios paros y manifestaciones con el objeto de lograr la titularidad de la contratación colectiva de los internos y residentes, apoyados por la AMM. Las autoridades responden con despidos masivos de los participantes en los paros, apoyados por el gobierno quien se cierra a cualquier negociación. En agosto del mismo año, los paristas son desalojados por la policía, asimismo el gobierno aparte de reprimirlos físicamente lo hace a nivel del ejecutivo, quien en su informe de gobierno del 10. de septiembre le ordena a los médicos volver al trabajo so pena de procesarlos judicialmente acusados de homicidio por omisión.

Con esta política de gran represión, en el sexenio de Díaz Ordáz hubo pocos movimientos sindicales, fue más bien un sexenio de consolidación aún mayor de la burocracia sindical lo que daría lugar a un acontecimiento que no se había podido lograr nunca en el movimiento obrero de este país, se logra unificar al movimiento obrero mexicano con la creación del Congreso del Trabajo (CT). Esto se inicia a partir de que en 1965 las dos centrales enemigas el BUO y la CNT comienzan a coincidir en acciones y declaraciones conjuntas, aunque consideramos que no es que hayan coincidido sino que la burocracia sindical empieza a tomar banderas del sindicalismo insurgente, y no por buenos, sino con una gran visión para seguir al frente y fortalecerse.

El 16 de febrero de 1966 tiene lugar la asamblea nacional revolucionaria del proletariado mexicano, auspiciada por todas las centrales y sindicatos nacionales, avalada por el gobierno. En esta asamblea el BUO y la CNT acuerdan disolverse para crear una nueva organización, de esta manera, el 18 de febrero de 1966 nace el Congreso del Trabajo. El proyecto del CT tenía un espíritu progresista, pero como ha sucedido en varias ocasiones en la historia de las centrales oficiales, no se avanza conforme a los postulados que se habían anunciado, de hecho se limita a ser una agrupación de dirigentes y no una central obrera. Ante las actitudes del gobierno de Díaz Ordáz el CT se queda callado e inclusive en algunas represiones como la de 1968 contra el movimiento estudiantil funge como cómplice del gobierno, y hasta últimas fechas ésta ha sido la triste historia, complicidad con el gobierno, dejando que realice la política laboral que más le convenga inclusi

ve la represión. Es una unificación ficticia en la que no participa la clase obrera sino que se la imponen sin el mínimo derecho de participar o proteger so pena de ser reprimido. El CT sino agrupa a gran parte de la burocracia sindical, si a los más importantes sectores del mismo cuyos instrumentos de represión van desde el despido hasta el gangsterismo, además de ser un ferviente y servil elemento al servicio del gobierno en turno.

Algunos escritores señalan como un logro por parte de Díaz Ordáz de unificar el movimiento obrero, lo cual es cuestionable, pero lo que si es cierto es que consolidó el sindicalismo burocrático creando el Congreso del Trabajo como instrumento mortal para la clase obrera.

Ahora iniciaremos una nueva etapa a partir de los setentas, etapa en la que logra tener su mayor presencia y fuerza la insurgencia obrera. Teniendo como antecedente de referencia del marco histórico de esta etapa el proceso de industrialización a partir de 1940 que trajo como consecuencia un crecimiento del producto nacional pero que no creció a la par de los salarios sino más bien hubo una disminución de los mismos. Las estrategias planteadas por el gobierno hizo más rico a los ricos sobre todo al sector privado, y más pobres a los pobres agudizando las desigualdades sociales y por ende los reclamos de los trabajadores, por lo tanto, en esta etapa se requería ajustar formas de control y proyectos de desarrollo en una nueva dinámica, y el encargado de realizar estos cambios reformistas le tocaba llevarla a cabo al presidente en turno que sería Luís Echeverría Alvarez, entre 1970

y 1976. La línea de acción de este gobierno estaba señalada en el esfuerzo de promover cambios, enfrentando a los sectores más conservadores de la burguesía quienes no aceptaban la necesidad de tales reformas.

Un primer paso fue la creación de la Comisión Nacional Tripartita en mayo de 1971, organismo integrado por representantes sindicales, patronales y del gobierno, con el fin de estudiar y promover soluciones a los problemas que se habían venido desarrollando entre los cuales destacaban la productividad, el desempleo, la carestía, la vivienda, entre otros. De esta forma, como lo requerían los cambios que necesariamente afrontó el gobierno, desarrollando una amplia política de prestaciones sociales para acallar las exigencias obreras. El principal obstáculo de esta política se encontraba en la oposición que antes mencionamos de la iniciativa privada debido a que dicha política mermaba las ganancias que el sector empresarial deseaba tener y que no estaba dispuesto a otorgar, conciliatoriamente el gobierno proponía un "desarrollo compartido", pero como todo en la vida, no se puede servir a dos señores pues quedas mal con alguno de los dos, evidentemente dicho desarrollo no era suficiente para satisfacer las demandas de los trabajadores.

Para fines de 1971 y principios de 1972 comienza a actuar la insurgencia sindical la cual no estaba contemplada por el Estado dentro de sus iniciativas, teniendo un crecimiento al haber existido un liderazgo que aprovechara la coyuntura y además una gran disposición de los trabajadores para participar en ella, es decir, el crecimiento de la insurgencia obrera no fue donación -

del Estado, sino el resultado de las luchas sostenidas que abren este espacio aprovechando la crisis en que se encuentra el país, así, entre 1971 y 1974 cobran presencia las distintas formas de oposición sindical; el sindicato de trabajadores y profesores de la UNAM, La Unidad Obrera Independiente, el Frente Auténtico del Trabajo FAT, la oposición al interior del SNTE, en Petróleos, en el Sindicato de Ferrocarrileros y en el Sindicato de la Industria Nuclear, aparecen también movimientos de colonos y de sectores populares en diversas partes del país.

En diciembre de 1971 y en 1972 se realizan movimientos que señalan el inicio de la insurgencia obrera en este período, comenzando con el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM) junto con otros grupos que lo apoyan, emprendiendo jornadas por la democracia sindical en casi 50 ciudades del país, lo cual tiene como consecuencia la reacción casi alarmada de la burocracia sindical representada por su charro mayor Fidel Velázquez, quienes ven en este comienzo insurgente un peligro latente para la estabilidad de la misma, inclusive tomando actitudes amenazantes al señalar que darían la pelea abierta constitucional o no, es decir, defender con la vida sus espacios de poder. A pesar de todo, el año de 1972 es un año de crecimiento y presencia de la oposición sindical y de movimientos populares, se inician nuevas formas de luchas tales como la insurgencia contra directivas charras en las asambleas, manifestaciones conjuntas, ocupación de terrenos urbanos, las celebraciones paralelas del día del trabajo, la integración de movimientos de solidaridad.

Esto va a servir de impulso para el siguiente año, ya que en 1973 el sindicalismo insurgente se extiende a diversas ramas industriales, comerciales, dentro de los sindicatos tradicionales grandes y pequeños, involucrándose tanto en el sector público como en el sector privado.

En esta etapa se desarrollan dos tipos de movimiento contra el charrismo, según Raúl Trejo Delarbre(3); uno, dentro de los sindicatos dirigidos por los charros y que por lo general se encuentra dentro del sindicalismo oficial; el otro en la creación de sindicatos independientes, fuera del sector oficial. Dentro del primer tipo se ubica el movimiento de los electricistas del STERM, todo comienza cuando la Comisión Federal de Electricidad firma un contrato con los dirigentes charros, a espaldas de los trabajadores el Sindicato Nacional de Electricistas (SNESCRM).

Este conflicto es resuelto cuando el presidente Luís Echeverría resuelve unificar a los dos sindicatos en conflicto creando el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) encabezados por Rafael Galván, este último junto con otros dirigentes eran los que llevaban la bandera de la tendencia democrática, por lo tanto eran sumamente peligrosos para el movimiento obrero oficial, es por lo anterior que no tardan en ser expulsados: un poco de tiempo después, en febrero de 1975. Era un sindicato insurgente que encabezaba las manifestaciones más numerosas desde 1968, esto como antecedente de la manifestación que realizan los electricistas el

(3) Trejo Delarbre, Raúl. Historia del Mov. Obrero en América Latina. Op. cit. p.p. 66-67.

15 de noviembre de 1975 con 150 mil personas levantando las banderas de la tendencia democrática del SUTERM, lo que les valió seguir recibiendo represalias, lo cual va haciendo intolerable la situación para los trabajadores quienes cansados de la represión deciden dar la batalla más fuerte emplazando a huelga para el 16 de julio de 1976. Ese día el Estado responde con la acción de represión que mejor le ha funcionado, la requisa, el ejército interviene en todo el país las instalaciones de la Comisión Federal de Electricidad.

El movimiento de los electricistas no destacó por no ser un movimiento tradicional que busca solo mejoras económicas y que actúa nada más para su gremio, sino que pone en función la perspectiva del nuevo sindicalismo, del sindicalismo independiente, del sindicalismo insurgente, y que es el participar en todas las actividades del país integrándose a un plan nacional, levantando banderas tales como la depuración y reorganización de todo el movimiento obrero a través de la creación de sindicatos nacionales y la reorientación del Estado mexicano, con fines nacionalistas, antimperialistas y socialistas.

Otro sector de trabajadores se suma a la lucha insurgente, el gremio de los ferrocarrileros que se había apagado hace varios años, resurge con el dirigente Demetrio Vallejo que saliera de la cárcel en los primeros meses del gobierno de Luis Echeverría, forma el movimiento sindical ferrocarrilero (MSF) que durante 1972 promueve la ocupación de locales sindicales en varias ciudades. Junto con estos dos gremios (electricistas y ferrocarrileros), se suman

a la insurgencia sindical nuevos sectores de trabajadores; los trabajadores bancarios, profesionistas, médicos, profesores universitarios, los cuales buscan las distintas formas de construir organizaciones democráticas. Esto abre paso a nuevas conquistas en nuevos ámbitos laborales como es el universitario, el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM logra a través de una huelga la firma del contrato colectivo, esto sucedió entre noviembre de 1972 y enero de 1973, así otros centros de educación superior y de trabajadores manuales y administrativos, surjan organizaciones similares. Para darnos una idea del crecimiento del sindicalismo universitario, para 1979 existían más de 40 organizaciones sindicales en las universidades del país.

Para 1974 el gobierno y sus representaciones tuvieron que cambiar la estrategia debido a la presión que ejercía el sindicalismo insurgente, respondiendo con nuevas negociaciones salariales lo cual le da un respiro a la burocracia sindical y a las directivas institucionales, pero a pesar de esta medida no logran contener el crecimiento de la oposición durante este año. Por su parte la oposición sindical ya tenía en su haber varios reveses sobre todo en las huelgas como la de medalla de oro en Monterrey o Cinsa Cifunsa en Saltillo, pese a todo logra sostenerse e incorporarse a movimientos que seguían adelante con perspectivas mejores.

El SUTERM era dentro de la oposición uno de los sindicatos con más fuerza y presencia dentro de la insurgencia sindical, tan es así, que la línea

ascendente que repuntaba para 1975 se ve gravemente afectada con la expulsión de la tendencia democrática del SUTERM. En este mismo año el FAT sufría un duro golpe en la huelga de SPICER en el mes de agosto, y los movimientos regionales y de colonos ya habían decrecido. Sin embargo la semilla de la democracia estaba ya inmersa en el movimiento obrero y a pesar de los duros golpes la lucha insurgente se presenta en otros movimientos posteriores como el que llevaría al derrocamiento de la directiva del Sindicato de Telefonistas en 1976.

En el sexenio de 1970 a 1976 podemos decir que existió, en forma general, dentro del movimiento obrero la experiencia de las luchas obreras, Raúl Trejo Dearbre (4) nos señala algunos ejemplos: Movimiento en sectores de la industria automotriz: Automex, Volkswagen, Nissan; entre los minero-metalúrgicos: Fundidora Monterrey, Siderúrgica Lázaro Cárdenas, Spicer, Cinsa-Cifunsa; en el sector textil: Rivertext, Ayotla, Novilis-Lees; en la industria de la transformación: Vidrio Plano, Morganite.

En todos estos movimientos estuvo presente como objetivo principal la intención de preservar o conquistar la democracia sindical junto con el objetivo de lograr mejores condiciones laborales.

En general la estrategia de Echeverría sufría serias contradicciones, la política económica y las reformas sociales no rindieron los frutos esperados, por una parte el famoso "esfuerzo compartido" resulta totalmente contraproducente

(4) Trejo Delarbre, Raúl. Historia del Mov. Obrero en América Latina. Op. cit. p.p. 68.

porque a pesar de que era necesario, el cambio de política que se había llevado hasta la fecha, deja descontenta a la clase empresarial por no satisfacer sus perspectivas y más aún a la clase trabajadora porque la somete al mismo esquema de explotación bajo la dirección de la misma burocracia sindical así como las actitudes de represión que tiene el Estado para con el sindicalismo democrático como la requisita, los despidos masivos, violaciones al derecho de huelga, etc., actitudes que viene desarrollando de tiempo atrás. Todo lo anterior deja al Estado en situación muy precaria si tomamos en cuenta que la línea a seguir del gobierno de Echeverría era una serie de reformas que partía del reconocimiento explícito de las limitaciones sociales que tenía la política económica que se había venido desarrollando reflejada en la injusta distribución del ingreso, la dependencia con el exterior sobre todo en cuestión de créditos (deuda externa), el ya de por sí rezagado sector agrícola, y que no pudo resolver ninguno de estos problemas. Por otra parte, la burocracia sindical se vio bastante presionada por el sindicalismo insurgente, que como ya habíamos mencionado, tiene presencia y fuerza no por haberle sido otorgada por el Estado sino que se aprovecha la coyuntura y se ganan espacios importantes, ante esta embestida la burocracia sindical busca seguir siendo sostén del sistema como representante del movimiento obrero y ve dañada su estructura oficial en forma alarmante por lo cual tiene que volverse flexible y ceder a las reclamaciones de los trabajadores, de ahí que toma algunas banderas del sindicalismo insurgente para poder mantenerse en el poder. Esta cuestión de retomar las exigencias de los trabajadores por parte de la burocracia sindical tiene otro elemento de presión que es la crisis económica pues las

bases redoblan sus exigencias de las cuales se ha tenido que recoger algunas de ellas, así los reclamos por aumentos salariales y por una reorientación de la economía, ya no solo proviene del sindicalismo insurgente sino también de la burocracia sindical.

Esto nos hace pensar que la década de los setentas ha sido una decacionadora para el charrismo sindical teniendo que responder de alguna manera con demandas legítimas de las bases pues fueron numerosos los movimientos democratizadores en contra de las direcciones charras.

Ahora bien, en la década de los ochentas, como era de esperarse, la crisis económica en el país es más aguda y se ve reflejada en el pueblo trabajador, quienes responden con nuevas acciones obreras, aunque sigue siendo la actitud de demandas y movilizaciones, la mayor parte de ellas serán dirigidas a un nuevo elemento identificado por la clase obrera como un nuevo enemigo, el FMI, quien tomó acuerdos con el gobierno como parte de la negociación de la deuda externa que tiene el país, para imponer los "topes" salariales, contra los cuales van dirigidos los ataques de la insurgencia obrera. Trejo Delarbre nos señala una estadística respecto a los topes salariales: "En 1977 la mayor parte de las revisiones salariales tuvieron que ajustarse a un límite del 10%, en 1978 el tope fue del 12%; en 1979 de 13.5%; en 1980 de 21%; en 1981 de 30%; y en 1982 de 25%. En comparación con estos límites, la inflación en esos años fue del 29%(1977), 18%(1978), 19%(1979), 26%(1980), 29%(1981), 100(1982). (5)

(5) Trejo Delarbre, Raúl. Historia del Mov. Obrero en América Latina. Op. cit. p.p. 73.

En los últimos años las acciones más destacadas dentro del movimiento obrero han sido las que llevaron a cabo los trabajadores del SNTE, con más de 700 mil afiliados, siendo uno de los sindicatos más grandes en América Latina, con una lucha interna por parte de la tendencia democrática (CNTE) en contra de los dirigentes charros, logrando el reconocimiento de sus secciones como son Sección 7 Chiapas y Sección 22 en Oaxaca y en algunos estados, como son Hidalgo, Guerrero y Valle de México, esta coordinadora se crea en 1979 y es una fuerte avanzada en el interior del SNTE. La mayoría de las demandas de los maestros han sido fundamentalmente económicas y son los que han logrado las marchas más numerosas de los últimos tiempos en este país.

Otro sector que ha dado luchas importantes en este período es el minero-metalúrgico en las secciones del sindicato Minero-Metalúrgico de las plantas siderúrgicas más grandes, se han realizado numerosas huelgas, paros y movilizaciones, demandando principalmente aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo. Así ha ocurrido en Las Truchas, Michoacán, Aceros Ecatepec, Aceros Planos, Fundidora Monterrey y en Altos Hornos de México en Monclova, Coahuila.

Entre los sectores por tradición de insurgencia sindical como son los electricistas, petroleros y ferrocarrileros, han estado sometidos a la burocracia sindical ya que se les ha podido conceder prestaciones y privilegios, no obstante dentro de sus filas existen grupos disidentes que rápidamente son reprimidos.

En el sector automotriz han existido algunos movimientos en empresas como Dina-Renault, Ind. Automotrices de Cuernavaca, Temec de Querétaro, Trail-Mobile, General Motorse y Volkswagen de Puebla.

Otros sectores como la Industria Húlera han tenido movimientos de huelga en 1981-82. En la rama de productos alimenticios industrializados y en la Industria Químico-Farmacéutica han estallado huelgas de pequeños sindicatos.

La empresa refresquera tiene como ejemplo de luchas a los compañeros de Refrescos Pascual, quienes se fueron a la huelga por mejorar salarios y en demanda de respeto a sus derechos sindicales en 1982 por dos ocasiones. Ambas huelgas fueron rotas por el patrón quien en una de ellas asesinó a dos trabajadores. El conflicto terminó declarándose la huelga imputable al patrón siendo adjudicados los bienes a los trabajadores quienes formaron lo que hoy se conoce como Cooperativa de Refrescos Pascual.

En la Industria Textil la dispersión sindical ha sido el principal enemigo de los trabajadores debido a la existencia de pequeñas empresas y talleres clandestinos, no obstante se han logrado estallar algunas huelgas que por lo general demandan aumento salarial.

En el sector universitario, debido a que no les es concedido un registro sindical a nivel nacional, formaron en octubre de 1979 un Sindicato Unico Nacional (SUNTU), y funciona como una federación de sindicatos, siendo este sector en donde han existido más huelgas sobre todo en el interior del país: 15 huelgas en 1979, 12 en 1980, 10 en 1981 y 17 en 1982.

Hablaremos también de los trabajadores bancarios, quienes con anterioridad a la nacionalización de la banca no podían constituir sindicatos. Llegan a ser más de 120 mil, formando a partir de la nacionalización 20 organizaciones, sin embargo el gusto duró poco pues la aparición de sindicatos blancos creados al margen de la decisión de los trabajadores vino a desvirtuar el proceso de sindicación.

Ahora bien, a partir de 1982 el presidente en turno Miguel de la Madrid Hurtado, le corresponde dar un nuevo giro a la política económica y social del país, en forma similar, respecto al cambio a la que tuvo que realizar Luis Echeverría. Para estas alturas el estado tiene dentro de su problemática nuevos elementos que ya estaban presentes en los sexenios anteriores pero que se agudizan teniendo como consecuencia una crisis del sistema, estos son en forma general; la deuda externa, la corrupción, la devaluación constante de la moneda, la caída del petróleo, la inflación, por nombrar algunos. Ante este panorama Miguel de la Madrid Hurtado, alza como sus banderas de lucha, la renovación moral de la sociedad (ligado a la descarada corrupción del sexenio anterior).

Cambio estructural dentro del famoso Plan Nacional de Desarrollo, que convocó desde el inicio de su sexenio mediante la famosa "Reconversión Industrial", siendo éste uno de los puntos más fuertes pues iba a estar relacionado con la venta de paraestatales y la invitación a los gobiernos extranjeros para que inviertan en nuestro país.

Sin embargo, durante el presente sexenio el panorama del país es más grave, la vergonzosa Renovación Moral, resultó ser la farsa más grande del mundo, se llega a crear con esta motivación una nueva dependencia; La Secretaría de Contraloría, cuyo funcionamiento ha sido poco efectivo, dedicándose a la tarea de complicarle la existencia a pequeños funcionarios del gobierno y del sector paraestatal siendo más bien la creación de una fuente a la que ya sobre cargada burocracia habiéndose demostrado su inútil funcionamiento, pues en obvio está que los verdaderos ladrones están en el poder y entre sus reglas eso no se vale. La Reconversión Industrial que pretendía competitividad y eficacia a la industria para acceder al comercio exterior y lograr que el país dependa cada vez menos de los inestables mercados de materias primas, ha resultado con efectos negativos, en el sector paraestatal la modernización de la siderurgia trajo como consecuencia el cierre de Fundidora Monterrey; en la rama azucarera, el cierre de dos ingenios; y de la producción de fertilizantes se cerraron tres plantas. Este fue el verdadero objetivo de la Renovación Industrial cerrar plantas y cancelar contratos colectivos de trabajo demasiado caros desde el punto de vista del capital, cerrar empresas con el simple objetivo de deshacerse de un sindicato considerado combativo (SACSA, TRIOCONSA, MOCTEZUMA, etc.).

Esto no corresponde únicamente al sector paraestatal, también a la empresa privada.

Respecto al problema de la deuda externa, podemos considerar que ha sido la causa más importante para que el país se encuentre en tan malas condi--

ciones.

La posición del gobierno de M.M.H., ha sido la de pagar puntualmente los intereses de la deuda a costa de cualquier precio, poniéndose al servicio del F.M.I., en todo lo que se le ofrezca y aplicando al pie de la letra las condiciones de préstamo que éste le impone, algunos tan graves como son los toques salariales y el recorte del gasto público en el sector social. Entre 1985 (6) y 1986, México ha pagado de intereses de la deuda aproximadamente cuarenta mil trescientos millones de dólares y veintitres mil setecientos millones de dólares por amortización, siendo un total de sesenta y cuatro mil millones de dólares. En 1987 México tendrá que pagar 8,100 millones de dólares de intereses más 4,400 millones de dólares de amortizaciones siendo un total de 12,500 millones de dólares. Esto ha traído como consecuencia una incongruencia y contradicción de la política económica del gobierno de M.M.H., es fácil deducirlo, no es posible modernizar y pagar la deuda al mismo tiempo, no se puede incrementar importaciones y pagar la deuda al mismo tiempo, por lo tanto no es posible crecer interior y exteriormente pretendiendo pagar también la deuda externa. En cambio las consecuencias han sido nefastas, gracias a estas medidas el salario real ha caído en más de 50% de diciembre de 1982 a diciembre de 1986, según el C.T., el salario perdió el 60% de su capacidad de compra en este período.

De esta manera, la "modernidad" hasta ahora se ha entendido prioritariamente a la competitividad como bajo costo salarial.

(6) Frente Auténtico del Trabajo. Apuntes en torno a la Modernización del País y la Reconversión Industrial. México 1987. p.p. 7.

Pero los problemas no acaban, el promedio de inflación en los cuatro años de gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado ha sido 77.2% y en 1987, las expectativas más optimistas sitúan la inflación entre el 80 y 90%; los más pesimistas hablan de más del 105%, pudiéndose señalar que probablemente viviremos el segundo año consecutivo con una inflación mayor al 100%. (7)

Ligado con lo anterior, la modernidad llevada a cabo en el presente sexenio va en contra de los subsidios estatales a la tortilla, pan, luz y transporte público como parte de disminución al gasto público.

Según reportes de la S. P. P. en julio pasado, el gasto público en bienes y servicios no financieros había sido reducido del 31% del PIB, en 1982 - al 26.5% en 1986 y con perspectivas a llegar al 24.4% en 1987. El gasto social por lo que se refiere a educación ha sido reducido del 3.9 al 2.6% del PIB entre 1982 y 1986, mientras que la UNESCO sugiere un nivel del 6%, también la salud ha sido deprimida del 3.5% a 2.4%, todo esto no sería tan grave si junto con la reducción de subsidios y de gasto social, hubiera un incremento salarial directo que los cubriera, pero no es así. (8)

En política laboral, el sexenio actual demuestra el comportamiento autoritario del Estado como patrón, la complicidad de los aliados del gobierno y la utilización arbitraria de la ley frente a los derechos de la clase trabajadora.

(7) Idem. p.p. 9

(8) Idem. p.p. 10

Los hechos son los siguientes:

- La manipulación y el sometimiento de los trabajadores bancarios en un sindicato bajo el control directo del gobierno.
- La requisita que nulifica el derecho de huelga en los sindicatos de Mexicana de Aviación, Telefonistas, Sindicato Mexicano de Electricistas, incluyendo la nueva fórmula "Intervención Administrativa".
- La desaparición de Uramex y del Sutin, Sitafoce, Sidermex, Las Truchas, segunda parte, Fertimex.
- Quiebras fraudulentas en Renault, Fundidora Monterrey, Acros, Kelvineitor, Moctezuma, Sacsá, Aceros Ecatepec, Aceros Chihuahua, Ford.
- Huelgas declaradas inexistentes en Dina, S. M. E.

Otros conflictos que podemos mencionar son: La lucha por la democracia sindical de los maestros del S. N. T.É, al igual que la mayoría de los sindicatos del Estado. La posibilidad de que los trabajadores universitarios constituyan un Sindicato Nacional está pendiente, también está pendiente el que las autoridades de trabajo tengan a bien otorgar el registro sindical a los trabajadores de SANDAK, a los periodistas de SITEUNO, a los obreros agrícolas de la CIOAC (solicitado hace 10, 7 y 5 años respectivamente). Las arbitrariedades de que son objeto las costureras del 19 de Septiembre.

Podemos decir que se ha venido implementando una política económica laboral, salarial y sindical contraria a los intereses y derechos de la clase obrera y del pueblo trabajador.

Conjuntando las explicaciones y efectos de la Reversión Sindical y la política laboral y económica que ha desarrollado el presente sexenio, po-

demós hablar del área donde se refleja la situación que es el desempleo.

año	tasa de desempleo	Número de desempleados
1983	8.23%	2,057.500
1984	14.00%	3,612.000
1985	15.80%	4,187.000
1986	16.00%	4,368.000

Fuente S. P. P.

En este número se ha incrementado el desempleo por lo que podemos augurar - un panorama obscuro y triste para el pueblo mexicano. (9)

(9) Idem. p.p. 11.

CAPITULO V

QUE ES LA INSURGENCIA OBRERA Y COMO SE DESARROLLO

QUE ES LA INSURGENCIA OBRERA Y COMO SE DESARROLLO

Podemos comenzar por señalar que la insurgencia obrera nace junto con el movimiento obrero, es decir, durante toda la historia de liberación y conquista de los trabajadores, la insurgencia obrera ha estado presente. Esta presencia se encuentra oculta en varias etapas durante el desarrollo del movimiento obrero, fundamentalmente por los siguientes factores:

- 1.- El sistema capitalista, del cual se deriva.
- 2.- Un gobierno al servicio de los intereses de la burguesía.
- 3.- Mecanismos que ayuden a controlar y tener bajo su servicio el movimiento obrero (charros, autoridades arbitrarias, etc.).

En la presente tesis yo retomé la historia de la insurgencia obrera a partir de 1959, por cuestiones prácticas pues de lo contrario me hubiera sido imposible terminar, pero si observamos más allá podremos ver que durante la historia del movimiento obrero los factores que señalamos han sido los que determinan dicho movimiento, aunque en el fondo exista siempre el espíritu de reivindicación de la clase trabajadora. La lucha insurgente surge de la necesidad humana al verse denigrado y escarnecido en su ser de hombre, al buscar a través de diversas formas de organización y de la unidad, su propia realización, esto es, toma conciencia de la clase a la que pertenece y a partir de ahí comenzar la lucha por conquistar sus derechos, su dignidad como ser humano.

Esto lo lleva a ubicar contra que es lo que va a luchar, y demuestra que su lucha es contra los mecanismos que permiten esa subyugación y por lo

tanto contra los que mantienen ese sistema, la clase dominante, la burguesía, de ahí que nuestra visión para iniciar la lucha parte de reconocer que existe la lucha de clases, concepto que va a ser importante por que la organización de trabajadores sabe que su lucha la tendrá que desarrollar a todos los niveles de la sociedad, será una lucha que trascienda en todos los ámbitos de la misma que son el político, social, cultural, económico e ideológico. Es por eso la crítica al movimiento obrero oficial, tradicional que es el que busca la cuestión simplemente económica quitándole de un tajo toda la concepción del universo del movimiento obrero limitándolo a ser un objeto con número y precio. Al contrario, podemos decir que la insurgencia obrera lucha por hacer participar a todos los trabajadores de los beneficios de la sociedad y disfrutar de sus ganancias, pues tienen derecho a ello por ser quienes generan con su trabajo esas riquezas, y es por eso que la lucha sindical debe abarcar todos los ámbitos de esta sociedad enriqueciéndola con su presencia ya que es la semilla de la nueva sociedad donde el valor trabajo sea lo más importante.

Insurgencia obrera no significa la rebelión por la rebelión, la intransigencia, la radicalidad, la inflexibilidad, por el contrario hablar de insurgencia sindical significa tener una actitud, no importa a que siglas pertenezca o deje de pertenecer, significa una actitud humana ante las cosas, una actitud libre y consciente, de compromiso con la sociedad, con tus compañeros, que hace una sociedad más humana donde la justicia y la igualdad lleguen a formar un ámbito de respeto y dignidad que nos permita respirar tranquilidad y paz en propio beneficio del hombre.

Podrán decir que este planteamiento es totalmente utópico e infantil, pero en verdad, existe seriedad en el asunto y considero que los signos de los tiempos son un buen termómetro por comprobar, y para muestra basta mirar hacia atrás, hacia el nacimiento del movimiento obrero (por no irnos al origen del hombre), veremos que las luchas y la represión han sido bastante fuertes, bárbaras, escritas propiamente con sangre de la clase trabajadora, durante su desarrollo hasta la actualidad nos podemos dar cuenta que los golpes que han recibido y el largo tiempo en que han sido sometidos no ha sido suficiente para acallar la voz del pueblo trabajador, pueden matar a todos pero siempre existirá una voz que de cualquier parte del mundo, del país surja para gritar y exigir por esas vidas y lo que implicaban. De esta manera se ha encontrado presente la insurgencia sindical, más sin embargo, la lucha no ha sido estéril, ni vana, se han ido logrando poco a poco a base de sangre, dolor y muerte, los derechos y la dignidad que reclama y merece; así, los trabajadores del siglo XVIII jamás se imaginaron que a través de la organización y de la lucha lograrán que se reconociera el derecho de asociación, que otras organizaciones sindicales tanto en Europa como en México lograrán el derecho de huelga, que los trabajadores de Cananca y Río Blanco con su unión y fuerza lograrán un mínimo de respeto para los derechos de la clase obrera que son fundamentales, podríamos mencionar una larga lista de ejemplos, pero la idea es demostrar que gracias a las actitudes comprometidas, humanas y conscientes de varias organizaciones sindicales se ha podido avanzar en la conquista y transformación de la sociedad, a pesar de los mecanismos de poder y de sus aliados, se ha podido generar poco a poco esa transformación, o no es

cierto que las banderas que lanza la insurgencia obrera son retomadas - por el sindicalismo burócrata, oficial? y no es cierto que el gobierno - ha tenido que ceder para no verse rebasado? Dicho lo anterior creo firmemente en la insurgencia obrera y en su esencia de actitud, confirmo - que es algo que surge de la necesidad del hombre, si no, qué es lo que hace factible que exista a través del tiempo y de la historia que no sea de la profundidad del alma humana? Puede ser apagada una llama que han tratado de sofocar y que permanece inextinguible? Es acaso la presencia de la insurgencia obrera durante toda la historia del movimiento obrero una cuestión circunstancial o es algo que forma parte de la causa humana? Para terminar diría que la insurgencia sindical nos ha demostrado a partir de la historia y de su esencia que es signo que permanece a través - de los tiempos, que es la actitud de una organización de trabajadores ante una realidad de injusticia, opresión y desigualdad, es la opción por la construcción de un mundo mejor.

Ahora bien, trataré de dar una idea de como se desarrollo el sindicalismo insurgente tomando como base la forma de trabajo del Frente Auténtico del Trabajo, desarrollo que he podido seguir muy de cerca. En realidad - no difiere de la forma que en general realizó su actividad la insurgencia obrera por ser una central de bastante representatividad en la lucha democrática y por existir elementos comunes en los programas de lucha de diversas organizaciones independientes y/o democráticas tan es así, que la mayoría conforma instancias unitarias de lucha como lo es la mesa de concertación sindical.

La Mesa de Concertación Sindical (MCS) nace a mediados de 1985, a partir de varios antecedentes que confluyen en un momento determinado; la experiencia unitaria de varios sindicatos, entre ellos el SUTIN, que durante más de dos años actuaron en el Pacto de Acción, Unidad y Solidaridad Sindical, PAUSS, la participación de estas organizaciones del PAUSS y otras más en los Foros y Encuentros organizados por el Sindicato Mexicano de Electricistas, SME, y finalmente, los Encuentros Sindicales en torno al problema de la Deuda Externa.

La MCS nace a partir de un pacto de sindicatos y organizaciones obreras que pertenecen a la corriente sindical que podríamos denominar de Insurgencia Sindical, que buscan un espacio común para analizar y discutir la situación de los trabajadores en el país, así como coordinar acciones en defensa de los intereses de clase y del país en su conjunto. Este intento unitario se plantea el pleno respeto a las propias formas organizativas y a la autonomía de cada sindicato u organización.

Los planteamientos, el análisis y las discusiones en la MCS se realizan en reuniones de coordinación, foros y plenarios abiertas a todas las corrientes de opinión sindical, concertando, mediante el consenso de los sindicatos participantes, los acuerdos en torno a las tareas y acciones a desarrollar.

Más de 150 organizaciones sindicales han determinado mediante la voluntad política de sus bases y/o sus direcciones, asumir el compromiso de un pac-

to sindical unitario y pluralista que se concretiza en la MCS. Las organizaciones que participan son tanto independientes, como algunas del Congreso del Trabajo. La MCS funciona a través de plenarios y de una Comisión de Organización permanente, o Consejo de Coordinación, que a la fecha está integrada por las siguientes organizaciones: SME, STUNAM, FAT, CIOAC, SUTPESCA, 19 DE SEPTIEMBRE, SINTCB, SNTIHA, SITUAM, REFRIGERADORA TEPEPAN, TELECOMUNICACIONES Y MOVIMIENTO NACIONAL DE JUBILADOS Y PENSIONADOS.

Como resultado positivo de la acción de la MCS, podríamos destacar: la demanda sobre el salario de emergencia y la escala móvil, ahora concretizada por las revisiones trimestrales a los salarios mínimos y profesionales; - los incrementos a las prestaciones de los pensionados y jubilados; la universalización de la discusión y protesta generalizada de los trabajadores respecto al tema de la deuda externa; los emplazamientos a huelga de numero sos sindicatos por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de sus agre miados; la lucha por la libertad sindical y el respeto al Convenio 87 firma do por el gobierno ante la Organización Internacional del Trabajo.

Las organizaciones de la MCS estamos desarrollando en estos momentos un esfuerzo por descentralizar esta importante experiencia unitaria a otras zonas del país. En días pasados se constituye por ejemplo, la MCS en Puebla, Pue., acordando de inmediato prestar toda la solidaridad y apoyo a la huelga de los obreros de Volkswagen.

Finalmente podríamos apuntar que en estos momentos la MCS con sus limitaciones y avances, constituye el único polo de aglutinación y unidad de los des-

tacamentos insurgentes del sindicalismo mexicano, que junto a experiencias sectoriales de este corte como la CME o el PNTES, constituyen la opción - que tenemos los trabajadores en estos momentos para enfrentar la política anti-crisis del Estado mexicano y la represión que se ha dejado sentir con tra el movimiento independiente y democrático de los trabajadores en el - país. (1)

El desarrollo de la insurgencia obrera no puede ser aplicada como una rece ta de cocina, sino que este tiene en cada organización en cada momento di- versos elementos y marcos históricos que serán determinantes, para ir avan- zando en la lucha. Por lo tanto, como ya señalamos anteriormente, tendre mos que la característica más importante de este movimiento es la actitud - que se tenga ante las cosas, es decir, la conciencia con que actuemos y sea mos capaces de llevarla a cabo, nuestros propósitos de libertad sindical. Este trabajo comienza con las bases obreras, con los compañeros de trabajo, impulsándolos a cuestionarse, a pensar por sí mismos, transmitir la capaci- dad de decisión con la conciencia de lo que implica tomar dicha decisión. Existen 3 cuestiones básicas en este proceso: (2)

- a) Análisis de la realidad.
- b) Análisis económico y político.
- c) Organización por acciones estratégicas y tácticas de los trabajadores.

(1) Frente Auténtico del Trabajo. Apuntes sobre la Mesa de Con. Sind. Boletín, México. 1987.

(2) Frente Auténtico del Trabajo, Sindicalismo Militante y de Clase. Boletín. México, 1982. p.p. 33.

Esto (significa) nos da claridad para saber que es lo que queremos, que terreno pisamos, qué es lo que pasa en nuestro alrededor; para tener fundamentos y entender la realidad planteada necesitamos conocer las causas y las formas que permiten la existencia de la realidad imperante, que es lo que nos oprime, es decir, conocer al enemigo lo más a fondo que se pueda; y por último la organización como instancia para tener la capacidad de poder lograr los propósitos de lucha, tomando en cuenta que es la única manera de aprovechar los elementos y poder tener eficacia en el proyecto. Como podemos observar, el proceso planteado en forma muy general, nos permite tener una posición ante la patronal, los charros y el gobierno, dependiendo de la manera y la profundidad con que se realice el proceso. Lo anterior da una idea práctica y concreta de como se desarrolló la insurgencia obrera y esto aunado a las circunstancias que rodean el marco histórico y jurídico del momento, pero lo cierto es que su origen y desarrollo se encuentra en la sociedad misma y que surge en un momento cualquiera y en algún lugar, es una reacción del espíritu humano ante la injusticia y la explotación, es la simple voz del alma que exige una vida digna para todos los hombres, y que su verdadero motor se encuentra en la conciencia y la convicción que existe en él para lograr un mundo mejor.

El trabajador ha descubierto que su fuerza radica en la unión que existe entre ellos, tanto física como espiritualmente, ha aprendido que tiene que ser una sola conciencia, una conciencia de clase, ha entendido que la lucha insurgente no se encuentra solamente en el trabajo sino también en la vida cotidiana y social de cada uno de los compañeros, en el poder compartir sus

problemas personales con los demás, el comprender que es una posición ante la vida no simplemente ante el patrón o ante el gobierno. Se critica en el medio empresarial a la insurgencia obrera satanizándola y calificándola de destructiva y peligrosa, sin conocer realmente su posición, ni sus principios, sin haber siquiera intentado acercarse. El gobierno le teme por ser una semilla de democracia y de honestidad, valores que no se permite la cúpula del poder y la clase dominante por ser fruto prohibido para sus intereses.

Los charros también le temen por ser la causa que los dejaría muertos de hambre, por ser el elemento que les arrebataría el poder y justo con él se derrumbaría todo su imperio de sindicalismo burocrático y corrupto, dejando los sin trabajo, pues ya no serían útiles a sus patrones y no soportarían volver a ser trabajadores.

La insurgencia obrera va cambiando con los tiempos, se va adecuando a las circunstancias y obstáculos que se presentan, nuevas formas y tácticas y estrategias de lucha que van construyendo la dignidad humana, sobre todo si consideramos que la mayoría de las personas que conforman la sociedad son pueblo trabajador en cuyo seno va germinando la inconformidad y la rebelión como símbolo de semilla que florece en su momento, en su tiempo, ante la prepotencia, despotismo y los intereses particulares de los pocos que detentan el poder. Considero que mientras exista el hombre, existirá la insurgencia sindical ante la perspectiva de que en su propio corazón hay una lla

ma pequeña de esperanza que lo invita a transformar las condiciones de in justicia en alternativas para restituir la comunión entre los hombres, la experiencia de vivir un mundo más humano, más justo, más auténtico, un mundo mejor.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- 1a.- El Derecho Colectivo del Trabajo encuentra sus apoyos fundamentales en el Derecho de

En México tenemos una legislación formalmente muy avanzada en materia de Derecho Colectivo de Trabajo. En efecto, aparentemente los sindicatos no requieren de autorización previa para existir, son mínimos los requisitos para obtener su registro y existen incluso mecanismos para garantizar que la autoridad responda a los solicitantes de registro sindical ya que en caso contrario el sindicato obtiene el registro automático. En materia de contrato colectivo se impone a la voluntad del patrón la obligación de celebrar un contrato colectivo cuando le es solicitado por los trabajadores, este instrumento colectivo es creado para superar los derechos mínimos señalados en la ley. En materia de huelga esto tendrá objeto legal, cuando pretenda equilibrar los factores de la producción buscando armonizar los derechos del trabajo con los del

- 2a.- En la realidad la apreciación formal contenida en la conclusión anterior se ve reflejado de manera sensiblemente distinta y esto es comprobable con sin número de casos entre los cuales cabe destacar los del sindicato 19 de Septiembre, Trabajadores de SANDAK y Trabajadores de FERTIMEX.

En el primer caso se acreditó la actitud de la autoridad laboral al impedir que los trabajadores de Calzado SANDAK cuenten con una organi

zación nacional de individuos que representen y defiendan sus intereses.

En un primer momento declarándose incompetente y en un tercer momento simplemente negando el requisito. Esto es un ejemplo de violación al derecho de asociación profesional como muchos otros casos que existen en la realidad.

En el segundo caso se hace referencia al caso de las trabajadoras de la costura, particularmente en el centro laboral denominado - en donde se viola el derecho de Contrato Colectivo precisamente a través de actos simulados sin la participación de la base obrera para favorecer los intereses del patrón impidiendo la participación de un sindicato representativo.

En el tercer caso se manifiesta una clara violación al derecho de huelga bajo la absurda consideración de que nadie puede suspender lo suspendido sea, que toda vez que la huelga es la suspensión de las labores y en este caso no se habían suspendido por disposición de SEDUE la Junta consideró que no era posible tal suspensión sin tomar en cuenta que efectivamente la huelga es la suspensión de las labores a futuro y que no era posible que el patrón fuera beneficiado con la sanción impuesta por la SEDUE sobre todo porque era consecuencia del incumplimiento patronal a tomar las medidas anticontaminantes que le habían sido ordenadas a la empresa durante varios años.

3a.- Confrontada la teoría sobre el derecho colectivo del trabajo con la práctica cotidiana caracterizada por un sindicalismo básicamente con-

trolado por el Estado, obstáculo al derecho de asociación profesional que afecta al resto del derecho colectivo llegamos a la conclusión que existen distintos obstáculos generados tanto por el Estado, por los patrones, como por los líderes que se benefician con el actual sistema sindical. Sin embargo, es el Estado quien se encarga de instrumentos legislativos o jurisdiccionales, e incluso represivos en un momento dado.

- 4a. - Para lograr rescatar el objeto y sentido del derecho colectivo del trabajo es necesario que las conductas reales se sujeten a la teoría en otras palabras, que se respete la ley, sin embargo si no existe una transformación social, un cause a la insurgencia, el Estado seguirá favoreciendo nuevos obstáculos y el derecho colectivo de trabajo seguirá sin eficacia real.

CAPITULO VII
BIBLIOGRAFIA Y CITAS

BIBLIOGRAFIA

- 1) "Derecho Colectivo del Trabajo". UNAM 1a. Edición 1980. México, D.F. Alfredo J. Rupprecht.
- 2) "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo". Ed. Depalma. 4a. Edición 1981. Vol. II. Buenos Aires. Ernesto Krotoschín.
- 3) "Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa, 5a. Edición 1983. México, D.F. Segundo Tomo. Néstor de Buen L.
- 4) "Derecho Laboral I". Ed. Plateros. 1980. La Plata, Buenos Aires. Rodolfo E. Capón Filos.
- 5) "Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero". Ed. Universidad Autónoma de Puebla, 1984. Puebla, Pue. Tomo III.
- 6) "Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical". Ed. Trillas 1a. Ed. 1985. México, D.F. Guillermo Anguiano Rodriguez.
- 7) "La Clase Obrera en la historia de México". Ed. Siglo XXI, 3a. Edición. México 1984. Manuel Camacho.
- 8) "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Porrúa. México 1984. Tomo I, 9a. Edición. Mario de la Cueva.
- 9) "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Porrúa. México 1981. Tomo II. 2a. Edición. Mario de la Cueva.
- 10) "Historia del Movimiento Obrero en América Latina" - "Historia del Movimiento Obrero en México". Edit. Siglo XXI. México 1984, 1a. Edición. Coordinado por Pablo Gonzalez Casanova. Realizado por Raul Trejo Delarbre.
- 11) Apuntes "Obstáculos estatales al Derecho de Asociación Sindical". Lic. Arturo Alcalde Justiniani.
- 12) Expediente III 12/85 de la Secretaría Auxiliar de Huelgas estalladas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Fertimex).
- 13) Expediente 2118/86 del Departamento de Conflictos Colectivos, Junta Especial Local de Conciliación y Arbitraje Número 2.
- 14) Expediente de Calzado Sandak.
- 15) Declaración de Principios, Informe Político y Programa de Lucha del Frente Auténtico del Trabajo. México 1982.
- 16) Apuntes del Frente Auténtico del Trabajo "Hechos y Realidades de la Libertad Sindical en el Sexenio 1982-1988".
- 17) Apuntes del Frente Auténtico del Trabajo "Los Trabajadores y la Deuda Externa".
- 18) Apuntes del Frente Auténtico del Trabajo en torno a la "Modernización del país y la Reversión Industrial".