

879309

46
205



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

**ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**



**"PROBLEMATICA DEL SINDICALISMO FRENTE A LA
POSIBLE CREACION DEL TRATADO DE
LIBRE COMERCIO"**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
DIANA VIDA PEÑA PONCE

CELAYA, GTO.,

AÑO DE 1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION.	1
CAPITULO I	
LA SINDICACION.	4
1.1. Cuestiones terminológicas.	4
1.2. Causas del Movimiento Sindical.	6
1.3. Pensamiento Social y Político del Sindicalismo.	27
CAPITULO II	
ACTIVIDAD SINDICAL FRENTE AL ESTADO.	37
2.1. Organización de los Sindicatos.	37
2.2. Vida cultural, jurídica y económica del Sindicato.	40
2.3. Acción externa de los Sindicatos.	46
CAPITULO III	
LIBERTAD SINDICAL Y LA EMPRESA.	49
3.1. Relaciones colectivas entre Sindicato y Empresa.	49
3.2. Norma de la Libertad sindical en la Empresa.	60
CAPITULO IV	
TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y EL SINDICALISMO.	70
4.1. Los sindicatos y la nueva sociedad.	70
4.2. Repercusión de la creación del Tratado de Libre Comercio con el Sindicato.	99
4.3. Problemática Jurídica del Sindicato por el Tratado.	117
CONCLUSIONES.	123
BIBLIOGRAFIA.	125

INTRODUCCION

El tema materia de mi tesis titulado "PROBLEMATICA DEL SINDICALISMO FRENTE A LA POSIBLE CREACION DEL TRATADO DEL LIBRE COMERCIO", tiene como objetivo primordial, analizar la posibilidad de que México, Estados Unidos y Canada, puedan desarrollarse más dentro del comercio y la economía, a través del intercambio de productos, materias primas, tecnología y calidad, siempre y cuando esto no altere en forma perjudicial ni a los trabajadores y mucho menos al Sindicalismo Mexicano, yo estoy consciente de que con la creación del Tratado de Libre Comercio habrá cambios, positivos para unos y negativos para otros, según desde que punto de vista se vea.

Es por ello que decidí hacer un análisis profundo del Sindicato Mexicano desde sus inicios, a la fecha para ver cual será la situación que prevalecerá con la creación del Tratado y el Sindicato, sin embargo el fin de este análisis es darle un respaldo permanente al trabajador mexicano que labore en las empresas que tengan intervención con el mencionado Tratado sean nacionales o extanjeras; respaldo que sea conocido por todos; independientemente de la existencia de la JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y LAS JUNTAS LOCALES en los respectivos estados de la República; por ello propongo la creación de un especie de Sindicato Unificado, es pertinente aclarar que no intento con esta propuesta, cambiar la Legislación Laboral, ni modificar las leyes internacionales, pero sí dar a conocer una opción favorable para la seguridad del trabajador, pues dentro del Tratado o al menos lo que a la fecha conocemos de él, existen ciertos puntos que hasta la fecha se han manejado con mucha cautela, tal es el caso del Sindicalismo Mexicano.

Para realizar el presente trabajo de investigación me respalde de fuentes de información muy variadas, tales como libros, revistas, boletines y entrevistas, así como del apoyo de Licenciados conocedores de la materia, entre los cuales le agradezco primordialmente su ayuda a un gran señor y maestro como lo es el LIC. CARLOS GUERRA ya que sin su ayuda probablemente en estas fechas todavía no tendría concluida mi tesis mil gracias Lic., así mismo agradezco la intervención de mi asesor el LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA y de mi gran amigo y maestro de carrera LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES; un autor que tome como base de estudio fue nada menos que el Maestro MARIO DE LA CUEVA, con su libro "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II; el cual da a conocer de manera muy digerible la vida del Sindicalismo Mexicano; por su parte EDGAR MASON con su obra "Luz y Sombra del Tratado de Libre Comercio" y SIDNEY WEINTRAUD con su libro "Libre Comercio entre México y E.U." dan pauta a conocer los pros y contras del Tratado así como sus posturas que en materia laboral y en especial sindical tiene con la creación del Tratado de Libre Comercio.

Es pertinente mencionarse que apesar de que existe mucha información sobre el Tratado de Libre Comercio, en lo que respecta a la situación del sindicalismo casi no hay nada claro, tal vez lo que propongo es pura demagogia como me dijo un licenciado, quien fuera mi maestro durante mi carrera de Derecho; sin embargo soy persistente, pues en verdad me preocupa la situación de nuestros paisanos trabajadores, pues serán los más afectados si no se les otorga un mayor apoyo en cuanto a sus derechos y que mejor que constituir en México un Sindicato Unificado donde el lider sindical sea elegido entre los mismos trabajadores y tenga el interés primordial de ver por las necesidades de

los obreros como función principal, también será necesario crear varios estatutos sindicales los cuales vayan en pro del trabajador y en consecuencia de nuestro porvenir social.

Ojalá que sea valiosa la investigación que llevé a cabo pues con ello traté de apoyar a una parte de la sociedad que lamentablemente siempre la discriminamos como es el obrero o el campesino mexicano que generalmente labora en conjunto con otros y que sin embargo sin estas gentes parte de nuestra vasta sociedad; no veríamos al paso del tiempo nuestro desarrollo con respecto a la humanidad misma, sabemos y estamos conscientes que aun nos falta mucho por hacer y por aprender, pero si unimos esfuerzos pronto veremos realizados nuestros anhelos de justicia y prosperidad nacional.

Por eso yo doy gracias a nuestro México por todo lo que nos ha dado, por forjarnos hombres y mujeres libres y fuertes capaces de soportar guerras, invasiones, hambre, etc, pero que también nos ha dado la clave que tal ves muchos otros países no posean y eso sea la alegría por vivir, la esperanza por tiempos mejores y el empuje que cada individuo tenemos por salir adelante y por ser alguien, y lo más importante México nos ha dado la fé en la justicia y en nuestra amada patria, en verdad aunque tengamos distinta ideología creencias yo aseguro sin duda alguna que lo que todos queremos es un MEXICO MEJOR.

Gracias por su atención.

ATTE. EL AUTOR.

DIANA VIDA PEÑAPONCE.

CAPITULO I LA SINDICACION

1.1. Cuestiones Terminológicas.

La libertad sindical es la conquista más grande del movimiento obrero, desde sus primeras luchas, los trabajadores proclamaron, como aspiración inmediata, la creación, dentro del sistema capitalista, de una forma nueva de democracia que igualaría las fuerzas del trabajo y del capital en la fijación de condiciones de prestación de los servicios que respondieron a la justicia social.

La regulación de condiciones del trabajo ya no se llevaría al cabo en forma unilateral por el empresario, sino que sería el resultado de un convenio o contrato, colectivo, celebrado por la comunidad obrera y el capital. Cuando el movimiento obrero había adquirido una fuerza considerable y después de la publicación del Manifiesto Comunista, añadió a su finalidad inmediata un propósito de futuro: Una sociedad nueva, una democracia social, en la que el hombre dejara de ser objeto de explotación por el capital y en la que la justicia social extendiera su manto sobre todos los hombres.

La terminología de las instituciones sociales es de una manera general, la expresión verbal de la naturaleza. Son muchos los escritores y maestros que han señalado las variaciones históricas, sin embargo, señalaré algunos datos principales:

- a. En el régimen corporativo, a partir de los siglos XII y XIII, los compañeros formaron dentro de las corporaciones las fraternités, Brudershaften o hermandades, cuyo propósito esencial era de naturaleza mutua. Al romperse la unidad entre los maestros y los compañeros, a partir del siglo XVI, las fraternidades cambiaron lentamente su denominación por la de Asso-

- ciations Compagnoniques y Gesellenverbanden, formas asociativas que constituyen un antecedente real de nuestros sindicatos.
- b. Dentro de la vigencia de La Ley le Chapelier y las leyes prohibitivas de Inglaterra, las asociaciones inglesas, primeras de la historia contemporánea, usaron el término Trade Union, equivalente a Asociación de Oficios y Profesiones. De ahí nació en Francia la Asociación Profesional.
 - c. Máximo Leroy (1), afirma que "en 1866, una Asociación de Zapateros tomó el nombre de Sindicato y dió a su Comité Administrativo la designación de Cámara Sindical. De la investigaciones en archivos se desprende que éste debe haber sido el primer organismo obrero denominado de tal modo".
 - d. Finalmente, la Ley Francesa de 1844, empleó la palabra Sindicato, pero añadió el calificativo de profesional.

Pasando a nuestro derecho vemos que en el período Pre-Constitucionalista, la Ley de Veracruz de Agustín Millán de 6 de Octubre de 1915, usó las dos denominaciones, asociación profesional y sindicato, pero definió a la primera como asociación civil y al segundo como institución laboral.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 1918, mencionó únicamente al sindicato, terminología adoptado por la mayoría de las leyes de las entidades federales. En el proyecto Portes Gil de 1929, se encuentran los dos términos asociación profesional y sindicato en el Art. 283, sin embargo aparece exclusiva-mente el segundo. Por último, el título cuarto, Arts. 236 y siguientes, del Proyecto de la Sría., de Industria, usó la denominación de Sindicato.

(1) Publicaciones de la Sría. de Indust. Comercio y Trabajo, El Derecho Consuetudinario Obrero, México, 1922 T.I.P. 31.

Esta misma se adoptó en la Ley de 1931. La Ley de 1970 siguió a la de 1931.

1.2. Causas del Movimiento Sindical.

La historia del desarrollo sindical nos proporciona un interesantísimo análisis de factores de desarrollo con relación al medio de este principio en operación. Por esto el crecimiento del sindicalismo es un síntoma significativo de las frustraciones y desengaños generales que sufrían los trabajadores individuales, así como también un índice interesante de ese cambiante equilibrio del poder entre el obrerismo y la empresa ocasionado por el cambio económico.

Si bien hay indicios de que en el siglo XVIII aparecieron asociaciones de trabajadores manuales con fines semejantes a los de un sindicato. Ejemplo.— entre sastres londinenses hacia 1720, y, más tarde, entre curtidores, herreros, carroceros y tejedores de seda, puede decirse que el sindicalismo ha tenido sus orígenes en el rápido desarrollo de la industria manufacturera a principios del siglo XIX. Las asociaciones más primitivas parecen haber tenido un carácter esporádico, cuya posición ya era semidependiente y semiproletaria; y no fue sino hasta que se desarrolló considerablemente una clase salariada de las fábricas cuando el sindicalismo, como institución permanente, hechó raíces.

Los sindicatos primitivos fueron, en general, asociaciones locales y centros del oficio, con frecuencia muy reducidos en número y compuestos de grupos selectos. Muchos adoptaron las costumbres y el ritual de las viejas sociedades secretas, en las que eran comunes las elaboradas ceremonias de iniciación. Encontramos grupos como la Sociedad Fénix de Pintores de Londres, cuyos miembros asistían a las reuniones vestidos de levita y

sombrero de copa.

Al mismo tiempo se inicia un sindicalismo de masa, por ejemplo, entre los perforadores de pozos del Tyne en la segunda y tercera década del siglo pasado, y, también entre los trabajadores agrícolas y tejedores de Lancashire., donde sus métodos eran más bien de acción directa que de negociación por una parte los patronos se hacían respetar con la policía y la fuerza militar y cuando podían, despojaban a los huelguistas de sus casas. Los trabajadores, por su parte, con frecuencia recurrían al sabotaje y a la violencia. Durante 1830 y 1840 aparecieron ambiciosos intentos para unir esos centros locales en federaciones, pero las federaciones más grandes carecían de cohesión, ya que la base de organización seguía siendo local y seccional, sin que el personal de cada unión local tuviera otro horizonte que su propia localidad. No fue sino hasta que un grupo de líderes sindicales de amplia visión pudo formar con los centros locales más heterogéneos uniones nacionales fuertes, denominados "El Nuevo Modelo", pero más tarde llegó a llamarseles, retrospectivamente, con el nombre del "Viejo Sindicalismo".

El "VIEJO SINDICALISMO". Aún cuando se crearon nuevos sindicatos nacionales, cuyo modelo fue la Sociedad Amalgamada de Mecánicos fundada en 1850, siguieron siendo, esencialmente como los viejos clubes de taller, que no admitían ni se preocupaban de los rangos, inferiores de obreros no calificados, rechazando la huelga en favor del establecimiento de juntas obreropatronales de negociación conciliación y arbitraje, aspiraban a lograr para ellos una posición privilegiada en el mercado de trabajo, enrareciéndolo. Sus métodos, eran las medidas monopolistas de los viejos gremios cuyo propósito era hacer de sus oficios un "grupo no com-

petidor" y vender, así sus servicios a un precio mayor. Este "principio" fue enunciado en 1857.

Los sindicatos nacionales de artesanos perseguían los mismos objetivos, principalmente por medio de reglamentos cuidadosos sobre el aprendizaje cuyo resultado era limitar el ingreso al oficio y por acuerdos con los patrones, que prescribían una demarcación cuidadosa del trabajo, tanto entre un oficio y otro como entre artesanos y trabajadores menos diestros, de modo que la aludida demanda quedaría rigidamente limitada a los miembros de ese sindicato y evitar que pudiera hacerse extensiva a otros trabajadores.

Estos métodos señalaron el punto de contacto más avanzado entre los sindicatos y los viejos gremios o las modernas asociaciones de ventas o cartel. Pero la fuerza de los sindicatos de artesanos para mantener sus situaciones privilegiadas fue devaneándose gradualmente por la invasión de los métodos mecanizados de las fábricas. La demanda de hombres dotados de cierta destreza especial se fue reduciendo a medida que esa destreza sólo era requerida en un campo cada vez más estrecho.

En la actualidad, el trabajador calificado es un mero operador responsable de un proceso mecánico complejo más que un artesano que ha aprendido a modelar con sus manos un material.

Por lo anterior las prácticas de los viejos gremios han caído en desuso, aunque en algunos cuantos casos, como el de los caldereros, el de la cuchillería de Sheffield, en algunas secciones del ramo de construcciones, todavía existen, pero cada vez son menos importantes en la construcción de herramientas y en las artes gráficas.

El "NUEVO SINDICALISMO". En los últimos veinte años del siglo XIX apareció una nueva ola de organización sindical conocida con el nombre de "El Nuevo Sindicalismo", que protegía a los obreros no calificados y que no eran protegidos por el "Viejo Sindicalismo".

Estos nuevos sindicatos, por la razón misma de su naturaleza no pudieron emplear los métodos de privilegio de sus camaradas los obreros calificados: las reglas de aprendizaje y demarcación quedaban fuera de lugar si el aprendizaje mismo no existía ni estaban definidos los oficios; siendo, como eran, pobres, tampoco podían confiar en la fuerza que da la existencia de cuantiosos fondos de reserva. El único método que les quedaba era fortalecer su capacidad de obtener un mejor precio para su trabajo por medio de la contratación colectiva en favor de todo grupo de trabajadores y eliminar radicalmente la negociación separada de cada trabajador con su patrón. Negociando colectivamente, a través de un sindicato podían establecer una tarifa normal para detener la tendencia del trabajador individual a mermar el salario de los otros compitiendo con ellos para obtener trabajo, y en esa forma abatir acumulativamente el precio de oferta de la mano de obra en todo el ramo.

De ahí que el propósito principal de los nuevos sindicatos fuera atraer a sus filas a todos los obreros del ramo con el fin de llegar a impedir en absoluto que se ocupara a todo trabajador no sindicalizado. El patrón, por su parte, tenía un interés natural en mantener la libertad de lo que en norteamérica se llama "taller abierto", para sustituir el trabajo sindicalizado por el libre, si tal era su deseo.

Al principio las viejas uniones de

artesanos miraron con desprecio, si no con abierta hostilidad, a estos nuevos sindicatos formados con los rangos inferiores de trabajadores; pero como los nuevos sindicatos adquirirían mayor fuerza e influencia, al mismo tiempo que el progreso industrial hacia cada vez más anticuados los métodos de privilegio del viejo sindicalismo, los sindicatos de artesanos se vieron obligados a pedirles su apoyo y alianza a los más modernos.

Los sindicatos de trabajadores no calificados que ya se yuxtaponían unos a otros se fusionaron o diré federaron, como en el caso de la federación de Trabajadores del Ramo de Transportes.

La Unión Nacional de Ferroviarios, organizada en 1913 para incluir a todos los rangos de obreros en los servicios de ferrocarriles, fue el mayor éxito de los apóstoles del sindicalismo industrial; pero aún en este caso lograron estar fuera de ella dos sindicatos; la Sociedad Unida de Maquinistas y Fogoneros y la Asociación de Empleados de Ferrocarriles.

Retrocediendo un poco en la historia del Sindicalismo veremos que durante la época colonial, los poblados establecidos en el Este eran pequeñas manchas. La vida en los márgenes de esta cantidad desconocida permitió a muchos de los primeros pobladores contemplar la riqueza que podría proporcionar su explotación y colonización.

La organización de la mano de obra tomó primeramente la forma de algo parecido a los gremios, en oficios como zapatería, carpintería, imprenta y panadería. Los artesanos de estos oficios estaban interesados en proteger las normas de su profesión y la calidad de sus productos. Estas organizaciones tenían un carácter fra-

ternal, y estaban compuestas muchas veces tanto de oficiales como de maestros artesanos, o de trabajadores y patrones. Se cobraban cuotas destinadas en su mayoría a sufragar modestos beneficios de asistencia para la familia de cualquier miembro que estuviera en dificultades.

Antes de 1800, hubo casos aislados de inquietud obrera y han llegado hasta nosotros algunos indicios de huelgas antiguas en este período colonial. En su mayor parte, la acción huelguística se consideraba como un esfuerzo bastante fútil de elementos excéntricos y desequilibrados pertenecientes a la fuerza de trabajo, para causar dificultades. El estímulo de mayor interés en la América del Norte era entonces aumentar la producción o el monto de los ingresos, más bien que entregarse a disputas prematuras sobre su distribución.

El ritmo acelerado de la inmigración, alrededor de 1815, aumentó el número de trabajadores no calificados, deseosos de tratar de hacer el trabajo del artesano especializado, que precisamente fue lo que analizó con anterioridad; por tanto el movimiento sindical creció, a causa de la agitación y turbulencia del desarrollo económico. La ampliación del mercado y el alargamiento del proceso de producción dieron por resultado la pérdida de contacto personal entre el patrón y el obrero.

En la década de 1820, los cambios económicos impulsaron el desarrollo sindical; pero muchas de las agencias recientemente organizadas eran casi políticas en su naturaleza. En 1827, se formó en Filadelfia la Primera Asociación de Sindicatos, o central de la ciudad, para apoyar, entre otras cosas la huelga de los carpinteros en favor de una jornada diaria de 10 horas. Los carpinteros habían hecho la sugestión radical de que el

día de trabajo comenzara a una hora tan tardía como las 6 de la mañana y terminara a una hora tan temprana como a las 6 de la tarde, con una hora libre para desayunar y para comer al medio día. Los patrones indicaron las "tentaciones y costumbres de imprevisión" que produciría tanta ociosidad.

La primera asociación de los sindicatos de Filadelfia llevó el nombre de Unión de Mecánicos de Asociaciones Sindicales, y ésta, a su vez, fue la precursora del Partido de Obreros, el primer partido obrerista en el mundo, según se afirma. Apoyó el espíritu de la democracia Jacksoniana; exigió la reducción del monopolio del poder que ejercían los negocios, la reducción del destilamiento de "bebidas espirituosas ardientes". Sin embargo el Partido de Obreros sucumbió bajo la marea creciente de críticas que acusaban a sus miembros de agraristas, ateístas y defensores del amor libre.

La rápida elevación del costo de vida marcó claramente la orientación económica de las organizaciones obreras. Las asociaciones comerciales de beneficencia se transformaban en sindicatos, concentrando sus actividades en los problemas de los precios, cada vez más altos; las condiciones de trabajo opresoras, y con jornales miserables; los abusos que se cometían con los aprendices y el trabajo de niños, mujeres, personal no calificado y presidiarios.

Algunas de las ciudades, en desarrollo fundaron federaciones de sindicatos locales, llamadas comúnmente Sindicatos de la Ciudad y, a medida que se extendía la inflación, aumentaba su agitación.

La grave depresión que siguió a la crisis económica de 1837, fue la causa del hundimiento del sindicalismo que

defendía el jornal de sustento diario. Esta fue la época del apogeo del intelectual y del reformador.

El reformador británico, Roberto Owen, había defendido la tesis de que si los patrones tuvieran con sus obreros el cuidado que tenían con su capital, disfrutarían de réditos considerables. Sus propias y prósperas fábricas de algodón en Inglaterra se adoptaron como modelos de administración ilustrada.

El desarrollo de los mercados nacionales, a mediados del siglo, fomentó la fundación de sindicatos de alcance nacional de 1856 a 1866, se organizaron 26 sindicatos nacionales. Estos nuevos sindicatos se dedicaron a obtener más ingresos; a la conservación de las disposiciones sobre apendizaje; a mejorar las condiciones de trabajo; a reducir las horas de la jornada laboral; a lograr convenios de taller exclusivo para los obreros sindicalizados, etc.

El desarrollo de los mercados nacionales exigía que el movimiento laboral organizara todos los sectores de la fuerza obrera. Sin esta organización nacional, cualquier patrón que aceptara aisladamente la escala de jornales del sindicato, se vería expuesto a la competencia destructora de patrones que operaran con mano de obra no sindicada. Los nuevos sindicatos nacionales comenzaron a negociar convenios gremiales obligatorios para todos los obreros pertenecientes a oficios determinados y esto, a su vez, aceleró el crecimiento de asociaciones nacionales patronales para negociar con los obreros.

Los sindicatos hicieron campañas en favor de la "marca del sindicato" e insistieron en que se usara con objeto de convencer al público para que se comprara únicamente mercancías hechas con mano de obra sindical.

Los patrones circularon también listas negras, nombrando trabajadores sindicados y revoltosos. En 1866, El Congreso Nacional del Trabajo, o Sindicato Nacional del Trabajo, se reunió en asamblea, como una organización que representaba presumiblemente a todos los obreros, calificados y no calificados. Este movimiento nacional tenía predominantemente la idea de hacer reformas, y se concentró en las cooperativas de consumo y producción, en la necesidad de la jornada de 8 horas, en reformas bancarias y monetarias, en la restricción de la inmigración, etc.

En 1872, el movimiento se había transformado en el partido llamado Reforma Nacional del Treabajo; pero fracasaron sus esfuerzos dirigidos a nominar un candidato para presidente, y la organización pronto perdió su influencia como partido político. De ahí vendría el desempleo característico de la década de los setenta, que redujo bastante la presión del vapor del sindicalismo gremial y el obrerismo recurrió, no a una reforma utópica, como en 1837, sino que al radicalismo y a la violencia.

En julio de 1877, hubo una huelga ferrocarrilera que se extendió a todas las líneas situadas al este del Mississippi, y los periódicos locales expresaron el temor de que no se trataba de una huelga, sino de una revolución obrera. Se necesitaron tropas federales para restablecer el orden en Virginia Occidental. Hubo una batalla entre la milicia estatal y los huelguistas en Baltimore, en la cual perecieron doce personas. En Pittsburgh, los sucesos fueron aún peores, pues la milicia local rehusó tomar parte en la batalla y se despacharon a la escena unidades de Filadelfia.

El motín de la Plaza de Haymarket en Chicago, en Mayo de 1886, no afectó a tanta gente, pero fue igual-

mente sensacional.

En la época en que los caballeros del trabajo comenzaron a desaparecer, surgió una nueva federación obrera, basada, en diferentes principios de organización y con una filosofía de contraste, la Federación de Oficios Organizados y Sindicatos Obreros de los Estados Unidos y Canadá proporcionó los cimientos para la que había de llamarse más tarde Federación Americana del Trabajo. El Triunvirato formado por Adolph Strasser Ferdinand Laurell y Samuel Gompers, concibió una organización más amplia, con la experiencia que tuvieron con el propio núcleo de su sindicato. El Sindicato Internacional de Fabricantes de Cigarros. Iba a ser una organización muy diferente de los Caballeros del Trabajo. Estos caballeros comprendieron que la prudencia era necesaria. La Federación desconfiaba de los reformadores utópicos, hablaba menos sobre la moralidad, y más sobre asuntos prácticos, la Federación Americana del Trabajo fue verdaderamente federal por su carácter. Como otros sindicatos que la precedieron, la Federación incluyó en su programa la ampliación de oportunidades educativas para los niños, la prohibición del trabajo de menores antes de cumplir los 14 años, la necesidad de leyes uniformes sobre los aprendices, la reforma carcelaria, la jornada de 8 horas y otros. Pero su propósito y función principales eran negociar un convenio gremial con la industria a fin de obtener las mejores condiciones posibles para el obrero. La gran ofensa contra el sindicato obrero era el "dualismo", o disensión dentro de cada uno de los grupos de organización. Gompers comprendió que podría surgir fácilmente la disensión si el sindicato se hiciera parte de cualquier maquinaria política o se viera envuelto en cualquier plan grandioso de reforma social.

Los Caballeros del Trabajo, cada vez con menos prestigio e influencia, criticaron abiertamente a la Federación Americana del Trabajo. En esta época el sindicalismo había dejado de aparecer como empresa de tiempo benigno solamente.

El hecho de que los nuevos sindicatos de la Federación Americana del Trabajo hubieran sobrevivido después de crisis económicas no significaba que la industria norteamericana los considerara como parte permanente de la esena industrial. Dos huelgas violentas, en la Década de 1890, revelaron la determinación y poder de resistencia de las empresas contra los sindicatos. Estas fueron las huelgas en la planta de Acero de Carnegie, en Pittsburgh, y la huelga Nacional Ferrocarrilera que tuvo su origen en Pullman, Illinois.

En 1892, el sindicato más poderoso dentro de la Federación, la Asociación Amalgamada de Trabajadores del Hierro y el Acero, estaba negociando un contrato de Carnegie Steel.

Los esfuerzos de Gompers para mejorar la causa del sindicalismo "puro y simple" y establecer su respetabilidad ante los ojos del público nortamericano se vieron algo frustrados y complicados por el desarrollo fenomenal de un nuevo sindicato de izquierda organizado en Chicago en 1905, los trabajadores Industriales del Mundo. Este nuevo sindicato estaba compuesto de la Federación Occidental de Mineros, el Partido Laboral Socialista dirigido por Daniel de León y el Partido Socialista prescrido por Eugene V. Debs. Sus miembros, frecuentemente llamados Wobblies, es decir, débiles, mostraban poca aversión a la violencia, pues su objetivo era eliminar el sistema de salarios. La huelga en que tuvieron mayor éxito fue la de la industria textil en Lawrence, Massachussets; pero en

1913 se vieron envueltos en una lucha prolongada y enconada en las fábricas de géneros de seda en Paterson, Nueva Jersey.

La guerra resultó ser una gran ayuda para el sindicalismo. El gobierno tenía grandes deseos de asegurar la cooperación contenida del elemento obrero para aumentar la producción bélica. Se invitó a los sindicatos a participar en los consejos de gobierno juntamente con los directores de las empresas para tomar las medidas de seguridad necesarias a fin de que la producción se acrecentará sin verse estorbada por disputas industriales.

Los directores sindicales disfrutaron de una nueva sensación de seguridad durante el período de la guerra; pero se desilusionaron prontamente en el período postbélico, cuando desapareció la tolerancia para los sindicatos, tanto de parte del gobierno como de las empresas.

A principios de la década de los setenta, los que escriben la historia de la legendaria lucha laboral registraron importantes acontecimientos. Desafiaron el mito de que los trabajadores mexicanos no eran capaces de ser organizados y, por tanto, constituían la principal causa de desunión entre la clase obrera. La actividad laboral de los mexicanos en la región sur de Texas durante las dos primeras décadas del siglo XX. ofrece una vasta relación de la actividad obrera mexicana en Estados Unidos durante ese período. Sin embargo, tales estudios se refieren a exploraciones de la actividad laboral mexicana y a las circunstancias que le dieron origen, sobre todo en lugares situados fuera del Texas Meridional.

En el libro titulado "El Movimiento Obrero Mexicano en el Sur de Texas", se rebate la errónea idea de que los

trabajadores mexicanos del sur de Texas se mostraron pasivos durante las primeras etapas el movimiento obrero en Estados Unidos. Además, se proporcionan importantes ejemplos de trabajadores mexicanos que crearon agrupaciones, ya sea independientes o afiliadas; así como federaciones laborales con predominio de anglos (Vocablo utilizado comunmente en E.U., para referirse a los nativos de ese país, de origen anglosajón) y por último, participaron activamente en apoyar las luchas obreras a través de la línea divisoria internacional.

Con lo que respecta a las agrupaciones de trabajadores mexicanos, ya sea independientes o afiliadas, aparecieron en número cada vez mayor con el advenimiento de la industrialización del sur de Texas en los inicios del siglo actual. Este proceso fue el catalizador para que se organizaran los trabajadores, tanto mexicanos como norteamericanos, sin embargo, este desarrollo y los casos concomitantes de efectiva unidad de la clase obrera, fueron obstaculizados por la actitud racista de trabajadores y sindicatos predominantemente norteamericanos. La exclusión y la discriminación de mexicanos en los empleos por parte de las uniones de los anglos, tuvieron como consecuencia que aquéllos formaron organizaciones obreras independientes, aunque solo siguieron o lograron un éxito para asegurar afiliaciones formales con las federaciones obreras durante la segunda década. Esta situación comenzó a cambiar durante la segunda década, cuando la American Federation of Labor (AFL), y el Partido Socialista dieron la bienvenida a los trabajadores mexicanos y a sus organizaciones.

Con algunas importantes excepciones, los grupos obreros mexicanos no participaban, por lo general, en la actividad huelguística. Más bien se preocupaban por su organización sin-

dical.

La discriminación y la inequidad fueron los dos principales agravios mencionados por los trabajadores mexicanos organizados. Por otra parte, los portavoces de las agrupaciones obreras mexicanas a menudo basaron sus demandas en la necesidad de que los mexicanos, como trabajadores y como residentes en un país vecino, combatieran la desigualdad y la discriminación. Los propósitos compartidos entre las organizaciones de trabajadores mexicanos y en otras agrupaciones comunitarias demuestran que su actividad laboral era parte de lo que algunos escritos han llamado movimiento sociopolítico en la comunidad mexicana del Sur de Texas. Dentro de este contexto, la actividad laboral se reflejó en una serie de intereses para obtener cambios y mejoras en la situación de la comunidad mexicana.

El inicio de la organización laboral mexicana en el sur de Texas coincidió con el resurgimiento de los movimientos obreros en México y E.U., de 1900 a 1920.

Teniendo en cuenta que las organizaciones obreras mexicanas hacían frente a la discriminación, a la desigualdad y a los privilegios en los centros de trabajo, el reto involucraba la necesidad de ofrecer un apoyo activo a la idea de transformar la sociedad en ambos lados de la frontera. Algo más importante aún fueron los casos en que las agrupaciones obreras colaboraron activamente y secundaron los movimientos del trabajo organizado en México y E.U., demostrando de ese modo que compartían los mismos intereses y los mismos propósitos.

Uno de los aspectos más sobresalientes de la lucha obrera en Texas es el hecho de que, a pesar de los

grandes esfuerzos de los mexicanos, que resultaron venturosos en su empeño de organizarse, las agrupaciones como la AFL y la TSFL no realizaron ningún esfuerzo serio para integrar en sus filas a los mexicanos. Los casos en que las uniones mexicanas recibieron comunicaciones de aquellas centrales obreras se debieron a las iniciativas de los mismos mexicanos. Como consecuencia de las tácticas de indiferencia, de las centrales norteamericanas, la mayor parte de las uniones obreras mexicanas que aparecieron durante los años iniciales de este siglo funcionaban como unidades independientes. La comunidad mexicana del sur de Texas estaba dispuesta a buscar la solidaridad de los trabajadores de México y a identificarse con ellos, a causa de los duros efectos de la inmigración.

ORGANIZACIONES OBRERAS INDEPENDIENTES.

Este punto se refiere a las organizaciones mexicanas que no se adhirieron formalmente a las federaciones obreras nacionales o internacionales, y que enfocaban su interés político hacia los mexicanos como trabajadores. Estas agrupaciones incluían sociedades mutualistas, protectoras y uniones obreras independientes que manifestaban, ya fuese directa o indirectamente, los puntos de vista y la orientación de una clase laborante, que se caracterizaban por la pertenencia, como socios, a una clase trabajadora; la dirección de ésta, cuotas bajas y servicios económicos básicos; críticas, tanto formales como informales, de los problemas sociales, económicos y políticos que afectaban a los mexicanos en general y a los trabajadores en particular; y un método de amplia base, de organización, que animara a los trabajadores mexicanos a unirse en los campos patriótico, moral y racional, independientes de ocupaciones, sexo o afilia-

ción política. Sin embargo, es necesario señalar qué grupos quedan excluidos de este rubro. Por ejemplo, las organizaciones mexicanas afiliadas a federaciones nacionales o internacionales, y las de carácter literario, educativo, religioso y cívico.

Algunos de los primeros esfuerzos de los mexicanos sirvieron para organizar sociedades mutualistas, las cuales ofrecían a sus afiliados servicios básicos, tales como de salud y seguros de vida, préstamos y pequeños donativos en los casos de emergencia. Las organizaciones mexicanas pueden haber definido su enfoque y su orientación hacia los trabajadores mexicanos como resultado de influencias políticas de México y de Estados Unidos. En ambos países se observó un aumento de la actividad laboral durante el período de 1900 a 1920. Las influencias políticas provenientes de México involucraban la obra de muchos desterrados políticos que se reagruparon durante este período en Texas, uno de los esfuerzos por movilizar a las masas fue encabezado por el Partido Liberal Mexicano (PLM), que comenzó oficialmente su actividad en Texas en 1904. El PLM y su principal portavoz, Ricardo Flores Magón, organizaron durante la primera década algunas de las primeras acciones armadas contra la dictadura de Porfirio Díaz, y formularon programas políticos para la transformación radical de la sociedad mexicana.

Las declaraciones formales aparecidas en Regeneración, órgano del PLM, lo mismo que los conceptos emitidos por la dirección del partido, relativos a las luchas de clases y nacional, encontraron un receptivo grupo de comitentes en el sur de Texas, existen casos como el de la reunión de 1912, en Unland, en la cual el PLM animó a sus miembros a plantear la semilla del anarco-sindicalismo en el suelo de Texas. En

1912, los organizadores, representantes del PLM local Tierra y Libertad, de Austin, encabezaron una celebración del Día del Trabajo en Unhland, Texas, se informó que algunas de las personas que asistieron a esta concentración regresaron a sus lugares de origen para organizar nuevos locales o buscar la afiliación de sus organizaciones al PLM:

Posteriormente México siguió proporcionando influencias políticas durante la segunda década, especialmente en lugares próximos a la frontera internacional. Por ejemplo en 1913, un organizador representante de una hermandad de ferrocarrileros del Norte de México, formó organizaciones pacifistas de obreros mexicanos en Kingville, Raymondville y Brownsville.

Los trabajadores mexicanos en Texas también recibieron influencias de E.U., con respecto al trabajo organizado. Por ejemplo, los mexicanos secundaron la primera gran huelga de los trabajadores del Oeste de Texas en 1883.

Gran parte del apoyo público generado en Texas parece haber sido canalizado por medio del Partido Liberal Mexicano a propósito de la inminente revolución social en México, ésta alianza socialista representa uno de los casos iniciales en que se mezclaron influencias políticas de México, esta alianza socialista representa uno de los casos iniciales en que se mezclaron influencias políticas de México y de Estados Unidos y se sobrepusieron en la comunidad mexicana del sur de Texas.

En el período de 1912 a 1917, los campesinos mexicanos del área de Winter Garden, noroeste de Laredo, desarrollaron actividad unionista y huelguista, inspirada, por la IWW (Industrial Workers of the World), el

incidente más dramático fue una huelga en 1913, de la unión de esquiladores de Asherton en demanda de aumento de jornales. La huelga fracasó porque los patronos importaron mexicanos y los usaron como esquirols (obreros que sustituye a un huelguista). En varias ocasiones por ejemplo los mexicanos rompieron los injustos contratos de trabajo saltando del tren que los conducía a los campos de labor en el sur de Texas. Las acciones inmediatas y decisivas respecto a la mejoría de las condiciones contractuales para estos trabajadores, sencillamente no podían sujetarse a la espera de negociaciones formales. Hay evidencias de que los mexicanos también iniciaron acciones evasivas en los campos, puesto que algunos terratenientes habían apostado guardias armados para mantener un estricto control sobre los movimientos de los campesinos.

Otros trabajadores hicieron huelgas espontáneas para protestar por lo exiguo de los salarios.

La producción agrícola había aumentado en los años ochenta del siglo pasado y se habían introducido al condado de Nueces grandes cantidades de trabajadores con sus familias procedentes de la frontera de Estados Unidos y México. Casi inmediatamente después de su llegada comenzaron a manifestar un sentido comunitario, estableciendo confraternidades religiosas y sociedades de ayuda mutua.

Según Garza, era necesario para los mexicanos organizarse con fines de mutuo apoyo y para combatir la discriminación social en Texas.

Las organizaciones manifestaban interés y procuraban la orientación de los obreros. En la Ciudad de Austin existieron dos organizaciones notables: La Liga Mexicana Berriozabal No. 10 apareció entre 1912 y 1914.

Y una organización más independien-
te, el Gran Círculo de Obreros, estuvo
en actividad entre 1913 y 1915.

La Gran Liga, los Amigos del Pue-
blo y la Sociedad Benefactora trata-
ban principalmente los problemas e-
ducacionales, locales y laborales, que
afectaban a los trabajadores mexica-
nos y a sus familias, por otro lado el
Club Cooperativo establecía un fondo
y especiales cooperaciones para reme-
diar las necesidades inmediatas de los
mexicanos destituidos y sus familias.

Otras tres agrupaciones de labrie-
gos aparecieron durante 1915, en la
cercana New Braunfels, Fall City y en
un indeterminado local del condado de
guadalupe, estas fueron la Unión de
Sembradores Mexicanos y la Unión de
Agricultores Mexicanos respectivamen-
te.

Una de las agrupaciones decidió
rechazar los contratos ilegales bas-
sados en la vieja tarifa de un tercio
de la producción de la granja y exi-
gir un jornal mínimo de 1.50 dólares
al día para cada trabajador. Más al
sur, en Laredo, las organizaciones
mexicanas mostraron un alto grado de
cooperación en los asuntos que afec-
taban al trabajador mexicano.

La Unión Obrera Federal Número
11 953. (1905-1907), había sido creada
como organización independiente, y el
30 de Septiembre de 1905 fue incor-
porada a la American Federal of La-
bor como una organización del tipo
paraguas, compuesta principalmente
de mexicanos calificados y semicalifi-
cados.

La presencia de los ferrocarriles
mexicanos en Laredo en los comienzos
del siglo ocasionó que los mexicanos,
sin importar su lugar de nacimiento
su capacidad o alguna otra facultad
ocuparan los empleos inferiores en la
industria ferroviaria del suroeste.

También estaban sujetos a una escala separada de salarios, y en su mayor parte eran peones utilizados en las cuadrillas de mantenimiento o de construcción de vías. Una pequeña parte se empleaba en los talleres de construcción. La industria pagaba a los mexicanos una tarifa más baja que a los miembros de otros grupos étnicos, aunque su habilidad fuera igual.

Estos hechos pudieron haber ocasionado el formar una agrupación con la posibilidad de tener una postura de regateo como grupo mayoritario de presión. Por tanto, se optó por tener una gran unión de laborantes mexicanos.

En Laredo los mexicanos se desenvolvían en un ambiente sociopolítico propenso a la actividad sindical que puede haber sido el elemento más determinante en la historia de los triunfos de la unión.

El Sindicalismo en Laredo tuvo sus orígenes en los últimos años del siglo XX, y siguió siendo una actividad en plena marcha hacia delante y ampliamente apoyada durante las dos décadas iniciales del siglo XX.

Posteriormente con el objeto de crear una federación obrera completa con un consejo central y sus componentes, es decir, los gremios de toda la ciudad, era necesario ante todo reunir a un sustancial número de miembros.

La Unión de Laredo crecía a razón de diez nuevos miembros cada semana durante 1907. Para lo cual el Defensor del Obrero fue un eficaz vehículo que hacía saber a los trabajadores el valor y la necesidad de la unidad de las clases laborantes en la América.

La FLU (Federal Labor Unión), representa el primer caso de que se guarda registro de una organización

previamente independiente de trabajadores mexicanos del sur de Texas que se haya afiliado formalmente a la American Federation of Labor.

Antes de que el sindicalismo y el socialismo en Laredo hubieran creado la influencia política inicial que dió origen a la FLU, ciertos hechos en torno al nacimiento de ésta denotan una historia anterior de actividad política independiente por parte de las organizaciones obreras mexicanas.

CONCLUSION.

El orden jurídico individualista y liberal encerró al hombre en sí mismo y le asiló de sus semejantes, para explotar mejor al trabajo. La regulación del Contrato de arrendamiento de servicios y las leyes penales significaron el triunfo del capital sobre el hombre, degradando hasta lo más posible su persona hasta devenir una máquina, utilizada en las fábricas de la burguesía. Ahí se probó que al capital no le interesan los derechos humanos, pues lo importante era el desarrollo de la economía capitalista.

El nacimiento y el desarrollo del sindicalismo fueron un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado: el tránsito del trabajo individual a la manufatura y a la fábrica, engendró miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de in-conformidad permanente; que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo. Marx describió aquella miseria con la más profunda tristeza.

La crítica contemporánea estima que la causa mediata del sindicalismo fue la revolución industrial, que no solo acabó con el trabajo libre sino que, además substituyó la relación de persona a persona con la de dominio del empresario sobre el conglomerado obrero.

El sindicalismo fue un fenómeno necesario que respondía a la idea de justicia. Por tanto, podemos definir al sindicato diciendo que es un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: Justicia al trabajo.

La esencia del sindicalismo radica en la conciencia de unidad de la clase trabajadora y en su decisión de luchar por la realidad de la justicia social para el trabajo, elevado a la categoría de valor supremo de la vida social. La ley de Chapelier declaró que los únicos intereses reales que debían proteger el derecho eran los de la nación y los de los individuos particulares, la ciencia nueva afirmó que los grupos sociales, entre ellos los sindicatos, que eran los más fuertes e importantes, debían tener el mismo derecho a la protección de las leyes.

Por otro lado cabe señalar que Marx, se adueñó del movimiento obrero y sindical a partir del mes de febrero de 1848, fecha en que apareció el Manifiesto Comunista, el documento más importante de toda la historia humana en las luchas por la liberación, la unificación y la dignificación del trabajo.

En resumen, el Manifiesto señaló el destino que la historia había reservado al proletariado.

1.3. Pensamiento social y político del Sindicalismo.

Después de exponer las razones del crecimiento sindical analizaré la dispersión geográfica de su desarrollo y algunos razonamientos sobre ocupaciones que influenciarán la naturaleza del desarrollo futuro del sindicalismo.

El retraso relativo en crecimiento sindical en la decena de los setentas del siglo pasado, los veintes y los treintas del presente siglo fue ocasionado por el crecimiento más temprano y rápido de la fuerza laboral, sin un crecimiento correspondiente en el número de socios sindicales.

El porcentaje de representación del sindicato en la fuerza laboral, considerada en conjunto, se toma frecuentemente como medida de la influencia sindical. El año de 1935 representa un punto decisivo en la tendencia del desarrollo sindical. En 1920, se alcanzó un máximo en la proporción de trabajadores organizados, cuando aproximadamente el doce por ciento de la fuerza de trabajo se había afiliado a sindicatos. Pero en 1933, la proporción de miembros de los sindicatos había trabajado a menos del seis por ciento.

En el segundo período, que comenzó en 1933, la proporción de miembros de los sindicatos aumentó casi todos los años, creciendo espectacularmente en los últimos de la decena de los treinta y primeros de la de los cuarenta.

Respecto a una interpretación sociológica de Hoxie se concede el crédito de haber presentado una explicación multicasual y multifuncional del sindicalismo que surge de la tensión que da a la influencia de las condiciones institucionales cambiantes.

Hoxie la explica así: "Nunca deberá olvidarse que el presente es una prolongación del pasado, y en cierto sentido, es el mismo pasado; que nuestros ideales, normas e instituciones son, en gran medida, hereditarios, sujetos actualmente a una modificación lenta por las fuerzas presentes; que, como individuos y grupos, somos en gran medida pro-

ductos hereditarios acumulaciones de instintos, hábitos, inclinaciones, tendencias, ideas preconcebidas, prejuicios resultantes de luchas pretéritas con el medio". (2).

A causa de que las instituciones temporales y las normas con que la sociedad juzgue al sindicato están cambiando constantemente, los problemas que encara el obrerismo varían también. No hay nada universal, en las instituciones existentes, los derechos son simplemente la voluntad cristalizada del grupo o grupos dominantes, en un tiempo determinado. De la misma manera que la fuerza del cambio institucional explica la causa de la organización de grupo, el sindicato en sí mismo es el resultado: "los obreros situados de modo similar, económica y solcialmente, estrechamente asociados y sin grandes divergencias en temperamento y educación, tenderán a fijar una interpretación general sobre la situación social y una solución común del problema de vivir".

Los diversos principios de organización aparecen relevados en los cuatro tipos de sindicalismo "funcional" que describe Hoxie.

1. El sindicato gremial tiene más conciencia del oficio o ramo, que de la clase obrera.
2. El sindicalismo amistoso o que tiende al mejoramiento del obrero es idealista, y presta mayor importancia a la necesidad de elevar la vida moral e intelectual del trabajador.
3. El sindicalismo revolucionario, siguiendo el llamado a la acción que hizo oír Marx, tiene esencialmente una conciencia de clase, y confía en acelerar el colapso final del capitalismo.

(2) D. Appleton & Co., Trade Uninism in the United States, Nueva York, P. 20.

4. El sindicalismo de rapiña no defiende filosofía económica alguna, excepto la sed insaciable de "Más". Es dominado frecuentemente por cabecillas, y está corrompido. Se subdivide en dos grupos: a). Sindicalismos de salteadores y b). de guerrilla.

Hoxie opinaba que había poco que temer del sindicalismo izquierdista en los Estados Unidos, y consideraba que los trabajadores Internacionales del Mundo, eran merecedores, "más de interés conmisericordioso que de temor".

Hoxie comprendió perfectamente las dificultades que tenían que vencer la administración sindical ante la hostilidad del patrón, los tribunales y el público.

En un contexto más filosófico, Hoxie rehusó condenar al sindicalismo para violar los derechos básicos norteamericanos razonando que "todo grupo o clase goza de derechos en proporción de la fuerza que tiene para hacer cumplir sus postulados en todo momento"(3).

Hoxie opina que la mayor parte de las normas vigentes reflejan fuerza de grupo.

Hoxie criticó los códigos obreros existentes, pues en su opinión estaban usualmente basados en el individualismo, convirtiendo la libertad y santidad del contrato individual en las piedras de toque de la justicia absoluta.

En otro contexto, declara que los sindicatos usualmente no comprenden el impacto de sus propias demandas. Solamente perciben. Pero como sucede siempre en los movimientos de la clase trabajadora, la explicación ra-

(3) Op. Cit., P. 180.

zonada de la demanda del movimiento tienen que hacérsela mentes de la clase media. Pero el tercer grupo el pueblo o los consumidores, no ven con agrado la perspectiva de la dominación obrera en la sociedad.

La teoría multicausal del crecimiento sindical implica entonces consecuencias múltiples. El análisis de Hoxie, revela un profundo conocimiento íntimo de las fuerzas motoras del movimiento laboral, aconseja no dogmatizar. Para Hoxie el trabajo inmediato de la sociedad es hallar reglas para actuar.

Sidney y Beatrice Webb no solamente ayudaron a fundar el grupo de estudio de Fabian, progenitor del Partido Laborista de la Gran Bretaña, sino que hicieron un tratado explicando por qué el movimiento obrero se portaba como lo hacía, y en qué forma podría portarse para ayudar a la causa del socialismo. Su filosofía socialista implicaba básicamente la convicción de que un sector de industria controlada por el gobierno y otro de industria privada, podían existir pacíficamente uno al lado del otro., también abrazaron con entusiasmo el concepto de la democracia.

El método que postularon los hermanos Webb se describió como el principio de la "restricción del Número".

Esta característica filosófica surge de las primeras organizaciones gremiales obreras en la América del Norte, así como también de algunos sindicatos gremiales de hoy.

El segundo método consiste en apoyar el principio de la "Regla Común". Deberán proporcionarse niveles mínimos a toda la fuerza obrera y, en realidad, a toda la sociedad. Este método cuenta con la sensación moral de la doctrina del "jornal suficiente".

Examinaré primeramente el método de la "restricción del número". Para el obrero, su trabajo es su capital, y, en su opinión, su derecho a sus intereses creados es tan fuerte como el del empresario a sus derechos de propiedad.

Un segundo aspecto de este método era que los sindicatos deben operar de acuerdo con la oferta y la demanda, más bien que a pesar de ellas. Aun cuando la efectividad del obrerismo para controlar la demanda puede ser limitada, un inconveniente de este método restrictivo era que podría ser motivo de deformaciones y contrastes en el bienestar de la clase obrera que ésta difícilmente podría sancionar. Por ejemplo, los obreros no organizados, con escaso poder de contratación, podrían trabajar hasta 70 horas a la semana por un jornal exiguo, mientras que los perfectamente organizados trabajarían 33 horas a la semana con un excelente jornal.

A causa de los defectos de los aspectos exclusivistas de la organización obrera, los sindicatos han marchado a la deriva hacia la "regla común". A todos los ciudadanos de la comunidad deberá garantizarse un jornal suficiente.

Los Webb citan tres técnicas para extender el principio de la regla común: seguros mutuos, contratación colectiva y promulgación legal. Mediante la asistencia mutua, los obreros procuran disminuir su inseguridad creando fondos de reserva, la contratación colectiva representa la negociación de mayores jornales y de beneficios marginales. La huelga presta fuerza a estas demandas cuando sea necesario. Mediante la promulgación legal, el obrero invoca la presión política para lograr sus fines.

En resumen, parece que la alternativa del trabajador pueda ser más limitada que la de la empresa. A causa de que el obrero es menos móvil, su poder de contratación es menor.

Gran parte de las dificultades obreras obedecen a la naturaleza del sistema de competencia. Surgen, no por culpa del patrón, sino más bien porque éste está expuesto a presiones de la competencia, que pueden describirse como una pirámide invertida cuyo vértice converge al obrero. En la parte superior, el consumidor compra donde los precios son más bajos. La presión la sufre, por tanto, el mayorista que, a su vez la transmite al fabricante y, finalmente, a los trabajadores. Y deben reducirse los jornales. Los sindicatos, examinando el impulso que crean las presiones de la competencia desde el consumidor hasta el obrero, llegan a la conclusión de que en alguna forma, deben aislar de estas presiones al obrero. En esencia, el sindicato tiene por objeto evitar que el trabajador sufra los efectos de la competencia.

Los Webb hacen notar, sin embargo, que el obrero no debe olvidar sus responsabilidades hacia la comunidad. Primeramente es ciudadano y miembro del sindicato; en segundo lugar, y como ciudadano, el obrero debe decidir entre las formas rivales de organización social.

Frank Tannenbaum explica que el desarrollo sindical no es un accidente, sino el resultado inherente al proceso de acrecentamiento del capitalismo. La característica esencial de la sociedad medieval era que el hombre disfrutaba del sentido de permanecer a ella, y estaba seguro de la protección de la causa de estar en el domicilio del señor feudal y el gremio.

Con la revolución industrial dejó al obrero abandonado a sus propios recursos, sometiéndolo de esta manera a bastarse a sí mismo y levantarse por sus propios esfuerzos, su éxito económico era la medida de su valía intrínseca.

La esencia del punto de vista de Tannenbaum está contenida en el párrafo siguiente: "El hombre tiene que pertenecer a algo real, con fin determinado, útil, creador; debe identificarse con su trabajo y su industria, o estos de él. Nunguna institución puede sobrevivir en un vacío moral. Para el que trabaja, el sindicato ha representado un intento incosciente de escape de este dilema". (4)

El hecho de pertenecer a un sindicato no satisface por sí solo todas las necesidades del trabajador; pero significa para él contar con un instrumento de fuerza que le proporciona una sensación de seguridad general en el mercado laboral.

Tannenbaum opina que el esfuerzo obrero para alcanzar el control del trabajo, mediante la actividad sindical tiene el implicaciones trascendentales para la sociedad. "Los sindicatos podrán no haber adoptado todos los dictámenes implícitos en el valor que tiene la economía del mercado libre o pueden no haber conocido todas sus sanciones; pero si adoptaron todos los que entendieron y pudieron usar".

En suma, el sindicalismo es frecuentemente monopolista, restrictivo, arbitrario, frecuentemente en guerra dentro de sí mismo, contencioso, y en contradicción con todas las teorías de un mercado libre sin restricciones. Así es también la sociedad anónima.

(4) *The Political Science Quarterly*, The Social Function of Trade Unionism, Vol. LXII, No. 2 (1947), P. 176.

Actividad política de los sindicatos.
Entendemos por libertades políticas sindicales las que garantizan la formación la vida y la actividad libre de los sindicatos para la realización de las finalidades inmediata y mediata del movimiento obrero y del derecho del trabajo.

Paul Pic dedujo que las cuestiones políticas y religiosas estaban estrictamente prohibidas a los sindicatos. Las infracciones a esta prohibición podían servir de base para la imposición de sanciones y aun legitimar la disolución del sindicato.

El art. 142 de la Ley de Veracruz inició entre nosotros la corriente según la cual, los sindicatos tendrían como objeto exclusivo el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

En la sesión de 1931, la comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados cambió la trayectoria que venía de la Ley de Veracruz y suprimió la limitación a las finalidades de los sindicatos. sin embargo, las fuerzas conservadoras lograron que la prohibición de intervenir en asuntos políticos se consignará expresamente y a solicitud del Presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión aprobó en 1940 se suprimiera la prohibición, los empresarios y el estado conscientes de que una prohibición absoluta era imposible dentro de un sistema de libertades naturales de los seres humanos, distinguieron dos aspectos en el problema: la postulación de un ideal político para la organización de una sociedad más justa y la intervención activa en la estructuración de los órganos estatales. En relación con el primer aspecto, nada impide que los sindicatos expongan públicamente sus ideales políticos y que los defiendan, pero la actividad segunda es un derecho exclusivo de los ciudadanos, esto es, de personas físicas,

según se desprende, entre otros, de los arts., 35, Fracs. I y II, 51 y 56 de la Carta Magna. Sin duda, los trabajadores como todos los ciudadanos pueden asociarse para tratar los asuntos políticos del país y aun constituir un partido político, pero su organización, actividades y disolución se sujetan a normas distintas de las que se aplican a los sindicatos.

Los sindicatos, lo mismo en el viejo que en el nuevo Continente, se forjaron en la lucha de la justicia social contra el capital y su estado, quiere decir, el sindicato surgió como un movimiento político, con un propósito de modificación de las bases del orden jurídico, la aceptación de la doble actividad política no debe entenderse en el sentido de que el sindicato, como persona jurídica, puede substituir a los trabajadores en la emisión del voto ciudadano, por tanto, nada impide a cada trabajador votar por los candidatos de un partido distinto al que estuviere adherida la organización sindical.

CAPITULO II

ACTIVIDAD SINDICAL FRENTE AL ESTADO:

2.1 Organización de los Sindicatos.

El artículo 364 de la Ley indica que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para determinar si existe el número mínimo de trabajadores, antes señalado, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido en 30 días anteriores a la fecha de prestación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue este.

Según el artículo 363 no pueden integrarse en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. La Exposición de Motivos del proyecto de Ley, a este respecto establece que tal prohibición no implica el que dichos empleados puedan formar sindicatos especiales.

Los hombres y las mujeres trabajadores pueden formar parte de un sindicato y participar en su administración y dirección, con la sola taxativa de que los trabajadores menores de 16 años no pueden formar parte de su directiva de sindicatos, como tampoco pueden hacerlo los trabajadores de nacionalidad extranjera.

Los trabajadores que vayan a constituir sindicato formularán sus estatutos que deberán contener los siguientes elementos:

I. Denominación que los distinga de los demás.

II. Domicilio legal.

III. Su objeto, o sea, la clase de trabajadores que reúna, sea por razón de sus actividades gremiales o por pertenecer a una misma empresa, o a

varias empresas; dentro de una misma rama industrial.

IV. Duración, si el sindicato se constituye por tiempo indeterminado o a plazo fijo o por obra determinada.

V. Condiciones de admisión de miembros

VI. Obligaciones y derechos de los asociados.

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

VIII. La forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum representativo que se requiere para sesionar.

La ley dispone en otras de las fracciones del precepto que comentó que los estatutos deben indicar el procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; período de duración de la directiva; normas para la administración, adquisición y disposición de bienes, patrimonio del sindicato; forma de pago con monto de las cuotas sindicales, época de presentación de cuentas, normas para la liquidación del patrimonio sindical y las demás que apruebe la asamblea.

Redactados y aprobados los estatutos deberá levantarse un acta de la asamblea constitutiva autorizada por la mesa directiva y solicitar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a las juntas de Conciliación y Arbitraje, el registro del sindicato.

El registro efectuado por la Secretaría del trabajo y Previsión Social o por las juntas Locales de conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades. Por lo que hace a la Secretaría del Trabajo se ordena que envíe copia de la resolu-

ción a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Hecho el registro de un sindicato no podrá cancelarse sino en el caso de disolución o por dejar de tener los requisitos legales: pero deberá seguirse un procedimiento jurisdiccional.

VISTA PLANETARIA DEL SINDICALISMO.

A principios de 1955, aproximadamente 18 millones de obreros pertenecían a sindicatos norteamericanos.

El verdadero núcleo de la estructura sindical no es la organización de la FAT-COI (AFL-CIO) que ha recibido tanta publicidad, sino sus componentes nacionales e internacionales. La América del Norte tiene aproximadamente 200 sindicatos nacionales e internacionales, y aun los que están afiliados a la FAT-COI, gozan de un alto grado de autonomía respecto de la federación matriz y de la independencia uno de otro.

Otra manera de apreciar la fuerza desproporcionada de algunos de estos sindicatos internacionales, es observar que más de la mitad del total de los 77,000 sindicatos locales en la América del Norte pertenece a 19 sindicatos. Cuando menos se han negociado 125,000 variados convenios de contratación colectiva por cuenta del obrerismo organizado.

Mientras que la Federación Americana del trabajo adoptó originalmente al principio de los gremios para su organización sindical, el sindicalismo industrial es el tipo más en boga hoy, únicamente 26 de los 123 sindicatos nacionales afiliados a la FA del T, eran industriales, en comparación con 22 de los 30 sindicatos nacionales del COI, pero un examen de

los miembros de las organizaciones fusionadas revela que únicamente la tercera parte, más o menos, pertenecen a sindicatos gremiales, mientras que dos terceras partes pertenecen a los organizados o que funcionan sobre una base industrial.

2.2. Vida cultural, jurídica y económica del sindicato.

El rubro anuncia la amplitud de tareas que corresponde cumplir a los sindicatos:

a). Estudio y preparación de dictámenes y proyectos para la lucha por el mejoramiento de condiciones de prestación de servicios, tales como acopio de datos para la celebración o reforma de contratos colectivos; estudio de proyectos de leyes nuevas y de medidas administrativas que puedan afectar al trabajo; y formulación de iniciativas ante todas las autoridades.

b). Un segundo grupo, que abarca las acciones para fomentar, difundir y ampliar la instrucción y cultura de los trabajadores; becas para sus hijos y aún para ellos mismos; organización de cursillos y conferencias, actividades teatrales, utilización de películas cinematográficas, uso de la radio y televisión.

c). Actividades llamadas generalmente sociales: creación de centros recreativos, de esparcimiento y vacacionales, deportivos y otros semejantes.

CLIMA Y DESARROLLO DEL SINDICATO.

Las leyes nacionales están entre las determinantes más importantes del crecimiento sindical, pues establecen las reglas básicas para efectuar la contratación colectiva. Podemos mencionar dos métodos alternativos para tratar del problema laboral: la lucha y contratación en el terreno económico, donde el obrero y la empresa luchan con los elementos favorables y

desfavorables de la oferta y la demanda, y la lucha en el terreno político, en el cual puede solicitarse la ayuda del gobierno en favor de uno de los contendientes.

Otro factor que contribuyó al crecimiento rápido de las organizaciones sindicales fue la negociación de las disposiciones sobre seguridad del sindicato. La disposición sobre el taller cerrado exige que el nuevo obrero se afilie al sindicato, como condición para darle trabajo. La disposición del taller sindical, a diferencia del taller cerrado, exige que el nuevo obrero se afilie a un sindicato dentro de un plazo de tiempo fijado después de haber sido empleado en la planta, generalmente de treinta días. Una tercera disposición, sobre no renunciar a ser miembro del sindicato, exige que todos los obreros que decidan permanecer en él, dentro de un período fijo de liberación, deberán seguir siendo miembros del sindicato por todo el tiempo que dure el contrato.

Las disposiciones de taller cerrado fueron declaradas ilegales en la ley de Tuft-Hartley, y en una forma anterior de esa ley, se hizo algo más difícil la negociación para implantar las condiciones del taller sindical.

SISTEMAS JUDICIALES DEL SINDICATO.

Cualquier organización que profesa la doctrina democrática debe permitir la libre expresión a sus individuos y a grupos minoritarios la libertad de convertir sus convicciones en el modo de sentir de la mayoría. Además, es necesario establecer procesos judiciales justos para juzgar a los acusados de no cumplir con sus leyes. El sindicato es primordialmente un organismo creado para aumentar la fuerza de apoyo a las demandas obreras en favor de su situación material. El dirigente sindical espera en favor de

su situación material. El dirigente sindical espera y exige apoyo uniforme en tiempo de crisis.

Decir simplemente que el sindicato es un mecanismo poderoso, no lo pone a cubierto del escrutinio de los que tienen a su cargo la defensa de los derechos de los trabajadores individualmente, se preocupan por ella, y asumen la obligación de impedir los abusos de los dirigentes sindicales cuando violan esos derechos.

Volviendo al problema más general de los procedimientos disciplinarios, la mayoría de las constituciones explican en variable detalle los tipos de delitos prohibidos, el proceso para juzgarlos y los castigos estipulados, tales como reprimendas, multas, ó suspensiones del sindicato.

El Sindicato de Litógrafos, por ejemplo, prohíbe el empleo de ácido crómico para preparar placas litográficas, pues es peligroso para la salud.

La mayoría de las constituciones consistentes contienen una cláusula general de naturaleza global que prohíbe la "mala conducta", "actuar contra los sindicatos y sus intereses", "actos que desacreditan el sindicato", calumniar deliberadamente a cualquier funcionario sindical y la deslealtad grave.

Existen buenas razones para que haya alguna forma de disciplina dentro del sindicato: éste debe proteger su reputación y su responsabilidad, para reprender a los miembros que, por su mala conducta, lo desacreditan.

Cuando un sindicato acusa a un individuo de mala conducta es necesario usualmente hacer la acusación por escrito, que se informa al individuo de la acusación y se ponga rápidamente en movimiento la maquinaria

para evaluar el cargo.

El acusado que el sindicato local encuentre culpable, tiene todavía el recurso de apelar de la decisión ante el sindicato nacional, si el presidente de esta organización sostiene la decisión del sindicato local, el caso puede apelarse usualmente ante la Junta Ejecutiva y, en última instancia, la misma convención.

Los casos de procedimientos disciplinarios del sindicato son relativamente raros, y la mayor parte consisten en suspensiones temporales por falta de pago de cuotas.

CICLO ECONOMICO DEL SINDICATO.

Durante muchos años, los economistas del obrerismo han creído, en general, que los sindicatos tendían a desarrollarse en período de prosperidad y a reducirse en período de depresión temporal.

La decadencia del sindicalismo durante la prosperidad de la decena de los veinte y su resurgimiento en la depresión de la de los treinta parece hacer trizas esta tesis.

Samuel Compers expresó en 1904 que: "Desde la iniciación del primer movimiento sindical de buena fe en los tiempos modernos, ha crecido en cada etapa de actividad industrial y retrocediendo, en cierto grado, en cada depresión industrial, pero en cada resurgimiento recurrente en la industria el grado de desarrollo ha sido mayor . . . que en el inmediato pasado" (5). En tiempos más recientes Joseph Shister ha indicado que el número de miembros de los sindicatos sigue un esquema cíclico, en los ciclos progresivos.

(5) Actas de la XXIV Conven. Anual de la Fa del T. de 1904 citada por B. Davis Horace, en su trabajo Teoría del Desarrollo Sindical, Quarterly Journal of Economics, vol. 55, 1941. Pp. 62 y sigs.

Desempleo y factores de precio en el desarrollo sindical, el número de miembros de los sindicatos ha seguido un movimiento paralelo al ciclo económico: No existe, naturalmente, una medida única para el ciclo comercial, por lo general, los parámetros de actividad económica se mueven en direcciones afines, pero el caso no es siempre el mismo. Tomando primeramente el nivel de desempleo, puede razonarse que cuando éste es elevado el patrón se haya en posición para poder exigir el grado exacto de eficiencia en el trabajo que quiere.

La empresa puede valerse de una situación de esta índole para socavar o debilitar al sindicato, y lo ha hecho con frecuencia. La empresa no puede discriminar abiertamente a los obreros, porque sean miembros del sindicato; pero la desaprobación de las actividades sindicales puede adquirir formas sutiles y eficaces. Cuando aumenta el desempleo, el sindicato pierde mucho de su fuerza de contratación, pues la amenaza de huelga pierde su aguijón. El sindicato se desprestigia cuando sus miembros sienten que es impotente para resolver sus problemas.

Durante un período en que aumenta el trabajo, sucede lo contrario. Los patronos, anticipando un mercado laboral en que la oferta escasea cada vez más, están deseosos de congraciarse con su fuerza de trabajo. Los obreros que obtienen trabajo se afilian al sindicato, sin miedo a represarías, y consideran las cuotas que pagan como miembros, una buena inversión.

Los cambios en los precios pueden explicar también porque los sindicatos se contraen durante las depresiones y aumentan durante la prosperidad. Durante una depresión, dos fuerzas inducidas por los precios debilitan el

impulso para apoyar al sindicato. Primeramente, sabiendo el patrón que no puede descargar sobre el público parte alguna del peso de las demandas obreras, a causa de la baja de precios, aumenta su resistencia a las peticiones del sindicato. En segundo lugar, el obrero empleado todavía, probablemente disfrutará de aumentos considerables en sus ingresos reales debido a la reducción de precios. Durante el período de prosperidad, estas fuerzas operan en reversa para fomentar el desarrollo sindical, especialmente cuando el aumento en el costo de la vida reduce las tarifas reales de jornales. Irving Bernstein, continuando su estudio de la correlación entre el número de miembros y el costo de la vida, el nivel de empleos, los precios al mayoreo y la producción industrial, llega a la conclusión de que: "La explicación tradicional monocausal de las fluctuaciones en el número de miembros sindicales, el ciclo comercial carece de validez general".(6).

Intensidad del cambio económico y el desarrollo sindical. Un apoyo de que el clima económico tiene una relación importante con el desarrollo sindical, puede encontrarse en las cifras de desempleo. En cada uno de los períodos de doce años en que disminuyó el desempleo de 1929 a 1950, el número actual de miembros en los sindicatos aumentó en todos estos años. por otra parte, en los ocho años en que aumentó el desempleo, el número actual de miembros en los sindicatos aumentó en cuatro años y disminuyó en el mismo período.

(6). BERNSTEIN Irving, El Desarrollo de los Sindicatos Americanos, American Economic Review, Vol. XLIV, No. 3, 1954, PP 303, 304, 312.

Método del "perfil del mercado" en el crecimiento del sindicato. Las características del mercado de productos y del de mano de obra pueden explicar, en gran parte, el carácter y grado de sindicación en cualquier fecha.

La resistencia que presenta la empresa al sindicalismo puede variar en razón directa con la proporción entre costos de mano de obra y costos totales.

El impulso de obrero para afiliarse a un sindicato, por otra parte, puede verse afectado por su sensación de inseguridad; por su impresión de que se está quedando atrás en su posición relativa de ingresos con otros trabajadores.

Un aspecto más del aumento en el número de miembros de los sindicatos es el carácter del cambio tecnológico en la industria que, naturalmente, afecta la calidad y funciones de la mano de obra que requiere. Hay una demanda menor de trabajadores no calificados, y aún el número de operadores semiespecializados que manejan las máquinas podrá verse reducido, al extenderse la automatización dentro de la planta. Con una proporción decreciente de los costos de mano de obra, en relación con los costos totales, la gerencia puede adoptar la actitud de ser generosa en el pago de jornales.

2.3. Acción externa de los sindicatos.

La creación, organización y vida interna de los sindicatos son preámbulos de la acción externa. Los sindicatos no nacen para un simple vivir, pues, tienen una misión que cumplir, por lo tanto, pertenece a su esencia ser entes activos, organizaciones de lucha por la justicia para el trabajo. En este aspecto de su vida, los sindicatos entran permanentemente en

contacto y aún en conflicto con el estado, pues, como organizaciones clá-sistas que buscan condiciones justas para la prestación de servicios, tienen la pretensión, porque saben que en el sistema capitalista el estado es el aliado o servidor de la burguesía. En estas condiciones, la huelga se presenta como la acción externa suprema, en la que el estado debe ser un simple espectador, o en todo caso, un conciliador o amigable componedor.

Existen dos grandes campos en la actividad externa de los sindicatos, dependientes del derecho colectivo del trabajo, que exigen su libertad de acción:

a). Primeramente, por que ésta es su finalidad esencial, la lucha directa con el capital que culmina con la integración del derecho del trabajo de la empresa. Un segundo aspecto de esta actividad externa se da en la vigilancia y exigencia del cumplimiento del derecho del trabajo de la empresa, incluidos la Declaración de derechos sociales, las leyes, los tratados internacionales, los ya citados contratos colectivos y Contratos-Ley, y de manera general, la totalidad de normas que derivan de las fuentes formales del derecho laboral.

b). El siguiente grupo de actividades comprende la integración de los organismos desde los cuales operará el sindicato en defensa y para el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora; estos organismos son nacionales e internacionales. Ejemplo, en el aspecto nacional están las juntas de conciliación y arbitraje y las comisiones de los salarios mínimos y de participación obrera en las utilidades de las empresas; el organismo que tal vez iguala y aun supera a las actividades mencionadas, es el Instituto Mexicano del Seguro Social; viene en seguida el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje,

que es la jurisdicción para los trabajadores públicos federales. En la comunidad internacional encontramos como primero en tiempo a la Organización Internacional del Trabajo.

c). Diré antes de concluir, que en los organismos del trabajo impera el principio de su estructuración tripartita, consecuencia del reconocimiento universal del hecho real de la división de las sociedades capitalistas en dos clases sociales, trabajo y capital.

CAPITULO III LIBERTAD SINDICAL Y LA EMPRESA

3.1. Relaciones colectivas entre Sindicato y Empresa.

El mantenimiento de relaciones colectivas en cada empresa o rama industrial constituye un imperativo para patronos. Esta condición fue una de las conquistas del movimiento obrero y uno de los merecimientos de la Declaración de derechos sociales de 1917. Es una obligación jurídica, como lo es todo el derecho del trabajo, que se eleva sobre la relación individual entre cada trabajador y patrono, para imponer un sistema nuevo de relaciones colectivas, que a su vez asegure una aplicación más humana de la idea de la justicia social.

1. El problema del reconocimiento del sindicato:

Frecuentemente se dice que el empresario tiene el deber de reconocer al sindicato y su directiva, pero, a efecto de evitar equívocos, es necesario entender el sentido de la frase: Los sindicatos existen en sí y por sí, por el solo hecho de su constitución y del cumplimiento de los requisitos legales. Desde este punto de vista hay una diferencia importante con el derecho internacional porque en el derecho del trabajo, por mandamiento de la constitución los sindicatos son personas jurídicas que pueden exigir de los empresarios, mediante el ejercicio del derecho de huelga o acudiendo a las autoridades estatales, el cumplimiento de las relaciones colectivas y previamente, cuando sea necesario, su instauración.

La solución propuesta es la consecuencia, por una parte, del principio de libertad sindical en la empresa, y por otra, de la obligatoriedad constitucional y legal, de las relaciones colectivas de trabajo. Debo mencionar asimismo el convenio 98 de la OIT del año 1949, que ya conocemos, pues si

bien no está ratificado por nuestro país, su espíritu sirvió como fuente de inspiración a la Frac. V del Art. 133 de la Ley de 1970. Que a la letra dice "Queda prohibido a los patronos: intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato".

2. La celebración del contrato colectivo: tomé esta institución como ejemplo, porque es la que cristaliza, por encima de la ley, la posibilidad constante de un mejoramiento de las condiciones de trabajo., ya que la ley nueva agregó un párrafo final a su Art. 387, que es el que consigna la obligación, en el que otorgó a los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, si el empresario se negara a firmar el contrato.

La contratación colectiva implica el uso del arma de la huelga como recurso final si quienes negocian no llegan a ponerse de acuerdo. Del mismo modo que una contratación individual no es libre si una de las partes carece del derecho de negarse a aceptar las condiciones de la otra, así una negociación colectiva puede no tener sentido a menos que las partes tengan derecho pleno para no cerrar la negociación si no están satisfechas de ella. Esto significa, de parte del patrón, el derecho de negarse a ocupar a los trabajadores en las condiciones que éstos exigen, y de parte de los trabajadores, el negarse a trabajar acatando las condiciones de aquél, lo que equivale a declarar una huelga. En caso de no llegar a un acuerdo, el patrón deseará obtener obreros no sindicatos, o desertores del sindicato, o trabajadores de otra ciudad o industria que acepten trabajar en las condiciones propuestas por él. Si puede lograrlo, "romperá la huelga" sino, su esperanza de obtener la victoria se limitará a una prueba de resistencia con el sindicato.

Los huelguistas por su parte, harán depender su éxito no solo de su fuerza para preservar y evitar el hambre, sino también de su habilidad para impedir que los patronos recurran a los esquiroles. Paara disuadir a los no sindicados de que entren a las fábricas se recurre al sistema de poner "piquetes" sindicales en todos los lugares de acceso a las mismas y que han jugado un papel muy importante en las huelgas. La legislación inglesa de un papel muy importante en las huelgas. La legislación inglesa de 1871 y 1876, permitido expresamente los piquetes pacíficos a condición de que no se usaran amenazas de palabra o de hecho (la ley de 1927, procuró contraer la definición del "Piquete pacífico" prohibiendo expresamente la vigilancia y asedio del domicilio, la formación de guardias tan numerosas que "intimidaran" a cualquiera. Los sindicatos consideraron siempre esta ley con hostilidad y el nuevo gobierno laborista la rechazó por su parte al terminar la Segunda Guerra Mundial). Suprimió también, el carácter de ilegalidad que tenían las huelgas, al ser consideradas como conspiraciones "restrictivas del comercio en 1901, una sentencia judicial importante conocida como el caso Tuff Vale, dejó expuestos como responsables por todo acto cometido por sus miembros durante una huelga. El sindicato nacional podía ser declarado responsable si, por ejemplo, un huelguista rompía los vidrios de una ventana. También podía ser demandado por daños y perjuicios a consecuencia de las pérdidas que pudieran sufrir los patronos como resultado de una huelga. Esta situación obligó a los nuevos sindicatos, a coaligarse y constituir el Comité de Representación Laborista (que más tarde se transformó en el Partido Laborista). Era natural que los sindicatos, una vez que habían entrado a la política para obtener el reconocimiento legal de sus actividades, trataran de aprovechar la

acción política directamente en favor de sus propósitos. Esto condujo a la Política del Salario Mínimo Legal.

Reformismo Contra Sindicalismo Revolucionario: Tan pronto como el nuevo sindicalismo pasó de la negociación concreta de las tarifas de salarios a la promoción de una línea política general, tuvo que adoptar una filosofía social definida que ha llegado a conocerse en Inglaterra con el nombre de socialismo de Estados y entre los socialistas del continente europeo con el de reformismo, el cual implica la aceptación de las principales características e instituciones del sistema de salarios, con la coexistencia implícita en él de una clase propietaria y de otra no propietaria. Supone además el deseo de ampliar la intervención del Estado en el mercado de trabajo, tanto para dar un estatuto legal a los del sindicato como para elevar el patrón de vida de los trabajadores mediante una serie de leyes sobre el salario mínimo y otras cuestiones conexas.

Este punto de vista sobre el propósito verdadero de la política sindical, sin embargo, tropezaba en los círculos obreros con una opinión contraria, que no tuvo una importancia muy grande en Inglaterra antes de la Guerra de 1914, cuando las condiciones económicas favorecían un mejoramiento fácil del nivel de vida de la clase trabajadora; pero después ha llegado a tenerla sobre todo, en el continente europeo. Esta última política conocida con el nombre de sindicalismo revolucionario, considera que la función de los sindicatos es actuar como avanzada de una rebelión contra el sistema de salarios mismo, hasta que la clase trabajadora sea lo suficientemente fuerte para desplazar del poder a la clase propietaria y traspasar el control industrial a las organizaciones económicas y políticas de los trabajadores. Ese punto de vista no

es contrario al propósito de que los sindicatos consigan por medio de la contratación colectiva reformar el nivel de vida de los obreros; pero niega que semejantes intentos deben limitarse a lo que es "practicable" o "razonable" dentro del sistema de salarios. Cada lucha en favor de estas reformas, tropieza necesariamente con los límites que imponen los derechos y deseos y niveles de consumo de la clase propietaria; de ahí que toda elevación de los salarios relativos amenace la existencia de estos derechos y niveles establecidos y si los sindicatos insistieran en sus exigencias encontrarían una resistencia cada vez más severa en todos sentidos, hasta que surja, finalmente, el problema revolucionario de la existencia misma de una clase propietaria. Esto ha conducido en algunos países de Europa a la formación de nuevos sindicatos rivales de los viejos sindicatos reformistas, aunque recientemente la tendencia ha sido hacia la fusión, que se ha conseguido casi en todos los casos.

Control obrero. El problema entre las opiniones divergentes sobre política sindical se revela de un modo particularmente claro al surgir la cuestión de la participación de los trabajadores en el control de la industria. En los últimos años se ha discutido cada vez más la cuestión de la participación de los obreros en el control de la industria. Su forma más cruda ha consistido en las proposiciones de algunos patrones para organizar lo que en Estados Unidos se llama "sindicatos blancos", o sea asociaciones de trabajadores que pertenecen a una empresa determinada, como un medio de ligar más estrechamente a los trabajadores a un patrón, debilitar la organización sindical y sustituir los convenios colectivos sobre los salarios por convenios de carácter individual. En un buen número de casos los patrones, si bien

reconocen los sindicatos y continúan negociando con ellos, ha formentado la formación de comités de obreros, como un medio de asegurar la lealtad hacia la empresa, de mitigar la intranquilidad industrial y estimular al obrero para que trabaje más intenso y eficientemente. Con frecuencia esos comités, elegidos por los trabajadores de una factoría, son meros instrumentos para ventilar las quejas contra la administración; a veces tienen funciones consultivas definidas para emitir opiniones sobre cambios e innovaciones, como la designación de capataces, la introducción de nuevos procedimientos, alteración del sistema de turnos, etc.

Los sindicatos, por su parte, han presentado algunas exigencias para participar en el control como una consecuencia lógica de la negociación colectiva normal. Cuando el patrón ha celebrado con el sindicato un convenio sobre salarios, con frecuencia se presentan problemas de interpretación al aplicar sus términos a un caso particular: problemas de medición de horas de trabajo y tiempo extraordinario, las reglas de aprendizaje y demarcación del trabajo en el caso de obreros calificados. Las dificultades de interpretación son particularmente numerosas cuando se trata de trabajo a destajo, ya que existe siempre la duda acerca de la categoría en que se coloca una tarea determinada dentro de la "lista de precios", es natural que en el curso de una negociación colectiva, un sindicato no se concrete a fijar las condiciones generales de un convenio, sino que desee precisar con cierto detalle la forma de su aplicación. Además, la venta de la mano de obra ofrece esta peculiaridad: a diferencia de lo que ocurre con otras mercancías, el vendedor de mano de obra no deja de interesarse por lo que vende una vez realizado el acto de la venta, pues sigue teniendo un interés vital

en la forma en que va a usarse su mercancía una vez que la ha vendido. un salario que pudiera considerarse satisfactorio en circunstancias normales puede ser "bajo" si el lugar y forma de la ocupación implica peligro para la salud o la vida. Algunos contratos colectivos entre patrones y sindicatos se refieren ya a las condiciones de trabajo en la fábrica. Asimismo, el aumentar la fuerza de los sindicatos, reclaman el derecho de intervenir en asuntos de mayor importancia que afectan el interés de los trabajadores, como son la política comercial, en la medida que afecta la ocupación; los métodos de admisión y de despido y hasta en la organización general de la industria, en la medida en que afecte la capacidad del ramo industrial para pagar buenos salarios.

Mecanismo de Contratación Colectiva: El mecanismo actual de la contratación colectiva misma tiende, a medida que se desarrolla, a convertirse gradualmente en un mecanismo que puede describirse como una forma elemental del control de la política industrial por los trabajadores. La negociación colectiva, en su etapa más elemental y menos desarrollada, tiene la forma de una negociación entre un patrón determinado y una representación de sus trabajadores sin que aquél reconozca el derecho de un sindicato para hablar en nombre de sus componentes. En una etapa posterior el sindicato ha obtenido ya un principio suficiente de reconocimiento para celebrar reuniones periódicas con funcionarios del sindicato y los patrones interesados o con los funcionarios de una asociación de patrones. Por regla general esas negociaciones tienen lugar cuando surgen puntos de divergencia y solo con el consentimiento de los patrones. Una etapa más avanzada se alcanza cuando las dos partes convienen en convocar a una reunión de ambos a petición de cualquiera de ellas. Finalmente, la

negociación colectiva en su forma más desarrollada se encuentra cuando existe un mecanismo normal, una especie de comité mixto en cuya composición intervienen ambas partes, o una junta de conciliación compuesta de representantes patronales y sindicales, que se reúnen periódicamente para examinar los problemas y que posee una constitución definida y normas de procedimientos.

Sindicatos gremiales e industriales. Tradicionalmente, la forma de organización en gremios, en contraposición a la organización industrial, ha sido un punto focal en las luchas laborales. La estrategia organizadora de la Federación Americana del Trabajo había consistido sencillamente en movilizar la fuerza de los trabajadores con aptitudes especializadas. Cuando las técnicas de producción en gran escala, adquirieron mayor impulso, pareció claro que era necesaria una base más amplia de organización. No había de hallarse la fuerza amenazando con privar al patrón de aptitudes especializadas particulares, sino más bien en la amenaza de dejarlo sin trabajadores. Hoy, las distinciones entre el sindicato gremial y el industrial, tienen menos significado, pues los sindicatos gremiales se han ido incorporando lentamente a los sindicatos industriales o semiindustriales y a menudo éstos se han transformado en sindicatos de gremios múltiples.

Podemos observar esta fusión de formas de organización considerando los sindicatos gremiales y los industriales como los dos polos extremos de una pila. En un extremo, el sindicato gremial está compuesto de un número reducido de trabajadores altamente especializados, que ejecutan una sola operación, en un lugar contiguo, se encuentra el sindicato gremial amalgamado, en el que la admisión es menos exclusivista, pues sus miembros no desempeñan una sola tarea, sino

varias operaciones relacionadas entre sí, aun cuando especializadas. Un sindicato gremial modificado es aquel en qu sus miembros no solamente ejecutan labores algo diferentes, sino, además, no están necesariamente especializados. Un sindicato semiindustrial es aquel en que no hay distinción acerca del grado de especialización necesaria para ejecutar el trabajo, pero en el que todos sus componentes son exclusivamente obreros de producción. A medida que nos acercamos al otro polo, el sindicato industrial está formado de todos los trabajadores en la planta, de manera que la base de organización depende del tipo de la misma industria, aún aquí la organización puede ampliarse algo, para incluir a otros trabajadores que no pertenezcan a una industria en particular. El ejemplo clásico de una organización sindical de este tipo lo hallamos en el Distrito 50 de Trabajadores Unidos Mineros, formado por químicos, ferrocarrileros, y hasta lecheros y vaqueros. Si este principio de organización se llevara hasta su conclusión lógica, tendríamos la forma de cómo integrar "un gran sindicato", de acuerdo con el cual todos los obreros, cualquiera que sea la industria en que estén trabajando, pertenecen a una gran organización obrera. Un sindicato de este tipo se considera frecuentemente como el único que podría representar de modo más espectacular la lucha de clases, contando con la huelga general como arma principal. Sin embargo, no todos los intentos para formar un gran sindicato han sido motivados por un espíritu de subversión económica y política.

¿Significa la fusión del COI y de la FA del T, para formar una sola gigantesca organización obrera, que el obrerismo ha regresado al principio de organización de "un sindicato"? Aun cuando esta conclusión pueda parecer evidente, es errónea. Pri-

meramente, la fusión no significa una unión física completa de todos los grupos obreros en un solo organismo nacional o internacional. Más bien todos los sindicatos nacionales e internacionales conservan su identidad dentro de la organización fusionada. El principio de "federación" ofrece un grado de coordinación y protección central proporcional a una autonomía máxima del sindicato local. La autonomía de los sindicatos nacionales e internacionales se conserva en el movimiento fusionado, en la misma forma que fue tradicional en los gobiernos de la FA del T y del COI, cuando eran organismos separados. Naturalmente esta consolidación presta mucho más fuerza a una acción política y económica unida; no obstante, la diversidad de la forma estructural.

El mundo sindical de hoy. Resulta apropiado terminar con este estudio del desarrollo sindical indicando los centros de fuerza sindical en la actualidad, el número de miembros está muy concentrado en unas cuantas organizaciones grandes. Tres sindicatos Los teamster Automobile Workers y los Steelworker (trabajadores del acero), tienen más de un millón de miembros cada uno. Los diez sindicatos más importantes tienen más o menos ocho millones de miembros, o sea casi la mitad del total de afiliados sindicales en el país. Analizando a los asalariados se encuentran porcentajes más altos de organización, pero el establecimiento de categorías industriales no se alteraría de manera significativa. Por lo general, las ocupaciones en el gobierno, el comercio, los servicios y otras ocupaciones de oficinistas están mucho menos organizados que el trabajo manual. Entre las industrias manuales la organización sindical es más débil en las industrias que muestran cierta combinación de las siguientes características; una planta de pequeña escala, un alto coeficiente de obreras, locali-

zación en pequeños pueblos o ciudades, y localización en los estados del sur de los Estados Unidos.

La distribución geográfica del número de miembros sindicados refleja en parte la distribución de la ocupación industrial urbana. Los estados que tienen un gran número de obreros dedicados a la industria de la construcción, los transportes y las manufacturas probablemente tendrán un gran número de miembros sindicados. Sin embargo, existen además diferencias sustanciales en la intensidad de la organización sindical de estado a estado.

Este modelo de concentración sindical en las regiones del Noreste, Medioeste y Costa del Pacífico se confirma por estudios locales de la región. La Oficina de Estadísticas Laborales ha estudiado el porcentaje de obreros fabriles cubiertos por contratos sindicales en treinta y nueve regiones metropolitanas.

En la actualidad parece ser que el número de miembros se ha nivelado, con poca tendencia a ampliarse o contraerse. A la larga, existen razones para esperar que aumente la cobertura del sindicalismo, pero este incremento será intermitente y bastante gradual. Los sectores que pueden sindicalizarse más fácilmente el trabajo manual en grandes establecimientos en las ciudades populosas del Noreste y la Costa del Pacífico ya se han organizado en grado sustancial. Cuando el sindicalismo presione a los oficinistas, a los establecimientos más pequeños, a las ciudades más pequeñas y a los pueblos, así como a las regiones de mayor densidad agrícola, se encontrará con una resistencia creciente que moderará la tasa de crecimiento en el futuro cercano.

3.2. Normas de la Libertad Sindical en la Empresa.

Nuestra declaración de derechos sociales no contiene ninguna norma concreta sobre el problema, tal vez porque sus creadores creyeron en la madurez de los sindicatos obreros y no imaginaron que la corrupción pudiera extenderse a los dirigentes sindicales. Sin embargo el principio de la libertad sindical obrera en la empresa se desprende de la Frac. XVI, del artículo 123, que reconoce la sindicación para la defensa de los intereses comunes del trabajo, defensa que sería imposible si los sindicatos estuvieran subordinados a la voluntad de los empresarios.

Cuando se escribió el Derecho Mexicano del Trabajo, referido a la Ley de 1931, se discutían acaloradamente muchos problemas del sindicalismo y de la libertad sindical, algunos de los cuales entre ellos la libertad sindical y la empresa, pueden decirse finiquitados. La vida y fuerza del movimiento obrero se han impuesto en nuestro país; y lo cierto es que no conocemos ningún tratadista que ponga siquiera en duda la independencia plena de los sindicatos obreros frente a las empresas.

Justificación de la Libertad Sindical Obrera en la Empresa.

En la empresa no puede plantearse la cuestión de la libertad sindical del empresario, porque el patrono es uno solo, por lo tanto no tendría con quien sindicarse; y por otra parte, y partiendo de esta realidad, diré que si es posible la influencia y aun el control del sindicato obrero por el empresario, la posición inversa no resulta siquiera imaginable, y si algún día se presentara desaparecería la empresa capitalista; agregaré todavía que en los vericuetos de la historia, la sindicación empresarial no encajaba en los principios del libera-

lismo económico y del individualismo, porque cada empresa constituía una potencia en sí misma que no consentía la injerencia de ninguna otra, aunque fuese su igual. El argumento originario en favor de la libertad sindical del trabajo aparece en la historia particularmente en la edad contemporánea, lo que es tanto como decir que es un girón de la vida social y humana del capitalismo; nació en un conjunto de asociaciones independientes, más aún como agrupamientos polémicos, que tuvieron que arrancar estando su reconocimiento, a fin de enfrentar al capital.

La división de las sociedades capitalistas en clases sociales, otro hecho histórico, provoca la lucha de los explotados contra los explotadores. La lucha del trabajo se propone, ante todo, igualar sus fuerzas con las del capital, a efecto de que en el presente, el derecho de la empresa no tenga como fuente unilateral la voluntad del empresario, sino que sea el producto de los dos factores de la producción. Los sindicatos de los trabajadores luchan todos los días para el mejoramiento inmediato de las condiciones de vida de los hombres, pero los que son auténticas organizaciones del trabajo libre, aman y buscan la supresión de la explotación del trabajo por el capital; en cambio, los empresarios y sus uniones se apoyan en la defensa del presente y si en ocasiones auspician la elevación de los ingresos obreros, es porque, al aumentar su capital de compra, facilitan el crecimiento de la producción y multiplican las utilidades del capital.

Resumiendo, el proceso sin la libertad de los sindicatos obreros frente a la empresa, la lucha contra el capital habría sido o devendría, un imposible.

A continuación presentaré el panorama que ofrecen la Organización In-

ternacional del Trabajo y las leyes del trabajo de 1931 y 1970.

1. El Convenio 98 de la OIT del año de 1949; creada como una institución tripartita, postuló el principio de igualdad de trabajadores y patronos en el fenómeno de la libertad sindical. El convenio 98 se ocupa, en el mismo párrafo del artículo segundo, de la libertad recíproca de las organizaciones sindicales de los trabajadores y de los empleadores:

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

Sin embargo, al intentar precisar en qué consiste la injerencia de unas organizaciones sobre las otras, la OIT se desentendió de la que pudieran ejercer las asociaciones obreras sobre las de los empleadores, por lo que el párrafo segundo del precepto en cita, consideró únicamente la que pueden afectar los empresarios sobre los sindicatos obreros:

Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

La OIT sabe, igual que todos los juristas que las declaraciones puramente teóricas, si pueden ser valiosas desde un punto de vista doctrinal, carecen de eficiencia. Por tanto, siempre de acuerdo con su prudencia, el Convenio 98 impuso el deber de

crear los organismos adecuados para asegurar la efectividad de los derechos; he aquí la redacción del artículo tercero:

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación, definido en los artículos precedentes.

Nuestro país no ha ratificado este Convenio, pero no se conocen las causas o razones de la abstención.

2. La ley de 1931; hasta el año mencionado, la OIT no había considerado los problemas de la libertad sindical y de la no injerencia de los empresarios en la organización y en la vida interna de los sindicatos. Por tanto, no existían los convenios 87 de 1848 y 98 de 1949. Es posible que su ausencia explique la pobreza de la ley de 1931; la única norma está en el Art. 112. Fracc. III:

Queda prohibido a los patronos; obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

En el precepto en cita aparecen dos disposiciones: la primera es una protección a la libertad de cada trabajador y consiste en la prohibición a los patronos para ejercer coacción sobre los trabajadores o cualquier otro medio, para obligarlos a que se retiren del sindicato; en tanto la segunda se relaciona con la vida interna de las asociaciones obreras, a cuyo efecto prohíbe ejercer coacción a fin de que voten por determinada candidatura.

3. La ley de 1970: la comisión que preparó el proyecto conocía la evolución del problema y se dió también

cuenta de que a pesar de los años transcurridos, los patronos, especialmente los que no pertenecen a la gran industria, continuaban practicando diversos sistemas de control de los sindicatos. Tuvo asimismo conciencia de que las leyes son impotentes ahí donde los líderes obreros traicionan su misión y se ponen al servicio de las empresas. Entendió la comisión que sólo a través de la educación y del conocimiento del derecho podrían los trabajadores lograr que resplandezcan la verdad y la justicia.

En el artículo 133 conservó las prohibiciones del artículo 112, fracc. IV, de su antecesora, pero decidió añadir, a efecto de dejar testimonio de su pensamiento y en armonía con el Convenio 98 de la OIT, una prohibición general: "Queda prohibido a los patronos intervenir en cualquier forma en la vida interna de los sindicatos".

Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, solamente por mencionar dos países en donde ha sido exploradas estas ideas podemos citar a Francia y a los Estados Unidos de Norteamérica. En la primera hubo un largo período en que la intervención de la corte de Casación tuvo que asegurar el respeto de los dos principios: La defensa de los asalariados sindicalizados y la de los no sindicalizados. Sostuvo, por una parte que un empleador no puede rehusarse a contratar a un trabajador por el hecho de que sea sindicalizado., debiendo investigarse, en cada caso, las razones que mediaron para que el patrón procediera a re-

chazarlo. Por otra parte, la propia corte sostuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas cuando tenían por objeto presionar al patrón para que separara a un trabajador, porque se había separado del sindicato, o porque se rehusaba a ingresar con él.

En los Estados Unidos, según R. Smith Simpson, en un estudio El Movimiento Obreros en los Estados Unidos de Norteamérica, aparecieron los primeros sindicatos en forma de sociedades amistosas por los años anteriores a 1776, y colaboraron después enorme impulso hasta llegar a la cifra de 15 millones de afiliados en 1951. Existen prevenciones legales terminantes para garantizar la libertad sindical. La Ley Taft Hartley prohíbe terminantemente al sindicato la privación del trabajo no a cualquiera de sus miembros excepto únicamente por falta de pago de sus cuotas periódicas o de la cuota de iniciación. El patrón contrata libremente a su personal y la restricción que en esta materia puede existir, cuando hay estipulación al respecto entre el patrón y un sindicato, es que el nuevo empleado debe solicitar su admisión en el sindicato dentro de los 30 días siguientes a la toma de posesión de su empleo, si el sindicato se rehusa a admitirlo, en las mismas condiciones que cualquier otro solicitante, el nuevo empleado tiene derecho a retener su empleo, aun cuando no forme parte del sindicato respectivo. De la misma manera, si un obrero forma parte del sindicato y es expulsado del mismo por cualquier causa, su puesto en la empresa está seguro; su patrón no podrá despedirlo por la petición del sindicato.

Entre nosotros, el proyecto original de la Ley del Trabajo de 1931 que fue enviado al Congreso, consagraba el principio de libertad sindical y así fue aprobado, estableciéndose en el Art. 234, lo siguiente: "Se reco-

noce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa". El legislador mostró suma cautela al señalar sanciones de inexistencia y en el Art. 235 ordenó: "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta". Por tanto se debe aclarar que la libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse, la primera es positiva y la segunda negativa.

A pesar de lo anterior, las Cámaras adicionaron estos preceptos con otro artículo que tomó el número 236, en que se anula el principio de libertad sindical, pues se establece la cláusula de exclusión por separación, al disponer que los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

En la Ley actual se dejaron íntegramente los preceptos del anterior ordenamiento pues el Art. 357, nos dice: "Trabajadores y Patronos tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa". El siguiente precepto, o sea el 358 ordena: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Sin embargo, en el artículo 395 se autoriza la existencia de las cláusulas de exclusión de ingreso y separación

ya que textualmente se dice lo siguiente: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

El Doctor Mario de la Cueva, respecto de la cláusula de exclusión desconoce el derecho de libertad negativa de asociación profesional reconocido en la Constitución y en la ley ordinaria, pues por ejercitarlo un trabajador se le sanciona en forma durísima; el despido del empleo. Si dicha cláusula tuviera por objeto evitar la colusión entre un mal empleado, que traiciona al sindicato, y el patrón, el castigo debería aplicarse a los dos autores del acto ilícito y no solamente a uno, que es el trabajador. El patrón, por lo demás, no puede ser objeto de sanción en ese caso.

Existe una evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual positiva y negativa, de asociación profesional.

El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder requerido para dictar el derecho penal público. La cláusula de exclusión por separación se encuentra prohibida

por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, pues los empresarios no pueden separar a los obreros sin incurrir en responsabilidad, a menos de existir causa justificada. Por tanto, la cláusula de exclusión de ingreso es inconstitucional. En forma por demás limitativa. A diferencia de lo establecido en la Ley anterior, los trabajadores que reciba el patrón, cuando exista la cláusula de exclusión, deberán ser miembros del sindicato contratante. Se sostiene por los partidarios de esta cláusula que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo, que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciban la negativa.

La forma empleada por los sindicatos norteamericanos parece menos lesiva a la idea de libertad, pues el obrero tiene a su alcance el ingreso al sindicato con la única condición de que pague sus cuotas.

Las dos cláusulas de exclusión en la práctica se ha prestado a los abusos más sensurables y en ocasiones bochornosos. La de ingreso, lisa y llana, entrega al patrón en manos del sindicato, ya que con no cubrir éste las solicitudes de personal y dejar vacantes los puestos, puede paralizar a un departamento o sección importantes.

La cláusula de exclusión por separación ha sido arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, no que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las cosignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros, se han utilizado contra los trabajadores

que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación confesional.

En conclusión, es verdad que una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación. Por tanto en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece pero en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Sin embargo, los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción.

**CAPITULO IV
TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y EL
SINDICALISMO.**

4.1. Los sindicatos y la Nueva Sociedad.

Recorriendo el derecho extranjero y el nacional encontramos dos posibilidades en la actualidad para formas de sindicación: una denominada Ausencia de sistema o formas libres de sindicación, si la ley deja en libertad a los trabajadores para que estructuren sus asociaciones según parezca mejor a los fundadores; y otra, el sistema que señala limitativamente las formas de la sindicación.

El primero de estos métodos es el que corresponde a la idea de libertad sindical pura, sistema que excluye toda reglamentación estatal y que cobra vigencia ahí donde los sindicatos son auténticamente independientes.

Nacimiento y evolución de la sindicación en el Derecho Mexicano: Nuestro derecho ha recorrido los dos caminos que he enunciado con antelación con la excepción de la Ley Tamaulipas de 1925, que mencionó dos formas organizativas: "Los Sindicatos gremiales, constituidos por trabajadores de una misma profesión y oficio, y los de industria, formados por trabajadores de una misma profesión.

El proyecto Portes Gil se inspiró en la Ley de Tamaulipas sin embargo convirtió los sindicatos de industria en sindicatos de empresa.

FORMAS DE SINDICACION EN LA LEY DE 1970:

1.- SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES:

La Ley conservó los lineamientos y la enumeración de la Ley de 1931, con variantes que tuvieron por objeto ar-

monizar las diversas fracciones con la definición de sindicato, siendo estas:

a). **SINDICATO GREMIAL:** Es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, definición que corresponde exactamente a su naturaleza.

La casa del Obrero Mundial recomendó desde su creación esta forma sindical, que subsistió durante muchos años en nuestra gran industria, así, a ejemplo, en los ferrocarriles Nacionales de México. En cambio, después de la expedición de la Constitución de 1917, la Confederación general de trabajadores, CGT, se inclinó por el sindicato de empresa.

No obstante que se reconoce su importancia histórica, ahora el sindicato gremial ha perdido terreno: la clase trabajadora, dicen sus críticos, es explotada por el capital independientemente de las distintas actividades que ejecutan sus miembros, por lo que la misión de la clase trabajadora y su marcha hacia un mundo mejor están en su unidad y en la presentación de un frente único ante el capital.

b). **SINDICATO DE EMPRESA:** Se define como la organización formada por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, definición que modificó la de la ley de 1931, suprimiendo toda referencia a las profesiones, oficios o especialidades, a efecto de armonizar con la definición general de sindicatos. Por tanto, si el sindicato gremial nace de y para la profesión, el de empresa se olvida de ella para contemplar únicamente a la clase trabajadora, o con otra fórmula, el sindicato de empresa es el primer eslabón de la cadena de la igualdad de todos los trabajadores. El sindicato de empresa es el primer defensor de los intereses de la totalidad de los trabajadores, en suma, el sin-

dicato gremial mira a la justicia para cada profesión, aislada del conjunto al que pertenece, en tanto el sindicato de empresa contempla a la justicia como valor universal para la clase trabajadora.

c). **SINDICATO INDUSTRIAL:** Es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; o sea es una organización que se eleva sobre cada empresa para servir con mayor amplitud a la clase trabajadora.

d). **SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA:** Son los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en uno y otro casos, en dos o más entidades federativas.

En conclusión se deduce que el sindicato nacional de industria es un efecto normal de la fuerza expansiva del derecho del trabajo.

e). **SINDICATO DE OFICIOS VARIOS:** Los hacedores de la primera Ley en 1931, supieron que en las poblaciones pequeñas de nuestro país existían, en proporción importante, pequeñas empresas, o más bien pequeños talleres que se componían de un propietario y unos cuantos trabajadores, que aún siendo varios no siempre alcanzaban el número mínimo que señalaba la ley para la constitución de un sindicato.

2. SINDICATOS DE LOS PATRONOS: La ley otorgó una gran libertad a los empresarios para constituir sus sindicatos, pero marcó dos posibilidades: sindicatos locales, constituidos en una sola entidad federativa y nacionales, formados en dos o más estados de la República.

El movimiento obrero en México,

como en otras partes, está condicionado a una serie de factores económicos, sociales, políticos y jurídicos. Por ello y dado el retraso industrial en nuestro país, la transición del movimiento obrero al sindicalismo fue tardía.

No es mi propósito extenderme en este punto, describiendo la historia del trabajo ni el origen y la evolución del movimiento obrero organizado, sino referir someramente la etapa histórica contemporánea del sindicalismo mexicano.

Como ya mencioné en capítulos anteriores la industrialización en México se produce con mayor auge durante la etapa porfirista (1876-1911), como se sabe, esta etapa trajo como consecuencia la creación de empresas manufactureras en nuestro país en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, etc., y apareado a esto, el nacimiento del proletariado industrial. Por lo antes expresado, algunos autores, aun cuando señalan hechos aislados como antecedentes del sindicalismo, como es el caso del Doctor Trueba Urbina, expresa que: "La manifestación gregaria de los trabajadores aflora en función mutualista, creando en nuestro país el 5 de Junio de 1853, la sociedad particular de socorros mutuos, posteriormente se estimó que el sistema cooperativo de consumo era más benéfico que el mutualista. El 16 de septiembre de 1872, se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de obreros". (7).

En 1876, se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que consiguió el fortalecimiento del principio de unión de los trabajadores, constituyéndose después en el año de

(7). TRUEBA Urbina Alberto Nuevo Derecho del Trabajo, 3a. Ed. México, Porrúa, 1975. P. 351.

1890: la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad Hermanos Caldereros Mexicanos y otras más.

En 1912, se estableció la Casa del Obrero Mundial, que un año después conmemoró "por primera vez en el país el 10. de Mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical".

La Casa del Obrero Mundial, con tendencias netamente sindicalistas, procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales. Sus métodos tácticos de lucha consistían en el sabotaje, el boicot y la huelga en general. La primera huelga en que tomó parte la Casa del Obrero Mundial fue declarada en el café inglés, donde la cual pintorescamente los obreros, para colaborar en ese acto con los meseros huelguistas ocuparon las mesas del establecimiento en calidad de clientes.

Aún cuando podrían citarse otros acontecimientos históricos que son antecedentes del sindicalismo mexicano, el movimiento obrero en México empezó a desarrollarse propiamente a partir de la Constitución de 1917 bajo el amparo de la garantía constitucional reglamentada por las leyes de los Estados.

Continuando con el análisis del sindicalismo mexicano veremos a continuación el derecho del trabajo ante el desarrollo y la acción sindical:

El derecho del trabajo que en su forma moderna se concreta en la mitad del siglo XIX, es una rama de la ciencia jurídica que con gran dinamismo ha ido conquistando un vasto dominio.

Así desde el contrato de trabajo al convenio colectivo, toda una evolución

se ha ido produciendo para llegar a nuestros días a constituir una disciplina que se ha estructurado científicamente, pero cuyos distintos capítulos han ido sufriendo alteraciones en razón de la estrecha vinculación de este derecho con los fenómenos económicos sociales.

Es por ese motivo que reviste un interés realmente actual determinar que pasa con el derecho del trabajo frente al problema del desarrollo y la acción sindical.

1. Con esa idea comenzaré analizando la relación del factor sindical con el desarrollo industrial y que es lo que ha sucedido en el tiempo. Por ejemplo en países altamente industrializados la situación que se planteó ante la revolución industrial y la acción sindical fue indudablemente diferente a la que se plantea en los países más nuevos que tienen que encarar sus procesos de industrialización y desarrollo. En aquellos países cuando estos procesos se dieron, las acciones gremiales no estaban en la cotización actual, y entonces esos procesos que requieren la acumulación de capitales y que requieren la inversión permitieron que todas esas operaciones se desarrollaran con un poco de comprensión de la masa obrera que no tuvo las reivindicaciones y los salarios que podría haber tenido en aquella época. Por otra parte las clases dirigentes tenían otro modo de vida y entonces la forma de manejar sus entradas o ingresos era diferente, lo que indudablemente favorecería el ahorro.

En general, en países que en los últimos tiempos tienen que enfrentar esta situación, el movimiento o actividad gremial ha progresado sensiblemente. Su encuadramiento legal ha alcanzado carácter internacional, la solidez de los organismos internacionales ha hecho que las conquistas de los trabajadores fueran también

distinguiendo en muchos países y entonces, sucede que cuando estos países nuevos entran en procesos para aumentar su desarrollo, ya la situación se presenta con características diferentes, porque los sindicatos exigen las conquistas sociales y las leyes.

Lo anterior desde un punto de vista completamente general ahora si nos trasladamos al ámbito de América Latina, se observa otra situación en la que, aparte de los factores relacionados con el desarrollo de una clase empresarial que no tiene la envergadura necesaria, la parte gremial aparece sumamente vinculada o conectada con los factores políticos, lo que hace que la labor todavía se complique un poco más, porque desde el momento que el sindicato despliega una acción que se refleja en el plano político, las clases dirigentes tienen que tener en cuenta este factor que puede desplazarla del poder frente a medidas que sean impopulares o que no logran conformar al conjunto de la masa trabajadora.

2. Ahora, frente a esta situación ¿Cuáles son las conductas que en términos generales se observan?, ¿Qué es lo que puede pasar?

Al respecto puede mencionarse un esquema de tres tendencias. Hay quien dice que para llegar y llevar un plan de desarrollo, la única forma de hacerlo, frente al panorama que plantean los trabajadores sindicados, es un severísimo control, del factor sindical, por lo menos por un tiempo determinado para que ello permita que los objetivos se logren alcanzar.

Por otro lado, se sostiene que lo que debería hacerse es que en estas situaciones de planes de desarrollo, el sindicato desempeñe una posición educativa de contención y de colaboración con el gobierno, es decir, que

el sindicato encuadre un poco a la masa sindical en base a todos los medios de persuasión, ésta sería la otra posición extrema.

En la posición intermedia se dice que lo mejor sería no ceñirse a ninguna de estas dos posiciones, sino que habría que tomar un camino medio en que los esfuerzos que se pide a los trabajadores sean graduados de manera tal que el sindicato pueda mantenerse en una línea que armonice las aspiraciones de los trabajadores con el desarrollo y con el planteamiento que el gobierno quiere llevar a cabo y que al mismo tiempo existan mecanismos que le permitan participar más activamente en el proceso de decisión.

A pesar del inconveniente mencionado es esta metodología la que se ha ido consolidando actualmente en la mayoría de los países, asumiendo diversas formas concretas que trataré de reseñar ahora.

3. En primer término haré referencia al convenio colectivo de trabajo, herramienta fundamental que asegura la participación de los trabajadores a través de sus representantes en la fijación de los salarios y de las condiciones de trabajo.

En este aspecto, algunos piensan que una acción sindical intensa, en las negociaciones puede constituir un factor estimulante de presiones inflacionarias.

Ante esta situación, los gobiernos han tratado de adoptar diversos métodos, así han propiciado las políticas de rentas mediante las cuales han tratado de persuadir al obrero y a los empresarios para que cooperaran en una restricción de las alzas de precios y salarios.

Por ello ha quedado prácticamente congelada la negociación colectiva y sin aplicación sus normas.

Por otro lado y refiriéndome al convenio colectivo en sí mismo se ha notado y ello con mayor fuerza en los Estados Unidos la aparición del llamado Concesion Bargaining o sea negociación de concesiones en la cual los trabajadores ante problemas recesivos, aceptan aumentos de salarios más bien modestos o en algunos casos reducciones con tal de mantener ciertos niveles de empleo.

Pasando a otro nivel también es interesante referirse a lo que se ha dado en llamar acuerdos de concentración social, en los que la situación se presenta en un cuadro tripartito en el que Gobiernos, trabajadores y empleadores tratan de coordinar distintos aspectos económicos-sociales no en vista a un mejor enfoque del problema del desarrollo económico.

4. De todo lo expuesto, parecería claro que el "garantismo individual" ha debido ceder paso como bien lo describe Caro Figueroa a un "garantismo colectivo" que es el resultado de la acción sindical y que se instrumenta a través de la negociación y el convenio colectivo.

Estos instrumentos han reivindicado para los empresarios y los trabajadores la facultad de fijar las condiciones de trabajo y las retribuciones como así también encarar con realismo los nuevos problemas que la realidad económica va planteando.

De esta manera tanto las empresas como las asociaciones de empresarios, se han ido orientando hacia una consideración cada vez más tecnificada de las relaciones laborales.

En definitiva, el derecho del trabajo, ha visto como, a la luz de sus principios, se afirmaron la libertad y la acción sindical con una pujanza que desborda a la disciplina madre, y que lleva día a día a que este fenómeno sindical se proyecte sobre la sociedad en desarrollo, como una fuerza que acompasa por la participación, se integra y comparte la decisión de las distintas opciones del Estado Moderno.

Como ejemplo para conocer concretamente un sindicato de tipo nacional, tomaré como muestra al Sindicato Nacional del Seguro Social.

De conformidad con los acuerdos tomados en la Asamblea celebrada en 1943, quedó constituido el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, integrado por la totalidad de los trabajadores de base que prestan sus servicios al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los objetivos principales de este Sindicato son los siguientes:

1. Luchar por conservar y mejorar las conquistas obtenidas en el Contrato Colectivo del Trabajo y reglamentos.
2. Pugnar por la reducción de la jornada y la elevación de los salarios, así como por la nivelación de estos.
3. Usar la huelga como medio supremo de defensa de los derechos de los trabajadores, en los casos permitidos por la ley.
4. Oponerse a la promulgación de las leyes y decretos que lesionen los derechos de los trabajadores.
5. Estimular el sistema cooperativista en beneficio de los trabajadores.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

6. Oponerse por todos los medios que estén a su alcance al alto costo de la vida.

7. El sostenimiento de la Caja Sindical de Ahorros gestionando de la empresa la ayuda que sea posible, extendiendo la creación de las mismas a las Delegaciones Estatales y Regionales.

8. Luchar por obtener para sus agremiados, casas habitación cómodas e higiénicas.

9. Luchar indefectiblemente porque sea respetada la facultad opcional del trabajador para elegir en caso de despido injustificado, entre reinstalación o indemnización, consignado por la Fracción XXIII del Art. 123 Constitucional, entre otros.

Por último para concluir el estudio del sindicato mexicano y pasar a analizar al sindicalismo estadounidense daré a conocer la ponencia de Manuel Fuentes Muñiz, durante la Segunda Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria de 1989, sobre el aspecto sindical.

Manuel Fuentes Muñiz propone se reformen:

1. Los Arts. 365, 366, 377 y 388 a efecto de que el registro de los sindicatos se realice automáticamente, tan sólo con la presentación en Oficialía de Partes de la documentación mediante la que se dé a conocer la constitución de un sindicato.

2. Se reforme el Art. 368 para que con la sola comunicación a la autoridad de cambio o designación de representación sindical, se tenga por otorgado su reconocimiento.

3. Que para el caso de que se presenten dos o más avisos de cambio de comité ejecutivo, se resolverá por

medio de recuento, el que deberá desahogarse de oficio.

4. Deben reformarse los Arts. 366 y 369 de la Ley Federal del Trabajo para establecer que, registrado un sindicato éste no podrá ser cancelado.

5. Que se adicione al Art. 371 de la Ley Laboral, que las resoluciones que adopten los trabajadores, deben realizarse mediante el voto directo, universal y secreto.

6. Se debe reformar el Art. 373 para hacer efectiva la obligación de la directiva de los sindicatos, debiendo ser obligatoria la rendición de cuentas por lo menos cada seis meses, agregando a tal norma que, para el caso de que se haga efectiva dicha omisión, se considerará equiparable al delito de fraude en contra de los trabajadores.

7. Se suprime la afiliación obligatoria por medio de los estatutos sindicales a los partidos políticos, entre otras reformas.

Dentro de la evolución del sindicalismo norteamericano hace más de cincuenta años, Sidney y Beatrice Webb definieron el sindicato como una "Asociación continua de asalariados con el propósito de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo". (8).

No es factible hacer aquí un recuento cronológico del desarrollo sindical de E.U., se necesitaría cientos de páginas para hacer justicia al tema.

Aquí solo se tratará de sacar unas cuantas conclusiones de la historia de los sindicatos norteamericanos.

(8). G. Reynolds Lloyd, Economía Laboral y Relaciones de Trabajo Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1964., P. 35.

Primero, el sindicato es una de las instituciones económicas más antiguas de los Estados Unidos más antigua, por ejemplo, que la sociedad anónima. Además, los primeros sindicatos de este país se parecían mucho a los actuales en sus objetivos generales.

Segundo, la asociación sindical ha tenido una continua tendencia ascendente que probablemente seguirá presentándose en el futuro.

Tercero, el crecimiento de la asociación sindical se ha logrado por medio de una penetración continua del sindicalismo en las nuevas industrias, ocupaciones y áreas geográficas. Hablando en términos generales, el sindicalismo se ha extendido de los trabajadores calificados a los semicalificados y a los no calificados, y finalmente a los oficinistas. Se ha extendido de las industrias artesanales de pequeña escala a las industrias de producción en masa. En años recientes, los sindicatos de los Estados del Norte y el Oeste han ampliado sus organizaciones hacia las áreas industriales del sur.

Cuarto, se ha operado una evolución continua en la estructura de la organización. La primera forma de organización fue el sindicato local de trabajadores en un oficio o industria particular. después vino el desarrollo de sindicatos locales en una ciudad particular; y más tarde siguieron los sindicatos nacionales que incluían a todos los locales de un mismo oficio o industria particular de la nación, y finalmente las federaciones de estos sindicatos nacionales como la AFL y el CIO.

Quinto, la importancia de los sindicatos industriales ha aumentado en comparación con la de los artesanales. Es necesario examinar las razones.

Con frecuencia la historia del sindicalismo en este país se coloca en el año de 1792, cuando los zapateros que trabajaban bajo las órdenes de un patrón (journeymen cordwainers), formaron un sindicato local en Filadelfia. Dentro del siguiente decenio se fundaron sindicatos de zapateros, carpinteros e impresores en Baltimore, Filadelfia, Boston, Nueva York y otras varias ciudades.

Un examen cuidadoso de las actividades de estos sindicatos locales, y una comparación de éstas con las de las sociedades artesanales anteriores nos lleva a concluir que eran un tipo nuevo de institución económica.

Razones del desarrollo de los sindicatos norteamericanos:

La aparición de asociaciones protectoras de jornaleros que en esencia eran sindicatos locales, alrededor de 1800, no puede trazarse a partir de una opresión especial del obrero en aquel tiempo. Por el contrario, en 1800 la mayoría de los obreros estaban en mejores condiciones que en 1780.

En los Estados Unidos como en la mayoría de los demás países industrializados, los trabajadores relativamente más calificados fueron los que primero se organizaron.

Hasta después de la Guerra Civil Norteamericana, casi todos los sindicatos del país eran sindicatos locales de trabajadores dedicados a un oficio e industria, y su alcance se limitada en gran parte a unas cuantas ciudades a lo largo de la costa del Atlántico. Estos primeros sindicatos eran notablemente modernos en cuanto a sus objetivos y sus métodos. Desde el principio, la regulación de los salarios fue su meta principal y la huelga su arma más importante. Es verdad que había muy poco que pu-

diera llamarse "negociaciones colectivas" durante este período. En sus comienzos, el sindicato únicamente decidía cuál era su precio, (es decir su tasa de salarios), y los miembros se comprometían a no trabajar por debajo de ese precio. Más tarde se hizo costumbre que un comité del sindicato visitara a cada patrono y le pidiera su adhesión a la tasa del sindicato.

El sindicato determinaba de manera unilateral la escala de salarios y los empresarios podían elegir entre aceptarla o no aceptarla. Cuando se enfrentaban a un empresario que no estaba de acuerdo, el delegado ambulante; que en un principio era trabajador sin sueldo pero que más tarde se convirtió en un funcionario pagado, iba de taller en taller para asegurarse de que todos los miembros del sindicato estaban ausentes. Primero se llamo a los rompehuelgas "ratas" y después "esquiraes". Los sindicatos locales del mismo oficio en ciudades diferentes intercambiaban listas de "esquiros" y acordaban no admitirlos como miembros. Esta actividad era casi el único contacto entre sindicatos locales en los primeros tiempos. Las huelgas se financiaban con cuotas de los miembros.

Otra medida que adoptaron los primeros sindicatos fue la de no trabajar con hombres que no pertenecieran al sindicato.

Estos sindicatos aunque pocos en número, eran lo suficientemente fuertes y agresivos para despertar inquietud entre los empresarios. Los argumentos antisindicales y las tácticas sindicales de la época tienen un aire sorprendentes de modernidad.

Ciento cincuenta años han producido pocos cambios en los temas tratados y los argumentos presentados por las dos partes.

El crecimiento del número de miembros sindicales ha sido intermitente. Los aumentos han ocurrido principalmente durante unos cuantos períodos de ocupación creciente: 1897-1904, 1916-1920, 1933-1937, 1940-1945 y 1950-1953. Las épocas de depresión generalmente han producido un descenso en el número de miembros. Las razones de estas fluctuaciones cíclicas son bastante obvias. Depresión generalmente significa presión por parte de los empresarios para reducir los salarios. Entonces el sindicato se enfrenta con una disyuntiva desagradable. Puede aceptar una reducción de salarios, en cuyo caso muchos trabajadores perderán el interés y dejarán de pertenecer a la unión o puede decidir ponerse en huelga contra la reducción de salarios en cuyo caso es muy posible que pierda. La depresión también acarrea desocupación. Los obreros desocupados no pueden seguir pagando las cuotas del sindicato; las condiciones opuestas prevalecen durante períodos de prosperidad. Los hombres están trabajando, tienen un interés práctico en pertenecer al sindicato, y tienen los medios para pagar las cuotas.

Ahora bien llevaré a cabo un análisis del sindicalismo estadounidense actual; todos sabemos que los sindicatos son la fuerza principal de los trabajadores en las sociedades capitalistas modernas.

Algunos economistas ven a los sindicatos como monopolios en el mercado de trabajo, cuyo impacto económico primario es elevar el salario de sus miembros a expensas de la fuerza laboral no organizada y del funcionamiento eficiente de la economía. Estos analistas hacen énfasis en los efectos adversos de las reglas de la productividad de los sindicatos, el desempleo en el sector organizado debido a los efectos de los salarios impuestos por los sindicatos, y el

consecuente aumento de trabajadores desempleados en el sector no sindicalista, los empresarios se quejan con frecuencia de las peticiones inflexibles y de las interrupciones del trabajo debido a los sindicatos, mientras que muchos críticos socialistas describen a los sindicatos como instituciones socialmente inconformes, elitistas, no democráticos y propensos al crimen.

Por otro lado, se encuentran quienes consideran que los sindicatos tienen efectos económicos y políticos benéficos. Los expertos en relaciones industriales han enfatizado sobre las formas en que las negociaciones colectivas pueden aumentar el desarrollo y la retención de especialistas, dar información de las asambleas a los obreros, mejorar la moral, los sindicalistas señalan que además de aumentar los salarios, los sindicatos dan a los trabajadores tanto protección contra decisiones arbitrarias de los empresarios, como una voz en el lugar de trabajo y en el ruedo político.

Sin embargo, durante los pasados veinticinco años, el punto de vista negativo de los sindicatos se ha vuelto crecientemente dominante. La imagen actual más difundida de los sindicatos estadounidenses, es de que son instituciones que velan por sus propios intereses a expensas del público.

La nueva imagen emergente de lo que los sindicatos hacen, tienen implicaciones importantes para la evaluación de los sindicatos por trabajadores y ejecutivos, y por el público en general.

El empleado sindicalizado promedio verá que los sindicatos generalmente "entregan sus dones" dando mayores salarios y beneficios, así como una voz en la mesa de negociaciones y en

el ruedo político, pero que estos dones tienen un costo social. Muchos trabajadores no sindicalizados reconocerán que debido a la amenaza de la sindicalización, sus salarios y condiciones de trabajo están mejor de lo que podrían haber estado, aunque generalmente no tan bien como estaría bajo un convenio colectivo, mientras que otros encontrarán que su posición económica es peor debido al sindicalismo. Los patrones de trabajadores sindicalizados verán que mientras el sindicalismo está asociado con una proporción baja de ganancia del capital, y con una flexibilidad empresarial, el grado en que un sindicato es un riesgo o un beneficio depende principalmente de cómo los empresarios responden a él. Los patrones no sindicalizados aprenderán que los beneficios de estar libre de sindicato generalmente exceden el costo por evitar el sindicato. Por último, el público, en general verá que en la esfera económica, los sindicatos reducen la desigualdad de los salarios y aumentarán la productividad industrial a menudo, mientras que en la esfera política, son una voz importante para algunos de nuestros grupos sociales más débiles y más vulnerables, así como para sus propios miembros.

El papel de los empresarios en lo que hacen los sindicatos:

Los dos aspectos del sindicalismo conducen al análisis fundamentalmente diferentes de lo que los sindicatos hace. En el análisis monopólico más usual en donde los sindicatos simplemente pueden elevar los salarios, están limitadas las respuestas de los empresarios. Pueden reducir empleos, sustituir capital por trabajo, o contratar trabajadores más hábiles para elevar la productividad.

En contraste, el aspecto de voz / respuesta dirige la atención a la po-

sibilidad de que el empresario pueda responder al sindicalismo en forma creativa que resulte benéfica socialmente. Este punto considera que el empresario es un simple mediador entre los intereses de los empleados, los accionistas y los consumidores.

Si el empresario usa el proceso de negociación colectiva para aprender y mejorar el funcionamiento del lugar de trabajo y el proceso de producción, el sindicalismo puede ser una ganancia significativa para la eficiencia de la empresa. Por otro lado, si el empresario responde negativamente a la negociación colectiva (o si los sindicatos le impiden que reaccione positivamente), el sindicalismo puede dañar significativamente la actuación de la empresa.

Las prácticas de las relaciones industriales y los éxitos económicos dependen de las políticas y acciones del empresario y del trabajador.

Continuando con el estudio y sus hallazgos de la distinción entre establecimientos y trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en E.U., se llegó a la conclusión, de que además de los efectos bien divulgados sobre los salarios, los sindicatos alteran casi cualquier otro aspecto medible de la operación en los lugares de trabajo, como el cambio hacia el aumento de la productividad, y la obtención de mayores utilidades y mayores paquetes de beneficios adicionales. La conducta de los trabajadores y las empresas y los resultados de las interacciones difieren substancialmente entre los sectores, organizados y los no organizados. Colocándolos en una balanza, los sindicatos parecen mejorar más que dañar al sistema económico y social.

A continuación hay un breve resumen de los hallazgos más importantes que subrayan esta conclusión:

1. Con respecto a los salarios, los sindicatos tienen un impacto substancialmente monopólico pero no existe un diferencial salarial único entre los sindicalizados y no sindicalizados.

2. Además de elevar salarios, los sindicatos alteran todo el paquete de compensación relativo a las prestaciones, particularmente en beneficios como pensiones y seguros de vida, lo que favorece a los trabajadores más antiguos. Estos cambios deben ser vistos en balance como una ganancia social.

3. La proclama de que los sindicatos aumentan la desigualdad salarial no es cierta. Es verdad que los sindicatos elevan los salarios de los obreros organizados en relación con los salarios de los no organizados, y por lo tanto aumenta el aspecto de desigualdad. Pero también elevan los salarios de los obreros en relación a los mejores salarios de los oficinistas, por tanto, reducen la desigualdad entre estos dos grupos. Más aún, adoptando políticas de pago que limitan el juicio empresarial en el establecimiento de salarios, reducen la desigualdad entre trabajadores en un mismo establecimiento y entre diferentes establecimientos.

4. Al proveer a los trabajadores de una voz en la determinación de reglas y condiciones de trabajo, en lugar de seguir procedimientos injustos y arbitrarios para apelar las decisiones de los supervisores y al negociar las cláusulas de antigüedad deseadas por los trabajadores, el sindicalismo reduce la probabilidad de que los trabajadores abandonen el empleo.

5. El sindicalismo altera la forma en que las empresas responden a las oscilaciones de la economía. En las bajas cíclicas, las empresas sindicalizadas hacen un mayor uso de los despidos temporales y menor de los

recortes salariales, que las empresas no sindicalizadas, mientras que en las alzas cíclicas, las empresas sindicalizadas recontratan relativamente más trabajadores y las no sindicalizadas tienden a contratar nuevos empleados.

6. Los lugares de trabajo sindicalizados operan bajo reglas más explícitas que en los lugares de trabajo no sindicalizados.

7. Algunos trabajadores no sindicalizados, principalmente los de grandes empresas que tratan de evitar los sindicatos a través de "relaciones laborales positivas", obtienen mayores salarios y mejores condiciones de trabajo como resultado de la existencia de los sindicatos obreros. El trabajador promedio empleado como obrero no sindicalizado, puede disfrutar de un ligero incremento en su bienestar, debido a las amenazas del sindicalismo que obliga a su empresa a ofrecer mejores salarios y condiciones de trabajo, pero el oficinista promedio no parece obtener ventajas substanciales por la existencia de sindicatos obreros.

8. Mientras los trabajadores sindicalizados están menos descosidos de dejar sus trabajos que los trabajadores no sindicalizados, los primeros a menudo reportan que están menos satisfechos con sus trabajos que los segundos. Los sindicalistas están especialmente insatisfechos con sus condiciones de trabajo, y sus relaciones con los supervisores. Una explicación es que los sindicatos unifican y potencia el descontento de los trabajadores a fin de presentar un caso fuerte y bien documentado en las negociaciones con el empresario.

9. El considerar a los sindicatos como opositores principales de la productividad es erróneo. En muchos sectores, los establecimientos sindicalizados son más productivos que

los no sindicalizados, mientras que sólo en unos pocos son menos productivos. La alta productividad se debe en parte, al bajo porcentaje de intercambio de personal bajo el sindicalismo, al mejoramiento de la labor administrativa en respuesta al reto sindical, y a las relaciones de cooperativismo en general, entre empleo - empresa al nivel de fabricación.

10. Los sindicatos han tenido éxitos combinados en la arena política. Los legisladores que representan distritos altamente sindicalizados o que reciben considerable ayuda sindical para sus campañas, tienden a apoyar metas políticas sindicales en el Congreso, pero los legisladores que representan distritos menos sindicalizados o que reciben más ayuda de grupos financieros, a menudo se oponen a las metas políticas de los sindicatos. En el área importante de la legislación laboral, los proyectos de ley a los que se ha opuesto el sindicato han sido promulgados mientras que los proyectos de ley favorecidos por los sindicatos han sido rechazados. En general, los sindicatos se las han ingeniado para conservar las leyes que aumentan los poderes monopólicos en sectores específicos, pero no han sido capaces de usar la ley para expandir su poder monopólico.

11. La imagen de los sindicatos como instituciones no democráticas regidas por jefes laborales corruptos, es un mito. La mayoría de los sindicatos son altamente democráticos, con miembros que tienen acceso a la maquinaria sindical de toma de decisiones, especialmente a nivel local.

12. El porcentaje de la fuerza de trabajo del sector privado estadounidense perteneciente al sindicato de obreros, ha declinado precipitadamente desde mediados de los años 50's. La disminución es debida principalmente al aumento intenso, de la

cantidad de sofisticación de las acciones de la compañía tanto legales como ilegales, destinadas a impedir la organización de los trabajadores y a una reducción de la actividad sindical organizada.

En cuanto al sindicalismo y el mercado laboral en general, ¿afecta el sindicalismo todo el funcionamiento del mercado laboral y por ende a todos los trabajadores, incluso aquellos en los marcos de menor sindicalización. No hemos subestimado de una manera muy seria, los efectos de derrame del sindicalismo?

La respuesta a estas interrogantes es "sí". El sindicalismo tal vez tenga efectos mucho más penetrantes en la economía, de lo que indican los análisis realizados. Es posible que los trabajadores en los sectores menos sindicalistas de la economía se beneficien con la sindicalización. También es posible que, debido a ella, pierdan.

En una economía con poco comercio exterior, los trabajadores en el sector no sindicalizado sería de esperarse que ganaran, si el sector no sindicalizado fuera más fuertemente intensivo de capital.

No es obvio que el sindicalismo reduce la producción? tal vez pero para evitar ese problema tendremos que crear soluciones tales como: Normas de producción más estrictas, mayor vigilancia sobre el desempeño del trabajador, costos de rotación laboral inferiores, trabajadores más experimentados y expertos, nuevos y mejores canales de comunicación entre trabajador y gerencia, políticas y prácticas de personal, sistemáticas y racionales, presiones de costo para mejorar la eficiencia; entre otras.

No es obvio que los lugares de trabajo sindicalizados son más productivos. El impacto del sindicalismo

laboral sobre la productividad, ha constituido uno de los mayores temas de controversia entre los analistas del sindicalismo. Durante más de siglo y medio, los economistas han venido debatiendo los efectos de combinaciones de trabajadores o el regateo colectivo, sobre la eficiencia de la empresas comerciales. En conclusión el nuevo trabajo sugiere que, en general, la productividad es más elevada en presencia del sindicalismo, de lo que es cuando éste se haya ausente.

Poder político del sindicato Mito o realidad? al igual que otros grupos de interés, el organismo laboral opera en la espera política al mismo tiempo que en el lugar de mercado económico, buscando, en su mejor medida posible, obtener resultados benéficos para sus agremiados y, según su propio punto de vista, para la sociedad en total. Muchos creen que el sindicalismo es algo así como una estación de energía política.

El trabajo organizado se encuentra entre ls fuerzas políticas más poderosas y activas en E.U.

No obstante, en la década de 1970, cuando el movimiento sindical hizo que la emisión de una enmienda que reforzara la puesta en vigor de la NLRA (Ley Nacional de Relaciones Laborales) y un proyecto de ley sobre la elección de posición común (que dió a los obreros de construcción en cualquier gremio, el derecho de declarar la huelga en lugares de construcción completos), se constituyeran ambos en una de las más grandes prioridades, ambas piezas de legislación salieron derrotadas. Las reformas a la Ley Laboral fue rechazada por el senado y la de elección de posición común, la aprobó el Congreso pero fue vetada por el Presidente Ford, que originalmente había convenido con sus estipulaciones.

Son los sindicatos tan poderosos en la palestra política como lo sugieren las citas anteriores o tan importantes como la Reforma a Ley Laboral y la elección de posición común. Han tenido los sindicatos mayor éxito por obtener una legislación de interés especial que fortalezca su poderoso monopolio o han tenido mayor éxito apoyando la legislación social, que beneficia a personas de ingresos bajos y a trabajadores en general.

Este análisis sugiere que, a pesar de toda la publicidad que han recibido algunos esfuerzos de cabildeo sindicales, los sindicatos han sido incapaces de obtener la legislación más importante para ellos como instituciones y para su poder de monopolio. Como casos de ejemplo, el último trozo importante de legislación para regular el regateo colectivo y el sindicalismo el proyecto de Ley Landrum - Griffin, entró en vigor en 1959 por sobre la vociferante oposición de los sindicatos, mientras que, como ya se hizo ver, el nuevo proyecto de ley de reforma laboral de 1977, favorecido vigorosamente por los sindicatos, no pudo ser aprobada por el congreso.

Y hablando de política donde tiene su importancia el poder político del sindicato?

Si se concede que los sindicatos influyen en las decisiones legislativas (y ejecutivas) es esa influencia mayor sobre tópicos que tienen relación con el aspecto monopolista de la institución o sobre aquellos que se relacionan con la faceta de voz?

Se han buscado la respuesta a estas interrogantes dividiendo los tópicos que aparecen en las catalogaciones en varias categorías, que abarcan desde la legislación laboral nacional (como la ley Taft - Hartley) hasta legislación más estrecha pertinente a los sindicatos (como los pro-

yectos de ley para alterar la Ley Davis - Bacon, que obliga a los contratistas federales a pagar las tazas de salario "prevalecientes" en su contratación y de este modo imponer las tasas sindicales en las industrias.

De cuando en cuando se han preparado varias piezas de legislación que afectan a estas industrias, algunas para fortalecer y otras para debilitar el poder sindical en el sector. La tasa de éxitos de los sindicatos estadounidenses es de alrededor de 55%. Por último, encontramos que los sindicatos tienen una proporción de logros de 58% con leyes que afectan a toda la mano de obra muy por arriba del promedio de éxito para la legislación laboral nacional pero inferior que los esfuerzos por preservar la potencia existente tanto política como económica de los sindicatos.

En suma, si bien a los sindicatos les gustaría que se aprobaran leyes que incrementen la fuerza de la unión, representan una proporción demasiado pequeña de la población y engendran considerable oposición de las empresas, para que tengan éxito. Por ninguna virtud propia, su principal éxito político es como voz de los trabajadores y los segmentos de menor ingreso de la sociedad, no como un grupo de interés especial que incrementa su propia posición.

Perspectiva histórica sobre la decadencia sindical estadounidense: El sindicalismo laboral norteamericano paulatinamente está viendo limitarse su influencia por cambios que destruyen la base sobre la cual está erigido. Es probable que cambios en la ley hayan afectado adversamente al sindicalismo.

La reciente decadencia de un tercio en la representación sindical de la fuerza laboral, es un serio tropiezo para el sindicalismo norteamericano,

mas no carece de precedente histórico en los años veintes los sindicatos norteamericanos también sufrieron serios tropeizos: tanto la participación sindical de la fuerza laboral como el número absoluto de agremiados, descendieron agudamente y las grandes uniones, como la de Trabajadores Mineros Unidos y los Trabajadores Internacionales de Vestidos de Dama, virtualmente desaparecieron. Luego, como en las décadas de 1970 - 1980, los sindicatos se enfrentaron a un ataque de dos filos por parte de la empresa: por un lado, estaban los esfuerzos para combatir el sindicalismo mediante buenas relaciones con sus empleados, sindicatos blancos o de compañía y planes de representación; por el otro, estaban la virulenta actividad antisindical de los llamados patronos de "taller norteamericano", muchos de los cuales contrataban rufianes, espías laborales, esquiroles, rompuhuelgas y demás, en su esfuerzo por combatir la organización. Para 1932, los sindicatos estaban tan débiles, que en la asamblea anual de la Asociación Económica Norteamericana, los economistas únicamente percibieron nieblas y una condena a muerte en su futuro.

Históricamente, los sindicatos raras veces han crecido a un ritmo moderado constante. En vez de ello, han avanzado espasmódicamente, a saltos súbitos, generalmente durante condiciones de mejoramiento subsecuentes a recesiones significativas y durante las dos guerras mundiales. Estos nuevos brotes se han visto acicateados por innovaciones organizacionales. En las décadas de 1930 y 1940, la nueva forma de organización fue el sindicato industrial.

En el reciente brote sindical dentro del sector público de Estados Unidos, están las asociaciones profesionales, como la Asociación de Enfermeras Profesionales, La Asociación de

Educación Nacional y la Asociación Norteamericana de Profesores Universitarios, junto con varias asociaciones de policía y bomberos y sindicatos como la Federación Norteamericana de Empleados Estatales, de Condado y municipales. Estos nuevos brotes también han venido emparejados con políticas gubernamentales favorables a la sindicalización. Si el sindicalismo ha de crecer en el futuro, la historia sugiere que ese crecimiento tendrá lugar súbitamente, entre grupos nuevos para el sindicalismo y dentro de un marco legal favorable a la organización colectiva de los trabajadores.

La evolución del movimiento obrero estadounidense y, por consiguiente, del sindicalismo de este país, no obstante ser más o menos coincidente, en el tiempo, con la de los grandes países de Europa, presenta características propias. En el obrerismo norteamericano, encontramos problemas que no se plantean en el europeo, porque a la formación de clases en Estados Unidos concurren preponderadamente elementos humanos de orígenes muy distintos.

Sin embargo, la historia del sindicalismo norteamericano sobre la cual tanto se ha escrito y publicado en los últimos tiempos sólo tiene relevancia a partir de la fundación de sus grandes federaciones: "La American Federation of Labour", creada en 1886, por Samuel Gompers, que la presidió hasta el año de 1924, y el Congress Of Industrial Organization.

En este mismo año, se aprueba la ley del 26 de Julio, que reconoce el derecho de existencia legal a las sociedades obreras que tengan entre sus fines el mejoramiento de vida de los trabajadores, horarios y salarios, entre otras condiciones de trabajo.

Posteriormente en Junio de 1947, el Congreso de Estados Unidos vota

la Ley Taft Hartley, a través de la cual se configura la responsabilidad civil y penal de los sindicatos y se refuerza la posición patronal prohibiéndose la clase shop, prohibiéndose las huelgas de simpatía, la retención por parte del patrono de la cuota sindical, salvo permiso por escrito del interesado y finalmente, se prohíbe, la huelga de empleados estatales.

Pero el hecho más importante de la vida sindical estadounidense es, sin embargo, "la unión de las dos asociaciones sindicales obreras en Diciembre de 1955 la American Federation of Labour y los del Congress of Industrial Organization en una sola organización".

La fusión de estas dos grandes centrales obreras trajo como consecuencia una cifra record en aquel entonces, de quince millones de trabajadores miembros, ejerciendo gran influencia en la vida política, económica y social de Estados Unidos. Por ello, "es el más impresionante movimiento asociativo, en la historia del hombre".

El movimiento sindical norteamericano nunca ha sufrido la falta de personalidades interesantes y espectaculares, para muchos la estrategia, habilidad y ambición de estos dirigentes explica, en gran parte, el desarrollo del sindicalismo.

Sin embargo, hay considerable diferencia entre los rasgos personales del dirigente sindical y local y del jefe del sindicato internacional. Si consideramos este grupo más reduciendo, podremos ver aspectos interesantes. La personalidad de John L. Lewis es naturalmente extraordinaria, y hace largo tiempo aprendió a poner en práctica el consejo de Charles de Gaulle a todos los que ambicionan el poder: el prestigio (del dirigente) requiere misterio, porque los hombres

veneran poco lo que conocen demasiado bien. Lewis defiende este procedimiento calificándolo de "conveniencia comercial" y con el simple acierto de que las elecciones cuestan tiempo y dinero y de que, después de todo, él es mejor juez de aptitudes que la masa de miembros ordinarios.

Según observa Fortune la última vez que Lewis encontró oposición, fue en 1944, cuando Ray Edmundson, funcionario que había nombrado, presentó una demanda para que se concediera autonomía en Illinois. Después de haber recusado Lewis su nombramiento, se le negó la admisión a la convención, basándose en que no había desempeñado ningún cargo en el sindicato, ni tampoco trabajaba como obrero en una mina.

En resumen, el dirigente de un sindicato nacional disfruta de prerrogativas y honores, pero no lo ponen a cubierto de críticas y de la soledad que acompaña al éxito. El dirigente sindical jamás puede descansar confiadamente; pues aún dentro de su propio campo, hay otros descosos de reemplazarlo.

4.2. Repercusión de la creación del Tratado de Libre Comercio con el Sindicato.

Antes de reflexionar sobre el rumbo que nos atañe en este capítulo, habría que hacer algunas consideraciones acerca del tipo de integración comercial que se pretende con la firma del convenio trilateral del TLC. Primero, es conveniente tener en consideración que desde principios de este siglo nuestra economía tiene una fuerte vinculación con la estadounidense, de tal forma que ni siquiera el proteccionismo, mostrado desde los cuarenta hasta el régimen de López Portillo pudieron contener la inversión extranjera. La firma del GATT en 1987, reflejaba abiertamente el rompi-

miento de las fronteras que impedían el flujo de capital y mercancías extranjeras al país. De tal manera que desde los ochentas México se ha visto incapacitado para colocar sus mercancías en el mercado internacional. Me refiero a nuevos productos, no a los que tradicionalmente ha exportado México, sobre todo a Estados Unidos (materias primas y alimentos).

Está condición es la que ha provocado el incremento de los niveles de desempleo y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios; es decir, que el mercado interno va perdiendo la poca capacidad para obtener los productos nacionales, de consumo duradero, que sin duda alguna los empresarios nacionales no van a poder colocar con un alto nivel de competitividad en el mercado estadounidense. Entonces surge la duda de cómo se va a propiciar concretamente que los niveles de vida de los asalariados de los mexicanos en una situación donde el desgaste de los sindicatos realmente representativos es un hecho concreto?

Aunque voceros del gobierno de Bush declaren que las posibilidades de recuperación económica dependen de la rapidez con que se firme el acuerdo trilateral, esto no quiere decir que está preocupado por el nivel de vida de los asalariados mexicanos. De hecho uno de los aspectos que presenta mayor problemática en la negociación para concretar la firma del tratado es precisamente la cuestión del flujo de la fuerza de trabajo. Es evidente que los estadounidenses no aspirarían a contratarse en México con el nivel de salario existente; donde con el mínimo sólo se está en posibilidad de adquirir el 75% de la canasta básica y los salarios generales han perdido el 50% de su poder adquisitivo. Lo que si es posible pensar es que si el TLC permite el libre flujo de la fuerza de trabajo

(calificada y no calificada), una buena parte del grueso ejército de reserva inundará el mercado estadounidense. Es decir, que la válvula que ha representado Estados Unidos para los desempleados mexicanos inyectaría, por ese medio, alivio a la fuerte crisis económica que atraviesa nuestro país.

Ese es el aspecto que está teniendo mayor peso en la oposición al Fast Track que el gobierno de Bush intentaba impulsar. Es evidente la preocupación de los sindicatos estadounidenses ante la posibilidad que el TLC permita el libre flujo de la fuerza de trabajo mexicana; la presión que acarrearía a su nivel salarial sería totalmente negativa pues presionarían a la baja. Esto refleja cómo ni en Estados Unidos todos los sectores sociales saldrán igualmente beneficiados. Seguramente si en el TLC Estados Unidos y Canadá se comprometieran a abrir fronteras para los trabajadores mexicanos, éstos tendrían la posibilidad de verse beneficiados por el acuerdo ante la adversa situación nacional. Si esto se diera, sin lugar a dudas los sectores comprometidos realmente con la nación apoyaríamos la decisión.

Para el gobierno salinista, el TLC representa la posibilidad de que México consolide y potencie la recuperación de la economía, para Estados Unidos, el acuerdo trilateral con Canadá, país con quien tiene ya un bilateral además de estar circunscritos en el GATT, y con nuestro país le abre la posibilidad de salir mejor librado en la confrontación de los nuevos bloques económicos; para Canadá es una posibilidad de revertir las desventajas que se derivaron del acuerdo comercial bilateral con Estados Unidos.

Si realmente existiera un verdadero interés por favorecer a las masas

trabajadoras se tendría que garantizar la negociación de la libre migración de nuestros trabajadores a Estados Unidos y Canadá. Al revisar los más elementales indicadores para ubicar las asimetrías entre los países firmantes, salta a la vista la desventaja de México en las negociaciones del TLC. Respecto a la población, además en el caso de los millones de dólares invertidos en salarios para 1990, tenemos que en Estados Unidos se destinan cuatro millones; en Canadá 473 mil y en México 151 mil. Esto si refleja en buena medida la capacidad del mercado interno que representa cada una de las economías de los países firmantes; sea entonces que E.U., representa el 88.6% aproximadamente, Canadá el 8.6% y México el 2.8% respecto al comercio exterior, es evidente que la asimetría desfavorece a México.

Ante una imposibilidad de la economía interna, donde también se contempla la participación del capital extranjero para asegurar las fuentes de empleo que demanda el incremento de la población, el TLC habría de garantizar sobre todo, si es que se pretende beneficiar al conjunto de la sociedad mexicana, la libre migración de mano de obra hacia E. U. Esa alternativa ha de plantearse ante la falta de compromiso de la tecnocracia y el empresariado nacional para generar empleos e incrementar los niveles de vida de los trabajadores; en conclusión la cuestión de la mano de obra mexicana es imprescindible que se incorpore a las negociaciones del TLC, si se pretende en el mediano plazo beneficiar a amplios sectores de nuestra sociedad. Si es así, bienvenido el nuevo convenio comercial.

El TLC, en si representa para México la posibilidad de modernizar su industria, pero representa también la reducción de plantillas de personal o cierre de plantillas de personal o el

cierre de empresas.

Con la modernización, sin duda alguna, los efectos más negativos recaerán sobre la clase trabajadora. Ante la insistencia de dirigentes de las organizaciones patronales que demandan la cancelación de derechos individuales y colectivos para hacer más atractiva, según ellos, la inversión extranjera, ante tales posiciones, a nuestro juicio las organizaciones de trabajadores tienen que asumir una actitud combativa basada en la unidad sindical para defender los siguientes derechos.

PRIMERO. La legislación laboral: a diferencia de otros países, México cuenta, con disposiciones constitucionales como las contenidas en el Art. 123, apartados "A" y "B", reglamentadas, entre otras, en la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley del Seguro Social y Ley del ISSSTE.

Además existen leyes estatales y de una abundante jurisprudencia. Si la Constitución General ha de ser modificada en materia laboral, deberá ser en el sentido de igualar derechos de los trabajadores del apartado "B" con los del apartado "A" ya que no es posible la existencia de trabajadores a los cuales, históricamente, les han limitado los derechos de asociación sindical, huelga y contratación colectiva.

SEGUNDO. Defender el modelo de organización vigente de las confederaciones, fortaleciendo los sindicatos nacionales por rama de actividad industrial, pues éstos representan alternativas de militancia y democracia sindical para la clase obrera, así como impulsar la formación de sindicatos profesionales ya que la modernización debe impulsar a los trabajadores para que mantenga la libertad de afiliarse al sindicato implica también terminar

con el sindicalismo de confrontación de principios de siglo y que los sindicatos asuman un nuevo papel como agentes en la productividad y en la capacitación.

De ahí la importancia del perfil del nuevo sindicalismo propuesto por el Presidente Carlos Salinas de Gortari en Mayo de 1990, ante la dirigencia obrera, para lograr lo anterior se creará un centro de estudios sobre los Sindicatos y la Modernización en México y el mundo, también propuesto por el Presidente de la República.

TERCERO. Respecto a la seguridad actual de la sociedad dos instituciones tienen el reconocimiento de los trabajadores por su contenido social: El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

En una entrevista con Rolando Cordera se le hizo una pregunta del TLC, a propósito del sindicalismo: "Qué implicaciones tiene que no haya fomento que opere a propósito de la capacitación laboral, en cuanto a las maquiladoras y al sindicalismo con que hoy contamos?"

Con respecto a los sindicatos, poco puedo decirte, dijo, son un cascarón lamentable, no se han planteado en serio el nuevo entorno económico con algunas excepciones: Hernández Juárez, los pilotos aviadores, qué sé yo, quizás algunas vertientes del Frente auténtico del trabajo, pero han pensado en nuevas maneras de organizar el trabajo productivo.

La flexibilidad supone que no puede haber estas enormes cargas explícitas en los contratos de trabajo que impiden reorganizaciones más o menos rápidas del proceso productivo y del trabajo dentro de él.

Ahí hay una agenda prácticamente no caminada para el movimiento obrero; lo que sería, sin embargo, el colmo del pesimismo es que el primer punto en la agenda del llamado movimiento obrero organizado es organizarse, como lo dijo recientemente Francisco Hernández Juárez; no sabe ese movimiento cuanta genta está organizada, ni cuántos sindicatos son realmente sindicatos que funcionan. Por ahí debemos empezar.

La lógica corporativa ha sido en buena medida una ilusión, lo que ha habido es una lógica gremialista de múltiples y pequeños sindicatos, organizados en torno a cacicazgos y junto a ellos unos cuantos grandes sindicatos vinculados a empresas estatales y se acabó. Ahí hay un serio problema de representación social, y eso sí es lamentable, no sólo para los trabajadores sino para el país, porque eso es una bomba de tiempo. Eso puede dar lugar, en efecto a una fácil administración salarial como la que hemos tenido hasta la fecha, consistente con los planes de estabilización y, desde luego, con las ganancias del capital. Pero también podemos tener un escenario de sindicalización salvaje, de guerra sindical empresa por empresa, tipo inglés, que impida que el movimiento obrero organizado funcione como una fuerza modernizadora y democratizadora de la sociedad.

Pero no será que lo que perviva de una lógica corporativa sea un obstáculo? Según tu parecer, ha sido más el mercado que el control sobre los sindicatos lo que ha influido en los salarios, porque está afirmación? Porque los sindicatos son muy débiles; porque al final de cuentas tienen una porción relativamente pequeña de la población trabajadora organizada. Porque lo que se trata es de tener bien regimentados los grandes sindi-

catos, y hasta la fecha a los sindicatos públicos (9).

El Tratado de Libre Comercio es mucho más que un tema de moda, se trata de una parte fundamental de los acelerados cambios que está viviendo el país e incluso el mundo entero. En materia laboral, puedo decir segura que para los mexicanos se trata de una de las transformaciones más importantes de nuestra historia, estoy hablando de una metamorfosis que va a afectar drásticamente a las empresas, pero no solo a ellas, también al mismo gobierno y a la sociedad en su conjunto.

Como empresarios, como empleados y obreros, como políticos y consumidores, nos conviene entender que cambios se están gestando bajo nuestros pies y de que manera nos van a afectar para así adaptarnos a ellos de la mejor manera posible y en vez de ser arrastrados por los mismos, aprovechar las enormes ventajas que nos pueden brindar.

La información abunda, pero de tal manera que muchas veces nos sentimos materialmente ahogados, sin permitirnos ver de manera clara y sencilla qué es lo que nos habrá de significar a corto, mediano y largo plazo el tan llevado y traído tratado.

Dentro de la política laboral nuestro país ha perseguido por mucho tiempo fines más políticos que laborales, ya que mientras por un lado presiona a los empresarios y acoge a los obreros, por el otro a quien realmente ha beneficiado es a los grandes líderes sindicales y al sistema.

(9). MONTOYA Alejandro Revista NEXOS, No. 165, México 1992.

Como es sabido, el sindicalismo oficial y aquellas grandes centrales ligadas al Sector Público, ha jugado un importante papel como medios de control político y con ello han reforzado al sistema durante más de medio siglo. Sin embargo hemos visto con trizteza la corrupción tan grande que existe de ahí que tengamos una larga lista de líderes de obreros que se han mantenido y se mantienen durante diez, veinte, treinta y hasta cincuenta años, manejando un enorme poder, a millones de obreros y cientos de miles de millones de pesos, que muchas veces gran parte del dinero lo reparten entre sus allegados y amigos. A los inversionistas extranjeros no les resulta muy convincente un sistema en el que los líderes de obreros manejan tal cantidad de poder, para los mexicanos ha sido y es una espada de Damocles que de vez en cuando cae sobre sus cabezas y para los obreros entre otras cosas, una negociación contra su libertad y derechos y en no pocos casos una fuente de abusos y corrupción.

Es necesario flexibilizar la política obrera eliminando las eternas reelecciones, los monopolios regionales o sectoriales, dándole al empleado plena libertad para que se sindicalice con una u otra organización o si lo desea, se mantenga al margen de los mismos sin que por ello ponga en riesgo su trabajo.

A principios del mes de Agosto del año de 1992 el Presidente Carlos Salinas de Gortari nos explicó que es el Tratado de Libre Comercio y qué retos y ventajas nos traerá.

Explicó que sobre todo el Tratado significa más empleo y mejor pagado para los mexicanos. Esto es lo fundamental y así, porque vendrán más capitales, más inversión, que quiere decir más oportunidades de empleo aquí, en nuestro país, para nuestros

compatriotas.

Sin embargo, no vemos nada relativo a los sindicatos a pesar de que el Congreso del Trabajo señale que el sindicato Mexicano está preparado para la entrada del TLC, mientras siguen los conflictos sindicales tal como veremos a continuación:

Pues las autoridades laborales han fracasado en sus intereses e intentos por conciliar a los dos dirigentes que se disputan el poder del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen de México (SITIAVW), para evitar que la firma alemana dé por terminadas las relaciones colectivas de trabajo con casi quince mil obreros.

Héctor Barba, Asesor Jurídico del (SITIAVW), opinó, que la actitud intransigente patronal trabó toda solución al conflicto, por lo que ahora las cosas vienen muy en serio. Advirtió que si el fallo del laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), es a favor de la empresa, los trabajadores recurrirán al amparo ante el Supremo Tribunal de Justicia.

Francisco Soroa, Director de Relaciones Públicas de la VW, dijo que si el laudo es favorable a la empresa ésta esperará un sindicato que respete las reglas del juego y tenga el liderazgo y estatutos que respondan a las necesidades de la compañía, pues sería una lástima que fuera cerrada o se limitara a la fabricación de motores.

VW de México siempre ha mantenido una relación cordial con representantes sindicales y trabajadores, sin embargo, por el momento no tenemos la certeza de quiénes son los representantes de nuestros trabajadores, y esa precisamente es una de las causas por la que la empresa decidió terminar el contrato colectivo.

Jesús Valencia, el líder del grupo opositor a la actual dirigencia sindical, negó que detrás de su movimiento se encuentre algún partido político o que se trate de alguna venganza política o personal contra Gaspar Bueno.

Sin embargo, John J. Heberle, Director del Departamento de Desarrollo Económico y Social del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre, reconoció que ellos brindan ayuda económica a los movimientos sindicales de toda América Latina que intentan mejorar ciertos elementos de la fuerza laboral en sus países y por lo cual son considerados "disidentes". Así que ante estos hechos yo doy la razón a quienes no han hecho ninguna mención de los sindicatos dentro del TLC, por tanto conflicto que hay pero esto quiere decir que algo se debe hacer.

Estamos conscientes que siempre ha existido la huelga como forma de defensa de los trabajadores ante las arbitrariedades de los patrones, sin embargo tal vez por ello con la creación del TLC, haya más problemas pues los trabajadores y empresarios del ramo coinciden en afirmar que "en la actualidad la industria textil nacional y, por supuesto, la de la región, está pasando por una de las crisis más terribles de su historia". Y aunque algunos dueños de fábricas ven pese a todo el futuro con algo de optimismo hace la realidad decir a los obreros que el TLC "será la puntilla" de una actividad que hace unos años fue orgullo para el país".

Los problemas de la Empresa ATOYAC textil (por mencionar una), que ha sido estratégica para la estabilidad y el desarrollo económico y social de las tres entidades, se derivan según los propios empresarios, de las prácticas desleales de comercio provocadas por la "violenta" apertura

comercial permitida por el gobierno," lo que ha ocasionado una dramática baja de nuestras ventas y, por consecuencia, la reducción de turnos y jornadas de trabajo".

El peor ejemplo de esto son, de acuerdo con el industrial Alejandro Cuottolenc Villar, las 159 fábricas textiles que han cerrado en Puebla de 1988 a la fecha y el futuro incierto que existe para muchas otras.

Pero lo más relevador de la industria textil, incluida por México en el TLC, para competir con la de EU, y Canadá, es la huelga que desde el 8 de julio pasado de 1992, dediciaron iniciar más de 22,000 trabajadores de 365 empresas del ramo del algodón, cuya demanda de casi 20% de aumento entre salarios y prestaciones, sólo ha tenido como respouesta el ofrecimiento empresarial del 10%, en conjunto.

A los 37 días del movimeinto huelguístico, el viernes 14 de Agosto de 1992, no había signos de arreglo. No obstante en un recorrido por las tres entidades, se comprobó que en muchas de las fábricas del paro de labores solo es simulado, pues aunque se ha puesto la bandera roja y negra, en ellas hay grupos de obreros laborando. El "esquirolaje" se da en los sindicatos de la CTM, la CROC y la CROM, principalmente aunque unos y otros se acusan de ejercerlo y a pesar de que su central, el Congreso del trabajo, ha convocado a movilizaciones y hasta a "huelgas de solidaridad" en apoyo a la lucha contra lo que se ha llamado una "embestida empresarial".

En realidad es poco lo que se puede decir sobre el TLC, a partir de la conclusión de las negociaciones. Aún cuando la infinita ingnorancia de los empresarios y observadores locales no lo reconozca, en estos asuntos todo está en los detalles.

Sin embargo, existen varios puntos que el gobierno mexicano nunca ocultó, pero que trató que pasara desapercibido en México como es el caso de la cuestión laboral llamada "agenda social", donde los trabajadores mexicanos quedarán igual de indefensos, reprimidos y sometidos que antes del acuerdo. Por su parte los trabajadores norteamericanos tendrán que seguir viendo como sus colegas al sur de la frontera, a productividad igual - como en la industria automotriz, por ejemplo - ganan veinte veces menos por el mismo trabajo. De nuevo, si antes de la conclusión de las negociaciones se podía condicionar el apoyo al Tratado a la conclusión de la agenda social, ahora ya no: no hubo tal.

A continuación y a propósito de lo expuesto con anterioridad llevaré a cabo una comparación de la Ley Federal del Trabajo Mexicana con las Leyes Laborales Americanas en ciertos aspectos que afectan la competitividad.

La legislación laboral norteamericana vigente está basada en 4 textos básicos de leyes federales:

1. MORRIS - LA GUARDIA ACT.(1932): Esta ley retiró de las cortes federales la facultad de impedir la actividad sindical, salvo el caso de fraude o violencia.

2. NATIONAL LABOR RELATIONS ACT. (1935): Esta legislación tradujo la política nacional de propiciar la negociación colectiva dentro de las relaciones laborales. La NLRA se refiere primordialmente a la etapa organizativa de los sindicatos y trata casi exclusivamente de limitar las prácticas laborales desleales de parte de los patrones.

3. LABOR MANAGEMENT RELATIONS ACT. OF 1947 (TAFT-HARTLEY ACT): Esta ley pretende equilibrar las obli-

gacionees entre los patrones y los sindicatos mediante la restricción de las prácticas laborales desleales tanto de los sindicatos como de los patrones, y por medio de alternativas de la negociación colectiva (arbitrajes, medidas de emergencia, etc.), cuando la salud y la seguridad pública se vean seriamente afectadas.

4. LABOR MANAGEMENT REPORTING AND DISCLOSURE ACT. OF 1959 (LANDRUM GRIFFIN ACT.): Ley promulgada como reacción ante la corrupción sindical descubierta en los años 50, mediante la cual se impone cierta regulación a los asuntos internos de los sindicatos y el establecimiento de una "carta de derechos" para los miembros de las organizaciones sindicales.

Adicionalmente a los citados 4 textos básicos se regulan las relaciones colectivas de trabajo, mediante leyes aplicables a las relaciones individuales de trabajo:

1. FAIR LABOR STANDARDS ACT. OF 1938: Esta ley establece salarios mínimos, pago de tiempo extra, igualdad de pagos, así como otros estándares para proteger el trabajo infantil.

2. EQUAL PAY ACT. OF 1963 AND THE CIVIL RIGHTS ACT OF 1964: Estas leyes establecen la prohibición de discriminación al emplear o despedir a los trabajadores o al remunerarlos y fijar sus condiciones de empleo.

3. AGE DISCRIMINATION: IN EMPLOYMENT ACT. OF 1967: Protege contra la discriminación a los trabajadores de 40 años o más.

4. OCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT OF 1970: Exige a los empleadores proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables.

5. TRADE ACT OF 1974: Proporciona asistencia a los empleadores proporcionando condiciones de trabajo, y además proporciona asistencia a las compañías y comunidades lesionadas por la competencia extranjera.

6. FULL EMPLOYMENT AND BALANCED GROWTH ACT. OF 1978 (HUMPHREY - HAWKINS ACT.): Establece metas nacionales económicas para el empleo y desempleo, estabilidad de precios y presupuesto federal balanceado.

La legislación laboral mexicana la constituye fundamentalmente la LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 con sus 21 conjuntos de reformas, así como los 67 Convenios de la OIT ratificados por nuestro país. Cabe recordar que los EUA solo han ratificado 9 convenios de la OIT.

Además dentro del derecho mexicano, se encuentran las disposiciones que regulan el Seguro Social, Infonavit, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, el Reglamento del Trabajo de las instituciones de Crédito, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, entre las más importantes.

a). Flexibilidad en la administración de los recursos humanos.

1. Contratación individual libre. La legislación mexicana en su artículo 395 dispone que "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante", en cambio la legislación americana prohíbe expresamente en la Taft-Hartley Act. la cláusula de exclusión que requiere ser miembro del sindicato contratante antes de que el patrón contrate al trabajador. Este convenio se conoce en EUA como negociación cerrada

(Closed Shop) y se considera ilegal.

2. Permanencia de acuerdo a las necesidades de la producción. La legislación mexicana, bajo el principio de la estabilidad en el empleo, restringe la flexibilidad administrativa de las plantillas de personal, obligando a las empresas a obtener previamente a la suspensión o reducción de los trabajos, la autorización de las juntas de Conciliación y Arbitraje de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. (Art. 429, Fracc. II y Art. 435, Fracc. III de la LFT).

En cambio, la jurisprudencia americana admite claramente el derecho del patrón para abolir puestos de trabajo de acuerdo con los cambios en las condiciones económicas generales y del negocio.

3. Movilidad horizontal o reacomodos a discreción de la Empresa y ascensos por capacidad.

b). Organización y facultades de los sindicatos:

Las disposiciones jurídicas americanas combaten la corrupción sindical mediante la Landrum - Griffin Act. La legislación mexicana no contempla medidas semejantes con igual detalle ni variedad.

c). Huelgas y procedimientos laborales:

La huelga dentro del derecho americano consiste únicamente en la ausencia del trabajo de quienes quieren holgar, pudiendo el patrón contratar suplentes para reemplazar a los huelguistas, a quienes les está prohibido poner banderas y otros obstáculos que impidan el acceso a la fuente de trabajo.

En México, lamentablemente, la huelga estallada implica la suspensión temporal de las actividades productivas, forzando al efecto a los trabajadores que no desean holgar; situación que se ve agravada por el nefasto principio del recuento "Post Factum".

Propuesta del sector empresarial para la adecuación de la legislación laboral mexicana para hacer más competitivo a nuestro sector.

a). Orientar la nueva legislación hacia la calidad, la productividad y la conciencia de los mexicanos sobre el valor que tiene el trabajo productivo

b). Pugnar por una mayor responsabilidad en cuanto a derechos y obligaciones de todas las partes que intervienen en la relación laboral.

c). Dotar al texto de la LFT de una mayor flexibilidad en cuanto a la normatividad de las relaciones de trabajo, partiendo del principio de que la dignidad del hombre y los "derechos humanos" deben ser respetados por encima de cualquier otro precepto.

d). Concientizar a trabajadores y empresarios, que la situación que vive nuestro país y su entorno internacional, nos obligan a cambiar de cultura en todos los niveles.

e). Procurar que en la administración de las relaciones laborales, la intervención gubernamental sea mínima.

f). Hacer que la LFT considere en su contexto y operacionalidad, el hecho de que la mayor parte de las empresas de México son pequeñas y medianas, reconociendo por lo tanto, que el régimen jurídico debe estar acorde de las posibilidades del generador de fuentes de trabajo.

Dentro de la legislación mexicana se contempla una clasificación de los sindicatos como veremos a continuación y que es importante tener en cuenta:

El sindicalismo nace, como un instrumento de lucha frente al empresario. En ese sentido no podría concebirse una organización sindical vinculada a un empresario en relación de dependencia.

En el mundo preocupado por estos temas se suele hacer una clasificación cromática de los sindicatos en razón de su actitud frente a los empresarios. Si se trata de sindicatos combativos, se les califica de "rojos", independientemente de su filiación política. Si, por el contrario, son blandos y consecuentes sus dirigentes con los intereses patronales, el sindicato será amarillo o blanco, en este sitio donde quedaría el sindicalismo mexicano en la actualidad?

Nuestra Constitución, desde el texto original del Art. 123 intenta defender a los trabajadores de los actos patronales contrarios a las actividades sindicales. En la Fracc. XXII se protege a los trabajadores en contra de los despidos "por haber ingresado a una asociación o sindicato". A su vez en el Art. 133 LFT se prohíbe a los patronos "Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato".

No obstante, es un hecho la proliferación de sindicatos blancos y de los contratos colectivos de trabajo de protección firmados con el Comité Ejecutivo de un sindicato industrial ajeno a los trabajadores e, inclusive, sin conocimientos de éstos.

En una conferencia que dió el Dr. Nestor de Buen Lozano en la Universidad Lasallista Benavente el 2 de Junio de 1991, con respecto al Tra-

tado de Libre Comercio y el derecho del trabajo señaló lo siguiente:

"Los sindicatos norteamericanos se oponen a la puesta en vigor del Tratado. Sin embargo, se aumentarán las exportaciones solicitando más mano de obra. Por otro lado en lo referente a la huelga en EU, no suspenden el trabajo y el patrón no está obligando a reintegrar al trabajador a sus labores, ni le pagan vacaciones, aguinaldo o indemnización alguna, cosa que si se da aquí en México".

Por último, el grupo de trabajo de la Comisión de Comercio Internacional Norteamericano (USITC) sintetiza del siguiente modo las desventajas para E.U. con la firma del TLC.

Pérdida de empleos no calificados ante la ubicación en México de los procesos de trabajo intensivos en mano de obra de las empresas estadounidenses.

Las ramas y sectores más afectados por este proceso serían los productos de autopartes, juguetes, ropa, verdura.

Se prevé una mayor concentración de su ingreso al alinearse los puestos de trabajo no calificados y verse con ello beneficiados los empresarios norteamericanos por los bajos costos y salarios en México.

En contraste, la oposición más fuerte a la firma del Tratado proviene de las organizaciones sindicales, que temen la pérdida de empleos en EU y la caída de los salarios reales.

4.3. Problemática Jurídica del Sindicato por el Tratado.

Dentro del proceso formal de negociaciones entre México, Canadá y Estados Unidos hay que tener presente que se trata ante todo y esen-

cialmente de la negociación de un tratado internacional, y como tal, todo el proceso para su elaboración debe basarse en primer lugar, en los preceptos constitucionales y en otras leyes internas de cada uno de los tres países involucrados. En segundo lugar, los términos de los acuerdos que las partes lleguen a adoptar deberán, igualmente, ubicarse en el contexto jurídico de las disposiciones que sobre los tratados establecen diversos acuerdos internacionales, como la Carta de las Naciones Unidas, La Carta de la OEA y la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, instrumentos de los que son parte los tres negociadores. En este caso particular y por tratarse de un acuerdo comercial, también entran en juego otro tipo de disposiciones como el documento constitutivo del GATT y en aquellos otros de carácter multilateral y bilateral de los cuales forman parte México, Canadá, y los Estados Unidos.

En especial las disposiciones jurídicas internas en la inmensa mayoría de los textos constitucionales al menos de aquellos basados en la tradición constitucional occidental se delimitan las facultades que tanto el Poder Ejecutivo como el Legislativo tienen para negociar, aprobar y ratificar los tratados internacionales.

En México, los preceptos constitucionales básicos se encuentran consagrados en el Art. 89, Inciso X, en donde se otorga al Ejecutivo Federal la facultad de dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados con las potencias extranejeras, y se señala como único requisito o limitante a esta facultad el que el texto negociado sea, al final, sometido a la aprobación del Poder Legislativo.

En resumen, vemos claramente que a México nuestra Carta Magna es sumamente precisa al señalar que co-

responde al Presidente de la República conducir las negociaciones para celebrar tratados internacionales y que la facultad del Senado de la República es revisar, estudiar, etc.; el texto negociado para determinar si lo aprueba o no.

En los Estados Unidos, el panorama se antoja más complicado, en primer lugar encontramos que el documento fundamental de este país fue redactado en el siglo XVIII y su formato siguiendo la tradición de la Carta Magna y de otros documentos del derecho anglosajón, es muy breve, lo anterior hace que el texto a diferencia del mexicano, sea más genérico, en segundo lugar, en el texto de la Constitución Norteamericana se percibe en todo momento la intención de los constituyentes de establecer un equilibrio y del Legislativo, lo que hace que, en una u otra forma, ambos compartan la mayoría de dichas facultades.

En los aspectos no formales la necesidad de que se efectuaran los trámites mencionados y de que se cumplieran los plazos establecidos por la ley comercial de los Estados Unidos vino a implicar el que, mucho antes de que se iniciaran las negociaciones propiamente dichas con México, tuviera lugar a un largo y complicado debate en el seno del Congreso norteamericano sobre el Tratado. Este debate abarcó desde los temas relativos a la política comercial del país, al papel de los Estados Unidos en el sistema comercial mundial, hasta las implicaciones del Tratado de Libre Comercio con Canadá y, necesariamente, los pros y contras del Tratado con México. Sin embargo a estos aspectos formales y no formales prevalece la oposición al TLC; hablar de la "oposición" al Tratado de Libre Comercio con México o de Norteamérica como si fuera un grupo estructurado, con cohesión y motivado por

causas y fines comunes, es totalmente incorrecto. La oposición que surgió a través del debate y durante el proceso de votación para el festtrack, fue un fenómeno natural e inherente al funcionamiento del sistema político norteamericano.

Otros más manifestaron su oposición partiendo de consideraciones no comerciales ni económicas, sino de lo que los opositores han venido a llamar la "Social Charter" o el aspecto social del Tratado, que sostiene debe ser considerado paralelamente a aquellos temas. Dicha carta social que no existe como un documento estructurado, sino como una serie de ideas y preocupaciones se compone de consideraciones relativas o problemas de tipo laboral, al narcotráfico, al respeto a los derechos humanos, etc.

Cabe apuntar que, en efecto, hay quienes legítimamente han manifestado su oposición por tener la convicción de que esos otros temas son parte de la problemática que debe abarcar el proyecto del tratado, pero también es evidente que dichos temas han sido tomados por diversos intereses como pretexto disfrazado para oponerse al mismo. La explicación de lo anterior es sencilla: un tratado de esta naturaleza será sumamente benéfico tanto para los Estados Unidos como para Canadá y México, y quienes se oponen a ello por estimar que sus intereses serán afectados, han tenido que recurrir a planteamientos distintos de los económicos, pues no les ha sido posible encontrar argumentación válida de este terreno.

El Congreso norteamericano no es más que el foro en el cual los diversos intereses regionales, estatales, de grupos e individuales acuden a expresarse, y la oposición que se ha registrado por parte de algunos legisladores proviene de grupos de presión, de organizaciones económicas

y sindicales, que temen ser perjudicados por este proyecto.

Al iniciarse el año pasado todas estas presiones en el Congreso motivaron que el residente del Comité de Finanzas del Senado, Lloy Bentsen, y el del Comité de medios y arbitrios de la Cámara Baja, por un lado, y el líder de la mayoría democrática de esta última por otro, dirigieran cartas a la Casa Blanca transmitiendo al Presidente la inquietud existente en torno a los temas no comerciales. A través de éstas pedían que el Presidente les informara en qué forma la administración republicana se proponía abordar esas preocupaciones.

La carta de los dos congresistas primeramente señalados habla de preocupaciones en materia de medio ambiente, salud, y derechos en general de los trabajadores, así como de la movilidad de los trabajadores y a la situación de los derechos humanos en México.

El Presidente Bush contestó ambas misivas el Primero de Mayo último y les envió a sus autores una serie de documentos en los cuales el Ejecutivo aborda las principales preocupaciones expresadas por el Congreso, al tiempo que les informaba sobre la forma en que esos temas serían enfocados por el Ejecutivo y sobre lo que al respecto ya se había hecho entre México y los Estados Unidos, a fin de buscar soluciones a esos problemas. Así mismo, daba respuesta a otras preocupaciones de los demócratas, tales como la ampliación del programa existente para ayudar a los trabajadores que resulten desplazados como consecuencia de la apertura comercial.

Debe tenerse en mente que al igual que en cualquier otro tipo de Tratado Internacional, su elaboración se basa en concesiones recíprocas y equitativas, del acuerdo con el in-

terés nacional de cada país. Esto necesariamente implica que habrá sectores en cada una de las tres naciones que serán afectados, pero ello en beneficio del interés nacional. Pretender que los intereses sectoriales se impongan al beneficio colectivo sería un error histórico con consecuencias sumamente negativas para el futuro de los tres países involucrados.

Sin embargo yo considero que si es un problema la situación que tendrán los trabajadores mexicanos, y los sindicatos con la creación de este tratado, pues invariablemente se sabe que los trabajadores necesitan un apoyo un respaldo jurídicamente establecido para cuando surjan conflictos laborales, independientemente de que aquí en México, exista la JUNTA FEDERAL Y LOCAL (Según sea el caso), DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, en este punto último es en lo que radica precisamente mi propuesta, la cual daré a conocer con más detalle en el punto siguiente del presente trabajo de Investigación Profesional.

CONCLUSIONES.

1. Primero que nada yo concluyo que una vez que se llevó a cabo un análisis largo y profundo sobre la historia de la Sindicalización Nacional y que vimos sus altibajos a través de la historia, es conveniente darle en este momento más valor al conjunto de principios que rigen a un sindicato en general de las cuales el principio más importante es la protección en todo momento del trabajador.

2. Por otro lado la Ley Federal del Trabajo, en su artículo. 357, reconoce el derecho que tienen los trabajadores para formar sindicatos, y a éstos para formar federaciones y confederaciones (Art. 381). Para ello la propia ley señala una serie de modalidades y requisitos, a los cuales tendrán que ajustarse para su registro y funcionamiento: siendo finalmente otorgado o negado su registro por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las juntas locales de Conciliación y Arbitraje. Este es, desde luego, un mecanismo de control que ejerce el Estado sobre la organización de los trabajadores a través del orden jurídico.

3. Además es necesario hacer notar que la ley no obliga a los sindicatos a que se adhieran a una federación o confederación en particular, no así en el caso de los sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado.

4. Tampoco existe federación o confederación única reconocida por el Estado que se agrupe a los sindicatos existentes, más bien este control se ejerce a través de mecanismos informales, y es precisamente esto lo que yo propongo pues ya existen antecedentes de un Sindicato Nacional de Trabajadores que fue creado el 12 de Octubre de 1979, en el gimnasio de Juan de la Barrera en la Ciudad de México donde 33 sindicatos de diver-

sas universidades del país se fusionaban para dar paso a una nueva organización nacional. El SURTU era el resultado de un vigoroso y acelerado proceso de organización de los trabajadores de los centros de educación superior que en la década de los setentas había construido sindicatos en casi todas las universidades del país; es así como yo propongo que se constituya una especie de Sindicato Unificado como el SUNTU donde se encuentran fusionadas las empresas intervinientes en el TLC, en Pro de sus trabajadores.

5. Por último y como criterio general sugiero que el Tratado de Libre Comercio no se ocupe de regular aspectos laborales, ya que el Trabajo "no es artículo de comercio", exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta, (Art. 3 de la LFT). Conforme a esta disposición solo podría referirse el Tratado a la protección de estas libertades, pactando que los sindicatos extranjeros no intervendrán en la vida sindical de nuestro país, ni disputarán la titularidad de los contratos colectivos celebrados en territorio nacional. Sin embargo, si ya existiera en el TLC algún punto de referencia al ramo laboral, entonces espero que en lo que respecta al Sindicalismo mexicano se tomen las medidas necesarias para recobrar los anhelos de aquellas personas que en un momento vieron por la necesidad de los obreros y su hombre de justicia y de tener un lugar decente en la sociedad, esas personas de las que hablo son las que en su momento crearon el movimiento sindical.

BIBLIOGRAFIA.

A). LIBROS.

1. BARCELOR Victor Manuel, La Empresa Multinacional en Países del Tercer Mundo, Edit. Sría. de Relaciones Exteriores, México. D.F. 1975
2. BASCOR Antonio, KYBAL Milic, Recursos Nacionales de Inversión en América Latina, Edit. Cemila, 1971.
3. CASTAÑEDA Jorge, KAPLAN Marcos, Derecho Económico. Internacional, Edit. Fondo de Cultura Económica.
4. CAVAZOS Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Edit. Miembro de la Cámara Nal. de la Industria Editorial, Primera Edición, Enero 1982, México.
5. De la CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A. Quinta Edición, México, 1989.
6. DE PINA Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Edit. Porrúa, S.A., Decimocuarta Edición, México, 1986.
7. G. Reynolds Lloyd, Economía Laboral y Relaciones de Trabajo, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, D.F., 1964.
8. GUERRERO Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S. A., México, D.F., 1960.
9. L. Urguidi Victor, THORP Rose Mary, América Latina en la Economía Internacional, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, D.F., 1973.
10. MASON Edgard, Luz y Sombra del Tratado de Libre Comercio Edit. Posada, México, D.F. 1991.

11. NEUHAUS Rolf, Secretariados Profesionales Internacionales, Edit. Fundación Friedrish Ebert, Bonn 2 República Federal Alemana, 1983.
12. PEREZ NIETO Castro Leonel, Derecho Internacional y Privado, Edit. HARLA, Cuarta Edición, México, D.F. 1989.
13. SEARA Vazquez Modesto. Derecho Internacional Público, Edit. Porrúa, S. A., Quinta Edición, México, 1986.
14. SEPULVEDA Bernardo, CHUMACERO Antonio, La Inversión Extranjera en México, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, D. F., 1973.
15. SORENSEN Max, Manual de Derecho Internacional Público Edit. Fondo de Cultura Económica, México, D.F., 1968.
16. SULTAN Paul, Economía Política del Trabajo, Edit. Trillas, México, D.F., 1964.
17. WALDHEIM Kurt, y FONTAINE André, Justicia Económica Internacional, Edit. Fondo de Cultura Económica.
18. WEINTRAUB Sidney, Libre Comercio entre México y E.U.A., Edit. EDA MEX, México, 1987.
19. WITKER Jorge, y JARAMILLO Gerardo, El Régimen Jurídico del Comercio Exterior de México, del GATT al Tratado Trilateral, UNAM, México, 1991.
20. ZAMORA Emilio, El Movimiento Obrero mexicano en el Sur de Texas, SEP., México, D.F., 1985.
21. ZORRILLA Santiago, Aspectos Socioeconómicos de la Problemática en México, Edit. LIMUSA, México, D.F. 1984.

B). REVISTAS.

22. REVISTA DE COMERCIO EXTERIOR.

23. REVISTA EXPANSION., Hemeroteca del Tecnológico de Celaya.

24. REVISTA NEXOS 165, Hemeroteca del Tecnológico de Celaya.

25. REVISTA EXAMEN NO. 32, AÑO 3o. Enero 1992, Cuauhtemoc, D.F.

26. REVISTA EXAMEN No. 34, año 30. Marzo de 1992, Cuauhtémoc, D.F.

27. SANCHEZ García Antulio, REVISTA TOPODRILO, Edit. Impresiones y Grabados Serna, S.A., de C. V. México, D.F.

28. SHERER García Julio REVISTA PROCESO, No. 816, México, D.F. 22 de Junio de 1992.

29. SHERER García Julio REVISTA PROCESO, No. 824, México, D.F. 17 de Agosto de 1992.

30. ZABLUDOVSKY Abraham, REVISTA EPOCA, No. 63, México, D. F. Agosto de 1992.

31. GARCIA Ramirez Sergio, MARTINEZ Hernández Ifigenia, CALLEJA García Moises, KUNDS Bolaños Adolfo, SANCHEZ DE LA VARA ROBERTO TAVIRA Uioestegui Martín, WULDENBERG José, Génesis, Actualidad y Perspectivas del Artículo No. 123 Const., Colección Coloquios No. 2 México.

32. H. CAMARA DE DIPUTADOS, Reformas al Art. 123 Const. y La Ley Federal del Trabajo, Edit. Memoria, Comisión de Trabajo y Previsión Social, Agosto de 1989.

33. FUENTES Gonzalo, El Desafío Mexicano, Edit. NEXO 5, Oceano, S.A. México, 1982, 1a. Edición.

C). BOLETINES.

34. BOLETIN TECNICO, Edit COPARMEX, México, D.F.

D). ENTREVISTAS.

35. CONFERENCIA DEL TRABAJO DE LIBRE COMERCIO Y EL DERECHO DEL TRABAJO, EXPOSITOR DR. NESTOR DE BUEN LOZANO, LUGAR, UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE, 1991.