

232
28j



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

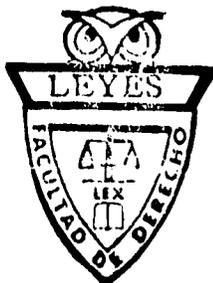
**"PERSPECTIVAS DE LOS SINDICATOS
EN MEXICO"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ABRAHAM EMILIANO ARELLANO



ASESOR: MAESTRO ALFREDO SANCHEZ ALVARADO

CIUDAD UNIVERSITARIA,

FEBRERO DE 1995

FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

A MIS PADRES:

Quienes para el mundo no
son grandes personalidades,
pero que en mi vida son
personajes grandiosos.

A Mari y Aurelio que siempre
serán latido en mi corazón; y
a mis amigos que con su entusiasmo
permanecen como idea en mi mente.

I N D I C E
PERSPECTIVAS DE LOS SINDICATOS EN MEXICO

INTRODUCCION.....	I
CAPITULO PRIMERO	
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	
1.1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.2.- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	6
1.3.- CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	9
1.4.- DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	13
1.5.- ASOCIACION PROFESIONAL.....	16
1.6.- CONTRATACION COLECTIVA.....	23
1.7.- DERECHO DE HUELGA.....	29
1.8.- SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	33
CAPITULO SEGUNDO	
ORIGENES	
2.1.- DERECHO SINDICAL.....	38
2.2.- ETIMOLOGIA Y DEFINICION DE SINDICATO.....	41
2.3.- FORMACION HISTORICA DEL SINDICATO.....	43
2.4.- DISTINCION ENTRE SINDICATO Y SINDICALISMO.....	47
CAPITULO TERCERO	
SEMBLANZA DE LOS SINDICATOS EN MEXICO	
3.1.- HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO.....	52
3.2.- LA TRASCENDENCIA DE LA CONSTITUCION DE 1917 Y SU ART. 123.....	58

3.3.- PRINCIPALES AGRUPACIONES OBRERAS.....	64
---------------------------------------------	----

CAPITULO CUARTO

ESTRUCTURA JURIDICA DEL SINDICATO

4.1.- SUJETOS QUE LO INTEGRAN.....	71
4.2.- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.....	74
4.3.- PRINCIPIOS Y OBJETOS DE LOS SINDICATOS.....	80
4.4.- FORMALIDADES QUE EXIGE LA LEY.....	86

CAPITULO QUINTO

PERSPECTIVAS DE LOS SINDICATOS

5.1.- LIBERTAD Y AUTONOMIA SINDICAL.....	91
5.2.- PRETENSIONES EMPRESARIALES EN RELACION CON LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES.....	99
5.3.- DEMOCRACIA SINDICAL.....	104
5.4.- ANTE LA APERTURA COMERCIAL LA POSIBLE INTERNACIONALIZACION DEL SINDICATO.....	115
5.5.- SUS RETOS ANTE LOS CAMBIOS ECONOMICOS.....	121

CONCLUSIONES.....	127
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	129
-------------------	-----

INTRODUCCION

Los sindicatos y el sindicalismo eran hasta hace aproximadamente veinte años, las figuras primordiales de aglutinamiento de los trabajadores para conservar sus conquistas, enmarcados en el proceso de revisión o adecuación de las condiciones generales de trabajo contenidas en los contratos colectivos de trabajo, manifestándose de esta forma uno de los objetivos del sindicato: obtener el mejoramiento de los intereses comunes, pero existen otros objetivos que sin lugar a duda revisten gran importancia a fin de mantener la vigencia de sus reclamos frente a los patrones como al gobernante en turno. Ahora, el sindicalismo, no sólo en México, parece que en todo el mundo, se encuentra severamente golpeado, de manera irreversible piensan algunos, debido a los embates del neoliberalismo, el derrumbre de la opción socialista, la creación de mercados continentales que dominan los grandes monopolios y la reducción de la presencia del Estado como ente impulsor y regulador de la economía.

Ante tal panorama el futuro de los sindicatos parece incierto y desconcertante. Incierto porque los patrones desean que los sindicatos de trabajadores tengan como única tarea la simple gestoría de los intereses de la misma empresa. Desconcertante porque se carece de una auténtica conciencia obrera que genere respuestas y alternativas.

respondiendo ante tal situación de manera aislada, como si se tratara de brazos sin manos.

Ese cúmulo de problemas en que atraviesa el sindicalismo, lleva a pensar a sus enemigos que es la ocasión propicia para acabar con él; nosotros pensamos que los nuevos retos que enfrentan los sindicatos serán solucionados ampliando la representatividad de los mismos e incrementando la participación de sus intergrantes en la toma de decisiones.

Se vuelve impostergable actualizar y revitalizar las tradiciones internacionalistas del movimiento sindical ante la regionalización y globalización de las economías. La cooperación y solidaridad internacional por parte de los trabajadores resulta una necesidad del sindicalismo venidero, por lo tanto se requiere elaborar estrategias y políticas concertadas sobre los espacios laborales supranacionales que se están consolidando.

En México un problema grave para los sindicatos se deriva en que sus dirigentes se muestran incapaces de construir alternativas para adaptarse al proceso de cambios económicos y políticos que se viven. En el seno de estas agrupaciones hay ausencia de discusiones en torno a tales cambios; parece que no intentan redefinir o ampliar sus papeles acerca de situaciones relativas a la productividad, a lo social y lo político.

Los sindicatos en nuestro país deben olvidar la disputa de posiciones electorales, y buscar la posibilidad de crear

un proyecto productivo de cara a los nuevos escenarios de apertura, globalización y competencia. Si en un principio la promoción política de los dirigentes sindicales eran un medio para fortalecer su representatividad y su capacidad de negociación en favor de sus representados, hoy ese medio no debe terminar como un fin.

Porque nos interesa el porvenir de los sindicatos, y reconocemos su potencial en beneficio de los millones de trabajadores que existen en nuestra patria y que deseosos esperan un mañana menos injusto al que hasta ahora conocen seleccionamos el tema para su estudio.

CAPITULO PRIMERO

1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Desde el origen de la humanidad, el trabajo es la actividad a la cual todos los hombres se encuentran inmersos, a veces lo están de manera involuntaria, si recordamos los tiempos del esclavismo, pero en la mayoría de los casos es de manera consciente ya que el trabajo, lo que este produce, da al individuo lo necesario para cubrir sus necesidades elementales, pero al mismo tiempo, el trabajo da la posibilidad del bienestar y la satisfacción e incluso, la posibilidad de la riqueza. En otras ocasiones el trabajo parece no serlo, por lo agradable que resulta su desarrollo, tal es el caso de la actividad artística, el alfarero o muralista encuentra en su trabajo la oportunidad de la creatividad, el desarrollo de su talento, actividad totalmente distinta de aquella que implica el manejo de herramientas pesadas o complicadas máquinas, pero que en última instancia continua siendo trabajo.

Acerca de la determinación precisa del origen de la palabra trabajo las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos. Porqué siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo. Por otro lado "se encuentran los autores que ven su raíz en la *palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que*

quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra."⁽¹⁾

En nuestra Ley Federal del Trabajo encontramos el art. 8, que en su segundo párrafo establece "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio." Definición que nos parece muy completa.

La historia del hombre jamás se ha desligado del trabajo, el trabajo es el soporte de su existencia. En la medida que los pueblos evolucionan el trabajo ha estado presente; incluso, podemos afirmar: la evolución de la humanidad se da gracias al trabajo en sus diferentes modalidades. En los inicios de las diversas culturas el trabajo fué tarea exclusiva de los esclavos, es decir el trabajo eminentemente manual, el resto de los hombres libres se dedicaron a desarrollar la filosofía, la política o la guerra.

Aunque de manera superficial y abstracta en la antigua Roma se encuentran las primeras disposiciones que regulan la prestación del trabajo. Ante el aumento de la población, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Con lo cual surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatio*

conductio operis y locatio conductio operarum; la primera
⁽¹⁾.- DAVALÓE, José. *Derecho del Trabajo I, 3a. ed.*, Ed. Porrúa, México, 1990, p. 3

tenia por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador comun de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración la producción de objetos o generar actividad humana. (2)

Durante el periodo conocido como la Edad Media, el artesanado es la forma predominante de trabajar, aparecen los gremios: agrupaciones de individuos que se dedican a un mismo oficio. Estos gremios se integran por maestros, oficiales y aprendices. Los primeros eran en si los patrones, los oficiales y aprendices eran los trabajadores.

El beneficio para algunos cuantos con el trabajo de la mayoría de los hombres siempre existió, pero fue durante los siglos VIII y XIX D.C. cuando se da una profunda división entre los hombres, productos de la implantación del sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo. En virtud de tan nefastas consecuencias que la doctrina liberal individualista había ocasionado en la sociedad, "se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de criticas, desde aquellas que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta los que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto, luchaban declaradamente en su

(2) -- *Ibid*, p. 5

contra, en pos de un Estado mas justo y humano."⁽³⁾

Se empezaron a vislumbrar otros horizontes de vida con las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores.

Se logró que se considerara al trabajo como un derecho y un deber social. Por eso en la concepción moderna de la sociedad, al hombre le impone deberes y le otorga derechos; "la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber; pero en el reverso de esta obligación, el hombre tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar, de ahí el postulado del preámbulo del Art. 123 Constitucional del derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil."⁽⁴⁾

La finalidad del derecho del trabajo es, por una parte, "elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y, por la otra, transformar la sociedad burguesa en un nuevo orden social justo."⁽⁵⁾

Así lo señala José Dávalos en su libro Derecho del Trabajo I, opinión que compartimos en los mismos aspectos que dicho autor menciona en virtud de que es el trabajo, la

⁽³⁾.- *Ibid*, p. 8

⁽⁴⁾.- *Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano Tomo IV, 2a. ed., Ed. Porrúa-UNAM, México, 1968, p. 3113*

⁽⁵⁾.- *Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit., p. 27*

actividad del hombre a través de la cual produce riqueza y lo convierte en un sujeto regulado por el derecho, una rama jurídica -el derecho del trabajo-, relativamente reciente que lo protege ante la posible explotación o abuso de quienes se benefician con el esfuerzo realizado. Dicha finalidad, -agregaríamos-, debe ser transitoria porque se aspira a un nuevo orden social más equitativo, terminando con la explotación de que hoy la clase trabajadora es víctima.

Este derecho del trabajo, lo define de una manera precisa y bella Alberto Trueba-Urbina, al decirnos que es el "conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reinvidicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."⁽⁶⁾

El derecho fundamental de la persona que trabaja conlleva dos aspectos:

Por una parte cada "hombre es libre para escoger el trabajo que más le acomode esto es, tiene la libertad para seleccionar el trabajo que más le satisfaga conforme a sus aptitudes, gustos o aspiraciones; por otra parte el hombre es libre y no puede ni debe sufrir menoscabo alguno por y durante la prestación de su trabajo; claro está, ha de cumplir con la obligación que tiene de entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos. Pero

⁽⁶⁾- TRUEBA-URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 6a. ed., Ed. Porrúa, México, 1981, p. 135

su persona, su libertad y su dignidad han de permanecer intocados; patrimonio del hombre que trabaja, que lo afirma, que le permite realizarse y lo hace trascender."⁽⁷⁾

1.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo en nuestro país se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, se encuentran presentes en todas y cada una de sus instituciones.

Lo anterior queda condensado en ciertos principios por los cuales se rige el derecho del trabajo, con los cuales coinciden la mayoría de los autores y estudiosos de esta rama. Dichos principios son:

a) La idea del trabajo como un derecho y un deber social: Así inicia el texto de la Constitución en el art.123 "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil:"

Principio que se amplía en el art.3 de la LFT, al establecer:

"Art. 3 El trabajo es un derecho y un deber social.

No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

⁽⁷⁾. - *Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit., p. 3114*

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

b) Libertad de trabajo: Significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea contenida en el art. 5 de la Constitución: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito.

El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."

En otro párrafo este mismo artículo 5o. reitera: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial; el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123." Dichas fracciones se refieren a las jornadas diurna y nocturna de ocho y siete horas como máximos respectivamente.

c) La igualdad en el trabajo, principio vinculado estrechamente al anterior, pues no existe igualdad sin

libertad, y ésta no florece donde falta aquella, nuestra Carta Magna en la fracción VII del art. 123 señala que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;".

Este principio de igualdad en el trabajo, se desprende en dos subprincipios:

- _ Para trabajo igual, salario igual.
- _ Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Apoyandose en dicho principio la Ley Federal del Trabajo establece en su art. 5 fracción XI que queda sin efecto legal la estipulación que señale:

"XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada por consideración de edad, sexo o nacionalidad;"

A su vez se expresa en el art. 86 de la misma ley:

"Art. 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Semejantes conceptos consigna el art. 56.

d) Estabilidad en el empleo: Tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera.

Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber social, quedan sin

sustento. Dicho principio encuentra su base legal en la fracción XXII del art. 123

Existe, por otro lado "una importantísima manifestación del principio de la estabilidad en el empleo, en la regla que determina que en principio, toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación excepciones que, en todo caso, atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral entablado."⁽¹⁾ Así lo señala el art. 35 de la Ley Federal del Trabajo que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado; y en los casos de contrato por obra determinada este se prorroga por el tiempo que subsista la materia de trabajo, agrega el art. 39 de la ley en la materia.

1.3 CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como cualquier otra rama del derecho, el derecho del trabajo tiene caracteres propios que lo distinguen de las otras ramas. Estos caracteres, de la misma manera que los principios, vistos líneas anteriores, son ampliamente aceptados por la doctrina y son:

⁽¹⁾.- José Dávalos, *Derecho del Trabajo, Op. cit.*, p. 26

A) Es un derecho protector de la clase trabajadora. Es decir el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es considerada como la parte más débil en la relación trabajador-patrón. Así lo establece el art. 3 de la LFT, ya citado.

B) Es un derecho en constante expansión. Se encuentra en incesante crecimiento, ya que, de manera ininterrumpida va ampliándose más su ámbito de aplicación. Al derecho del trabajo tienden a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación, y que ahora se encuentran como trabajos especiales, a partir de 1980 en nuestra ley, en su Título Sexto.

C) Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. Con esto, todos están de acuerdo, y significa que el derecho del trabajo existe sobre la base de que los derechos en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación como el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través del contrato colectivo de trabajo; más nunca reducidos o negados.

A estos derechos se les ha denominado sociales, porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora en particular como integrantes de aquella. Así por ejemplo, tenemos en la fracción XXVII del art. 123 de la Constitución, toda una lista de condiciones nulas que no

obligan al trabajador aun cuando esten expresadas en el contrato, lista que bien vale la pena reproducir:

"Art.123.-

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo;

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e).- Los que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirsele de la obra;

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;"

No obstante tales prohibiciones que se localizan en el mismo texto constitucional, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 5o. amplía y detalla con mayor precisión la lista contenida en la fracción XXVII del artículo 123 apartado A de la Carta Magna.

El art. 56 y 60 de la Ley Federal del Trabajo tratan sobre estas mismas protecciones a los trabajadores.

D) Es un derecho irrenunciable. El art. 5o. de la LFT. establece que las normas de derecho del trabajo son de orden público, por lo cual tienen un carácter imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores en sus derechos, beneficios y prerrogativas. Relacionado éste carácter con el anterior, tenemos a la legislación laboral como un mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores, ya que dicho precepto no prohíbe la renuncia del patrono a los mandamientos que pudieran favorecerle. Encontramos un tratamiento desigual a dos partes desiguales, ya que tratar en forma igual a trabajadores y patronos no es impartir justicia ni obrar con equidad.

A manera de corolario de estos caracteres diremos que todas las obras de los autores que hemos consultado para la realización de la presente tesis, están de acuerdo en que el derecho del trabajo es un derecho reivindicador de la

clase trabajadora porque busca restituir a esta clase en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista.

1.4 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El término derecho colectivo del trabajo no tiene una definición precisa, pero de entrada se entiende que comprende todo lo relacionado con el derecho del trabajo referente a las relaciones colectivas; en ese sentido la Ley Federal del Trabajo denomina a su Título Séptimo: Relaciones Colectivas de Trabajo. Donde abarca: coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones, contrato colectivo de trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo y, modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

En el derecho individual del trabajo, como ya quedó señalado, vemos a un Estado que se preocupa por el trabajador en forma individual, y por ello crea una legislación que lo protege para así evitar la posible explotación que intente el empresario; el trabajador no se enfrenta en un término de igualdad al patrón, pues hacerlo de esa manera se sabe que sería menospreciado. En el derecho colectivo, tenemos al trabajador formando una agrupación con otros de su misma condición, se enfrenta al patrón, sin ningún temor, en igualdad de condiciones e

incluso, a veces, con mayor fuerza que el patrón, dependiendo de la grandeza de su sindicato, haciendo uso de instituciones que sólo funcionan estando los trabajadores unidos, participando juntos: coalición, sindicato, huelga, asociación profesional.

Tenemos, de esta manera, que en el derecho colectivo del trabajo no se toma en cuenta al sujeto que trabaja, en lo individual, sino a los individuos trabajadores que en grupo actúan en virtud de una relación de trabajo, es decir que se unen, que actúan en conjunto o en su defecto, siendo mayoría en una determinada situación.

El derecho colectivo no se integra sólo con instituciones que favorecen a los trabajadores. Existe, el reglamento interior de trabajo que algunos autores -entre ellos Nestor de Buen-(*) consideran es la contrapartida del contrato colectivo de trabajo, porque ahí el patrón, aún cuando toma en cuenta la opinión del sindicato, señala la manera como habrán de desarrollarse las labores y en que condiciones. El paro -agrega este autor- sin tener la eficacia de la huelga, es un claro derecho patronal, y se encuentra regulado por el derecho colectivo.

Cabe la observación de que el reglamento interior de trabajo no puede ser la contrapartida del contrato colectivo, puesto que como este mismo autor lo reconoce en él se toma en cuenta la opinión del sindicato por eso el art. 422 establece categóricamente:

(*)-DE BUEN, Nestor, *Derecho del Trabajo Tomo II*, 10 ed., Ed. Porrúa, México, 1984, p. 56B

"Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento."

A continuación el art. 423 dice:

"Art. 423. El reglamento contendrá:

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación..."

Con lo que se deduce que ahí se pueden disponer sanciones y obligaciones para el patrón.

De alguna manera el derecho colectivo implica el reconocimiento estatal de la fuerza social del proletariado. De acuerdo con De Buen, sus fines son tres: La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista; el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria.⁽¹⁰⁾

El mismo autor nos define al derecho colectivo del trabajo como "el capítulo del derecho del trabajo que establece los causes institucionales de la lucha de clases."⁽¹¹⁾

(10).- *Ibid*, p. 574

(11).- *Ibid*, p. 584

1.5 ASOCIACION PROFESIONAL

En la medida que se fue dando "la concentración de una enorme población rural en los centros fabriles, la insuficiencia salarial, las jornadas excesivas, la inanición, la convivencia semianimal en tugurios insalubres y la incontrolada explotación, gestaron la formación de asociaciones obreras en las principales actividades profesionales.

"En principio, estas organizaciones actuaron aisladamente y en forma desarticulada; pero, progresivamente, se fueron consolidando, hasta constituir un frente de reivindicación obrera, consistente y vigoroso."⁽¹²⁾

Se inicia todo un periodo de ilegalidad de las asociaciones sindicales que queda comprendido, propiamente de la "Revolución Francesa al año 1824, en que el Parlamento de Inglaterra reconoce el derecho de organización profesional de los trabajadores.

Ciertamente, el proceso no es uniforme en todos los países, y en Francia, por ejemplo, hubo que esperar hasta 1864 para que se reconociera el derecho a coligarse, y hasta 1884 para que se legalizara la existencia de los sindicatos."⁽¹³⁾

⁽¹²⁾.- SANTOS, Azeula Héctor, *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, Ed. UNAM, México, 1987, p. 25

⁽¹³⁾.- *Ibid*, p. 28-29

En realidad la asociación no es creación del derecho, se trata, por el contrario, de un fenómeno anterior al derecho, constituye una garantía esencial el reconocimiento del derecho de asociación que lo único que logra es dar un marco legal a una realidad social.

El espíritu asociativo del hombre se expresa de muy diferentes maneras a lo largo de la historia. Se da por la necesidad de defensa frente a los elementos naturales e inclusive, de raza. Pero en su actividad, el hombre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo.

"Las corporaciones de obreros nacen, probablemente, con un propósito de emancipación, son una expresión de libertad la que a su vez es fruto de la revolución comunal. El siervo y el artesano rompen sus vínculos con el señor feudal y se refugian en las ciudades. Parece ser que las primeras corporaciones fueron de mercaderes, pero sin duda de inmediato nacieron las de artesanos... Los gremios se constituyen con la finalidad de establecer el régimen de los oficios, regulando todo lo relacionado con su ejercicio. Llegaron con el tiempo, a constituir empresas importantes, monopolizadoras, que no perdía de vista sus fines esencialmente mutualista, manifestados en la reciproca cooperación económica para la ayuda a los miembros necesitados."⁽¹⁴⁾

En el siglo XIX aparecen ya los primeros instrumentos

⁽¹⁴⁾. - Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo II*,
op. cit., p. 592

Jurídicos que consagran el derecho a constituir asociaciones profesionales.

El primer paso se da en Inglaterra, "con la ley del 29 de junio de 1871 que, al parecer, más que otorgar un beneficio social, pretendía impedir los fraudes que podrían cometer los representantes sindicales a cuyo nombre aparecían las propiedades colectivas."⁽¹⁵⁾ Así mismo, en Francia -continúa De Buen- donde el movimiento sindical había adquirido ya una gran fuerza, en 1876 el diputado Lockyoy presenta un proyecto de ley que implicaba reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras y precisaba los poderes reconocidos a los sindicatos.

A partir de entonces proliferan las asociaciones sindicales, tanto patronales como obreros. La "Federación de Trabajadores socialistas", de inspiración marxista nace en el congreso obrero de Marsella (1879). Los obreros no socialistas constituyen la "unión de Cámaras sindicales obreras"⁽¹⁶⁾ cuyos congresos se celebran en 1881 y 1882, con tendencias múltiples y variables tomadas de Chevalier, Sismondi, Louis Blanc, Le Plau y La Tour de Pin. "Se multiplican las huelgas. Es en ese momento que el gobierno decide actuar y se dicta, a instancias de Waldeck-Rousseau la ley del 21 de Marzo de 1884 que reconoce la legalidad de los grupos sindicales, si bien con ciertas limitaciones, y abroga, para ello, la legislación revolucionaria. Es importante advertir que de acuerdo a la

⁽¹⁵⁾- *Ibid*, p. 598-599

⁽¹⁶⁾- *Ibid*, p. 599

ley los sindicatos nacían sin necesidad de autorización gubernamental."⁽¹⁷⁾

Para entender el derecho de asociación profesional es preciso establecer sus relaciones y diferencias con otros derechos que le son afines. Estos son los derechos de reunión y de sociedad.

La Constitución en su artículo noveno fija el derecho de reunión: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito." El derecho de sociedad aparece en el art. 2688 del Código Civil.

"En la sociedad la relación se establece solamente entre los particulares o el Estado mismo participa, pero lo hace como un particular más, a nivel de derecho privado y no público... La asociación refleja el derecho de los hombres para agruparse y realizar un fin común, con pretensiones de permanencia."⁽¹⁸⁾ De acuerdo al Código Civil en el art. 2670 "cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación."

La Constitución contiene en dos de sus disposiciones fundamentales la referencia a la asociación, de forma general lo hace en el artículo 9 que ya citamos y a la asociación profesional se refiere en el art 123 fracc. XVI.

⁽¹⁷⁾. - *Ibid*, p. 599

⁽¹⁸⁾. - *Ibid*, p. 601

que dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derechos para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;"

Normalmente se utiliza el término asociación profesional con un significado coincidente al de sindicato, sin embargo del art. 123 fracción XVI vinculado al 356 LET se deriva la idea de que asociación profesional y sindicato no son términos análogos, aun cuando se utilicen como tales.

El art. 123 no es solo un catálogo de derechos laborales. Incluye también otros derechos que poco o nada tienen que ver con la problemática del derecho laboral, aun cuando no se niega su importancia social, la fracción XXVIII por ejemplo, que plantea la constitución de sociedades cooperativas para construir casas baratas, son preceptos que aun cuando importen a los trabajadores, son ajenos al derecho del trabajo, dice De Buen, y continúa, en la misma medida, la Fracc. XVI. del art. 123 "al consagrar, el derecho de los patrones y obreros para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, admiten que lo hagan por la vía sindical o que acudan, solamente, a la asociación profesional, que de esa manera, alcanza un significado distinto, no necesariamente vinculado al derecho del trabajo"⁽¹⁷⁾

Para este autor la asociación profesional constituye, en realidad, el género próximo y el sindicato, su diferencia

⁽¹⁷⁾.- *Ibid*, p. 604

especifica. Esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que también tienen trascendencia social. Así se entiende, en nuestro concepto, el art. 356 que define al sindicato, precisamente, como una asociación.⁽²⁰⁾

Ejemplo de lo anterior será un colegio de profesionales, creado al amparo de la Ley de Profesionales reglamentaria del art. 5 de la Constitución tendrá como finalidad lo que expresa la fracc. XVI del art. 123 constitucional. Lo mismo puede ocurrir con cualquier asociación mutualista constituida por trabajadores o por patrones.

De acuerdo con lo anterior, "el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase, vinculada estrechamente al fenómeno de la lucha de clases, en tanto que las demás asociaciones profesionales podrán ser ajenas a ese fenómeno."⁽²¹⁾

"El grupo de los derechos públicos, reunión y asociación, adquieren un relieve y una significación particulares al constitucionalizarse en algunas de las declaraciones de los derechos del hombre de los últimos siglos, los dos fueron reconocidos en el art. noveno de la Constitución de 1857 como dos de los derechos del hombre, y pasaron con el mismo número a la Carta Magna que nos rige. Los derechos sociales, coalición y asociación sindical, están consignados en la fracc. XVI del

⁽²⁰⁾.- *Ibid*, p. 604

⁽²¹⁾.- *Ibid*, p. 604

art. 123."⁽²²⁾

Los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, los de coalición y asociación sindical son derechos de los trabajadores. Sin embargo, no olvidar, que estos últimos vivieron al amparo de los primeros desde 1857 hasta 1917, fecha en que fueron independizados.

"El nacimiento y el desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías socio-políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado: el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo."⁽²³⁾

Surge así en México, el sindicato como una asociación profesional obrera de facto, tolerada, acaso, dentro del derecho g nerico de asociación, regulada en el art.9 Constitucional del 5 febrero de 1857. Esto es como un fenómeno impuesto por la realidad obrera al sistema jurídico formal del individualismo liberal decimonónico.

El derecho de asociación profesional aparece, sin embargo, como una nueva figura jurídica en el art.123 fracción XVI de la Constitución. En esta medida, el derecho

⁽²²⁾.- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, 7a. ed., Ed. Porrúa, México, 1993, p. 234

⁽²³⁾.- *Ibid*, p. 250

FALLA DE ORIGEN

de asociación profesional es regulado de manera original, en la parte social de la Constitución, sin vinculación con la garantía considerada "genérica", de asociación, derecho individual del gobernado.

"Ni formal ni materialmente, el derecho de asociación profesional corresponde, en efecto, a los esquemas del derecho individual de asociación regulado constitucionalmente en el art. 9 de nuestra carta fundamental." (22)

1.6 CONTRATACION COLECTIVA

Los primeros 50 años del siglo XIX integran, dice nuestro destacado Jurista Mario De la Cueva, lo que puede llamarse como la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical aunque pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por su idea, pues la libertad sindical, de huelga y de negociación y contratación colectiva, son su finalidad inmediata. La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas. Con tales libertades, las clases sin tierra y sin riqueza podrían aspirar a los beneficios de la civilización y la cultura.

(22) - *Op. Cit., Santos, Azuela, Hector, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, p. 146*

De esa manera se fué consolidando la idea y conociendo la ventaja de que el sindicato dá al trabajador la fuerza del número, la solidez del grupo, que logra establecer un equilibrio con el poder económico del patrón, permitiéndole aspirar a mejores y más dignas condiciones en la prestación del servicio.

Por medio de la contratación colectiva, es decir, la concertación de un contrato colectivo de trabajo entre un sindicato y un patrón, se logran materializar temporalmente las aspiraciones legítimas de los trabajadores de obtener una mejoría, significando la posibilidad de atemperar las condiciones de injusticia que privan para el trabajador y su familia.

Como ya hemos visto, desde sus orígenes, el derecho del trabajo se caracteriza por su universalización que trasciende el exclusivo ámbito obrero para comprender a los trabajadores, en su condición amplísima de prestadores de servicios en forma subordinada. En nuestro país ese proceso de universalización se advierte en el art. 123 fracción XVI de la Constitución que señala sin limitaciones o excepciones de ninguna índole, el derecho, con él que cuentan los obreros para coligarse.

En cuanto a tácticas y estrategias del movimiento obrero, observamos que su eficacia está fincada en el hecho de que como persona colectiva, el sindicato cuenta con amplísima libertad y vida democrática, ya que las leyes recogen la absoluta garantía de libertad de que deban

disfrutar los sindicatos, tanto ante los patrones cuanto frente a las autoridades y diferentes organizaciones sindicales entre sí.

Entre los factores determinantes para el nacimiento y la evolución del derecho del trabajo de acuerdo con el maestro Mario De la Cueva los podemos ubicar en cinco etapas: Primero, Marx puso de relieve que uno de los efectos de la revolución industrial fue el tránsito del taller a la fábrica. Donde la producción de una unidad económica pequeña se pasa a una más grande donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. "Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los obreros para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios."⁽²⁵⁾

El segundo de los factores, consumación del anterior, es la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Los trabajadores se enfrentan a la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía, la actitud abstencionista del Estado, expresada en la fórmula *laissez-faire, laissez-passer*.

⁽²⁵⁾.- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 12a, Ed. Porrúa, México, 1990, p. 13*

Un tercer factor al que podría llamarse la rebelión del pensamiento, se dió cuando vinieron escritores de los más diversos sectores y de pueblos distintos, de las clases medias en su inmensa mayoría, y sustentaron ideas disímbricas, pero poseían "una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos."⁽²⁶⁾ Entre ellos tenemos a Sombart, Saint Simon, Roberto Owen, Charles Fourier.

Cuarto, con la historia que señala este autor, resulta que los primeros 50 años del siglo XIX integran lo que puede llamarse como la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo porque se luchaba por las libertades sindicales, de huelga y de negociación y contratación colectiva, que son su finalidad inmediata. La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas.

"La edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse fecha, ni siquiera aproximada, por que varía de país a país."⁽²⁷⁾ Pues v. gr. mientras el Parlamento Inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia lo hace hasta 1864.

Quinto, el siguiente período podemos denominarlo como la

⁽²⁶⁾.- *Ibid*, p. 14

⁽²⁷⁾.- *Ibid*, p. 17

era de la tolerancia, cuando los trabajadores "pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicalización no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas, fueron asociaciones de hecho razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo."⁽²⁸⁾ Esta era de la tolerancia evolucionó en el mismo siglo XIX hacia una etapa nueva, que puede denominarse como el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria, en donde tampoco pueden precisarse las fechas de la transformación, es una evolución lenta y gradual, cuyos perfiles principiaron a definirse claramente al consumarse el tránsito de los siglos.

Posteriormente, en 1919, se crea la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que es la primera y quizá, la única organización lograda en el terreno internacional, lo que significó la quiebra del Laissez-Faire, Laissez-Passer y el advenimiento de la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social, aquel sobre el cual todo está construido.

En nuestro país encontramos que las normas e

⁽²⁸⁾.- *Ibid*, p. 18

instituciones del derecho colectivo del trabajo poseen un sentido de universalidad, que jurídicamente se sintetiza en el art. 123 de la Constitución en su fracción XVI al decir. "Los obreros tendrán derechos para coligarse..." es una norma que ni establece limitaciones, ni consigna excepciones.

Los trabajadores unidos, sindicalizados, tienen la posibilidad de firmar un contrato colectivo de trabajo en el cual podrán mejorar las condiciones para la prestación del servicio, aumentar sus salarios y prestaciones. Con el contrato colectivo de trabajo se busca ampliar los derechos del trabajador, teniendo dicho contrato, ciertas características que podemos mencionar de la siguiente manera:

Obligatoriedad: esto se desprende del art. 387 que dice: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un contrato colectivo." Si el patrón se niega a firmar dicho contrato los trabajadores pueden ejercitar su derecho de huelga.

Extensibilidad: porque puede aplicarse a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento aun sin ser miembros del sindicato, de conformidad con el art. 396.

Inmediatez: porque sus cláusulas rigen automáticamente las relaciones individuales de trabajo, enriqueciendo su contenido.

1.7 DERECHO DE HUELGA

La huelga es un fenómeno de genuina extracción proletaria, creación de los obreros, para la lucha por mejorar sus condiciones laborales que aparece en la historia de las luchas sociales algún tiempo después de la integración del proletariado. La lucha del naciente proletariado en contra de sus explotadores se manifestó, desde que el maquinismo principió a implantarse sustituyendo al hombre y llevando a los trabajadores al desempleo.

La primera forma de protesta colectiva son los amotinamientos de los obreros en las fábricas, fomentadas con el fin de inferir daños a la propiedad y especialmente a las máquinas. La lucha del obrero contra las máquinas se inicia en el mismo momento en que se inventan los nuevos artefactos. Pero la acción en masa no principia sino en los albores del siglo XIX. Bajo el nombre de *ludistas*, los obreros iniciaron una campaña organizada a fin de destruir las máquinas en diversos centros fabriles de Inglaterra. Fueron necesarios "mucho tiempo y mucha experiencia para que los obreros llegaran a distinguir entre las máquinas en sí mismas y en el empleo que les daba el capitalismo y a dirigir sus tiros no en contra de los instrumentos materiales de la producción sino contra de la forma social

en que se aplicaban."⁽²⁷⁾

Sabemos que la huelga es un fenómeno práctico al que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y en lucha permanente para lograr por la fuerza conquistas laborales y económicas del proletariado, de la misma manera que en todo el mundo la huelga ha pasado por diversas etapas: represión, tolerancia y derecho de los trabajadores. El empleo de la acción directa, originó que se legislara autorizando su ejercicio dentro de los cauces jurídicos.

Nos cuenta Santiago Montes de Oca que en el año de 1731 inició la "legislación en materia de ejercicio de la huelga en los estados alemanes. La primera reglamentación de que se tiene noticia es la ordenanza sobre las corporaciones del imperio, que estableció la prohibición de los paros colectivos. La influencia del liberalismo consolidó tal prohibición y fué por ello que se estimó la huelga como un delito, situación que subsistió inclusive durante la vigencia del Código Industrial Prusiano de 1845, el cual impidió toda forma de asociación sindical."⁽²⁸⁾

En Francia se consideró la huelga como delito (1789-1864), al expedirse la Ley Chapelier, "la cual prohibió toda forma de organización de los trabajadores y empresarios, y que se extiende hasta 1810, año en el que se

⁽²⁷⁾.- PAVON, Flores Mario. *EL ABC de las Huelgas* Ed. Mazas, 1937, México, p. 13

⁽²⁸⁾.- BARAJAS, Montes de Oca Santiago, *La Huelga Un análisis comparativo*, Ed. UNAM, México 1983, p. 19

promulgó el Código Penal, en cuyas disposiciones se considero como delito cualquier coalición. Fue hasta 1849 que se reconoció en la Constitución la libertad y derecho a la asociación aunque la vigencia del mismo resultó efímera, ya que al año siguiente fué suprimido su ejercicio y se mantuvo en vigor la prohibición de integrar grupos sociales. En 1864, con el objeto de crearse una imagen favorable entre los trabajadores, Napoleón III permitió su agrupamiento y les otorgó algunas garantías para sus actividades sindicales."⁽³¹⁾

En México constitucionalmente quedó consagrado el derecho de huelga, estableciéndose en la fracción XVII del artículo 123:

"XVII las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros;"

En la fracción XVIII de dicho artículo se establece que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Y serán considerados ilícitas unicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

De ésta manera quedó definido entre nosotros, dice Santiago Barajas, el derecho de huelga como producto

⁽³¹⁾.- *Ibid*, p. 21

de concepciones de genuino arraigo popular surgidas de realidades ya vividas hasta ese momento, sin pretensiones doctrinarias y con el único propósito de reivindicar la situación que la experiencia había demostrado que resultaba necesario reconocer y reglamentar.⁽³²⁾

La ley define a la huelga, en su artículo 440, como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores; y disponiendo, en un precepto por separado, art. 441, en forma expresa que para los efectos del Título Octavo, Huelgas, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

De acuerdo con el art. 443 de la Ley, la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Y siempre deberá tener por objeto lo señalado en el "art.450:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad en lo dispuesto en el capítulo IV del Tí

⁽³²⁾.- *Ibid*, p. 35

tulo Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refiere los artículos 399 bis y 419 bis."

1.8 SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El término trabajador unifica el carácter de todos aquellos que viven de su esfuerzo ya sea preponderantemente material o intelectual.

En sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador la da nuestra ley que señala en su art.8 "Trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado." De acuerdo con la doctrina, de dicha definición se desprenden tres elementos:

- a) la persona física
- b) la prestación personal del servicio
- c) la subordinación

Del otro extremo tenemos al patrón.

A la persona que recibe los servicios del trabajador se le denomina patrón o empresario, términos más comunes y aceptados por la mayor parte de los autores.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo lo define así: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

De igual modo como en el caso de trabajador, con esta definición de patrón tenemos los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral, y
- b) El patrón es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que hace al primer elemento, resulta que, en la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir el servicio en la relación de subordinación.

De la relación de ambos sujetos, trabajador y patrón se produce la relación de trabajo. Para constituir dicha relación de trabajo las formas son diversas: de acuerdo con la ley en su art. 2, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

"Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral."⁽³³⁾ Por el sólo hecho de darse la prestación de un trabajo personal y subordinado existe la relación de trabajo, al darse dicha relación, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, que como lo hemos venido señalando constituye un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, "sino el trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo."⁽³⁴⁾

Para el caso de la relación de trabajo, independientemente del acto que le dá origen, es "la

⁽³³⁾.- *Ibid*, DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo*
I, p. 105

⁽³⁴⁾.- *Ibid*, p. 105

prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario", nos señala el art. 20, de acuerdo con ello, estamos ante dos clases de elementos:

- a) Trabajador y patrón
- b) Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

En concordancia con el principio de igualdad, que consagra la ley, concretamente en el segundo párrafo del art. 3, de no establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, todas las personas que entregan su energía son trabajadores, siempre y cuando reúnan los requisitos de ser persona física y prestar un trabajo personal subordinado. No existe diferencia alguna entre trabajador, obrero o empleado, por ello la uniformidad del término: trabajador.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patronos; pero como parte de ellos o como auxiliares de los patronos, figuran los intermediarios y los representantes. Por lo establecido en el art. 12 de la ley, intermediario es quien contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón; deducimos de ahí que la obligación se da entre el patrón y el trabajador no con el intermediario.

En el caso del representante del patrón, aquel no es sujeto de la relación de trabajo, pues su función sólo radica en representar a uno de los sujetos frente al otro y, aún cuando el trabajador tenga la obligación de obedecerlo como lo establece el art. 134 en su fracción III, no existe relación de trabajo con él.

CAPITULO SEGUNDO

2.1 DERECHO SINDICAL

Como fuente reguladora de las actividades de los hombres en sus múltiples esferas, el derecho se amplía, se modifica o nace en la misma manera que la dinámica humana lo requiere, por ello sabemos distinguir desde la primera clasificación de derecho que todos tenemos presente entre público y privado, constitucional o administrativo pasando por el clásico civil y penal; cada una de esas ramas regula un aspecto determinado de la actividad del hombre desde su nacimiento hasta su muerte y las obligaciones y derechos que esos acontecimientos generan en el caso del derecho civil, o castiga quien infrinja una norma de convivencia como sucede en el derecho penal. En ese contexto, el derecho del trabajo para su aplicación y explicación pedagógica ha sido fraccionado en diversas ramas: derecho individual del trabajo, derecho colectivo de trabajo, derecho procesal del trabajo, derecho burocrático del trabajo y derecho sindical entre otros.

Este último, -derecho sindical- lo entendemos, como la rama del derecho del trabajo que tiene por objeto el estudio de las actividades de los sindicatos en cuanto figuras jurídicas colectivas en la realización de sus diversas actividades; en nuestro país, relacionados con la Ley Federal del Trabajo, que es su marco regulador.

Las disposiciones por las cuales se rige el derecho sindical, de acuerdo con la mayoría de los autores que consultamos, son: la Constitución de 1917 en su brillante y aplaudido art. 123; la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948, en su art. 23; la Ley Federal del Trabajo, y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo de 1948.

Estas normas e instituciones del derecho colectivo del trabajo que ubicamos dentro del derecho sindical, poseen un sentido de universalidad, que jurídicamente se deducen del art. 123 constitucional en su fracción XVI al establecer: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse..." una norma que no establece limitaciones, ni consigna excepciones.

Este derecho sindical, rama del derecho social, tiene una finalidad clasista, nos dice De Buen, ya que sólo los hombres que pertenecen a una determinada clase social, la de los trabajadores, son los que se rigen por sus disposiciones.⁽³⁵⁾ En la medida que el individuo pertenece a una clase puede acceder al sindicalismo, su individualidad resulta secundaria, dice este autor, pues el trabajador es sustituido por otro con las mismas condiciones.

El derecho sindical, en el fenómeno de la lucha de clases, se aplica no al hombre en general, sino al

(35).- *DE BUEN, Derecho del Trabajo Tomo II,*
p. 613

trabajador o patrón. En vez de ser un sujeto determinado el titular de los derechos sociales lo es la categoría.

Este derecho, concluye De Buen, se entiende, "como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social. Sin embargo, en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical."

Después de un largo proceso, el derecho sindical cobra formalmente el rango de una de las manifestaciones universales de la justicia social en el Convenio número 87 de la OIT donde queda regulado el derecho de libertad sindical tanto en sus aspectos afirmativo y negativo, como individual y colectivo.

El derecho sindical en su evolución ha otorgado al sindicato su garantía constitucional, después de que fué un hecho prohibido la organización de los trabajadores, visto como un delito sancionado penalmente pasa a ser un derecho universal. La violencia de la acción sindical de los días iniciales, el sindicalismo radical, se abandona por el sindicalismo de participación, con el control obrero, la gestión conjunta, el tripartismo, la autogestión.

2.2 ETIMOLOGIA Y DEFINICION DE SINDICATO

Sindicato es un término de origen frances, derivado de la voz griega *syndicus*.

La organización sindical, nos dice Santos Azuela, aparece propiamente a finales del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases; si bien como fenómeno social, tiene antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones más antiguas.⁽³⁷⁾

De tal manera que, "ha pretendido encontrarse algún antecedente de la sindicación moderna en los clanes prehistóricos, atendiendo a las características de su vida comunitaria; situación poco probable si se piensa en la dificultad de descubrir una conciencia de clase, y ni siquiera de una agrupación profesional, entre los hombres primitivos." ⁽³⁸⁾

Por su parte Nestor De Buen, citando a García Abellan, dice que la palabra sindicato ha sido tomada del frances, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. Deriva del griego *sundiké* y significa: justicia comunitaria o bien idea de administración y atención de una comunidad.⁽³⁹⁾

Para este autor el sindicato "es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos,

⁽³⁷⁾.- *Op. cit. Santos Azuela Héctor. Estudios de Derecho Sindical y...*, p. 17

⁽³⁸⁾.- *Ibid*, p. 17

⁽³⁹⁾.- *DE BUEN, Derecho del Trabajo Tomo II*, p. 721

para la defensa de sus intereses de clase." (40)

Mario De la Cueva por su parte nos dice que, el sindicalismo en su origen fué, un episodio en la vida social: la unión de los hombres para la justicia. Ello lo lleva a definir al sindicato como "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." (41)

Encontramos en el Código Civil del Distrito Federal, en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal, al señalar quienes son las personas morales, es decir las de derecho colectivo, nos dice en su

"Art. 25.- Son personas morales:

IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución federal."

Es decir el sindicato es una persona moral, de derecho colectivo, y como tal tiene los mismos derechos que se otorgan a las personas morales; así, continuando con el Código Civil tenemos el siguiente:

"Art. 26.- Las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución."

Los dos preceptos anteriores se relacionan con el art.

(40).- *Ibid*, p. 727

(41).- *DE LA CUEVA, Tomo II, op. cit, p. 551-552*

374 de la Ley Federal del Trabajo que nos reitera lo anterior al señalar que "los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para..." enumerándose en tres fracciones dichas facultades consistentes en la adquisición de bienes muebles e inmuebles y ejercer sus derechos y acciones ante las autoridades correspondientes.

Por nuestra parte diremos que coincidimos con lo expresado en el Diccionario Jurídico Mexicano, que repitiendo lo establecido en el art. 356 de la LFT, señala que el sindicato es "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."⁽⁴²⁾ De tal forma que estamos de acuerdo en que los sindicatos se componen por dos tipos de personas: trabajadores o patrones, y que dicha forma de organización sea más útil a los trabajadores, que uniéndose aumentan su fuerza, organizándose en sindicato, pueden aspirar a mejores condiciones de vida.

2.3 FORMACION HISTORICA DEL SINDICATO

Señala Mario De la Cueva que la "historia del derecho colectivo es la página heroica" de las clases sin tierra y

⁽⁴²⁾.- *INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS.*
Diccionario Jurídico Mexicano Tomo IV, 2a.
ed., Ed. Porrúa UNAM, México 1988, p. 2925

sin riqueza lo que les permitirá compartir los beneficios de la civilización y la cultura. ⁽⁴³⁾

La historia de los sindicatos va de la mano con el derecho colectivo del trabajo, pues en la medida que se fueron dando las batallas de los trabajadores, en sus incipientes intentos de organización, el gobierno fue cediendo a sus peticiones, y lo que al principio condeno, empezó a tolerar.

"En la organización profesional del medievo, a partir del siglo XI, pueden encontrarse antecedentes del moderno sistema sindical, ya se trate de la sindicación obrera, ya de la de los patronos." ⁽⁴⁴⁾

Al darse la revolución industrial, nace el proletariado, dicha revolución que se produjo en la segunda mitad del siglo XVIII, repercutió notablemente en Inglaterra, Francia, diversos estados alemanes, Bélgica, Holanda y otros países. Tal revolución se generó con el invento de la máquina de vapor, de las diversas máquinas de hilar, del telar mecánico y de toda una serie de dispositivos mecánicos, generando una rápida expansión en el proceso productivo y operando una reestructuración en las relaciones laborales.

Carlos Marx y Federico Engels en su famoso Manifiesto del Partido Comunista señalan de forma categórica que al irse formando dos clases: la burguesía y el proletariado, estas se enfrentan directamente. Y que así como se va desarrollando la burguesía identificada con el capital, se

⁽⁴³⁾.- Cfr. DE LA CUEVA, Tomo II, op. cit., p. 197

⁽⁴⁴⁾.- SANTOS, Azuela, op. cit., p. 20

sin riqueza lo que les permitirá compartir los beneficios de la civilización y la cultura. ⁽⁴³⁾

La historia de los sindicatos va de la mano con el derecho colectivo del trabajo, pues en la medida que se fueron dando las batallas de los trabajadores, en sus incipientes intentos de organización, el gobierno fue cediendo a sus peticiones, y lo que al principio condeno, empezó a tolerar.

"En la organización profesional del medievo, a partir del siglo XI, pueden encontrarse antecedentes del moderno sistema sindical, ya se trate de la sindicación obrera, ya de la de los patronos." ⁽⁴⁴⁾

Al darse la revolución industrial, nace el proletariado, dicha revolución que se produjo en la segunda mitad del siglo XVII, repercutió notablemente en Inglaterra, Francia, diversos estados alemanes, Bélgica, Holanda y otros países. Tal revolución se generó con el invento de la máquina de vapor, de las diversas máquinas de hilar, del telar mecánico y de toda una serie de dispositivos mecánicos, generando una rápida expansión en el proceso productivo y operando una reestructuración en las relaciones laborales.

Carlos Marx y Federico Engels en su famoso Manifiesto del Partido Comunista señalan de forma categórica que al irse formando dos clases: la burguesía y el proletariado, estas se enfrentan directamente. Y que así como se va

desarrollando la burguesía identificada con el capital, se

⁽⁴³⁾.- Cfr. DE LA CUEVA, Tomo II, op. cit., p. 197

⁽⁴⁴⁾.- SANTOS, *Aguila*, op. cit., p. 20

va desarrollando el proletariado que es "la clase de los obreros modernos, que no viven sino a condición de encontrar trabajo y lo encuentran únicamente mientras su trabajo acrecienta el capital. Estos obreros, obligados a venderse al detalle, son una mercancía como cualquier otro artículo de comercio, sujeto, por tanto a todas las vicisitudes de la competencia, a todas las fluctuaciones del mercado." (45)

La concentración "de una enorme población rural en los centros fabriles, la insuficiencia salarial, las jornadas excesivas, la inanición, la convivencia semianimal en tugurios insalubres y la incontrolada explotación, gestaron la formación de asociaciones obreras en las principales actividades profesionales." (46)

En un principio tales "organizaciones actuaron aisladamente y en forma desarticulada; pero, progresivamente se fueron consolidando, hasta construir un frente de reivindicación obrera, consistente y vigoroso. Ante la amenaza de las estructuras vigentes y las consecuencias de las guerras napoleónicas, se reprimió duramente la libertad sindical, mediante la promulgación de las leyes de asociación de 1799 y 1800, que prohibieron, bajo penas muy severas, la creación de todo tipo de asociaciones profesionales." (47)

(45) - MARX, Carlos y Engels, Federico. "Manifiesto del Partido Comunista." Ed. Progreso, Moscú, URSS, 1981, p. 37

(46) - SANTOS, Azuela, op. cit., p. 25

(47) - Ibid, p. 25

Consolidación del Sindicato

"El período de la ilegalidad de las asociaciones sindicales queda comprendido, propiamente, de la Revolución Francesa al año 1824, en que el parlamento de Inglaterra reconoce el derecho de organización profesional de los trabajadores. Ciertamente el proceso no es uniforme en todos los países, y en Francia hubo que esperar hasta 1864 para que se reconociera el derecho a coligarse, y hasta 1884 para que legalizara la existencia de los sindicatos."

(48)

Es hasta finales del siglo XVIII en que aparece como tal la organización sindical, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases; sin olvidar que como fenómeno social, tiene antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones más antiguas. (47)

Las repercusiones del desarrollo de la gran industria y el nacimiento del movimiento obrero, durante el siglo XIX, empezó a generar el interés por la cuestión social; a partir de la segunda mitad de ese siglo se inicia, en rigor, la integración de la legislación social moderna. Es a fines de ese siglo cuando comienza a desarrollarse firmemente la creación del derecho del trabajo y de las instituciones del derecho sindical. (50)

(48) - *Ibid*, p. 28-29

(47) - *Cfr. Santos, Azuela, p. 17*

(50) - *Cfr. Santos, Azuela, p. 29*

Esa desprotección en que se encontraba el trabajador acentuada por la insistente explotación de los dueños de la industria, llevó al trabajador a "agruparse con otros trabajadores, para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador, e incluso, ante la legislación existente. Así se formaron coaliciones, asociaciones, o sindicatos, que persiguieron la defensa de los intereses profesionales."⁽⁵¹⁾ De tal forma los trabajadores lograron, pacíficamente a veces, o recurriendo a medidas de fuerza en otras ocasiones, que la intervención del Estado se concretara en leyes tendientes a impedir su explotación.

2.4 DISTINCION ENTRE SINDICATO Y SINDICALISMO

Con lo hasta aquí expuesto, vemos que el sindicalismo ha servido para impedir que los patrones explotaran más a los trabajadores, teniendo como pretensión fundamental mejorar las condiciones de vida de los obreros organizados.

Eusebio Ramos en su *Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera*, nos afirma que el sindicalismo es "el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito industrial, caracterizado por la tendencia de

los trabajadores a agruparse en asociaciones establecidas
⁽⁵¹⁾ DE LA CUEVA, Mario et al. *"Derecho Colectivo Laboral."* Ed. Depalma, Buenos Aires, 1973, p. 558

profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas del mismo trabajador." (52)

Por su parte Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental, nos dice que sindicalismo es la "tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos." (53) y que un sindicato es "toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes." (54)

De las definiciones anteriores podríamos encontrar una clara distinción: Sindicalismo sin duda comprende la participación social y política fundamentalmente de los trabajadores en agruparse para la defensa de sus fuentes de empleo, su situación de trabajadores y el mejoramiento en sus condiciones de vida; y que al mismo tiempo es la historia constante de los grupos de trabajadores organizados en las diversas etapas por las que han pasado, desde su prohibición inicial hasta su reconocimiento y protección por las diversas leyes.

En el transcurso de todo ese tiempo han efectuado

(52).- RAMOS, Eusebio, "Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera." 2a. ed., Ed. Cárdenas, México, 1957 p. 295

(53).- CABANELLAS, De Torres Guillermo, "Diccionario Jurídico Elemental." Ed. Hellsta S.R. L., Buenos Aires, Argentina, 1968, p. 295

(54).- CABANELLAS, Op. cit., p. 295

batallas y han ganado jornadas de gloria, imprimiendo su presencia en momentos históricos de la humanidad, en las diversas tendencias que han adoptado: cristianos, anarquistas, marxistas, etc. Historia que continuará en tanto el hombre siga siendo trabajador y sus condiciones de vida requieran mejorar.

Mientras tanto, sindicato es la otra parte de ese movimiento social de los trabajadores, regulado por el derecho colectivo del trabajo.

El sindicato, es esencialmente, el aspecto jurídico en la organización de los trabajadores, es ya ese movimiento protegido y regulado por el derecho positivo, en donde sus actividades están perfectamente determinadas: asociación para "el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" dice el art. 356 de la Ley Federal del Trabajo y, aun cuando esa defensa de sus respectivos intereses es muy amplia, está claro que la ley no protege ni regula el interés sindical de mejorar salarios apoyando a un partido político, en ese apoyo político estamos hablando ya de un sindicalismo que adquiere una característica: el de conservador, independiente, sometido a las autoridades o radical en sus planteamientos.

El sindicalismo es más amplio, el sindicato más reducido; el sindicato queda dentro del sindicalismo. Sindicato es un concepto eminentemente jurídico; sindicalismo abarca el aspecto político, sociológico, e

histórico, fundamentalmente en el estudio de la organización y lucha de los trabajadores.

La formación de los sindicatos encuentra su base constitucional en la fracción XVI del art. 123 apartado A de la Constitución al establecer:

"Art. - 123...

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;"

De ésta base constitucional el legislador se vale para definir al sindicato en el art. 356 de la LFT al establecer:

"Art. 356. sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Vemos así que para el legislador mexicano el sindicato lo mismo puede ser de trabajadores que de patrones, pero no de ambos, lo cual es lógico. El sindicato de trabajadores se integra para mejorar sus condiciones de vida; el de los patrones para la defensa de sus intereses. En tal sentido coincidimos con Miguel Canton cuando expresa que "el sindicalismo conserva el ideal de la mejoría del hombre que trabaja, una intención liberadora de la conciencia. La estructuración de un sistema con moral que en la vida

economica redima al ser humano de la necesidad y el sufrimiento." (22)

(22) - CANTON, M. Miguel. "Derecho del Trabajo Burocratico." 2a. ed., Ed. PAC. México 1991, p. 158

CAPITULO TERCERO

3.1 HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO

El temprano y muy activo obrerismo mexicano, que intensificó sus luchas durante el porfiriato para defenderse de los excesos del industrialismo naciente, tuvo entre otros dos elementos de fuerza: su nacionalismo y su riqueza doctrinaria. Casi siempre los trabajadores mexicanos combatieron el capital no por serlo, sino por su calidad de extranjero. La riqueza doctrinaria del laborismo nacional le fue dada por sus dirigentes, notablemente bien informados de la literatura, y de la prensa obrerista y obrera, en ese campo ideológico Ricardo Flores Magón y Camilo Arriaga escribían y actuaban, buscando la organización de los trabajadores incansablemente.

Prueba de lo anterior, es todo lo aportado por Flores Magón a la causa de los trabajadores: manifiestos, programas, discursos que aún cuando rebozantes de ideas anarquistas, constituyen el germen incendiario para el obrerismo mexicano. (26)

Ya en 1872 apareció el círculo de obreros de Mexico; en 1906 la sociedad Mutualista y Ahorro, el Círculo de Obreros Libres de Orizaba y la Casa del Obrero Mundial, luego.

Durante el porfiriato los obreros, desearon y esperaron del gobierno que este fuera un buen árbitro en sus luchas (26). - *Vease Flores, Magón Ricardo. "Epistolario y textos." Biblioteca Joven, Ed. FCE-CREA, México 1984.*

ante los empresarios. Creencia que se desvaneció durante el movimiento de huelga de los obreros textiles en 1907. Pero tales huelgas fueron pruebas irrefutables de una nueva fuerza social, la de los obreros.

"A finales del Porfiriato, los obreros industriales eran de muy diversa índole. Entre sus filas se encontraban mineros, obreros de fábricas de hilados y tejidos, de plantas eléctricas, de cervecerías, de fábricas de papel, de refineries de petróleo, de fundición de los ferrocarriles, de muelles marítimos, etc. eran esperados en distintas partes del país, de acuerdo con los requerimientos de la producción y del mercado."⁽⁵⁷⁾

En tales condiciones, deducimos que, los obreros se vinculaban por lo general a un contexto urbano. Los establecimientos que los empleaban se habían construido a menudo cerca de núcleos de población, para aprovechar el mercado que éstos representaban. Las excepciones obreras eran la minería y los ferrocarriles.

Frente a las exigencias cotidianas de la vida obrera, dos espectaculares movimientos obreros, muy citados por los historiadores, el de Cananea a mediados de 1906, y el de Río Blanco a finales del mismo año y principios de 1907, ilustran varias dimensiones de la actividad obrera. La primera iniciada en contra de la empresa minera The Cananea Consolidated Copper Company (Sonora) y la Fábrica de

⁽⁵⁷⁾ - *Así fue la Revolución Mexicana. Tomo I.*
S.E.P.-Senado de la República, México,
1985, p. 57

Hilados y Tejidos Río Blanco (Veracruz); "la primera llevada a cabo por una de las primeras organizaciones sindicales, La Unión Liberal Humanidad, que dirigían los líderes Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra, quienes después destacaron como políticos y revolucionarios, en tanto que la segunda la patrocinó el Círculo de Obreros Libres, agrupación que al inicio del siglo había organizado ya varios sindicatos de trabajadores textiles en los Estados de Veracruz, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala, Hidalgo, y el Distrito Federal."⁽⁵⁶⁾

El 4 de Diciembre de 1906 los operarios textiles de Puebla pararon labores; al día siguiente se les habían unido trabajadores de diez fábricas de Tlaxcala. El motivo de la huelga era el mero reglamento de trabajo elaborado por el Centro Industrial Mexicano, agrupación poblana de propietarios de fábricas. Las multas y prohibiciones estipuladas en el nuevo reglamento, así como la intransigencia de los patrones en cuanto a negociar modificaciones, fueron causa de que el Gran Círculo de Obreros Libres de Puebla convocaran a huelga.⁽⁵⁷⁾

Convencidos, como estaban, de la nobleza de su causa, los "huelguistas buscaron el apoyo y la intervención de las autoridades locales y nacionales. En respuesta a sus requerimientos, el presidente Díaz pidió que patrones como trabajadores presentaran sus posiciones y demandas y le

⁽⁵⁶⁾. - BARAJAS, *Montes de Oca, op. cit.*, p. 32

⁽⁵⁷⁾. - *Cfr. Así fue la Revolución Mexicana, op. cit.*, p. 61

FALLA DE ORIGEN

permitieran arbitrar en la disputa. Los industriales poblanos rechazaron el ofrecimiento de Díaz. Pocos días después, 93 de las 150 industrias textiles del país habían cerrado debido a un paro decretado por los grandes empresarios.⁽⁶⁰⁾ De esa manera trabajadores de Río Blanco, Valle de Orizaba, Querétaro, Estado de México, y Distrito Federal, se vieron directamente envueltos en el conflicto.

Después de varias semanas de intensas presiones y acaloradas discusiones, industriales y obreros acordaron, independientemente someter su conflicto al arbitraje del presidente Porfirio Díaz, comprometiéndose a aceptar su resolución. Díaz emitió su laudo el 4 de enero de 1907. En dicho laudo, considerado tanto el reglamento de los industriales como el elaborado por los trabajadores, ambas partes parecieron quedar conformes con el acuerdo. Sin embargo, cuando los trabajadores del Valle de Orizaba se reunieron para escuchar los términos del laudo arbitral, el entusiasmo inicial desapareció. "En Puebla y Tlaxcala el laudo ya había sido aprobado, pero la asamblea reunida en el teatro Gorostiza, de Orizaba, el domingo 6 de enero, no llegó a un acuerdo favorable, incluso algunos descontentos pasaron esa tarde tratando de convencer a sus compañeros de no regresar al trabajo."⁽⁶¹⁾

Lo que aconteció al día siguiente ha permanecido un tanto confuso. "Al parecer, un grupo de trabajadores insatisfecho con el compromiso acordado en la Ciudad de

⁽⁶⁰⁾.- *Ibid*, p. 61

⁽⁶¹⁾.- *Ibid*, p. 61

México tomaron el control de los puestos y no dejaron entrar a nadie a la fábrica, lo cual produjo congestión y confusión. Alguien arrojó una piedra contra la fábrica, y muchos más lo imitaron." (62) Luego un grupo de trabajadores se dirigió a saquear la tienda de raya y posteriormente prenderle fuego. Con tales sucesos comenzó todo un día de motines que se esparcieron de Río Blanco a las poblaciones de Santa Rosa, Nogales y Orizaba. La conducta de los amotinados fue similar, el blanco preferido de su ira fueron las tiendas de raya aunque también atacaron casas de empeño, cárceles.

En Cananea habían, los mineros, manifestado que la política del gobierno los hacía valer menos que los extranjeros en el propio suelo mexicano. La mañana del primero de junio de 1906 los obreros exigían reducción a las jornadas de trabajo, sin lo cual no laborarían. La causa era que ese día la compañía pensaba imponer un nuevo contrato con el cual se despedía a unos y aumentaba el trabajo para otros. El conflicto degeneró en una represión por parte de los dueños y de las autoridades locales, reforzados por policías norteamericanos.

Salta a la vista, de acuerdo con lo anterior, que estos enfrentamientos en Río Blanco y Cananea tuvieron más el carácter de comunitarios que de huelgas.

La naciente clase obrera, subsistía en precarias condiciones económicas y organizativas durante estos años,
(62). - *Ibid*, p. 61

pocas veces los trabajadores podían realizar movimientos huelguísticos sólidos, de duración y relieve suficiente como para ir constituyendo una fuerza comparable a la de los empresarios. "Cuando la desesperación obrera desbordaba los cauces formales y pacíficos de la presión, las fuerzas represivas del gobierno hacían acto de presencia para garantizar la paz."⁽⁶³⁾

Por otra parte, "el gobierno del general Díaz patrocinaba a dirigentes y organizaciones obreras moderadas, a la vez que desalentaba a las más radicales."⁽⁶⁴⁾

De tal forma que dos organizaciones importantes en la capital, el Congreso Obrero y la Convención Radical Obrera, recibieron apoyo moral y económico del régimen porfirista.

Los estallidos de 1906 sorprendieron al gobierno del dictador Porfirio Díaz quien con una política laboral en transición, y por lo mismo, poco definida. En parte debido a ello la respuesta inmediata que se dió a los obreros fue la represión. La dureza con la que se reaccionó a los acontecimientos de Cananea y Río Blanco reverberó durante el resto del régimen porfirista, y hoy en día la clase obrera aún recuerda los acontecimientos, como antecedentes de las conquistas obtenidas.

⁽⁶³⁾.- *Ibid*, p. 69

⁽⁶⁴⁾.- *Ibid*, p. 69

3.2 LA TRASCENDENCIA DE LA CONSTITUCION DE 1917 Y SU ART. 123

Un hombre de lucha revolucionaria indeclinable y radical, cuyo valor histórico no ha sido plenamente reconocido, Ricardo Flores Magón, lanzó en 1906 un programa político y social que unificò a buena parte de quienes se oponían al régimen de Porfirio Díaz: el Programa del Partido Liberal.

Este programa contenía la mayoría de las demandas que exigía la población mexicana de ese entonces, y que más tarde continuaron siendo bandera de otros caudillos en la etapa revolucionaria. En el capítulo de Capital y Trabajo el Programa del Partido Liberal⁽⁶⁵⁾ exigía entre otros puntos los siguientes:

- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo;
- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio;
- Prohibir en lo absoluto el empleo de menores de catorce años;
- Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo;
- Prohibir a los patrones que paguen al trabajador de

⁽⁶⁵⁾. - De Antuñano, Maurer Alejandro (compilador). "Antología del Liberalismo Social Mexicano." Ed. Cambio XXI Fundación Mexicana, México, 1993, p. 185-190.

cualquier modo que no sea con dinero efectivo;

-No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento;

-Hacer obligatorio el descanso dominical.

Como nos damos cuenta estos puntos fueron fielmente recogidos en el Congreso Constituyente de 1916-1917, quedando plasmados en el Art. 123 de la Constitución.

El derecho del trabajo en México nació como un derecho nuevo. "Creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden

material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana."⁽⁶⁶⁾

Mientras se discutía en Querétaro por el Constituyente el art. 123, se dió en México una de las etapas más bellas en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana, pues el pueblo se dió una legislación que enaltece y enorgullece a nuestro movimiento social, la revolución, dice el jurista Jorge Carpizo en su obra la "Constitución de 1917."⁽⁶⁷⁾ La esencia del art. 123 estriba en la idea de libertad, ya no solo libertad frente al Estado, sino libertad frente a la economía, concluye Carpizo.

LOS DERECHOS SOCIALES. En el siglo pasado la idea de igualdad tomó carta de naturalización en casi todos los países, las leyes señalaron que todos tenían el mismo derecho e igual cantidad de obligaciones. Ante la economía y la política se exaltó dicha condición. Sin embargo en la realidad esa igualdad ficticia y esa libertad enaltecida eran borradas por las condiciones apremiantes en la vida cotidiana de las capas sociales más numerosas.

Surgieron apremiantes problemas sociales, por lo cual el Estado, se vió obligado a intentar resolverlos, poniendo especial cuidado en el carácter social de dichos problemas, los derechos individuales, con su carácter de derecho y autonomía fueron considerados, en realidad, meras garantías

⁽⁶⁶⁾ DE LA CUEVA, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, op. cit., p. 45
⁽⁶⁷⁾ - Cfr. Carpizo, Jorge. "La Constitución de 1917." Ed. Porrúa, México 1966, 7a. ed., p. 93

FALLA DE ORDEN

formales de la libertad sin contenido eficaz, por lo cual los grupos sociales demandaron del Estado, su intervención activa por medio de prestaciones sociales que aparecieron en las constituciones políticas que fueron los derechos de los trabajadores y de algunos otros grupos sociales que se quejaban de su marginación.

"Estos nuevos derechos concedidos en un principio en favor de determinados grupos sociales, por medio de los cuales el Estado, se comprometía a intervenir otorgando prestaciones sociales, fueron los que se llamaron derechos sociales, que en la realidad histórica correspondió a México ser el primer país en que se reconocieron y consignaron en el art. 123 de la Constitución Política de 1917."⁶⁶ En 1919 se consignaron por primera vez en una Constitución europea los derechos sociales, concretamente en la constitución alemana de Weimar, culminando así la evolución de los derechos fundamentales.

Con la revolución industrial se puso de manifiesto la ineficacia de las concepciones liberales clásicas. Si bien es cierto que la libertad pertenecía a todos los hombres, como seres iguales, resultó que no todos podían hacer uso de su libertad. "La libertad de trabajo, entre hombres iguales teóricamente, propició la explotación sin freno de la nueva clase social, la de los trabajadores; consecuencia natural apareció la miseria social y el

⁶⁶.- NORIEGA, Cantú Alfonso. "Los Derechos Sociales Creación de la Revolución de 1910 y de la Constitución de 1917." Ed. UNAM, México, 1988, p. 56

desamparo total de los obreros que no tenían si no su fuerza de trabajo convertida en una mercancía, que cotizaba en el mercado de trabajo, sujeta a la concurrencia y a la explotación."⁽⁶⁷⁾

Ante dicho panorama, injusto a todas luces, se escucharon muchas voces de protesta en contra de este sistema de explotación y ante la actitud de mero espectador de un Estado policía que dejaba la vida social en manos del libre juego de las leyes naturales. Pero dos fueron los movimientos más significativos que vinieron a frenar ésta situación, por un lado "las corrientes socialistas, en especial de Marx y Engels; y las doctrinas de la iglesia católica por voz del Papa León XIII en su encíclica *Rerum Novarum*"⁽⁷⁰⁾, que denunciaron la injusticia hacia un marcado sector de la población, los grupos débiles, generándose lo que en el derecho vino a ser una nueva rama de éste, el derecho social, que de acuerdo con el *Diccionario Jurídico Mexicano* es "el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con otras clases sociales, dentro de un orden jurídico."⁽⁷¹⁾

(67).- *Ibid*, p. 71

(70).- *Ibid*, p. 71

(71).- "DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO TOMO II." Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1992, Ed. Porrúa-UNAM, 5a. ed, p. 1040

Estos derechos sociales se caracterizan de acuerdo al maestro Noriega Cantú en: a) Son derechos concretos, con un contenido específico; b) Exigen por su propia naturaleza, una intervención activa del Estado para realizarlos; c) Se conceden a los hombres en tanto que forman parte de un grupo social determinado; d) Implican una limitación de las libertades individuales en bien de la comunidad nacional y de sus intereses personales.⁽⁷²⁾

Es probable que los hombres que debatieron en el Congreso Constituyente de 1917 jamás pensaron deliberadamente en crear derechos sociales, como una rama más del derecho, pero sin duda que llegaron a ellos no por casualidad, sino que su creación obedeció a las ideas sociales y económicas bien definidas que los justifican.

Como se ve, durante todo el siglo XX se fue integrando el sindicalismo como una fuerza social, que superó legislaciones antisindicalistas o simplemente indiferentes para conquistar después el reconocimiento estatal, inclusive como en nuestro país a nivel constitucional.

A partir de ese momento el entusiasmo legislativo rodea al movimiento sindical y a la protección de los derechos del trabajador.

Si por naturaleza entendemos no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el art.

123 de nuestra Carta Magna es la fuente más fecunda del
⁽⁷²⁾.- NORIEGA, Cantú, *op. cit.*, p. 75

derecho mexicano del trabajo que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad.

3.3 PRINCIPALES AGRUPACIONES OBRERAS

Con la consagración de los derechos sociales de sindicación, contratación colectiva y de huelga en nuestra Constitución, al mismo tiempo que se abrían enormes posibilidades de defensa y acción para los trabajadores, se ofrecía también la irresistible tentación del paternalismo estatal en un país de incipiente desarrollo industrial.

Sobre esto último el politólogo Arnaldo Córdova, comenta en lo referente al artículo 123 constitucional, que entre otras funciones: permitió a los dirigentes del Estado movilizar a las grandes masas de trabajadores con holgura y para los más diversas fines (desde los simplemente electoreros, como en el caso de Obregón, hasta los altamente nacionalistas, como en el caso de Cárdenas)¹⁷³

En el movimiento armado de 1910, los campesinos fueron el sector principal, encabezaron las numerosas batallas y se incorporaron masivamente a los diversos ejércitos que se formaban. Los caudillos hacían todo lo posible por sumar a

¹⁷³ - CORDOVA, Arnaldo. *La Formación del Poder Político en México.* 15a. ed., ERA, México 1987 p. 22

adeptos a sus filas. Alvaro Obregón para ganar en la capital del país realizó un acto decisivo. Firmó el pacto con los sindicalistas de la Casa del Obrero Mundial, por el cual éstos daban su apoyo a los constitucionalistas en la lucha contra el Villismo; pacto que se firmó en Veracruz el 17 de Febrero de 1915, entre un delegado de Carranza y dirigentes de la Casa del Obrero Mundial con ello el gobierno constitucionalista reiteraba las promesas de mejoras obreras (74) Y se comprometía a atender con solicitud las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que se suscitaban entre ellos y los patronos, a cambio de los cuales los sindicatos afiliados a la Casa del Obrero Mundial resolvían organizar batallones para incorporar contingentes obreros, al ejército constitucionalista, los contingentes recibieron el nombre de "Batallones Rojos".

Mario De la Cueva al hacer un recorrido breve sobre el origen de los sindicatos nos cuenta que en el año de 1918 se dieron las primicias del control estatal sobre los movimientos sindicales independientes: "luego de algunos intentos frustrados de los trabajadores para crear una central obrera que abarcara a la mayoría de la clase trabajadora, Gustavo Espinoza Mireles, gobernador de Coahuila, con encargo y apoyo del presidente Carranza, convocó a un congreso obrero, que se reunió en Saltillo en

(74). - Cfr. GILLY, Adolfo. "La Revolución Interrumpida." 18 ed, Ed. El Caballito, México 1982, p. 182

el mes de mayo. En él se organizó la **Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)**; en la sección constitutiva se nombró a Luis N. Morones, que llegó a diputado de las legislaturas XXX y XXXI y a secretario de Industria, Comercio y Trabajo en el período del presidente Calles, secretario general de la Confederación." (75)

La CROM desde su fundación hasta 1928, fué la primera confederación masiva de nuestro movimiento obrero, pues llegó a contar con dos millones doscientos cincuenta mil afiliados. Cuando el asesinato del presidente electo Alvaro Obregón, Morones, a quien se involucró en el crimen renunció a su cargo de Secretario de Estado.

A partir de ese momento, julio de 1928, "se precipitó la desintegración de la central obrera. El juicio de la historia no le ha sido favorable: en sus años de mayor fuerza, representó uno de los ejemplos más dolorosos de la degradación del movimiento sindical que renuncia a su libertad y se subordina a los intereses y fines de un político gubernamental." (76)

Sin duda que otra de las centrales de enorme importancia, o mayor trascendencia es la CTM. Los antecedentes que explican su aparición en un contexto sociopolítico, se dan en la década de los años treinta y cuarentas del presente siglo. En este período el sindicalismo gozó de enorme margen de autonomía, "ya que el

(75) -- DE LA CUEVA, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, op. cit., p. XIV

(76) -- *Ibid*, p. XVI.

régimen se encontraba en una etapa formativa, las agrupaciones patronales eran nuevas y las actividades económicas estratégicas como la eléctrica, ferroviaria y petrolera se encontraban en manos extranjeras. En estas actividades convenía al gobierno la existencia de sindicatos combativos y con amplio margen de acción en sus actuaciones, pues ello contrarrestaba la influencia de inversión extranjera."⁽⁷⁷⁾

En 1924, se separan de la CROM los llamados "cinco lobitos" que eran encabezados por el líder Fidel Velázquez, quienes crearon la Federación de Trabajadores del Distrito Federal y contribuyeron a la decisión de Portes Gil de minar a la ya decadente CROM.

En los primeros años de la década de los treinta, el objetivo fundamental de los trabajadores fué el lograr su integración en una sola central que representara los intereses de los trabajadores. Entonces, con pactos y alianzas entre los distintos grupos se crea en 1933 la CGOCM, **Confederación General de Obreros y Campesinos de México.**⁽⁷⁸⁾ Aquí se integró el joven abogado, Vicente Lombardo Toledano, una vez separado de la CROM de Morones, quien encabezaba la CROM "depurada".

La CGOCM desplegó sus actividades bajo los objetivos de la reorganización sindical y la unificación de los

⁽⁷⁷⁾.- PORTILLO, Ceballos Rogelio, "La CTM, Orígenes y funciones dentro del Sistema Político Mexicano." Ed. Costa-Amic, México 1986, p. 23

⁽⁷⁸⁾.- Cfr. Portillo Ceballos, op. cit., p. 30

trabajadores, buscando resolver directamente con los patronos la problemática laboral y negándose a participar en la política electoral.

Las condiciones para fundar la CTM se dieron durante el cardenismo, pero la historia de las organizaciones que la integraron, y los líderes obreros que impulsaron tal integración se remonta a veinte años atrás. El surgimiento de dicha central se comprende mejor -como hemos dicho- en el contexto sociopolítico que le dio origen: el cardenismo y su pugna contra Calles.⁽⁷⁷⁾ En un principio aun débil, Cardenas, busca alianzas para fortalecer y llevar a cabo su programa. Rechaza a la fracción política que le había precedido en el poder; dismantela sus bases de apoyo y se deshace de sus representantes. Asimismo, promueve y acude a todos aquellos grupos o núcleos populares que pueden constituirse en sólidos apoyos de su régimen. De esa manera se formó un frente sindical denominado Comité Nacional de Defensa Proletaria, CNDP, antecedente de la CTM.

En tales circunstancias en diciembre de 1935, el CNDP convoca para febrero de 1936 a un congreso de unificación de las diferentes organizaciones sindicales, con objeto de integrar una confederación obrera, la CTM.

Con esos antecedentes, se constituyó, la que actualmente es, la mas grande central de trabajadores en México, pocos cambios ha tenido desde entonces, pero en las actuales condiciones se exige, desde cualquier punto de vista, que

⁽⁷⁷⁾.- Cfr. *Ibid*, p. 39

FALLA DE ORIGEN

los dirigentes obreros sean capaces de adecuarse a las innovaciones tecnológicas, al Estado urge que el movimiento obrero se adapte a la economía de mercado, hoy en boga, a la competitividad a escala internacional: la eficiencia laboral necesita predominar sobre las canonjías políticas.

Además de la CTM existen otras centrales de menor dimensión, ya sea por el número de miembros afiliados a ellas o por, -como consecuencia de ello-, la poca trascendencia que el gobierno les otorga como interlocutoras entre los trabajadores y el Estado. Tal es el caso de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC; Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM; Confederación Obrera Revolucionaria, COR; o Confederación General de Trabajadores, CGT, todas aglutinadas en el llamado Congreso del Trabajo, CT, organismo donde convergen las centrales más importantes de trabajadores en este país.

A estas organizaciones de los trabajadores se le ha denominado corporativismo sindical, por encontrarse ligadas al gobierno a través del Partido Revolucionario Institucional, lo cual se ha dado en llamar "la alianza del movimiento obrero organizado con el Estado", sin embargo es necesario reconocer que dicha alianza ha beneficiado más al Estado que a los trabajadores, tal como lo vemos reflejado en el poder adquisitivo de estos. Tiene razón Javier Aguilar García, cuando nos dice que hoy el "Estado no pretende romper con las organizaciones obreras y con los

dirigentes, pues se generarían distintos problemas difíciles de enfrentar. Lo que el Estado está logrando es someter al movimiento obrero a sus reglas de juego, con lo que se asegura la intervención de los representantes sindicales para que los programas económicos neoliberales cristalicen en corto plazo.

A causa de la trayectoria del movimiento obrero en México, las gestiones de los líderes siguen siendo claves en la estructura del poder."⁽⁸⁰⁾

Para comprender la fuerza de dichos controles basta decir que la CTM ha sido no sólo el soporte del partido en el poder sino de todo el sistema político mexicano. Dicha central ha acompañado a los regímenes post-revolucionarios en las causas populares rescatables históricamente, sin embargo también ha enmudecido en retrocesos y desviaciones del proyecto contenido en la Constitución. Ha sido factor de estabilidad, pero también, -en ocasiones- de peligrosa inmovilidad.

Para dichas centrales que representan gran parte del sindicalismo mexicano lo que está en juego realmente, es uno de los componentes del sistema económico y social en que se desenvuelve la vida nacional: la fuerza de trabajo. Entender esto, tener la capacidad de ajustarse a las transformaciones, será la base en que se desenvuelva el sindicalismo en los próximos años.

⁽⁸⁰⁾.- Aguilar, García Javier (Coordinador). "Historia de la CTM. 1936-1990 Tomo II." Ed. UNAM, México, 1990, p. 730

CAPITULO CUARTO

4.1 SUJETOS QUE LO INTEGRAN

La colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato, lo que da por resultado que organizaciones de trabajadores sean los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas.

Para el caso de los sindicatos patronales, el maestro Mario De la Cueva, considera que reconocerlos, lo mismo en 1917 en la Constitución, que en las leyes de 1931 y 1970, fue sólo una explosión romántica del principio de igualdad, pero equivocada, . Porqué el derecho de una clase social no puede aplicarse a otra, ⁽⁸¹⁾ en México no existen, y no hay condiciones favorables para su desarrollo, pues el empresario mexicano no concibe otorgar a un organismo supraempresarial la negociación y fijación de las condiciones de trabajo de su empresa.

Constitucionalmente se señala en la fracción XVI del art.123 de nuestra Carta Magna, a dos sujetos: obreros y empresarios, los cuales podrán coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Por ello coincidimos con Gutiérrez Villanueva al decirnos que en un principio se concibe que el "grupo sean todos y cada uno de los miembros que lo componen, así como también los bienes materiales que

⁽⁸¹⁾.- *Cfr. DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit., p. 371*

pertenezcan a esa obra creada." ⁽⁶²⁾

Por lo que se refiere a los empresarios éstos como patronos son de dos tipos: personas físicas o morales, con la capacidad para adquirir obligaciones y para ejercer derechos. Los trabajadores como ya quedó asentado anteriormente, siempre serán personas físicas. Con solo tres patronos, de acuerdo al art. 364, o veinte trabajadores cuando menos, se puede formar el sindicato respectivamente, número que no podrá disminuir porque si ocurriera ello da motivo para la cancelación del registro según consigna la fracción II del art. 369. Aunque en el caso de los patronos no se especifica, para los trabajadores, si se aclara que deben ser mayores de catorce años, de acuerdo con el art. 362, seguramente que no se aclara la cuestión de la edad para integrar un sindicato porque esta no tiene importancia cuando se trata de personas morales, ya que en el momento en que obtiene su personalidad jurídica puede realizar cualquier acto de acuerdo a su acta constitutiva, en ese sentido, el patrón cuando es persona moral, da lo mismo que tenga un día, dos meses o diez o más años de existencia; caso contrario de que el patrón sea persona física, en tal situación se deduce del mismo art. 362 que el patrón tenga como mínimo catorce años.

Para ser parte de la directiva del sindicato se requiere

⁽⁶²⁾.- GUTIERREZ, Villanueva Reynold. "La Constitución de los Sindicatos y su personalidad Jurídica. México 1990, Ed. Porrúa, p.95

tener más de 16 años de acuerdo con el art. 372 en su primera fracción. Aquí nuevamente la ley omite aclarar la cuestión acerca de la edad del patrón para ser parte de la directiva del sindicato, pero creemos que se aplica lo señalado anteriormente, si el patrón es persona moral no importa su edad, pero si es persona física entonces debe también ser mayor de 16 años para formar parte de la directiva de un sindicato patronal.

El derecho de sindicación tiene dos restricciones: no pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores menores de catorce años, ni pueden ingresar en el sindicato de los demás trabajadores, los empleados de confianza. Los estatutos del sindicato deberán determinar la situación para aquel miembro que sea promovido a un puesto de confianza, art. 363. Estos trabajadores podrán organizar su propio sindicato de trabajadores de confianza, pues no existe prohibición para ello, en lo cual coinciden la mayoría de los autores.

Los trabajadores deben estar en servicio activo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 364. Para el caso de los trabajadores que ocupan cargos de representación, los estatutos del sindicato deberán prever cuando se otorgan licencias para dichos efectos.

4.2 CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

Estamos convencidos de que el sindicato debe ser mas útil a los trabajadores que a los patronos, en virtud que, como se ha demostrado, su creación y evolución obedece a las presiones de los trabajadores y su capacidad de organización. Por lo tanto el sindicato tiene un corte clasista, nos atreveríamos a decir. Al respecto, apoyamos nuestra opinión en Nestor De Buen que dice "la concepción clasista del sindicato tiene evidentemente su origen en el pensamiento marxista. Implica la idea de que el sindicato constituye la expresión de una clase social."⁽⁸³⁾

Dicha tesis -continua De Buen- es la defendida por el legislador mexicano quien precisamente clasifica a estas agrupaciones en dos: sindicatos de trabajadores y sindicatos de patronos. Después, con referencia específica a los sindicatos de trabajadores, formula una subclasificación de evidente tendencia profesional, esto es, en función bien de la actividad, bien de la naturaleza de la empresa a la que los trabajadores prestan sus servicios⁽⁸⁴⁾, tal como se encuentra contenido en el art. 360 de la LET. Sin embargo en México, ese sindicalismo clasista carece de conciencia de clase. Se mueve, en el mejor de los casos, en el terreno de las reivindicaciones

⁽⁸³⁾ - DE BUEN, *Derecho del Trabajo Tomo II, op. cit., p. 649*

⁽⁸⁴⁾ - *Cfr. De Buen, op. cit., p. 649*

económicas, pero parece contemplar pasivamente los enormes problemas económicos y sociales del país señala De Buen.

Una primera clasificación de los sindicatos, es la que hace la Constitución al dividirlos en dos tipos: sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores, como lo establece la fracc. XVI del art. 123

Esa es la primera clasificación de orden constitucional que tienen los sindicatos. Tal fracción se explica en la LFT, al establecer el art. 356 que define: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Con base en ello se han organizado trabajadores y patronos, estos últimos sin constituir propiamente sindicatos, o cuando menos no denominándolos así, que son agrupaciones que persiguen idénticas finalidades a aquéllos, por supuesto, dentro de un ámbito de intereses opuesto al de la clase trabajadora, ya que su fin primordial es defender su patrimonio, su empresa y sus beneficios económicos.

La LFT, a su vez, reglamentaria del 123 Constitucional, establece otras clasificaciones que son:

Gremial: el que se integra por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, de acuerdo con el art. 360 fracción I. Sus integrantes se agrupan en torno a la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aun cuando la variedad de los centros de trabajo produce la

natural diversidad de características. Esta forma de sindicatos, aunque parezca la manera más natural de sindicalizarse ha sido la más combatida, porque se le acusa de crear división entre los trabajadores, ya que cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares sin importar los del resto.

Sindicato de empresa: es el formado por trabajadores al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, u oficios o especialidades de sus miembros, fracción II del art. 360. Aquí ocurre un fenómeno contrario al anterior, pues se da lugar a que grupos minoritarios de alguna profesión u oficio se vean relegados ante la fuerza de las mayorías y por ello mismo, se apoderan de la dirección del sindicato.

Sindicato industrial: reúne a todos los trabajadores de diversas empresas; pero dentro de la misma rama industrial, v. gr. si se tratara de un sindicato de todos los trabajadores intelectuales y manuales de empresas textiles, se fundaría el sindicato de la rama industrial textil, art. 360, fracción III. En este tipo de sindicatos podrán agruparse trabajadores de dos o más empresas: pero todos dentro de la misma actividad.

Sindicato nacional de industria: formado por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas, en uno y otro caso, en dos o más entidades

federativas, están contemplados en la fracción IV del art. 360.

Sindicato de oficios varios: se forma en localidades pequeñas, aunque los trabajadores no sean del mismo gremio ni trabajen en la misma empresa, fracción V del art. 360. La ley regula este tipo de sindicatos porque en pequeñas poblaciones puede haber un corto número de trabajadores de distinta profesión, oficio o especialidad, no menos de veinte, ya que las empresas pequeñas también dan ocupación a cierto número, aunque, limitado de obreros.

Aunado a lo anterior, de la Cueva dice que hay dos formas de sindicación "una, a la que puede denominarse 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"⁽²²⁾

Al decirnos el art. 356 que pueden formarse sindicatos de trabajadores o de patronos, nos queda claro que el primero es un instrumento de lucha, y el segundo instrumento de defensa. El sindicato patronal tiene una muy escasa utilidad; sin embargo existen agrupaciones patronales que sin estar constituidas como sindicatos, defienden los intereses del sector patronal.

"El sindicalismo patronal tiene, en nuestro país dos formas principales de actuar. O bien constituye una mal
⁽²²⁾ - DE LA CUEVA, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Op. cit., p. 325

disimulada empresa mercantil que maneja conjuntamente los intereses de una multitud de patronos, v. gr. en auto-transporte, o bien configura un organismo cúpula, de defensa de la clase patronal o cuyo servicio organiza todo tipo de apoyo: jurídico, económico, fiscal, contable, de seguridad social, de capacitación, etc. (66)

Los sindicatos patronales, dice De Buen, no han proliferado en México porque el sector patronal encuentra en otros organismos, estos sí de afiliación forzosa como son las Camaras de Comercio e Industria, formas eficaces de defensa.

Este tipo de organismos son los que Baltasar Cavazos Flores, denomina centros patronales que quedan incluidos en la primera fracción del art. 361 de la ley. (67)

En una clasificación distinta a la señalada en la ley y, guiándose por la conducta que manifiestan los sindicatos ante las empresas, serán de acuerdo con una de tantas clasificaciones que señala De Buen: de gestión, cogestión y autogestión.

a) Gestión: este sindicato corresponde a la "forma tradicional de manejo de la empresa en la que le toca exclusivamente la representación del interés de los trabajadores, conservando el empresario el absoluto control

(66).- DE BUEN, *Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit.*, p. 734

(67).- CAVAZOS, Flores Baltasar. *"Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada"*. México, 1990, Ed. Porrúa, 25 ed, p. 272

FALLA DE ORIGEN

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA₉**

de las desiciones de producción, venta, administración, y cualquiera otra."⁽⁶⁶⁾ Su objetivo primordial es lograr mejores condiciones de trabajo.

b) Cogestión: este sindicato se produce, sobre todo en Alemania tanto en la Constitución de Weimar como al concluir la Segunda Guerra mundial. Pretende participar en la vida interna de la empresa compartiendo el poder con el empresario. Se da de diferentes maneras, una de ellas, la principal, es buscar participar a los trabajadores en la toma de desiciones técnicas o administrativas.

c) Autogestión: forma hoy decadente, dice De Buen, atribuye al sindicato la dirección de la empresa, por regla general, el Estado es el propietario, y delega en los trabajadores la responsabilidad de la dirección en forma colectiva. En lo esencial, "apareció después de la segunda guerra mundial, en primer término en Polonia básicamente por el abandono de las empresas por sus propietarios a consecuencia de la guerra y de manera principal en Yugoslavia. También en Perú, bajo la presidencia militar de Velazco Alvarado. Hoy también está en crisis."⁽⁶⁷⁾

La organización y agrupación de los trabajadores no concluye en el sindicato, sino que aun hay otras formas más grandes de organización y estas son las federaciones y confederaciones. El sindicato es la unión de los

⁽⁶⁶⁾.- DE BUEN, *Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit.*, p. 691

⁽⁶⁷⁾.- *Ibid*, p. 693

trabajadores, la federación se constituye por la unión de sindicatos, y dichas federaciones llegan a formar confederaciones, tal posibilidad la otorga el artículo 381 de la ley.

El sindicato busca atender necesidades concretas de los trabajadores; la federación y confederación, tienen como preocupación las condiciones de la clase trabajadora en general.

Las federaciones y confederaciones se rigen por las mismas reglas que los sindicatos, en su constitución, representación.

4.3 PRINCIPIOS Y OBJETOS DEL SINDICATO

Muchos sin duda se han preguntado ¿Para qué ha servido el sindicalismo? Cuando ven las condiciones en que vive la clase trabajadora, con el rostro de carencia y desorganizada, interrogante que debemos tener presente, para definir cual es el objeto del sindicalismo. Seguros estamos que los sindicatos han servido para impedir que los patronos explotaran mas a los trabajadores, no obstante que la pretension fundamental del movimiento obrero tenga por objeto, en su esencia, mejorar las condiciones de vida de los obreros organizados.

En principio podemos decir que las finalidades del sindicato son la unidad, la defensa de los intereses

FALLA DE ORIGEN

comunes, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la representación unitaria de intereses tanto en lo individual como en lo colectivo.

Antes de continuar, se hace necesario reconocer una realidad de los sindicatos: no han conseguido tales objetivos; lanzando una rápida mirada vemos que la mayoría de los trabajadores mexicanos no están sindicalizados, y quienes se encuentran dentro, reciben ingresos mínimos a cambio de su trabajo.

Al decir el art. 356 que la asociación de trabajadores o patronos está constituida para "el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" podríamos señalarlo como objetivo inmediato de los sindicatos, sin olvidar que la misión del sindicato es precisamente lograr reunir o unificar a sus agremiados para con ello facilitar el desarrollo de su objetivo principal.

Reynold Gutiérrez Villanueva dice que el objeto mediato o fin, es un término, "una idea forjada a través de los años de lucha de los trabajadores para el mejoramiento de sus condiciones laborales. Es algo que con el transcurrir del tiempo se ha convertido en el alma del pensamiento ideológico de quienes constituyen una organización sindical" (190)

El objeto inmediato -continúa este autor- "ocupa un papel importante, pues es por medio de la realización de éste, con lo que los trabajadores del hoy preparan un mundo (190).- Gutiérrez, Villanueva, *Op. cit.*, p. 95

laboral mejor para los del mañana. Y en la medida en que su actuación por conseguir esa justicia al trabajo día a día, es como luego, los trabajadores del futuro encontrarán ya realizados todos los objetivos por los que, durante muchos años se estuvo peleando sin descanso."⁽⁷¹⁾

Por lo general son cuatro los principios comunes a las corrientes sindicales en cuanto que a través de ellos se fija el proceder de la organización de trabajadores. De acuerdo a Nestor de Buen⁽⁷²⁾ estos principios son: de unidad, de exclusividad, de autonomía, de democracia, que se explican así:

a) Principio de unidad: en el sindicato la fuerza fundamental depende de la "conjunción de los trabajadores para integrar, en base a ello, un instrumento tan eficaz como lo puede ser el patrón gracias a su mayor poder económico.

La unión de los trabajadores constituye el principio fundamental en que descansa la vida sindical, pues es evidente que no podía concebirse organización sindical que no se fundase en la unión de los trabajadores.

b) Principio de exclusividad: dice De Buen, citando a García Abellán, que este principio implica que el sindicato esté integrado solo por trabajadores o por empresarios, excluyendo así a los regímenes mixtos.

"La exclusividad sindical puede producirse en dos

⁽⁷¹⁾.- *Ibid*, p. 95

⁽⁷²⁾.- *Cfr. DE BUEN, Derecho del Trabajo Tomo II, op. cit., p. 667*

sentidos diferentes. El primero expresa la idea de que sólo el sindicato mayoritario tiene la representación del interés profesional ante la empresa. El segundo, que en realidad es consecuencia del primero, atribuye también al sindicato mayoritario la legitimación necesaria para celebrar el contrato colectivo de trabajo (art. 388 y 387), del que será titular, de acuerdo a la terminología de la ley (art. 389) o administrador.⁷³

Tal exclusividad suele derivarse de la ley, en función de la idea de sindicato mayoritario, pero se refuerza mediante el contrato colectivo de trabajo con lo que se obliga al patrón a tratar sólo con el sindicato, por regla general respecto de los problemas colectivos, y con mucha frecuencia también de los individuales. La ley, sin embargo, faculta a los trabajadores el derecho de impedir la intervención sindical cuando se trate de asuntos personales, facultad contenida en el artículo 375 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

c) Principio de autonomía: "La autonomía se plantea siempre en función de relaciones: con los propios trabajadores, con el empresario, con el estado, con otras organizaciones sindicales, de la misma o superior jerarquía (federaciones y confederaciones)."⁷⁴

Podríamos creer que en la medida en que los sindicatos se unifiquen perderán autonomía. A mayor autonomía obviamente corresponderá menor fuerza y en una paradoja se

⁷³.- *Ibid*, p. 667

⁷⁴.- *Ibid*, p. 668

puede producir el fenómeno de que la absoluta independencia sindical implique el gravísimo riesgo de no tener fuerza suficiente y que ello conlleve a la pérdida de la autonomía.

d) Principio de democracia: si nos apoyamos en el principio de libertad sindical contenido en el convenio 87 de la OIT, resulta evidente que la organización democrática constituye una nota permanente del sindicalismo. Esta idea expresaría el principio de que el gobierno sindical ha de ser siempre un gobierno de las mayorías.

La Ley Federal del Trabajo contiene esa idea democrática en el segundo párrafo del artículo 371 fracc.VIII al referirse a las asambleas estableciendo:

"Art.371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que

concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;"

A igual que toda organización perfectamente constituida que debe regirse por el derecho, los sindicatos tienen estatutos por los cuales se rigen, en ellos se plasma todo lo relativo a su constitución; y lógicamente, en los estatutos, se establece el objetivo de dicha agrupación. Los estatutos expresan el objeto del sindicato, para su existencia se requiere aprobación de la mayoría, por eso contiene el rumbo que ha de seguir la agrupación, así se determina en la fracción III del art. 371, mismo artículo que señala pormenorizadamente el contenido de dichos estatutos.

Dicho lo anterior se deduce que el objeto mediato es fin, ya que se trata del término o la meta a la cual aspiran los sindicalizados del presente, realizado por el objeto inmediato, que es el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los hombres en su calidad de trabajadores. Teniendo entonces, como señala Mario de la Cueva, tres finalidades los sindicatos: el beneficio inmediato de cada trabajador, la creación de condiciones de trabajo justas para el futuro próximo y la preparación de

un mundo mejor en un mañana lejano.⁽⁷⁵⁾

La opinión generalizada de la doctrina en torno a la utilización de término, objeto, objetivo, fin y finalidad, es indistinta.

4.4 FORMALIDADES QUE EXIGE LA LEY

En primer término, lo que debemos considerar como formalidad de un sindicato es su constitución. La constitución de los sindicatos aparece dominada por el principio contenido en el art. 357 de la ley donde se establece el derecho de trabajadores y patronos para constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Lo cual significa que se trata de un acto libre. Por ello constituye un negocio Jurídico.

Por la necesaria concurrencia de por lo menos veinte trabajadores o tres patronos "que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho: una persona moral, podemos afirmar que se trata de un negocio Jurídico colectivo."⁽⁷⁶⁾

En cuanto negocio Jurídico, la constitución de los sindicatos exige que se den los elementos esenciales y los requisitos de validez. La conjunción de los elementos

⁽⁷⁵⁾.- DE LA CURVA, *El Nuevo Derecho...* Tomo II, op. cit., p. 348

⁽⁷⁶⁾.- DE BUEN. *Derecho del Trabajo Tomo II*, p. 735

esenciales y de los requisitos de validez crea la nueva personalidad moral.

Consentimiento: poco hay que decir al respecto, pues la ley no exige que se exprese de manera especial, por lo que bastará que se haga de manera indudable, (aunque sea en forma tácita), de manera verbal, por escrito u otra manera.

La ley dice que el consentimiento se otorgue en una asamblea constitutiva, art. 365 fracción I, pero no condiciona su celebración a ningún requisito. De manera enunciativa podrían fijarse como requisitos mínimos:

1) Convocatoria que señale lugar, día y hora y mencione el orden del día.

2) Nombramiento de un presidente de debates, un secretario de actas y uno o varios escrutadores, que determinaran la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia, que firmarán los interesados.

3) Desahogo de todos los puntos del orden del día

4) Relación de los acuerdos tomados

5) Acta pormenorizada firmada por el presidente, el secretario y los escrutadores, por lo menos. '77'

La constitución de un sindicato es, en ese sentido formal, ya que la ley exige que se levante acta de la asamblea, cuya copia, entre otros documentos, habrá de remitirse a la autoridad registral, art. 365 fracción I.

La forma: para los negocios jurídicos la doctrina

'77' - Cfr. *Ibid.*, p. 737-738

señala tres categorías: consensuales, formales y solemnes. La forma como expresión de voluntad se reduce a que ciertos negocios se otorguen por escrito, tal requisito lo exige la ley en los siguientes casos:

a). Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, art. 24.

b). El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, art. 390.

c). El reglamento interior de trabajo, deberá ser depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los ochos días posteriores a su firma, art. 424 fracción II.

d). Dicho reglamento interior de trabajo, deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y ser fijado en los lugares mas visibles del establecimiento.

Efectos del registro: el registro no es elemento constitutivo del sindicato, pero sí de gran importancia en virtud de que:

a) Crea la presunción iuris tantum de que satisface los requisitos de fondo necesarios a su existencia.

b) Este primer efecto posee un valor general como lo determina el artículo 368, señalando que el registro produce efectos ante todo tipo de autoridades.

c) El registro prueba asimismo que el sindicato es una persona jurídica, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos y los

FALLA DE ORIGEN

que le correspondan en las relaciones de derecho privado y representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos laborales.

d) La obligación de los sindicatos de presentar el acta de la elección en que se elige la mesa directiva, faculta a ésta a representar a la institución ante las autoridades y en las relaciones con los patronos.

El registro de los sindicatos es uno de los puntos oscuros y polémicos dentro del derecho laboral, pues pareciera una manera de controlar a los sindicatos, además de que la autoridad carece de facultad discrecional para otorgar el registro, ya que el registro sólo podrá negarse en tres casos de conformidad con el art. 366 de la ley, y que son los siguientes:

a). Cuando el sindicato no se propone como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de quienes componen a la agrupación.

b). Si no se constituyó con el número de miembros que exige la ley, mínimo veinte trabajadores o tres patronos, en su caso.

c). Si no se exhibe ante la autoridad correspondiente que habrá de otorgar el registro, los documentos de: copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilios de los miembros e igualmente de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia de los estatutos y

copia del acta de la asamblea en que se hubiera elegido a la directiva.

El mismo artículo 366, contempla la figura del registro automático al decir: "Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Complica las cosas el hecho de que lo otorgue un órgano administrativo como lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando es competencia federal, y un organismo jurisdiccional que es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje cuando se trata de materia local.

La ley acepta que el sindicato existe antes de registrarse, según se deduce del artículo 365. Además el registro supone que el sindicato ha nacido de un acuerdo al que se le ha dado la debida forma escrita, ya que exige que se remitan, por duplicado, copias de los acuerdos que sirvieron para su constitución.

Coincidimos con Mario de la Cueva en que el registro es el acto por el cual, la autoridad da fé de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y de ninguna manera constitutivo. (98)

⁽⁹⁸⁾ -- Cfr. De La Cueva, *El Nuevo Derecho...* Tomo II, Op. cit., p. 337

CAPITULO QUINTO

5.1 LIBERTAD Y AUTONOMIA SINDICAL

El principio de libertad sindical se traduce en dos cuestiones:

"dejar al trabajador en 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 al derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, al que prefiera."⁷⁷

La libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse. La primera es positiva y la segunda es negativa.

Dentro de su estructura formal, el ordenamiento mexicano de trabajo reglamenta el derecho de libertad sindical con base en los principios constitucionales comprendidos en las fracciones XVI del apartado A, y del apartado B del art. 123 de la Constitución mexicana y en el Convenio Internacional Número 87. De conformidad con éstos, la libertad sindical se integra a las contenidas de la LFT, art. 354 y siguientes, codificación reglamentaria de la plataforma constitucional.

"En su concepción mas amplia, entendemos a la libertad sindical como un derecho personal de los trabajadores para formar sindicatos, sindicarse o no. Así también como la potestad de la asociación sindical ya para autoorganizarse

⁷⁷ -- GUERRERO, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo." 17a. ed., Ed. Porrúa, México, 1990, p. 316

o actuar con independencia." (100)

Por su parte, De la Cueva, dice que la libertad sindical es el "derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar o ingresar libremente a las organizaciones que estimen conveniente y el derecho de éstas a actuar libremente para la realización de sus fines." (101)

Y abunda De la Cueva al decir, que "la doctrina sostiene uniformemente que el derecho sindical personal, consiste en la libertad para ingresar a una organización ya existente o para constituir una nueva, en unión, claro está, de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal, esto es, estamos ante lo que Jellinek, entre otros tratadistas alemanes llamó un derecho público subjetivo, que ahora, tomando en cuenta la nueva clasificación tripartita del orden jurídico, debemos llamar un derecho social subjetivo." (102)

La doctrina reconoce tres aspectos dimensionales de libertad personal de sindicación: "a) La libertad positiva, que se le faculta de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo. b) La libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. c) La libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar o de formar parte de la asociación a la que

(100).- SANTOS, *Azuela, op. cit.*, 148

(101).- DE LA CUEVA, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, op. cit.*, p. 223

(102).- *Ibid*, p. 300

hubiese ingresado el trabajador, o a la que hubiere contribuido a constituir."⁽¹⁰³⁾

Las tres dimensiones están indisolublemente unidas, siendo tres formas de la misma idea. En la primera es esencial, porque si la sindicación se prohíbe la libertad desaparece. La segunda es un corolario inseparable. Y la tercera es consecuencia de las otras dos.

Las características que encontramos en el multicitado art. 123 en su fracción XVI son las mismas del derecho del trabajo: universalidad, imperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad. El artículo 357 conjuga lo anterior con mayor claridad al señalar que trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Por su parte, De Buen nos dice que sobre la libertad sindical, "se entiende como reconocimiento jurídico al espíritu asociativo, de quienes pertenecen a una determinada clase. En realidad es un concepto previo a la idea misma de sindicato, ya que el sindicato es el resultado del ejercicio de esa libertad, ejercicio que sólo puede entenderse como conducta colectiva."⁽¹⁰⁴⁾

Al contrario de la libertad, la autonomía, "presupone la existencia del sindicato, como organismo social, y por ende, jurídico, que opera en un medio cuya determinación compete, bien al Estado que tiene en alguna medida el

⁽¹⁰³⁾.- *Ibid*, p. 302-303

⁽¹⁰⁴⁾.- *DE BUEN, Derecho del Trabajo Tomo II, op. cit.*, p. 626

monopolio de la concesión de la personalidad jurídica (por vía legislativa o administrativa), bien al patrón, en cuanto al sindicato limita su libertad, bien en otras palabras, es un reconocimiento a la clase trabajadora y a su fin asociativo. La autonomía resulta ser una cualidad del sindicato en relación a otras entidades." (195)

El legislador al consagrar autonomía sindical en la ley, lo hizo en términos precisos, dando prioridad al organismo y no a sus integrantes, los trabajadores, por ello estableció en el

"Art. 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a su representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción."

El art. 357 da a los sindicatos la libertad para constituirse sin necesidad de autorización previa. Sin embargo, como ya vimos, dicha libertad queda limitada por el art. 365 que obliga a los sindicatos a solicitar un registro administrativo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tratándose de la competencia federal y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

Otra limitación importante que encontramos, está contenida en el art. 371 que determina el contenido necesario de los estatutos y que lo precisa, casi en sus últimos detalles en lo que se refiere a procedimientos de

(195) - *Ibid*, p. 626-627

expulsión y correcciones disciplinarias, señalando:

Art. 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes

a). La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

b). Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c). El trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d). La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e). Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f). La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g). La expulsión sólo podrá decretarse por

los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;"

Esta forma tan precisa de regular la expulsión consagra todas las garantías que tiene la persona para ser oída y vencida en Juicio de acuerdo a las garantías de audiencia contenidas en la Carta Magna en sus artículos 14 y 16. Dicho artículo fué elaborado por el legislador, seguramente, para evitar la arbitrariedad en que a veces incurren algunas directivas sindicales, confundiendo alguna problemática gremial en personal; o en otras ocasiones, tratando con la expulsión, de minar las corrientes de trabajadores contrarias a las pautas que sigue la directiva.

Nuevamente se podría pensar que el art. 373 afecta a la autonomía sindical, al exigir que las directivas de los sindicatos rindan a la asamblea cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Nosotros creemos que no hay limitaciones a la autonomía en virtud de que dicho informe se debe rendir a la asamblea del sindicato, y no a determinada autoridad, correspondiendo por lo tanto a los miembros de la organización aceptar dicho informe o impugnarlo.

Caso contrario resulta lo señalado por el art. 377 donde si se contempla como obligación informar a la autoridad

FALLA DE ORIGEN

cuando ésta lo requiera o en el plazo que dicho artículo determina; tales obligaciones son:

- I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.
- II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Por último tenemos, como otra limitante, al art. 378 que prohíbe intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

"La ley precisa en su intención de lograr la plena autonomía sindical frente al empresario. Ya desde la fracc. XXII del apartado "A" del art. 123 constitucional intenta impedir los actos antisindicales del patrón consistentes en el despido a un trabajador por el hecho de que ingrese a una asociación o sindicato." (106) Y en la fracc. V del art. 133 se prohíbe a los patrones intervenir en

(106).- *Ibid*, p. 633

cualquier forma en el régimen interno del sindicato, la violación a esta prohibición tiene su sanción en el art. 1002, consiste en una multa equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

De alguna manera la disposición contenida en el art. 363, referente a la prohibición de que los trabajadores de confianza ingresen al sindicato del resto de trabajadores, persigue una finalidad paralela. Por ello se deja a los estatutos del sindicato determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza. Esto porque se considera que los trabajadores de confianza, por su relación más cercana al patrón o las funciones que realizan "traicionen" al sindicato.

Santos Azuela nos afirma que en rigor jurídico, "la autonomía sindical corresponde a la facultad de las organizaciones para elaborar sus normas o determinar su régimen de derecho.

La autonomía sindical supone, en esta virtud, la existencia necesaria de la asociación profesional (órgano legislativo, en este caso) como organismo social y jurídico. La autonomía en cuestión refleja, entonces, una cualidad del sindicato (autodeterminación) en confrontación con otros entes, llámense patrones, Estado o sindicatos diversos" (107).

Las formas de unidad, solidaridad y autonomía sindical,

(107).- SANTOS, Azuela, *op. cit.*, 152

han sido múltiples y diversas a lo largo de la historia del sindicalismo, porque han respondido y correspondido a etapas específicas de la lucha sindical, reflejando en todo momento la situación del pacto social y político, de los acuerdos o desacuerdos, de las alianzas o la dispersión de los trabajadores.

5.2 PRETENSIONES EMPRESARIALES EN RELACION CON SINDICATOS DE TRABAJADORES

Para nosotros, las pretensiones empresariales, fundamentalmente las propuestas de modificación de la legislación laboral, ponen en peligro la existencia misma de los sindicatos de trabajadores, ya que es una realidad insoslayable, por lo que se refiere a los patrones, pugnar por tener mayores ventajas en las relaciones de trabajo, como si no tuvieran ya bastantes con las que les otorga la política económica en su conjunto, el incumplimiento de la ley y a veces la parcialidad de los mediadores oficiales.

En los últimos diez años, el derecho de huelga, la contratación colectiva, la libre sindicación, la estabilidad en el empleo y seguridad social, son derechos que se han visto gravemente disminuidos, no sólo en el sentido de su espíritu, sino en la práctica cotidiana.

Ello se ha acentuado en la medida que se ha generado una clara decadencia del sindicalismo mediatizado que hoy,

incapaz de obtener victorias en contra de su enemigo natural: el empresario, intenta lograrlas peleando contra sí mismo.⁽¹⁰⁶⁾ No es raro que sindicatos de una misma central, disputen entre sí la titularidad de contratos colectivos o provoquen conflictos callejeros serios.

Mientras tanto el sector empresarial, hace sus propuestas para la realización de una reforma laboral nacional que permita el establecimiento de salarios y contratación de personal por hora y jornada, que facilite la rescisión de contratos de trabajo, limite el pago de salarios caídos, desaparezcan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los contratos ley, y se hagan otros cambios para "modernizar" la relación obrero-patronal.⁽¹⁰⁷⁾

La iniciativa privada señala que se debe actualizar la legislación y procurar una "enorme flexibilidad de la relación obrero patronal, eliminando la extrema rigidez de la ley vigente y permitiendo incluso, que se lleve a cabo la reubicación de los trabajadores según las necesidades de las empresas. Dichas propuestas empresariales apuntan que "tanto la necesidad de aumentar la oferta de empleo en el país como los requerimientos de la industria y el comercio, justifican los contratos temporales por hora o por jornada reducida, ya que es conveniente reglamentar de manera más flexible y sencilla la contratación temporal."⁽¹⁰⁸⁾

(106) - *Cfr. De Buen, Derecho del Trabajo Tomo II*
p. 705-706

(107) - *La Jornada 10 de Marzo de 1994, México,*
D.F., p. 1

(108) - *Ibid, p. 20*

Las propuestas patronales de modificación a la LFT, están dirigidas a desarticular el contenido fundamental de la contratación colectiva en México, para encaminarse a establecer los contratos individuales de trabajo.

Señalan que se debe racionalizar las causales de rescisión del contrato de trabajo, para evitar que sean a tal grado difíciles y formalistas que en buena medida propician la irresponsabilidad y la improductividad. También, argumentan las exigencias de la modernidad de México, hacen necesario el pago por hora. Además al concepto "a trabajo igual, salario igual, se agregue las condiciones de calidad y productividad."⁽¹¹¹⁾

Solicitan los empresarios que se establezca un registro Nacional de Contratación Colectiva, y que se "democraticen" las huelgas, incluyendo, como requisito indispensable que, previamente al estallamiento de las mismas, se acredite la voluntad mayoritaria de los trabajadores por medio de la votación.

Los empresarios manejan el prototipo de sindicalismo que desean al decir, que se debe pasar de un "sindicalismo restrictivo a uno funcional", en el cual no se obligue a los trabajadores a sindicalizarse ni se les comprometa a pertenecer a un determinado partido político.

Sabemos entonces, que el movimiento sindical está viviendo momentos aciagos, y sus líderes no están teniendo la imaginación para proponer alternativas que no postren de

⁽¹¹¹⁾.- *Ibid*, p. 20

rodillas a los trabajadores. Es cierto que el art. 123 constitucional y la LFT. no han sido modificados hasta ahora, sin embargo no puede ignorarse que los derechos obreros han sido hechos a un lado para llevar adelante la modernización económica.

Tales propuestas de reforma a la LFT tienen pretensiones de encubrir ineficiencias patronales. Si los sindicatos de trabajadores, permiten o dan oportunidad a estas propuestas, no sólo colocan en serio riesgo a la contratación colectiva sino que, también ubican en un alto riesgo su vida misma como organismos gremiales.

Estamos conscientes de las nuevas modalidades de la economía mundial, obligándonos a otra cultura laboral, en la cual los empresarios deberán entender, que si bien es legítimo que el capital tenga sus recompensas, via utilidades, también lo es que los trabajadores alcancen su bienestar, mediante salarios justos. ¿Deben realizarse cambios en el medio laboral?, si, pero estos no pueden limitarse a transformaciones que afecten únicamente a los trabajadores, ni mucho menos que signifiquen mermas a sus conquistas, como son las prestaciones. También la empresa debe sufrir reformas. Un sector empresarial habituado igualmente al tutelaje gubernamental y acostumbrado a capitalizarse a costa de los salarios, no estará en condiciones de ser competitivo en el nivel internacional.

Los empresarios, hasta ahora siguen viendo al salario como un costo y no como una inversión, pocos son los

empresarios que ven en el salario un factor de cambio. Por ello a la primera oportunidad, se prefiere invertir en tecnología antes que pensar en mejorar los ingresos del trabajador; aunque no se debe censurar el invertir en tecnología, debemos advertir que en la mayoría de las veces se hace a costa del trabajador.

Por la crisis económica y ante la imposibilidad de aumentar los salarios de los trabajadores, los sindicatos se apoyaron en mejorar su nivel de vida via las prestaciones. En nuestro país las prestaciones, como conquistas de los sindicatos, ocupan un lugar importante en la contratación colectiva.

A los empresarios constantemente los oímos sostener que la productividad no puede alcanzarse por la existencia de una legislación laboral rígida y proteccionista del trabajador, pero se cuidan de no mencionar que esta misma legislación y la intervención estatal, fueron puestas durante la última década al servicio exclusivo de los intereses patronales. Tal situación propició el caso de topes salariales que los trabajadores han soportado o, la inexistencia de huelgas.

Ha quedado claro, por otra parte que, donde ha habido logros sobre productividad y calidad, es notoria y conocida la negativa empresarial a negociar un reparto más equitativo de los beneficios alcanzados. En México se maneja mucho "el argumento de que la defensa del empleo es una recompensa suficiente para el trabajador y se sostiene

a ultranza la necesidad de flexibilizar en forma generalizada la duración de las relaciones de trabajo, cuando es evidente que la alta rotación del personal atenta contra la eficiencia y frena la inversión en capacitación, requisito indispensable para competir en calidad.¹¹²

5.3 DEMOCRACIA SINDICAL

Lo que esta en juego con los cambios del mundo contemporáneo, exige la existencia y el reforzamiento de un sindicalismo internacional más activo, más creador, con un mayor protagonismo en la actividad de la sociedad. En virtud de que el mayor movimiento internacional del presente, amplio, complejo y variado, lo constituye el movimiento democrático, del cual lo laboral forma parte.

Sugerimos un sindicalismo político independiente del Estado, de los partidos políticos y de los patrones, un sindicalismo con capacidad de cuestionar a la burocracia política, al personal político del Estado y, en caso necesario al proyecto económico.

Hoy parece que el sindicalismo no sólo está inmovilizado, sino con mala conciencia. Nos preocupa ver dirigentes sindicales que suelen tener una actitud más autojustificatoria que explicativa, más defensiva que

⁽¹¹²⁾ BENSUSAN, Aerous Graciela (Coordinadora). "Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio." Ed. Miguel Angel Porrúa-UNAM, México 1992, p. 19

propositiva.

El papel del sindicalismo es ser dinámico, estar atento a los cambios y no sólo asumirlos como imposiciones fatales o descartarlos como adversidad respecto de los que no se puede hacer nada.

Se necesitan nuevas opciones de presión política, menos hincapié en las declaraciones y sí a búsquedas más imaginativas; mayor flexibilidad ante corrientes internas. En donde se reconozca la diversidad política.

La idea de la democracia expresa el principio de que el gobierno sindical ha de ser siempre un gobierno de las mayorías*. La Ley Federal del Trabajo contiene esa idea democrática en el art. 371 fracción VIII segundo párrafo al referirse a las asambleas, ahí señala la forma de convocar a éstas, época de celebración y quorum necesario para sesionar, el número de votos necesarios para adoptar resoluciones, en donde siempre se actuará conforme al voto mayoritario, condición elemental en toda democracia.

El corporativismo no tiene porqué desaparecer sino que debe pensarse en nuevas formas de relación que no tengan que pasar por la desaparición de las corporaciones; y los sindicatos eso son, corporaciones que representan a la **Creemos que todos los organismos colectivos que existen en este país. Como son los sindicatos, deben abrazar los principios de representatividad y democracia, la misma estructura con que se conforma el Estado Mexicano, de acuerdo con el art. 40 constitucional.*

sociedad, donde no dependan de la voluntad del estado sino de la dinamica de la sociedad.

"Los sindicatos no desapareceran. Pero están en riesgo auténtico de volverse cada vez menos necesario en los cambios politicos y económicos. Esto sucederia, sobre todo si desde su interior mismo, sobre todo desde sus dirigencias, los sindicatos no se asumen como actores reales -si bien no centrales- de tales procesos."⁽¹¹³⁾ Asi ocurrirá si no trascienden, esa suerte de temor y abatimiento con que desde el mundo del trabajo suele verse a las perspectivas del sindicalismo para influir en retos como el de la reforma de la economia.

Es probable que pueda haber modernización economica sin renovacion del sindicalismo, pero no se crea que pueda haber renovación sindical sin renovación de la economia. "El desarrollo del sindicalismo, hoy en dia pero quizá siempre ha sido así, se encuentra hipotecado al desarrollo de la producción, que es a final de cuentas la única vía para que los sindicatos cumplan con su tarea primera, que es la proteccion de sus agremiados."⁽¹¹⁴⁾

La única posibilidad de que el "sindicalismo pueda insertarse dentro de los procesos de cambio que ahora vemos, es asumiéndose como promotor de ellos, con una perspectiva ya no gremialista, sino nacional, cada vez más,

⁽¹¹³⁾.- *Perspectivas Sindicales en el Proceso de Cambio*. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Ed. SNTK., México, 1992, p. 158-159

⁽¹¹⁴⁾.- *Ibid*, p. 159

internacional. Quizá tratando de ampliar sus miras, reconociendo el enorme patrimonio que tienen en su pasado pero sobre todo, la responsabilidad que aún tendrían ya no en su propio futuro, sino en el de procesos más amplios...⁽¹¹⁵⁾

La función básica de los sindicatos es la regulación del empleo, la negociación adecuada es el método más importante para regularlo en las democracias actuales, esto se puede considerar como una forma de democracia industrial. Algunos sindicalistas y teóricos, consideran que la negociación colectiva constituye la democracia industrial, ya que proporciona los medios más eficaces para que los trabajadores puedan participar en el gobierno de la industria...⁽¹¹⁶⁾

Pero otros consideran, que la negociación colectiva es una forma limitada de democracia industrial, pues la negociación colectiva necesita ser completada por algún otro dispositivo para que los trabajadores puedan gozar de la parte que les corresponde en la toma de decisiones industriales...⁽¹¹⁷⁾

De acuerdo con el líder cetemista Juan S. Millan "el cambio laboral en México, ha sido denominado democracia industrial, reformado del modelo alemán de la cogestión en

⁽¹¹⁵⁾.- *Ibid*, p. 159

⁽¹¹⁶⁾.- CLEGG, Hugh. "El Sindicalismo en un Sistema de Negociación Colectiva." Tr. Audrey Hibbert. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España 1985, p. 107

⁽¹¹⁷⁾.- *Ibid*, p. 107

donde empleadores y sindicatos perfilaron un sistema basado en la participación del trabajador en la resolución de la problemática empresarial, a partir del abundante flujo informativo, el derecho a participar y sobre todo el reconocimiento a la libre autodeterminación de las personas.⁽¹¹⁶⁾ Ello hace necesario, que el trabajador reclame mayor presencia en la conducción de la empresa, es decir, una mayor participación en la que permite involucrarse para poder coadyudar con la empresa y a la vez reclamar beneficios generados.

La abundancia -continúa Millán- de información y del derecho a participar permiten no sólo poner en práctica el potencial creativo del obrero, sino también modular sus demandas puesto que al tener pleno conocimiento de la situación económica de la empresa, puede ubicar la justeza de sus reclamos.⁽¹¹⁷⁾

Sin democracia no es posible comprometer a los trabajadores, ni convocarlos para la modernización y la moviilización productiva, que forzosamente requieren estructuras democráticas de consenso, de participación y consulta.

Por lo anterior, se asegura que en el futuro los sindicatos deben fundar su actuar en su democracia interna y exigirla dentro de la sociedad y, particularmente en el

⁽¹¹⁶⁾.- *El Financiero*, 26 de Mayo, 1993, México, D.F., p. 20

⁽¹¹⁷⁾.- *Ibid*, p. 20

lugar de trabajo, la escuela, la empresa y las instituciones de la sociedad. El derecho sindical, la transparencia de la información y la concentración real son exigencias profundas de los trabajadores.

Al referirnos a la libertad y autonomía sindical, y mencionar el art. 371 que habla de la expulsión de los miembros del sindicato, deliberadamente omitimos hacer referencia a la famosa cláusula de exclusión, tema sobre el cual las opiniones se polarizan.

Sobre este tema se centra, posiblemente, una de las mayores discusiones y polémicas acerca de la actividad sindical. Desde el término para su designación ya no hay acuerdo. Comúnmente se denomina cláusula de exclusión por separación, lo cual parece redundante, por eso lo correcto debe ser simplemente, cláusula de exclusión, dice Baltasar Cabazos.⁽¹²⁰⁾

El origen de la cláusula de exclusión data de 1925 y 1927, cuando se discutió la convención textil, la CROM consiguió se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo en favor de los trabajadores sindicalizados. Y en la ley de 1931, se reconoció totalmente legitimidad de las cláusulas de exclusión, nos cuenta, De la Cueva; tales cláusulas "constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, y sobre todo,

⁽¹²⁰⁾.- *Cfr. Cavazos, Flores, Baltasar. "35 Lecciones de Derecho Laboral.", 6a. ed., Ed. Trillas, México, 1986, p. 263*

fortalecer la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Mas tarde se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de trabajadores en una empresa o rama de la industria."⁽¹²¹⁾

La cláusula de exclusión, consiste en el empleo exclusivo de los trabajadores, miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato, por tanto, dice Mario de la Cueva, "son principios al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato que, por ser mayoritario en la empresa, es el titular del contrato colectivo."⁽¹²²⁾. Lo cual adquiere dos finalidades: la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario, para utilizar personal no sindicalizado o perteneciente a otros sindicatos, evitando la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios, y para evitar la lucha intersindical, lográndose la unificación de los trabajadores.

Lo anterior nos parece correcto, pero no podemos negar los argumentos de quienes aseguran que esta cláusula "atenta contra la libertad de asociación profesional, puesto que no puede obligarse a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de

⁽¹²¹⁾.- DE LA CUEVA, *El Nuevo Derecho Mexicano...*
Tomo II, op. cit., p. 306

⁽¹²²⁾.- *Ibid*, p. 307-308

dicha cláusula." (123)

Ateniéndonos al contenido del art. 5 constitucional: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos." La cláusula de exclusión nos parece inconstitucional, no obstante, es pertinente señalar: dicha cláusula no la impone el legislador, sino que resulta de un acuerdo de voluntades entre el patrón y el sindicato, si ellos no acuerdan en establecerla ésta no existirá, sólo se mantendrá como una posibilidad en la ley.

Pero aún cuando sea acuerdo de voluntades, la misma, no podrá darse por estar prohibida en la Carta Magna, ya que aunado a la garantía individual consagrada en el art. 5, la fracción XXVII del art. 123 consigna:

"XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;"

Lo contenido en esta fracción, invalida, prohíbe, lo establecido en la ley en su art. 395.

El legislador previendo el mal uso de ésta figura jurídica, estableció diversos supuestos que deben de

(123).- Cavazos, F. op. cit., p. 204

reunirse para que pueda operar, tenemos de esa manera, en el art. 395, en donde señala que en forma expresa ha de constar dicha cláusula en el contrato colectivo de trabajo, de lo contrario no hay sustento para su aplicación; el trabajador debe pertenecer al sindicato que aplica la cláusula, ya que nadie puede renunciar o ser expulsado de una agrupación a la que no pertenece.

Si el trabajador renuncia a pertenecer al sindicato, esta en su derecho de separarse, por infinidad de motivos que él puede alegar, pero no debería ser separado de su empleo, ya que ese es su derecho, el trabajo digno y socialmente útil; no debe ser separado de su empleo a petición del sindicato, porque ya explicamos que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Y aun cuando sea expulsado, y se cumplan al detalle los requisitos que menciona el art. 371, no existe argumento para dejarlo sin empleo.

México, entre los diversos Convenios Internacionales que ha celebrado, esta el número 87 de la OIT, "Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación", este Convenio en su art. 3 menciona que los sindicatos son libres para elegir a sus representantes, redactar sus estatutos y programas de acción, lo cual la autoridad debe respetar; principios que en nuestra ley recoge el art. 359, en el contenido de los estatutos a que se hace referencia, los estatutos pueden

FALLA DE ORIGEN

mencionar la cláusula de exclusión, su regulación lo hace la ley en el art. 371.

Lo que se discute en el caso de la cláusula de exclusión, es porqué al renunciar o ser expulsado, el trabajador, debe separarse de su empleo, no se discute la renuncia o la expulsión como tales, puesto que esto sucede en todo tipo de asociaciones cuando se quebranta lo establecido en sus estatutos, por eso el Código Civil, al cual ya hicimos referencia, en su art. 2672 dice, que la asociación puede admitir y excluir asociados, y más adelante señala, art. 2676, "La asamblea general resolverá:

I.- Sobre la admisión y exclusión de los asociados."

Nosotros estamos en contra de que la afiliación al sindicato se convierta, en mayor o menor grado, en requisito de empleo. Donde la cláusula de exclusión convierte al patrón en socio del sindicato, o viceversa, y cuando ello acontece se desvirtúa la finalidad del sindicato, puesto que el trabajador pertenece al sindicato sólo para conservar el empleo, según se desprende del art. 395.

En la ley se expresa, en franca contradicción, la existencia de la cláusula de exclusión, pues mientras el art. 358 dice:

"Art. 358. 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."

Mas adelante en el art. 395 se señala: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante" y termina diciendo el mismo artículo:

"Podrá también establecerse que el patrón se parará del trabajo a los miembros que renuncien, o sean expulsados del sindicato contratante."

De todo lo expuesto, encontramos que el problema de la cláusula de exclusion radica, como dice Nestor De Buen, en el riesgo del mal uso que se haga de ella, lo cual es lamentablemente cierto. "Los sindicatos que la utilizan lo suelen hacer en defensa de un interés patronal. En ese sentido la cláusula resulta odiosa y antisocial." (124)

Encontramos en la cláusula de exclusión un arma de dos filos, pues si su finalidad es castigar a los miembros traidores o propatronales, con lo cual estamos de acuerdo en que se les aplique, por otro lado se corre el riesgo de ser usada en contra de los miembros que mas se distingan por su actitud combativa en contra de los empresarios y por

(124). - De Buen, *Derecho del Trabajo Tomo II, op. cit., p. 622*

su lucha contra la corrupción del movimiento sindical.

5.4 ANTE LA APERTURA COMERCIAL LA POSIBLE INTERNACIONALIZACION DEL SINDICATO

Hay quienes sostienen -como el maestro brasileño Mozart Victor Russomano- que el trabajo en el siglo XXI, va a depender del éxito de los procesos de integración económica regional. En función de esa integración económica, "la negociación colectiva, que resulta hoy en convenios colectivos de vigencia en el territorio nacional va a ganar una perspectiva mucho más grande, es decir, hay que pensar en la negociación colectiva en plan internacional en las áreas integradas."⁽¹²⁵⁾ Lo cual deberá darse sin contravenir la legislación vigente de los países de origen de los sindicatos que negocien.

La estrategia de integración económica de nuestro país consistió en la celebración de un Tratado de Libre Comercio, TLC, generándose con ello la creación de una zona de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá la cual se dirige según sus impulsos, "a aumentar la productividad en los tres países por medio del acceso a tecnologías diversas, la especialización productiva y

⁽¹²⁵⁾.- *Entrevista a Mozart Victor Russomano.*
"Laboral" No. 6, México D.F., Marzo 1993,
p. 106

la ampliación de los mercados. Ha sido justificada oficialmente como una consecuencia lógica e inevitable de las tendencias globalizadoras a nivel mundial, que permitiría conjugar 356 millones de habitantes y un producto interno bruto de alrededor de 6 billones de dólares recursos, incluso, superiores a los de la Comunidad Económica Europea.⁽¹²⁶⁾

El TLC. ha sido uno de los aspectos concretos de la política económica del actual gobierno. Se sustenta en que el establecimiento de una área de libre comercio tendrá influencia benéfica radical para la economía y la expansión de la industria, y propiciando la creación de empleos estables más productivos, y sobre todo, mejor remunerados, el equilibrio en los salarios, el fortalecimiento de las finanzas, la vigorización del mercado interno. Es además, la manera de incorporar al país a la competitividad productiva y en el proceso de globalización mundial, ejes del desarrollo contemporáneo.

Existen en México posiciones extremas frente al TLC que acentúan las ventajas o desventajas posibles de este instrumento para la suerte de los trabajadores del país. "Por un lado se sostiene que el complemento de las economías será un detonador del crecimiento, como lo auguran los pronósticos oficiales, lo que permitirá dar atención a los rezagos sociales más importantes en materia de empleos y salarios. En contra de ellos se argumenta que,

⁽¹²⁶⁾.- *Bensusan, op. cit., p. 11*

en circunstancias sociopolíticas como las que atraviesa el país, los logros que pudieran alcanzarse favorecerían selectivamente a las empresas transnacionales y a los mexicanos que se vinculen a ellas, o logren competir en el mercado externo; situación que no se traduciría en ventajas tangibles para los asalariados. Un pronóstico generalizado es el de la posibilidad de que se amplie a otros sectores el modelo flexible de relaciones laborales adoptado por la industria maquiladora, el cual, después de dos décadas de expansión no ha dado lugar a un reparto equitativo de los beneficios obtenidos. De ellos dependerá que el TLC no sólo no mejoraría necesariamente los salarios mexicanos, sino que se pondría en peligro los empleos y el poder de la negociación de los sindicatos estadounidenses y canadienses, presionados por la diferencia salarial respecto de México." (127)

Farece ser que con la apertura comercial se dará una tendencia a la internacionalización del sindicalismo en la que es factible que las centrales obreras más importantes de los países que firmaron el TLC se unifiquen en busca de equidad salarial y prestaciones sociales para sus agremiados.

Esta tendencia de internacionalización, no significa que los sindicatos mexicanos acudan a una autoridad norteamericana, o que un laudo o resolución emitido por autoridad canadiense sea acatado en nuestro país, ya que

(127).- *Ibid*, p. 11

ello violaría el principio de seguridad jurídica. Los trabajadores deben idear fórmulas y mecanismos para proteger lo ya logrado, y que sean un freno para contrarrestar la voracidad y la ambición de empresas transnacionales o multinacionales.

La apertura comercial, las modificaciones a las normas que rige la inversión extranjera en México, y las políticas de desincorporación y privatización efectuadas fundamentalmente en el sexenio pasado, ha llevado a las grandes centrales obreras y al sindicalismo en general a un deterioro de su control sobre la vida en el trabajo y su capacidad de representación. Apareciendo una tendencia a implantar en la práctica un nuevo ordenamiento laboral, paralelo a la LFT, que signifique reducción de prestaciones, y lo que se conoce como "flexibilización salvaje".

Por su parte **Ma. Teresa Gutierrez** nos dice, que "no necesariamente todos los sindicatos son requeridos dentro del proyecto de libre comercio, en especial serán considerados los que se encuentren más ligados a las actividades económicas y prioritarias para la buena marcha del ALC, aquellos que faciliten el proceso de apertura, los que más se relacionan con la actividad exportadora, o los que garanticen la productividad y la competitividad de la empresa y los trabajadores, son estos los sindicatos que ocuparán una posición de avanzada, aun si para ello, se necesita aplicar métodos represivos, poco acordes con el

proceso de modernización." (126)

Serán los "sindicatos relacionados con el petróleo, el turismo, la maquiladora, los servicios de transportes, las telecomunicaciones y las finanzas, esencialmente, son los que se encuentran llamados a reconvertirse con mayor celeridad al proyecto libre cambista, mientras que es de esperarse que sean reprimidos aquellos sindicatos que se expresen en escenarios conflictivos, en cuanto a que constituyen un obstáculo para el nuevo proyecto nacional hegemónico." (127)

Con la globalización, nos dice el maestro Alfredo Sanchez Alvarado se hace concurrente un racimo de problemas en todos los órdenes, en particular en el derecho del trabajo que parece ser que los países capitalistas se han repartido sus áreas de influencia, y han sectorizado al mundo "para obtener mejores rendimientos en sus inversiones, buscan mercados cautivos, mano de obra barata y sin formalismos legales, excensión de pagos de impuestos, zonas francas, vertedero de desechos tóxicos, cuidando su ecología y cambios en la legislación laboral." (130) Solo así ofrecen invertir.

Lo cual obliga a los sindicatos, a erradicar sus incapacidades para modernizar agilmente sus estrategias y proponer alternativa viable; ante los conflictos que se

(126).- *Ibid*, p. 78-79

(127).- *Ibid*, p. 79

(130).- *SANCHEZ, Alvarado Alfredo. "Los Justlabo- ristas nos enfrentamos a un gran reto", Laboral, No. 7, México, Abril de 1993, p. 7*

les presenten, pero surge el temor de que para las conquistas que defenderán, se exige el despliegue de mayores esfuerzos y capacidades, que tal vez no todos estarán en posibilidad de triunfar. La preocupación es que probablemente se entienden -estos retos- de manera derivada por parte de las agrupaciones obreras: con escasa representatividad, sin proyectos alternativos viables, y carente de una perspectiva acorde con la globalización de los mercados.

Como señalamos líneas arriba, existe la inquietud que con la apertura comercial se dé una tendencia a la internacionalización del sindicalismo, en la que es factible que las centrales obreras más importantes de quienes firmaron el TLC se unifiquen, en búsqueda de equidad salarial y prestaciones sociales para los trabajadores de estos países.

Por lo que se refiere a los gobiernos, el de México, Estados Unidos y Canadá, dada la importancia de la cuestión laboral, firmaron el 14 de septiembre de 1993, los Acuerdos Paralelos al Tratado de Libre Comercio de América del Norte.⁽¹³¹⁾ Entre los objetivos principales de dicho Acuerdo Laboral, se destaca:

- Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida de los trabajadores.
- Apoyar los objetivos generales del TLC.

⁽¹³¹⁾ - *El Financiero*, p. 32-33, 15 sept. 1993, México, D.F.

FALLA DE ORIGEN

-Promover la aplicación efectiva de las Leyes Laborales en los tres países.

De la misma manera los firmantes se obligan:

-Cada país mantiene y determina de manera independiente sus legislaciones, disposiciones y reglamentos internos en materia laboral.

-Las partes darán difusión a sus leyes, reglamentos y procedimientos administrativos. Además, se notificarán entre sí sobre su status normativo.

Dichos Acuerdos, y el TLC mismo, se encuentran dentro de lo establecido por el artículo 133 de nuestra Constitución. Mismo precepto que determina el actuar de los sindicatos en situaciones jurídicas que trascienden nuestras fronteras.

Apoyándose en las políticas de libre intercambio, de mercados comunes y desarrollo tecnológicos, la clase obrera y los movimientos que genere pueden recurrir a una creciente internacionalización de sus acciones, sin necesidad de contravenir la legislación vigente.

5.5 SUS RETOS ANTE LOS CAMBIOS ECONOMICOS

Al término de los años ochenta, la prioridad del Estado se dirigió a la productividad y no la protección social. Se dio una tendencia mundial de desindicalización atribuible a los propios sindicatos. Vinieron las llamadas políticas

FALLA DE ORIGEN

neoliberales, que favorecieron al debilitamiento sindical a través de ofensivas y estrategias bien definidas. Se dieron cambios económicos, y los sindicatos quedaron acorralados, y se encontraron paralizados, apareciendo a veces, dentro del discurso de la reestructuración, como el principal obstáculo para la eficiencia de las empresas.

Al darse la privatización por diversos motivos, los sindicatos no fueron capaces de insertarse en la política de reestructuración de sus propias empresas. "Se han señalado diversas causas que pueden explicar la pérdida de poder de los sindicatos, como lo es, el surgimiento de nuevos actores sociales, la inédita beligerancia patronal, la incapacidad de los dirigentes sindicales para renovarse ante las transformaciones económicas, los cuestionamientos de las bases, así como el desprestigio social del sindicalismo, como resultado de las distorsiones corporativas"⁽¹⁵²⁾

En la mayoría de las situaciones de cambio que se han presentado desde 1982, los trabajadores organizados han sido incapaces de ser sujetos de iniciativas de transformación como ocurrió en otras décadas. La privatización y la apertura comercial vienen a dar cuenta de ello. Es pertinente que nos preguntemos ¿de qué sirven las anquilosadas estructuras sindicales del país? Al menos

⁽¹⁵²⁾.- *Bensusan, op. cit., p. 46*

en el marco de las políticas de privatización y apertura comercial, se constata la persistente debilidad de los liderazgos y su incontenible pérdida de influencia.

La crisis del sindicalismo en México ha abarcado tanto a las agrupaciones denominadas oficiales, como a los sindicatos llamados independientes, al enfrentarse a obstáculos importantes como son: "el control del estado sobre las relaciones laborales y sindicales que los pone en función de su política económica, las preferencias empresariales, tanto nacionales como transnacionales, que no parecieron inclinarse por su interlocutor sindical propositivo, ni por la extensión de la bilateralidad hacia los problemas de la productividad y la calidad. La tendencia ha sido más bien hacia la flexibilidad unilateral."⁽¹³³⁾

Además la sensación de derrota de la clase obrera mexicana en los años ochenta la pone a la defensiva, dando prioridad al empleo sobre el salario, las condiciones de trabajo y la bilateralidad.

El sindicalismo tiende a convertirse en fenómeno dinámico, "en los próximos años se ira acrecentando su movilidad en lo económico, en lo político y en lo social. Su cabal comprensión implica, un mayor esfuerzo para poder estar al nivel de celeridad del cambio. La politización de los trabajadores sera cada vez mayor, los sindicatos tendrán que responder a nuevos planteamientos e

⁽¹³³⁾.- *Ibid*, p. 140

inquietudes. Las estrategias que emprenderán tanto los partidos políticos como los sindicatos, independiente o mancomunadamente, pueden brincar del terreno legal al terreno de los hechos, en particular si la crisis económica rebasa el punto de equilibrio entre subsistencia y agonía."⁽¹³⁴⁾

El sindicalismo es parte "fundamental de la libre empresa y ésta no se debería considerar como tal si no se respetara al auténtico sindicalismo. Sobre todo en la mentalidad occidental, sindicalismo fuerte significa sindicalismo libre y democrático en empresas progresistas. No se puede hablar de un sindicalismo libre en un sistema totalitario en donde el fin y el objeto del control están determinadas de antemano y existe un control social tal que convierte al sindicato en un órgano de gestión, no de defensa."⁽¹³⁵⁾ Como ejemplo tenemos muchas corporaciones multinacionales europeas, el sindicalismo se manifiesta como una fuerza pujante que impulsa notablemente el desarrollo de los grandes consorcios, y participa con una gran proporción en las utilidades generadas.

La concepción de que era la contratación colectiva un vehículo de progreso para la clase trabajadora está cambiando, al constatar que ciertos elementos de la contratación están variando, como en los temas negociados,

⁽¹³⁴⁾.- *ANGUIANO, Rodríguez Guillermo, "Las Relaciones Industriales. Ante la Insurgencia sindical." Ed. Trillas, México, 1985, p. 157*

⁽¹³⁵⁾.- *Ibid, p. 158*

por ejemplo, "algunos temas tradicionalmente negociables como el salario, hoy día exigen ser negociados teniendo en cuenta otros elementos como la situación financiera de las empresas, debiendo ajustarse a la misma. En otros casos, y bajo otra perspectiva, la fijación de los salarios via negociación ha ido dejando lugar, en los últimos años, a una acción que escapa a las instancias negociadoras directas, escapando así mismo al control de las partes y a la negociación. Tal es el caso de la fijación de montos, salario via pactos"⁽¹³⁶⁾ De darse una recuperación económica sostenida en los próximos años los trabajadores alcanzarán beneficios limitados de ello, si no se da un fortalecimiento del sindicalismo y de la negociación colectiva, extendida a la negociación del cambio social mismo.

Ante las necesidades individuales de los trabajadores cabe agregar:

- a) El fenómeno de la economía subterránea, en las relaciones de trabajo;
- b) El constante incumplimiento a las leyes;
- c) Las nuevas áreas comerciales y de producción agregadas a las tradicionales.

Aún con tales circunstancias nos atrevemos afirmar que el sindicato no desaparecerá; por el contrario, está llamado a asumir mayor responsabilidad en la empresa y en la sociedad, ampliando sus preocupaciones y objetivos que

⁽¹³⁶⁾.- *Laboral No. 8, Mayo 1993, p. 11*

ya desbordan sus límites adicionales, lo estrictamente laboral, al penetrar en la calidad de vida, como de precios, la enseñanza, unidad, libertad pública, derechos humanos y empleo entre otros aspectos.

Ante este contexto de incesantes cambios en el ámbito nacional e internacional, el trabajo, los trabajadores, su fuerza y organización colectiva están llamados a tener una función social y política determinante, que posiblemente pueda constituirse como su mayor fuerza conocida hasta ahora: para ello deben desarrollarse estrategias y cambios que aprovechen el potencial y el impulso de los cambios que vivimos.

CONCLUSIONES

De conformidad con lo que hemos expresado en este trabajo, en él queda contenida nuestras inquietudes y propuestas en torno al porvenir de los sindicatos y del sindicalismo. Lo que nos lleva a las siguientes conclusiones:

I.- El sindicalismo tradicional entró en crisis porque se quedó en lo corporativo y terminó convirtiéndose en un instrumento excluyente del resto de la sociedad, por lo cual ya no parece atractivo ni eficiente como factor reivindicador de los derechos laborales. En cambio, un sindicalismo moderno será la única posibilidad de superar la crisis de ese gremialismo en que se ha convertido el movimiento sindical tradicional.

II.- De no darse una transformación profunda del sindicalismo en éste país, se corre el riesgo de caer en el vacío de la representación y en la incapacidad organizativa de los grandes sindicatos creándose seguramente, nuevas formas salvajes de corporativismo; encontrándose en un futuro inmediato que el salario será más una cuestión de mercado que de negociación.

III.- Esa posible transformación supondrá una revisión profunda de las reglas democráticas al interior de la vida de los sindicatos, de sus estrategias de lucha y del desarrollo de nuevas formas de organización; pero en todo momento el movimiento obrero debe luchar con intransigencia

por mantener la vigencia del sindicalismo, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

IV.- Los grandes flujos migratorios generan demandas nuevas, a igual que el fenómeno de la llamada economía subterránea, pero el sindicalismo no reacciona aun de manera adecuada ante ese problema, pues tiene dificultades de adaptación a los cambios, lo que le impide ofrecer respuestas eficaces;

V.- Para acceder en condiciones de igualdad a la economía internacional, entre otras medidas, se debe fortalecer la democracia en el interior de los sindicatos, ya que se requiere un sindicalismo comprometido con un deber democrático y participativo, mas innovador y autónomo.

VI.- Por todo ello, se deben lograr otras formas para generar espacios de participación, que los sindicatos empiecen a buscar nuevas perspectivas de tipo social y no concentrarse sólo a la esfera de las empresas.

VII.- Los cambios en los sindicatos no tendrán gran impacto sino hay al mismo tiempo una transformación de las empresas, orientada a una nueva cultura productiva, donde dicho concepto -productividad- no sea solo pretexto para buscar posibles ineficiencias de los trabajadores y despojarlos de sus conquistas.

FALLA DE ORIGEN

B I B L I O G R A F I A

- 1.- AGUILAR, Garcia Javier (Coordinador).- Historia de la CTM, 1936-1990, tomo II. Ed. UNAM, México, 1990
- 2.- ANGUJANO, Rodriguez Guillermo. Las relaciones industriales ante la insurgencia sindical. Ed. Trillas, México, 1985
- 3.- Así fue la Revolución Mexicana Tomo I. Ed. SEP, - Senado de la República, México 1985.
- 4.- BENSUSAN, Areous Graciela (coordinadora). Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio. Ed. Miguel Angel Porrúa-UAM, México, 1992
- 5.- CANTON, M. Miguel. Derecho del Trabajo Burocratico. Segunda ed., Ed. PAC, México, 1991
- 6.- CARPIZO, Jorge. La Constitución de 1917. Séptima ed., Ed. Porrúa, México 1986
- 7.- CAVAZOS, Flores Baltasar, et al, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Vigésimo Quinta ed., Ed. Porrúa, México, 1990
- 8.- CAVAZOS, Flores Baltasar. 35 Lecciones de derecho Laboral. Sexta. ed., Ed. Trillas, México, 1986
- 9.- CLEGG, Hugh. El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Tr. Audrey Hibbert. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, España, 1985.
- 10.- CORDOVA, Arnaldo. La Formación del Poder Político en México. Décimo Quinta ed., Ed. Era, México, 1987
- 11.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera ed., Ed. Porrúa, México, 1990
- 12.- DE ANTUNANO, Maurer Alejandro (compilador). Antología del Liberalismo Social Mexicano. Ed. Cambio XXI, Fundación Mexicana, México, 1993
- 13.- DE BUNN, Nestor. Derecho del Trabajo Tomo II. Décima ed., Ed. Porrúa, México, 1994
- 14.- DE LA CUEVA, Mario et. al. Derecho Colectivo Laboral. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1973
- 15.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Doceava ed., Ed. Porrúa, México, 1990

16.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Séptima ed., Ed. Porrúa, México, 1993

17.- FLORES, Magón Ricardo. Epistolario y Textos. Ed. FCK-CREA, México, 1984

18.- GILLY, Adolfo. La Revolución Interrumpida. Décimo Octava ed., Ed. El Caballito, México, 1982

19.- GUERRERO, Eusebio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima ed., Ed. Porrúa, México, 1990

20.- GUTIERREZ, Villanueva Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Ed. Porrúa, México, 1990

21.- MARX, Carlos y Engels, Federico. Manifiesto del Partido Comunista. Ed. Progreso, Moscú 1981

22.- NORIEGA, Cantú Alfonso. Los Derechos Sociales creación de la Revolución de 1910 y de la Constitución de 1917. Ed. UNAM, México, 1988

23.- Perspectiva sindicales en el proceso de cambio. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Ed. SNTE, México, 1992

24.- PORTILLO, Ceballos Rogelio. La CTM orígenes y funciones dentro del sistema político mexicano. Ed. Costa-Amic, México, 1986

25.- RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Segunda ed., Ed. Cárdenas, México, 1987

26.- SANTOS, AZUELA Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Ed. UNAM, México, 1987

27.- TRUEBA-URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta ed., Ed. Porrúa, México, 1981

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Instituto Federal Electoral, México, 1994

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Trueba, Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima Quinta ed., Porrúa, México, 1991

- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, EN MATERIA COMUN, Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL. Quincuagésima Séptima ed., Porrúa, México, 1989

- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO Tomo II. Instituto de Investigaciones Juridicas, Quinta ed., Ed. Porrúa. UNAM, México 1992

- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO Tomo IV. Instituto de Investigaciones Juridicas. Segunda ed., Ed. Porrúa-UNAM, México, 1988

- CABANELLAS, De Torres Guillermo. Diccionario Juridico Elemental. Ed. Eliasta S.R.L., Buenos Aires, 1988

-BELMARES, Sánchez Javier. "Entrevista con el Doctor Mozart Victor Russomano." *Laboral* No. 6. México, Marzo 1993.

-SANCHEZ, Alvarado Alfredo. "Los Juslaboralistas nos enfrentamos a un gran reto." *Laboral* No. 7. México, Abril 1993.

-REYNOSO, Castillo Carlos. "La participación obrera en la empresa." *Laboral* No. 8. México, Mayo 1993.

-SOSA, Iván. "Flexibilidad en Contratos Colectivos, opción para modernizar las Relaciones Laborales: CTM." *El Financiero.* México, 26 de Mayo, 1993.

- "Acuerdos Paralelos al Tratado de Libre Comercio de América del Norte ¡Un Paso Más!" *El Financiero.* México, 15 de Septiembre, 1993.

-MUNOZ, Rios Patricia. "Amplia Reforma Laboral, pide la IP." *La Jornada.* México, 10 de Marzo, 1994