

306
28j



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**EL SINDICALISMO MEXICANO Y SU
PARTICIPACION EN LA PRODUCTIVIDAD CON
LA EMPRESA, Y SUS REPERCUSIONES
SOCIOLOGICAS**

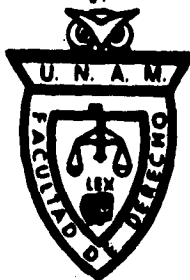
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

VICTOR JESUS GARCIA GOMEZ



MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.



VIVIENDA NACIONAL
AVIPIA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE SOCIOLOGIA
GENERAL Y JURIDICA

No. L173195

COORDINADOR DE LOS SERVICIOS
ESCOLARES DE LA U N A M.
P R E S E N T E .

El pasante de la licenciatura de Derecho GARCIA GOMEZ VICTOR JESUS, solicitó inscripción en este H. Seminario a mi cargo y registro el tema intitulado:

" EL SINDICALISMO MEXICANO Y SU PARTICIPACION EN LA PRODUCTIVIDAD CON LA EMPRESA, Y SUS REPERCUSIONES SOCIOLOGICAS ", designandose como asesor de la tesis al LIC. AMADO ALVARO ALQUICIRA LOPEZ.

Al haber llegado a su fin dicho trabajo, después de revisarlo su asesor, lo envié con la respectiva carta de terminación, considerando que reúne los requisitos que establece el Reglamento de Exámenes Profesionales.

Ayudado en este dictamen, en mi carácter de Director del Seminario, tengo a bien autorizar su IMPRESION, para ser presentado ante el Jurado que para efecto de Examen Profesional se designe por esta Facultad de Derecho.

Reciba usted un respetuoso saludo y las seguridades de mi más alta consideración.

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universidad, D.F., a 10 de Julio de 1995.

LIC. SAUL ROBERTO ALMAZAN
DIRECTOR DEL SEMINARIO



PRAA\morg

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

A mi padre Jesús García
por su vida de responsabilidad
y trabajo.

A mi madre Esperanza
Gómez Esqueda por su gran
esfuerzo, dedicación y amplia
comprensión.

A mi hermana Orquidea
y a mi sobrina Orquidea por su
dedicación y esfuerzo por ser
mejores cada día.

A mi Tío Emiliano,
primos y demás familiares por
su apoyo desinteresado.

Al Maestro y Lic. Alvaro
Alquicira López por su guía
consejo y amistad importantes
para la realización de este
trabajo.

Al Lic. Alvaro Tovilla
León por su amistad y apoyo de
siempre.

Al Lic. Efraín Cruz Medina por
su amistad, guía y apoyo en mi
formación jurídica.

Por su amistad, apoyo y comprensión a los licenciados Alfredo Cerón, Enrique Ramírez, Luis Muñoz, José Antonio Aguilar Valdez y a todos los amigos que me han dado afecto, conocimiento y sendero para mi vida.

A la Facultad de Derecho, a mis maestros: Esteban Ruíz Ponce, Miguel Acosta Romero y Alfonso Nava Negrete, en fin, a todos los que desinteresadamente me transmitieron conocimientos, responsabilidad y amor al Derecho.

A los compañeros del Grupo de Intercambio Académico y Cultural para el Estudio del Derecho, a lo largo de varios lustros hemos compartido conocimientos, experiencias y ánimos para nuestra superación jurídica.

A los compañeros de mi generación que en el pasado nos unió el aula, en el presente el reencuentro y la convivencia periódica y ascendente, y en el futuro la misma savia del Derecho.

I N D I C E

**EL SINDICALISMO MEXICANO Y SU PARTICIPACION
EN LA PRODUCTIVIDAD CON LA EMPRESA, Y
SUS REPERCUSIONES SOCIOLOGICAS**

INTRODUCCION

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.- El Derecho y la Sociología - - - - -	1
a) El Derecho Social - - - - -	8
b) Sociología Jurídica - - - - -	17
c) Fenómeno social - - - - -	21
d) Derecho Sindical - - - - -	25
2.- Modernización - - - - -	28
a) Concepto - - - - -	28
b) Institución Social - - - - -	28
c) Elementos - - - - -	29
d) Objetivo del País - - - - -	35
e) Repercusión en la Empresa - - - - -	37
f) Repercusión en el Sindicato - - - - -	38
3. - Empresa - - - - -	39
a) Concepto - - - - -	39
b) Elementos - - - - -	42
c) Fines - - - - -	43
4.- Producción y Productividad - - - - -	44
a) Conceptos - - - - -	44
b) Diferencias - - - - -	47
c) Tipos de Productividad - - - - -	50
d) Excesos de Productividad - - - - -	52
5.- Factores de la Producción - - - - -	53
a) Capital - - - - -	53
b) Trabajo - - - - -	56
c) Materia Prima - - - - -	57
d) Organización - - - - -	58
6.- Patrón - - - - -	62
a) Concepto - - - - -	62
b) Calidad del Sujeto - - - - -	63
c) Sustitución - - - - -	65
d) Asociación - - - - -	65

II

7.- Trabajador	69
a) Concepto	70
b) Calidad del Sujeto	71
c) Puestos y Plazas	72
d) Asociación	74
8.- Sindicato	76
a) Definición	76
b) Finalidad	77
c) Objetivo	78
d) Constitución	79
e) Financiamiento	81
f) Estrategias	84
g) Clasificación	86
h) Asociación	88
i) Estructura	90
j) Funcionamiento	95
k) Democracia, Libertad, Democracia Sindical, Libertad Sindical, Autonomía Sindical	102
9.- Sindicalismo	112
a) Definición	112
b) Objetivos	113
c) Clasificación	114
d) Fases	117
e) Antagonismo	121
f) Conciencia de Clase	123
g) Lucha Laboral y Social	125
h) Reivindicaciones	126
i) Adversidad Patronal	128

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

A). LA ASOCIACION PROFESIONAL

1.- Régimen Esclavista	130
2.- Los Colegios de Artesanos	133
3.- Advenimiento del Feudalismo	134
4.- Las Gildas	136
5.- Las Corporaciones de Oficios de la Edad Media	138
6.- El Régimen Corporativo	139
7.- Función Económica de la Corporación	140
8.- Escala Gremial	141
9.- Advenimiento del Sistema de Producción Capitalista	146
10.- Prohibición de las Coaliciones de los Trabajadores	148
11.- Asociación Profesional y Sindicato	151

III

B). EL SINDICALISMO EN EL MUNDO

1.- Inglaterra - - - - -	156
2.- Francia - - - - -	162
3.- Estados Unidos - - - - -	164
4.- Alemania - - - - -	168
5.- España - - - - -	175
6.- Italia - - - - -	180
7.- Unión Soviética - - - - -	187
8.- Otros países: (Japón, Cuba y Argentina) - - -	197
9.- México - - - - -	211

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LOS SINDICATOS

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - - - - -	242
2.- Ley Federal del Trabajo. - - - - -	247
3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional. - - - - -	257
4.- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, de Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - - -	262
5.- Jurisprudencia y Precedentes. - - - - -	265
6.- Declaración Universal de los Derechos Humanos. - - - - -	280
7.- Convención Americana de los Derechos Humanos. - - - - -	282
8.- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. - - - - -	285
9.- Otros Instrumentos Internacionales. - - - - -	288

CAPITULO IV

EL SINDICALISMO MEXICANO Y SU PARTICIPACION EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA.

1.- Presupuestos - - - - -	298
a) Modernización, Democracia y Sindicatos - - - - -	299
b) Producción, Productividad y Participación Obrera. - - - - -	308
2.- Análisis Sociológico sobre Sindicalismo y Poder Político. - - - - -	317
a) Instrumento de Control - - - - -	327
b) Privilegios - - - - -	333

IV

3.- Proyección del Sindicalismo Mexicano - - - - -	336
a) Democracia Interna y Mayor Participación de Trabajadores. - - - - -	340
b) Reconocimiento de Cúpulas Sindicales y Reorientación de sus Privilegios. - - - - -	342
c) Nuevo Objetivo y Función Sindical. - - - - -	345
d) Transformación de su Estructura y Funcionamiento	347
4.- Cambio Sindical - - - - -	348
a) Objetivo del Cambio. - - - - -	349
b) Iniciación del Cambio. - - - - -	350
c) Sujetos Iniciadores del Cambio - - - - -	351
d) Transformación de Dirigentes a Líderes. - - - - -	351
e) Sustitución de Intereses. - - - - -	356
f) Cambio de Ideología y de Actitud. - - - - -	357
5.- Cambio Empresarial - - - - -	359
a) El "Trabajo" como Parte de los "Factores de la Producción". - - - - -	360
b) El Sindicato y los Trabajadores Forman Parte de de la Empresa. - - - - -	361
c) Remuneración Proporcional de la Productividad para el Trabajador. - - - - -	365
6.- Sistemas de Participación en la Productividad. - - -	372
a) Cogestión - - - - -	378
b) Cuotas de Productividad - - - - -	389
c) Reparto de Utilidades - - - - -	408
d) Formación Mixta del Salario - - - - -	431

CAPITULO V

DERECHOS, DEBERES Y RESPONSABILIDADES EN RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD

1.- Obligaciones y Responsabilidades Generales, Particulares e Individuales. - - - - -	441
2.- Principales Deberes, Derechos y Responsabilidades de los Empresarios (Patrones). - - - - -	445
3.- Principales Deberes, Derechos y Responsabilidades de los Sindicatos. - - - - -	448
4.- Principales Deberes, Derechos y Responsabilidades de los Trabajadores. - - - - -	451

CAPITULO VI

REPERCUSIONES SOCIOLOGICAS DE LA PROPUESTA DE SINDICALISMO MEXICANO

1.- En la Familia - - - - -	456
2.- En la Escuela - - - - -	457

V

3.- En el Centro Recreativo	- - - - -	459
4.- En la Empresa	- - - - -	462
5.- En lo Social	- - - - -	463
6.- En lo Económico	- - - - -	464
7.- En lo Cultural	- - - - -	464
8.- En lo Político	- - - - -	466
CONCLUSIONES	- - - - -	469
BIBLIOGRAFIA	- - - - -	472

INTRODUCCION

Tomando en cuenta que la estrategia de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno Federal es la modernización del país.

Ante la insuficiencia de los salarios, ante la necesidad de elevar la productividad sobre bases participativas y distributivas.

Tomando en consideración que los futuros socios del norte inmediato de México, que como empresarios y asalariados obtienen, en promedio, diez veces más y ante la globalización del mercado y la formación de bloques comerciales en el mundo:

México está cambiando sobre la perspectiva de la participación, la privatización, la desregulación, dentro de un liberalismo llamado social.

Se habla, se comenta y se desarrollan incipientes acciones sobre las empresas. Se señala la necesidad inminente e inmediata de ir hacia una productividad ascendente, siguiendo el modelo japonés de la calidad total.

Sin embargo se percibe una sensible ausencia del movimiento obrero, en el medio político, económico y social, del cual sólo se escuchan voces aisladas y lejanas de algunos dirigentes sindicales, sin planteamientos ni perspectiva para el nuevo entorno modernizador.

VII

Parece ser, lo que han conseguido del Gobierno Federal es una tregua para no modificar la Ley Federal del Trabajo, en un período inmediato, quizá por el temor de que la "acometida patronal" aproveche el momento para dar un cambio a la ley en "perjuicio" del trabajador.

De todo lo anterior surgen dudas:

¿Deberá modificarse la legislación laboral?

- Para asegurar de alguna manera, la preminencia del trabajador nacional sobre el extranjero.

- Deberá asegurarse en algunos derechos, como los de seguridad social en materia de accidentes y enfermedades del trabajo que puedan surgir de dicha transformación, con la correspondiente flexibilización de algunos aspectos de la relación laboral.

- Sería de precisarse la garantía de la estabilidad en el empleo que permita el avance de la empresa, es decir de patrones y trabajadores.

- Todo esto me inquieta y plantea las siguientes cuestiones:

- ¿Qué pasa con los sindicatos; hacia dónde va el sindicalismo?

- ¿Tiene porvenir el sindicalismo mexicano, debe darse la modernización en los sindicatos?

- O bien, ¿los sindicatos están en extinción?

- Sí deben existir

VIII

- La casta político-sindical debe transformarse paulatina pero firmemente. Debe darse la modernización en los sindicatos.

¿Cuál será el papel de los sindicatos dentro de la empresa?

¿Tendrán destino protagónico en la nueva empresa mexicana?

¿Podrán, deberán contribuir a la productividad empresarial? ¿Deberán buscar que la productividad laboral repercuta en beneficio de los trabajadores?

¿Cuál deberá ser el destino y esencia del nuevo sindicalismo mexicano? ¿Cuál será la justificación sociológica del nuevo sindicato?

- Sí tiene porvenir el sindicalismo mexicano.

- Su cambio de esencia, de relación con sus agremiados y, su nuevo enfoque de estudio, mejoramiento y defensa de los intereses profesionales que representa, tendrán que darse.

Su nueva filosofía y su participación dentro de una empresa renovada se dará para que la productividad beneficie: a los patrones que arriesgan su capital, a los trabajadores que colaboran con su fuerza de trabajo y además, con sus conocimientos, esfuerzos e inteligencias y, a los sindicatos y sus líderes que los amalgamen con los patrones; todos con sus roles y características particulares en el vasto carruaje empresarial hacia el porvenir industrial y comercial.

IX

Los sindicatos dejarán de ser instrumento de control político y laboral para convertirse en serios promotores de la productividad, en beneficio de los trabajadores, de ellos y de la sociedad en su conjunto.

El cambio sindical, la nueva perspectiva del sindicalismo mexicano que pueda darse, requieren de investigaciones propositivas que puedan proyectar sus mejores tendencias dentro de la modernización en que el Estado mexicano se proyecta.

El cambio que requiere el Estado la descentralización del poder público, la modernización del país y la productividad en la empresa augura un lugar posible, un lugar destacado para el sindicalismo mexicano en la nueva perspectiva social, económica y política de México ante el concierto mundial de naciones.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.- EL DERECHO Y LA SOCIOLOGIA

En un estado primitivo de organización social, el derecho se confunde con la religión o la moral, pero en sociedades más evolucionadas se distingue de éstos otras órdenes normativas por la existencia de órganos civiles específicos encargados de dictarlo, administrarlo y aplicarlo. De ahí su estrecha relación con el Estado.¹

Su componente esencial es la coacción, o sea la capacidad de obligar mediante el empleo de la fuerza organizada.

El Derecho como conjunto de disposiciones obligatorias que rigen la conducta externa de los hombres para su convivencia social, emanadas y sancionadas por el poder público y, la Sociología como ciencia que estudia los fenómenos sociales, existe una relación de lo particular a lo general.

Antes de precisar la vinculación del Derecho y de la

¹ Di Tella, Torcuato S. Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas. Ed. Punto Sur Editores. Argentina, 1989. p. 158

Sociología es conveniente precisar sus significados.

La definición del Derecho, para Miguel Villoro Toranzo, es "un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica".²

Desglosa la definición como:

- Un sistema racional. O sea un ordenamiento de diversas normas constituido por la razón.

- De normas de conducta, es decir, de reglas que expresan un "deber ser" dirigido al hombre.

- De normas sociales, que la correlación de derechos y deberes (bilateralidad), deben su existencia al hecho social y que se dirige a su aplicación de acuerdo con el bien común.

- Por considerarlas justas para la resolución de los problemas, dado que la justicia de la norma y la equidad de la aplicación son fines fundamentales del Derecho.

- Surgido de la realidad histórica, como fuente real de aplicación.

Según García Maynez, citado por Villoro Toranzo ³, se dan tres puntos de vista diferentes en la consideración del Derecho:

² Villoro Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa, S. A. México, 1966 p. 127.

³ García Maynez, Eduardo. "La Definición del Derecho". Xalapa. México, 1960. p.15. Citado por Villoro Ibidem. p

modo y hasta cierto punto, tenía proyecciones enciclopédicas: como ciencia de la existencia colectiva del hombre se debía fundar en las demás ciencias, pero al mismo tiempo incluirlas de alguna manera a todas ellas.⁶

Refiere el maestro Recasens Siches⁷ que Comte quiso que la Sociología fuese una ciencia de igual carácter que las demás, es decir empírica e inductiva, por otra parte, consideraba que la Sociología comprendía dentro de sí, en algún modo, los objetivos de todas las demás ciencias, porque el hombre como ente colectivo está inmerso en la totalidad de las leyes que rigen el mundo y además porque la humanidad o espíritu humano absorbe en sí y refleja todas las leyes de los fenómenos en los cuales se basa y de los cuales ha surgido.

La descripción de Sociología para Senior⁸, como tratado o estudio de los fenómenos sociales, tratado de las sociedades da los elementos fundamentales para la noción de esta disciplina, para algunos autores, prosigue señalando:

"La Sociología es la ciencia que se aplica al estudio de los fenómenos de la convivencia humana".

Otros la definen como: "la ciencia que se dirige a la

⁶ Recasens Siches, Luis. Tratado General de Sociología 5a. ed. Ed. Porrúa, S.A., México 1963. p.1

⁷ Ibidem.

⁸ Senior, Alberto F. ob. cit., p.5

La validez objetiva o intrínseca, del filósofo, cuyo planteamiento supone la existencia de una axiología jurídica.

La vigencia o validez en el sentido formal, de los órganos del estado, que le atribuyen fuerza obligatoria, independientemente de que exija algo intrínsecamente valioso.

La positividad, punto de vista del sociólogo, que estudia al Derecho en cuanto es una forma de derecho viviente en una sociedad determinada en el tiempo y en el espacio.

Las tres nociones del Derecho: de la validez formal, de la validez objetiva y de la positividad, no se excluyen entre sí, pero tampoco se implican recíprocamente, ya que se puede hablar de un derecho formalmente válido que no sea positivo, ni tenga validez intrínseca; de darse las tres nociones tendremos un derecho ideal.

El Derecho como un conjunto de normas jurídicas creadas por una sociedad para su convivencia común, es un producto cultural y por lo tanto, integra las denominadas ciencias sociales.

La Sociología surge como ciencia independiente hasta la primera mitad del siglo XIX ⁴, introducida por Augusto Comte en la lección 47 de su curso de Filosofía Positiva- 1838- ⁵, creador del Positivismo, dió a la Sociología un contenido, que en cierto

⁴ Senior Alberto F. "Sociología" 7a. ed. Ed. Librería de Medicina, México, 1978. p.1.

⁵ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. IV. Ed. Planeta Agostini. España, 1988. p. 2048

sociedad para garantizar el orden, la seguridad y la justicia¹⁴. En tal virtud el Derecho se auxilia de la Sociología para comprender la integración, interacción de grupos entre sí y de sus integrantes; las tensiones, los intereses y conflictos; las relaciones sociales, la organización, los cambios y la solidaridad, entre otros temas de su estudio.

La Sociología como tratado o estudio de las sociedades, como ciencia de los fenómenos y hechos sociales en su ámbito general y específico, estudia al Derecho y sus implicaciones de vigencia y aplicación, para lograr mejor eficacia en el cumplimiento y aplicación de la norma.

La Sociología como otras ciencias sociales, tales como la historia, la economía, la política, etc., constituye una valiosa aportación para hacer del Derecho un instrumento eficaz para la convivencia colectiva dentro de la tranquilidad, seguridad, justicia y superación y bienestar de cada uno de sus integrantes.

La Sociología estudia genérica y globalmente todas las formas de relación interhumana¹⁵, en tanto que cada ciencia social estudia un grupo típico de relaciones interhumanas, una forma o clase especial de relación interhumana, por lo que el Derecho como ciencia de las relaciones jurídicas, de lo normativo y del deber ser, se encuentra en el objetivo del estudio global de la Sociología y en particular de la Sociología

¹⁴ Senior, Alberto F. ob. cit. p.101.

¹⁵ Senior, Alberto F. ob. cit. p.101.

Jurídica.

a) Derecho Social

El Derecho Social como concepto jurídico, como rama del Derecho es reciente, son pocos los tratadistas que se han abocado a su estudio en forma integral.

Gaxiola Moraila define al Derecho Social como "conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos o sectores de la sociedad, integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con otras clases sociales, dentro de un orden jurídico".¹⁶

De la anterior definición son de destacarse los principales elementos:

Principios y procedimientos protectores, porque lleva implícita una relación desigual que para equilibrar requiere trato desigual.

Los sujetos beneficiados son personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, no sólo en lo económico, sino en lo educativo, cultural y social.

Se confunde al Derecho Social con el Derecho del Trabajo, probablemente por ser éste, la rama del Derecho que una vez legislado dio origen al estudio, análisis y

¹⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Vol. II. ob. cit. p.1040.

investigación de los agrupamientos humanos".

Unos más como: "la ciencia que estudia los fenómenos colectivos".

Para Comte, la Sociología "consiste en el estudio de los fenómenos de las "correlaciones" que se establecen entre los hombres."

Spencer la concibe como "ciencia de lo super orgánico".

Durkheim la considera como la "ciencia que tiene como objeto de estudio los hechos sociales":

Jorge Simmel piensa que la Sociología es el estudio de las interacciones humanas o de la interactividad humana.

Max Weber la define como la "ciencia que se propone entender el obrar social, interpretando su sentido y mediante ello explicar casualmente su desarrollo y sus efectos".

Read Bain y Willeam L. Kolb subrayan la tendencia a considerar a la Sociología como: "Ciencia generalizadora que sistematiza todo el conocimiento científico producido por las otras ciencias sociales particulares ".¹¹

El Derecho como producto cultural se clasifica dentro de las ciencias sociales y la Sociología como ciencia, en sus orígenes, enciclopédica, como ciencia del hombre colectivo, de los fenómenos, hechos sociales que tienen puntos convergentes

¹¹ Ibidem.

¹² Ibidem.

¹³ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales, Vol. IV ob. cit. p.2089.

que las vinculan y, el Derecho, aspectos particulares que le definen su propio campo de acción, como ciencia de lo normativo dentro del universo del deber ser.

Las nociones etimológicas de ambas ciencias nos permiten entender con claridad su esencia que se interrelaciona para un conocimiento más amplio y profundo:

Derecho, viene del latín directum, el cual deriva de dirigere ("enderezar" "dirigir", "encaminar"), a su vez de regeri, rexi, rectum ("conducir", "guiar", "conducir rectamente, bien").¹²

Sociología, composición híbrida, del latín: socius, compañero y, del griego: logos, tratado.¹³

El Derecho surge como necesidad vital de regular las relaciones que se establecen entre los diversos miembros de la colectividad y como conjunto de reglas normativas que resuelven de antemano y por medios pacíficos los conflictos que puedan surgir entre los componentes de una colectividad, para lo cual se requiere de enderezar, dirigir, encauzar una conducta por los medios procesales idóneos, a su vez los sujetos del Derecho, sus asesores, auxiliares públicos requieren conducir, guiar, rectamente por el camino del bien a los integrantes de la

¹² Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Vol. II. Coed UNAM Porrúa, S.A. México, 2987. p.924.

¹³ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales, Vol. IV. ob. cit. p.2088.

desarrollo de la doctrina y teoría jurídico-laboral, dió oportunidad a los estudiosos para aquilatar esta nueva disciplina jurídica y especular en torno a otra de alcances más amplios y de objeto mayor, el Derecho Social.

Esta rama del Derecho aún está por integrar materias o temas jurídicos a su contenido. Gaxiola Moraila señala como materias del Derecho Social: el Derecho del Trabajo, Agrario, Económico, de Seguridad Social, de Asistencia y Cultural¹⁷, quedando incorporadas dentro de estas materias el derecho protector de los consumidores, el derecho protector de los menores, ancianos e indigentes, educandos, sobre bienes culturales, etc.

La dinámica del Derecho Social es de gran evolución, que se va creando permanentemente con la protección, in genere, al débil en una relación jurídica o de hecho, como puede ser la protección contractual en materia: de contratos de adhesión y de arrendamiento destinado a casa habitación, este último, lamentablemente en extinción.

La protección a los menores y la vivienda destinada para habitación es una garantía constitucional consagrada en el artículo 4o. y la protección a los consumidores en el 28.

La creación de los ombudsmen mexicanos, es decir la Comisión Nacional de Derechos Humanos y las Comisiones Estatales, la Procuraduría Agraria, entre otros, que tienen como

¹⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ibidem.

función la protección de los derechos humanos, protegen al débil en situación de derecho o de hecho, como puede ser la pretensión de un ciudadano ante los abusos de la policía judicial; propicia una tendencia de la doctrina mexicana a crear el concepto del débil, no sólo por situaciones económicas, de derecho, sino por situaciones de fuerza, a veces transitorias, para incorporarlo a la protección del Derecho Social.

El Derecho Social no es sinónimo de Derecho del Trabajo, éste es una especie del Derecho Social, sin embargo algunos autores no comparten tal situación, como Manuel Osorio ¹⁸, señala que todo derecho es social por lo que "impropiamente se da esa denominación al Derecho del Trabajo" y, Guillermo Cabanellas de Torres ¹⁹ que indica: con reiteración se confunde el Derecho Social con el Laboral, aunque en realidad todo Derecho Social es social: de y para la sociedad. En parte tienen razón, porque todo derecho tiene destino social sin embargo el Derecho Social es un concepto diferente.

Otros confunden a ambos Derechos como el brasileño Cesarino Junior, citado por Santiago J. Rubestain ²⁰ que fija

¹⁸ Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Ed. Heleasta S.R.L. Buenos Aires, 1987. p. 240.

¹⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo. Dirección Jurídico Elemental. Ed. Heleasta S.R.L. Buenos Aires, 1982. p.240.

²⁰ A. F. Cesarino Junior. "Directo Socialbrasileiro", 3o. Edición Libraria Fristas Basto, 1953, Vol. I p. 35 cit. por Rubistein Santiago J. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ed. Depalma. Buenos Aires, 1983. p. 74.

como condición del sujeto del Derecho Social, sea persona física dependiente del producto de su trabajo.

La común confusión del Derecho Social como equivalente a Derecho del Trabajo da lugar a que Néstor de Buen en su obra Derecho del Trabajo, al tratar la "Denominación" incluya un apartado intitulado "Derecho Social" para referir su tratamiento, entre otros juristas.²¹

Señala De Buen: la expresión tiene cierto arraigo entre los juristas españoles. Señala entre algunas obras la de Martín-Granizo y González (sic) - Rothvoss Derecho Social, Madrid, 1932; García Oviedo (Tratado Elemental de Derecho Social, Sevilla, 1946), y Menéndez- Pidal, de quien tomó los anteriores datos (Derecho Social Español, Vol. 1, p.27 Madrid, 1952).

Refiere Néstor de Buen varias razones que da Menéndez y Pidal por las que se inclina a la denominación de Derecho Social, entre otras porque; abarca materias como vivienda, mutualidad, ahorro y cooperativas, ha adquirido arraigo o carta de naturalización, porque su fin es de la justicia social, su significado social es de un modo especial, sin embargo considera las razones válidas pero insuficientes. Admite que la doctrina hispano americana y una parte de la española se inclina por la expresión "derecho del trabajo". Acepta que el Derecho Social es

²¹ De Buen L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 1o. Ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1974. p. 33.

más amplio, que comprende otras disciplinas perfectamente delineadas: el derecho agrario y el de la seguridad social. Concluye De Buen; la función del nombre en materias que integran la enciclopedia jurídica, es básicamente la identificación para efectos jurídicos.

Sin embargo en aras de una unidad científica es necesario que la doctrina analice el tema con suficiente profundidad para dar al Derecho Social su ámbito de estudio, su objeto y su fin y al Derecho del Trabajo sus particulares ámbitos de estudio y finalidad; sus similitudes y diferencias.

Para Rubén Delgado Moya el Derecho Social nació desde el momento mismo en que aparecieron los primeros grupos sociales, pero su examen, al igual que el estudio que se vino a hacer de los grupos sociales, se comenzó a realizar recientemente de una manera analítica y crítica ²². Esta postura es apropiada si consideramos ese nacimiento del Derecho Social como vestigios, algunos elementos sociales e históricos para la conformación de una nueva disciplina del Derecho.

Mario de la Cueva en su carácter de jurista mexicano afirma: "no somos los inventores de la idea de Derecho Social". Su origen se remonta al siglo XIX, Otto Von Gierke, alemán que publicó su obra en 1858, explicó que en el curso de la historia existió al lado del derecho del estado y del derecho privado

²² Delgado Moya, Ruben El Derecho Social del Presente Ed. Porrúa, S.A. México, 1977. p. 59.

regulador de las relaciones entre personas determinadas, un derecho social, creado por las corporaciones cuyos caracteres eran su autonomía y la circunstancia de que consideraba al hombre no como persona plenamente individual, sino en relación con un cuerpo social.²³

En Francia, en el año de 1922 George Scelle, en un ensayo afirmó que el Derecho del Trabajo había roto el principio de la unidad del derecho común y creado un derecho de clase, una legislación defensora del trabajo en su relación con el capital, en París, en 1939, era una rama autónoma muy diferente para su espíritu, puesto que es la economía social aplicada.²⁴

Para George Gurvitch, escritor de origen ruso en 1932 en París, nos propuso la siguiente acepción del Derecho Social: "es el derecho de las comunidades humanas no estatales, que dominó a la doctrina de su época".²⁵

La primera Declaración de Derechos Sociales de la Historia, la de Querétaro, de 1917, es una realidad de la vida que se adelantó a la doctrina, señala Mario de la Cueva, la segunda, dos años después, la Constitución de Weimar de Alemania, estableció explícitamente los derechos sociales, fue

²³ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 5a ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1978. pp.70-71.

²⁴ George Scelle "Le droit Duvrier" Librairie Armand Colin. París, 1922 citado por De la Cueva Idem. p. 71.

²⁵ Georgis Gurvitch. "Le temps present et L'idée du droit social" Librairie philosophique J. Unin, París, 1931 cita s/p. por De la Cueva. Ibidem.

en ocasión de su interpretación, termina indicando el Dr. de la Cueva, que descubrieron los pensadores la unidad "derecho-del-trabajo-derecho-social".²⁶

Dentro de los pensadores del Derecho Social es pertinente destacar, siguiendo al maestro de la Cueva:²⁷

Gustavo Radbruch, quien fuera diputado a la Asamblea Constituyente de Weimar, afirma que el apartamiento del derecho en público y privado no es un principio absoluto, ni tiene un valor apriorístico ni deriva de un pretendido derecho natural que no existe, sino que su valor es histórico y encuentra su fundamento en el derecho positivo, el cual, a su vez, posee un valor meramente histórico. (La idea central del Derecho Social, para Radbruch es la nivelación a las desigualdades).²⁸

Asistimos, prosigue el maestro alemán, al nacimiento de dos estatutos jurídicos, resultados de la quiebra de la concepción individualista y liberal, de la participación o intervención más o menos amplia del Estado en la economía y en la fuerza creciente de la clase trabajadora: el derecho económico, son las normas que regulan la acción del estado sobre la economía y el derecho del trabajo, determina el tratamiento que debe otorgarse al hombre en la prestación de su trabajo;

²⁶ Radbruch, Gustavo. Introducción a la Ciencia del Derecho, Librería de Victoriano Suárez, Madrid, 1930 cit. por De la Cueva. Vol. I Ibidem.

²⁷ De la Cueva. Mario. Vol. I. Idem. pp. 72-75.

²⁸ De Buen L., Néstor Vol. I. ob. cit. p. 96.

dándose relaciones nuevas, que no pueden ser atribuidas al derecho público, ni al privado, sino que representa un derecho nuevo, de un tercer tipo, el derecho social del porvenir.

George Ripet, en sus obras de 1927 y 1936 y G. Levasseur, profesor francés y Enrique Alvarez del Castillo en su traducción de la obra del Levasseur: Evolución y Tendencias del Derecho del Trabajo, en 1952, en la Revista de la Facultad de Derecho de México, se dieron cuenta de que el Derecho Civil no podría regular los cambios sociales.

George Ripet, quien pensaba que el Código Civil era una obra perfecta que podía regular la vida del pueblo, pero al centenario del Código comienza a convencerse de que el Derecho estaba en vías de transformación y que sí aún subsistía el Código era debido a que el nuevo Derecho se creaba en leyes de excepción, al ser tantas, se impuso meditar, que tal vez son ellas el derecho común de nuestros días y quizá son el anuncio de que ha nacido un nuevo Derecho.

Como resultado de la Revolución Francesa se planteaba Ripet, si el Derecho busca la democracia y si la fraternidad es parte de los postulados de la revolución, es un derecho nuevo, socialmente protegido: si los hombres son como hermanos, deben ser todos iguales y si no lo son en realidad, el más débil debe tener el derecho de que se le proteja.

G. Levasseur indicaba, ya no es lícito incluir al Derecho del Trabajo en el marco del derecho público o privado, porque el

primero ya reveló su silueta propia con un contenido, además del económico, social y ético, evitar que el trabajo humano sea considerado como una mercancía, trasmuta sus relaciones de individuales a colectivas, dando mayor importancia a la relación jurídica, que al contrato. Reclamó una jurisdicción de trabajo, organismos de conciliación y arbitraje y la inspección del trabajo, y concluyó, el Derecho del Trabajo es el principio de una nueva organización de las relaciones sociales.

La Tesis sobre los Derechos Sociales de José Campillo Sainz que expone en la Revista de la Facultad de Derecho de México de 1951, que cita Néstor de Buen ²⁹, señala: Los derechos sociales constituyen "un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad para cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre". Fija como presupuesto, el contenido y la significación de los derechos sociales estarán condicionados, en gran parte por la dogmática que inspire a los distintos tipos de regímenes políticos.

Los derechos sociales en los regímenes democráticos tendrán las características siguientes: se exigen como un derecho fundamental; se da la intervención del Estado en la actividad de los particulares y se propicia en forma ascendente la inserción dentro de las organizaciones políticas de los

²⁹ De Buen L., Néstor. Vol. I Idem pp. 98-100.

grupos sociales; tienden a ser particularizados según la categoría económico - social de los sujetos beneficiados. Se estructuran en torno a la idea de justicia social, sólo se pueden mejorar y nunca disminuir.

El Derecho Social conduce al fin superior de la convivencia social. La estabilidad y la certeza son condiciones indispensables para el avance social hacia el desarrollo y bienestar de la sociedad. El Derecho Social podrá avanzar y consolidarse en la medida en que haya una moral colectiva que no permita la carencia de los necesitados, porque los males de unos perjudican a todo el conglomerado social.

En razón de lo visto es de señalarse que el Derecho Social surge unido al Derecho del Trabajo. El carácter inconcluso y expansivo del Derecho Social tiene una dinámica mayor y perspectiva diferente del Derecho del Trabajo.

b) Sociología Jurídica

Si la Sociología es la ciencia que estudia los hechos, fenómenos sociales, sociedades e interacción humana y el Derecho es la ciencia que regula, limita los hechos sociales, encauza, dirige y proyecta los fenómenos sociales y a las sociedades y, regula, fomenta, desalienta y da efectos jurídicos a las relaciones sociales, la Sociología y el Derecho se encuentran en este tipo de fenómenos interrelacionados.

La Sociología contribuye a dar eficacia a la norma

jurídica y el Derecho propicia la unidad, coherencia y destino a los hechos, fenómenos, agrupamientos e interacciones de la sociedad.

La Sociología Jurídica se define en el Diccionario Jurídico Mexicano por Ulises Schmill Ordóñez parafraseando la definición weberiana de Sociología, como: "una ciencia que pretende entender, interpretando, la acción social orientada por normas jurídicas, para de esa manera explicarla causalmente en su desarrollo y efectos".³⁰

Señala Ulises Schmill que el concepto que proporciona la definición es lo suficientemente amplia para comprender dentro de él la gran mayoría de las instituciones sociales, como por ejemplo, la misma religión que, también posee un orden normativo.³¹

Esta amplia definición conlleva dos aspectos fundamentales de la Sociología Jurídica la causa y efecto de la acción social sobre el Derecho y del Derecho sobre la acción.

Las interrelaciones entre derecho y sociedad como objeto de la sociología jurídica dice Ulises Schmill, siguiendo la definición de Podgorecki, resulta problemática, pues el derecho no es acción humana, sin normas.³²

³⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas Vol. IV ob. cit. p. 2992.

³¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas Vol. IV Ibidem.

³² Ibidem.

El objetivo formal, para Hoffman Elizalde, de la Sociología del Derecho o Jurídica "vendría a ser el estudio del Derecho como un conjunto de fenómenos que se dan en la realidad social independientemente de la significación normativa del Derecho".³³

El Objeto lo establece sobre las causas y consecuencias del Derecho, aunque puedan ser de significación diferente a las normas específicas, por lo que la Sociología del Derecho estudia los fenómenos que generan o derivan de la aplicación del derecho, que en estricto sentido no son un sistema de normas jurídicas.

Los temas de la Sociología Jurídica para René Barragán, citado por Leandro Azuara ³⁴ consisten en el establecimiento de las conexiones que están presentes siempre ante el Derecho y los demás fenómenos sociales, cuyos problemas son, entre otros, ¿en qué condiciones sociales surge necesariamente un sistema de Derecho?, ¿cuáles son los fenómenos sociales que influyen en la transformación del Derecho y si es substituido por otro? ¿cuál es la influencia del Derecho sobre los demás fenómenos sociales?

El maestro Luis Recasens Siches, citado por Leandro

³³ Ibidem.

³⁴ Barragan, René "Bostejo de una Sociología del Derecho". Instituto de Investigaciones sociales UNAM México, 1965. p. 33, cit. por Azuara Pérez, Leandro. Sociología. 2a ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1978. p. 256.

Azuara ³⁵, considera que son dos la serie de temas de que se ocupa la Sociología del Derecho: El estudio de cómo el Derecho en tanto que hecho se ocupa de procesos sociales, como la organización, legitimación y limitación del poder político, regulación de organizaciones, sociedades y de la familia, y el examen de los efectos que el Derecho ya producido (de la índole que sea) causa en la sociedad. Estos efectos pueden ser de varias clases: positivos o negativos en la configuración de la vida social, de interferencia con otros factores (económicos, religiosos, etc.) produciendo combinaciones muy diversas e imprevistas, algunas veces de reacción, contribuyendo a formar corrientes muy adversas para derogarlas y sustituirlas.

La Sociología Jurídica estudia los orígenes y efectos de la norma para entender e interpretar los hechos sociales, los fenómenos, los agrupamientos y las relaciones humanas en torno a su propia existencia, intereses, presiones, tensiones y valores de la sociedad; sus grupos y sus individuos y, de acuerdo con los fines del derecho de orden, seguridad y justicia, en torno al bien común.

De esta forma se posibilita entender el ser de la sociedad y el deber ser social estableciendo sus causas, sus efectos para la transformación del Derecho como instrumento, de valor fundamental, para la convivencia y avance social con

³⁵ Recasens Siches, Luis. Sociología. Ed. Porrúa. p. 582 cit. por Azuara Ibidem.

respecto a los derechos humanos, individuales y sociales y, a la dignidad del individuo.

La Sociología Jurídica como disciplina de lo racial y lo jurídico permite desarrollar y precisar normas que con eficacia cumplan su fin.

c) Fenómenos Social

Fenómeno es toda apariencia o manifestación ³⁶ y en tal virtud fenómeno social será toda apariencia o manifestación social.

La palabra fenómeno, por sus raíces etimológicas, según Eduardo Pallares, significa, "lo que aparece", "lo que representa", "lo que manifiesta" y la fenomenología en su acepción más general, también refiere, significa: "la ciencia o descripción de los fenómenos. Dejando a un lado que la palabra ha sido usada por varios filósofos con sentido diferente".³⁷

También se señala como significado de fenómeno: Fil. Lo que aparece a la ciencia y llega a los sentidos; los hechos comprobados. El fenómeno es un elemento material del hecho, pero puede abarcar varios hechos. El hecho es un fenómeno

³⁶ Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones del Reader's Digest. Tomo III. Ed. Reader's Digest de México, S.A. de C.V. México, 1972. p. 379.

³⁷ Pallares, Eduardo. Diccionario de Filosofía. Ed. Porrúa, S.A. México, 1964. pp. 244-245.

percibido y descompuesto por el observador.³⁸

Manuel Osorio señala como atributo de los fenómenos que son manifestaciones externas o aparentes de los hechos sensoriales perceptibles, al referir la fenomenología como voz cuyo uso comenzó a generalizarse a fines de la Edad Moderna.³⁹

Los fenómenos sociales aparecen en la inmediata relación con los datos observados sobre los hechos que con los hechos mismos, aunque sea frecuente la falta de distinción, indica José A. Garmendia. También señala que Emilio Durkeim emplea a menudo indistintamente los términos "fenómenos sociales" y "hechos sociales".⁴⁰

Por tal razón los fenómenos serán la comprensión y apreciación sobre los datos observados que derivan de los hechos.

Por lo que ahora nos referimos a los hechos sociales, para que de su análisis, comprensión y explicación podamos desarrollar el concepto sociológico de fenómenos.

La reflexión sobre el hecho social y los criterios que permiten distinguirlo constituyen la base de la

³⁸ Diccionario de Ciencias Sociales. Ed. Temis Bogotá, 1990. p. 146.

³⁹ Osorio, Manuel ob. cit. p. 316.

⁴⁰ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. II ob. cit. pp. 879-880.

Sociología.⁴¹

El hecho social es según E. Durkheim, "todo modo de actuar, fijo o no, susceptible de ejercer en el individuo una presión externa; o bien que resulta general en el ámbito de una sociedad dada, poseyendo una existencia propia, independientemente de sus manifestaciones individuales".

La presión externa del hecho social es un atributo esencial, puesto que ella propicia el impacto, la huella que integra, conforma y delinea el fenómeno social.

El estudio sociológico debe ser científico, es decir todo estudio no debe limitarse a una mera descripción superficial de lo observable a primera vista, sino que debe ser un estudio analítico que suministre una adecuada comprensión y explicación de los hechos sociales, señala el Dr. Recasens Siches.⁴²

Los hechos sociales son hechos humanos, y todos los hechos humanos a diferencia de los fenómenos de la naturaleza tienen esencialmente un sentido o significación, es decir los hechos humanos tienen una dimensión esencial de sentido. No podemos darnos cuenta de lo que un hecho humano sea a menos que descubramos su sentido o significación. Como los hechos sociales son hechos humanos, hechos de y en la existencia del hombre, han de ser estudiados primordialmente en cuanto a su sentido o

⁴¹ Diccionario de Ciencias Sociales. Vol. II ob. cit. p. 169.

⁴² Recasens Siches, Luis ob. cit. p. 7.

significación, es decir deben ser comprendidos.⁴³

La dimensión supracorpórea de los hechos humanos constituye una dimensión superior, de particularidad diferente al hecho, sensible a quien con el conocimiento y método sociológico es capaz de encontrar su sentido y significación a través de la comprensión y explicación.

El estudio de los hechos sociales requiere además de la comprensión, que se proceda también a su "explicación", porque los hechos humanos aunque tienen sentido no son puros sentidos abstractos, sino que son realidades concretas en el espacio y tiempo, dichas realidades tienen un sentido. Porque tienen un sentido es necesario que intentemos comprenderlas. Pero porque son realidades producidas por causas, y engendradas por efectos, es necesario que además tratemos de explicárnoslas en cuanto a su proceso causal, o sea, precisa indagemos sus causas y efectos.⁴⁴

Por lo tanto un fenómeno social está integrado por la comprensión y explicación del sentido y significación de uno o varios hechos: sincrónicos o sucesivos, interrelacionados; principales y accesorios; subordinados, necesarios o contingentes; evolutivos o substitutivos, que permiten penetrar y explicar un fenómeno social concreto y determinado en el espacio y tiempo.

⁴³ Recansens Siches, Luis Ibidem.

⁴⁴ Recansens Siches, Luis Idem. p. 7-8.

Entender los fenómenos sociales es desentrañar los conjuntos de hechos sociales, comprendiendo su sentido y significación.

A través de los fenómenos sociales la Sociología nos permite comprender la realidad de nuestro entorno para transformarla, encausarla, hacerla accesible y evitar un perjuicio u obtener un beneficio social para nuestra dignidad personal, de grupo o social.

d) Derecho Sindical

El Derecho Sindical como rama del Derecho, deriva del Derecho Colectivo del Trabajo, que a su vez se desprende del Derecho del Trabajo, éste del Derecho Social que como tal es un apartado de la Ciencia Jurídica, al nivel del Derecho Público y Derecho Privado.

El Derecho Sindical se define por el brasileño Amauri Mascaro Nascimento, citado por Héctor Santos Azuela, como "la rama del Derecho del Trabajo que regula las organizaciones sindicales, su estructura, sus relaciones, en cuanto que representan las categorías profesionales y económicas, así como los conflictos colectivos".⁴⁵

Dentro del contexto laboral contemporáneo el derecho sindical suele entenderse como el conjunto de normas, principios

⁴⁵ "Curso de Direito do Trabalho" Sao Paulo, Saravia. 1989. p. 225. cit. por Santos Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1993 p. 2.

e instituciones que regulan la formación y la vida de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones.⁴⁶

¿El Derecho Sindical es una parte del Derecho Colectivo del Trabajo, es más que el Derecho del Trabajo? Esta interrogante se determinará con el alcance y contenido de esta materia sindical.

De la definición de Mascaro y comentarios de Santos Azuela parecería que el alcance del Derecho Sindical es el mismo del Derecho Colectivo Laboral, sin embargo Mario de la Cueva en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo se refiere a "sindicación" como un apartado del Derecho Colectivo del Trabajo que excluye las convenciones colectivas y los conflictos de trabajo ⁴⁷. Néstor de Buen en su obra también da el mismo tratamiento, aunque en lugar de sindicación, denomina, Derecho Sindical ⁴⁸. José Manuel Lastra en su obra sobre la materia sólo trata la asociación profesional ⁴⁹. En cambio Eusebio Ramos y Rosa Tapia incluyen todo el contenido de Derecho Colectivo.⁵⁰

Otra postura diferente es la de Rodolfo Napoli, citado

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ De la Cueva, Mario. Vol. II ob. cit. pp. XXII-XXXII.

⁴⁸ De Buen L., Néstor. Vol. II ob. cit. pp. 792-802.

⁴⁹ Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Ed. Porrúa, S.A. México, 1991. pp. XIX-XXII.

⁵⁰ Ramos Eusebio y otra. El Derecho Sindical Mexicano. 3a. ed. Ed. Ediciones Contables y Administrativas, S. A. México, 1986. pp. XI-XVI.

por Eusebio Ramos, quien respecto del alcance y finalidad de la disciplina, nos manifiesta que el Derecho Sindical pertenece a un mundo más vasto que el Derecho del Trabajo.⁵¹

El contrato colectivo de trabajo para Santos Azuela no es exclusivo de los trabajadores ni el reglamento interior de trabajo es la contrapartida patronal, porque corresponde a un pacto de ambas partes en el primero y a una representación conjunta en el segundo.⁵²

El Derecho Sindical es una disciplina reciente que requiere su consolidación para el avance, estudio y mejoramiento de las instituciones sindicales, que coadyuvea dar la fuerza al nuevo sindicalismo, para que la globalización económica del mundo, la apertura de las fronteras comerciales y la modernización, productividad y competitividad generen trabajadores excelentes, bien remunerados y con un trato digno.

Asimismo, que los sindicatos se fortalezcan como entes de estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, y conjuntamente con los representantes del capital, se dé una empresa sólida, productiva y competitiva, para el bien de todos.

Por lo que el Derecho Sindical como disciplina autónoma aún tiene futuro, para analizar, especular y desarrollar

⁵¹ Napoli, Rodolfo A. "Derecho del Trabajo". Ed. Alfa. Buenos Aires, 1973, cita por Ramos Idem. p. 6.

⁵² Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 7.

aspectos sindicales de ésta parte del Derecho Coletivo del Trabajo, para que la ubicación del sindicato en el contexto parcial y productivo tengan una base de Doctrina Jurídica que le dé pretexto y porvenir,

2.- MODERNIZACION

a) Concepto

La modernización es el "proceso de cambio social por el cual las sociedades menos desarrolladas adquieren las características comunes a las sociedades más desarrolladas".⁵³

b) Institución Social

La modernización es una institución social porque constituye una serie de principios y elementos para crear un modelo de proceso de cambio tomando en cuenta las similitudes en logros observados en las sociedades modernizadas.

Esta categoría social a la que han contribuido muchos investigadores de las ciencias sociales, puede representar una opción para el cambio que cada país pueda comprender hacia la modernización.

El proceso global de cambio social de la modernización,

⁵³ Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales. Vol. VI. Ed. Aguilar, S.A. España, 1976. p. 169.

señala Guillermo O'Donnell, tomando en cuenta los trabajos de Talcot Parson y los de Mario Levy Jr., es incluyente porque los cambios a nivel psicológico, de fenómenos de diferenciación e integración de estructura social, del crecimiento económico y del desarrollo político, siempre fundamentalmente serán entendidos como procesos que tenderán a reproducir las sociedades noroccidentales, incluyendo los tipos de estructura social y las formas de democracia política, que no siempre con correcta precisión ni adecuación a la evidencia histórica y contemporánea se logra.⁵⁴

Esta categoría social denominada "modernización" tiene tres aspectos relevantes: la estructura social, el crecimiento económico y el desarrollo político.

De los ajustes que se le hagan en su aplicación y de los tiempos que se fijen tomando en cuenta el diagnóstico y las contradicciones sociales, económicas y políticas en cada país, dependerá el resultado.

c) Elementos

Aunque no hay entre los científicos sociales una formulación técnica unánime sobre la modernización, existe acuerdo sobre determinados puntos.

⁵⁴ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. III ob. cit. p. 1424.

Los elementos de la modernización se clasifican en:

- Sociales y
- Políticos ⁵⁵

Los elementos sociales se conforman de la siguiente forma:

- 1.- El núcleo principal de similitudes observadas en los países modernizados es el económico.
- 2.- La modernización crea el entorno social en que se incorpora.
- 3.- Busca el comportamiento orientado hacia la riqueza.
- 4.- Redistribución radical de todos los valores sociales: como el poder, el respeto, la rectitud, el afecto, el bienestar, las capacidades y la instrucción.
- 5.- Continua y creciente interacción de factores económicos y extraeconómicos.
- 6.- Crecimiento económico automantenido.
- 7.- Decisiones económicas sobre criterios de inversión y asignación de recursos tomadas en relación con factores extraeconómicos, tales como el crecimiento de la población, los niveles de urbanización, la estructura familiar, la socialización de la juventud, la educación y los medios de comunicación de masas.
- 8.- Establece una planificación social.

⁵⁵ Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales. Vol. VI. ob. cit. pp. 169-179.

9.- Que se de un nivel automático de crecimiento económico, o al menos un crecimiento suficiente para incrementar regularmente tanto la producción como el consumo.

10.- Participación pública en el gobierno o al menos una representación democrática a la hora de definir y tomar decisiones políticas.

11.- La difusión de normas culturales, seculares y racionales.

12.- Un incremento de movilidad social, como libertad personal de movimiento físico, social y psíquico.

13.- Una transformación paralela de la personalidad modal que capacite a los individuos para funcionar eficazmente en el orden social que se desenvuelve de acuerdo con los elementos anteriores.

14.- Operar la modernización a través de la transformación de instituciones.

15.- Participación y afiliación a organizaciones y a partidos políticos.

16.- Participación continua de todos en todas las actividades sociales.

17.- La opinión pública se convierte en una expresión institucionalizada de las demandas individuales y colectivas porque tiene un alto grado de autorregulación.

Elementos Políticos.

Representan la totalidad de cambios en la cultura y en la estructura, política que de modo significativo han afectado a los procesos de transformación o han sido afectados por ellos:

- 1.- Secularización.
- 2.- Comercialización.
- 3.- Industrialización.
- 4.- Movilidad social acelerada.
- 5.- Reestructuración.
- 6.- Niveles materiales de vida más altos.
- 7.- Difusión de la alfabetización.
- 8.- La educación.
- 9.- Los medios de comunicación de masas.
- 10.- La unificación nacional y;
- 11.- La expansión de la participación popular.

Con el concepto de comunidad política moderna y el proceso de modernización política se aglutina en tres grupos los elementos más importantes:

I.- Diferenciación como característica empírica dominante de la evolución histórica de la sociedad moderna:

1.- Proceso de progresiva separación y especialización de los papeles sociales, esferas institucionales y asociaciones en el sistema de los partidos políticos.

2.- Estratificación social.

3.- Separación de los papeles ocupacionales, del parentesco y de la vida doméstica.

4.- Separación de un sistema integrado de normas legales de la religión.

5.- Separación entre la religión y la ideología.

6.- Diferenciación entre la estructura administrativa y la competición pública política.

7.- Especialización funcional, complejidad estructural e interdependencia.

8.- Una efectividad reforzada de la organización política en la esfera administrativa y en la política.

9.- La efectiva institucionalización de:

a) Nuevas pautas de integración y penetración que regulen y contengan las tensiones y conflictos que producen estos procesos de diferenciación.

b) Nuevas pautas de participación y distribución de recursos que respondan adecuadamente a las demandas engendradas por los imperativos de igualdad.

c) La continua flexibilidad para establecer y realizar nuevas finalidades.

II.- Igualdad con su condición de valores máximos básicos y de su imperativo ético:

1.- En la reivindicación distributiva y en los derechos y deberes de los participantes.

2.- En los privilegios y sanciones legales.

3.- En el predominio del criterio de realización (igualdad de oportunidades para el desigual).

4.- Reclutamiento y atribución de papeles políticos y administrativos y,

5.- La participación y la implicación popular.

III.- Crecimiento de la capacidad política.- Constante incremento de las potencialidades adaptativas y creadoras del hombre para manipular su entorno:

1.- Adquisición de una capacidad político-administrativa.

2.- Incremento en el ámbito de las funciones de la comunidad política, en la dimensión de ésta y en la eficacia en la realización de decisiones políticas y administrativas.

3.- En el poder de penetración de las instituciones gubernamentales.

4.- En la representación de la totalidad de los intereses por las asociaciones políticas.

5.- La institucionalización de la organización y de los procedimientos políticos.

6.- El desarrollo de las capacidades de resolución de problemas.

7.- La centralización y la aptitud para hacer frente sin interrupción a nuevos tipos de demandas y organizaciones políticas.

Otros elementos de gran valor político son:

1.- La democracia que como elemento consubstancial de la modernización propicia la participación en todos los ámbitos.

2.- El estado nacional que la mayoría de los estudios dan por supuesto que el estado nación es la trama esencial, aunque no natural, de la modernización política. Sin embargo ha sido un punto controvertido.

Aunque sea en forma enunciativa se han expuesto el gran conjunto de elementos de la "modernización" porque se considera que son necesarios para que sea comprensible esta institución en forma completa, dado que nuestro México está en el camino de ella.

d) Objetivo del país

El Decreto por el que se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, expedido por el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. Carlos Salinas de Gortari, promulgado el 30 de mayo de 1989 y, publicado en el Diario Oficial de la Federación y en vigor, al día siguiente, respecto de la modernización establece:

La modernización nacional como estrategia para el desarrollo de los objetivos. (considerando cuarto).

El decreto de referencia establece que el Plan es obligatorio para las autoridades federales (artículo 1º),

quienes en la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo y de los Programas correspondientes, concertarán acciones con los sectores social y privado (artículo 5o.) y, que por medio de los Convenios Unicos de Desarrollo que se celebren con los ejecutivos locales se prevean las acciones encomendadas a la ejecución del Plan en ese nivel de gobierno (artículo séptimo), de acuerdo con la Ley de Planeación (federal) y las leyes de planeación de cada estado de la República y los respectivos planes estatales de desarrollo.

Asimismo, el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 publicado en el Diario Oficial de la Federación en la misma fecha del Decreto ya citado, se establece en el capítulo 2 "Objetivos y Estrategias del Plan Nacional de Desarrollo: Apartado 2.1 Los Objetivos: "...nuestro camino para la realización de los objetivos nacionales es la modernización nacionalista, democrática y popular. El primer sujeto de la modernización será el Estado Mexicano y sus relaciones con otras naciones, con los sectores y grupos sociales y con los ciudadanos" y, el apartado 2.2 se denomina: "Estrategia: Modernizar a México", seguido de referencias ideológicas de la "modernización nacionalista, democrática y popular" y áreas de especial tratamiento modernizador.⁵⁶

⁵⁶ Plan Nacional de Desarrollo 1988-1994 Poder Ejecutivo Federal. Edita Secretaría de Programación y Presupuesto. México, 1989. p. 15.

e) Repercusión en la Empresa

- 1.- Consolidación económica, técnica y productiva de la empresa.
- 2.- Buen ambiente laboral: respeto, rectitud, afecto y bienestar.
- 3.- Cambios de dirección autoritaria a participativa.
- 4.- Intercomunicación y apoyos recíprocos de las áreas de producción, comercialización y de ventas y crédito.
- 5.- Capacitación y adiestramiento a la planta directiva y a la laboral.
- 6.- Aumento de la productividad y mejor competitividad para beneficio de todos en la empresa.
- 7.- Remuneración y prestaciones económicas dignas al trabajador.
- 8.- Conciencia del trabajador de contribuir a la estabilidad y porvenir de la empresa.
- 9.- Participación en utilidades, bono de productividad, en la administración de la empresa y/o en el capital (acciones) de acuerdo a su rol de trabajador, su puesto y su lugar en el escalafón.
- 10.- Motivación automática para el trabajador e incremento de su responsabilidad con mecanismos espontáneos de autocontrol.
- 11.- La relación laboral se flexibiliza (puesto, perfil y profesigramas).

12.- Exito compartido de la empresa.

f) Repercusiones al Sindicato

1.- Asambleismo.- Mayor y mejor decisión de los trabajadores de los asuntos del sindicato a través de asambleas de participación espontánea.

2.- Interacción de líderes con bases sindicales.

3.- Legitimación del líder por el ejercicio de su representación del interés profesional directa, abierta y honesta.

4.- Planificación de las actividades del sindicato.

5.- Establecimiento de estrategias serias, objetivas y con argumentos para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses profesionales.

6.- Incremento espontáneo de afiliados.

7.- Desuso de la cláusula de exclusión de ingreso y egreso.

8.- Fortalecimiento de sus finanzas.

9.- Desarrollo administrativo.

10.- Creación de órganos de control financiero, controlados por la asamblea, con puestos rotativos.

11.- Establecimiento de sistemas de control de las finanzas del sindicato.

12.- Creación de verdaderos mecanismos de responsabilidad para los líderes sindicales abusivos.

13.- Apoyo participativo a la productividad.

14.- Compartir con el patrón y el Estado responsabilidades de seguridad social (salud, prestaciones, recreación y deporte).

15.- Mejoramiento de la imagen social del sindicato.

16.- Legitimación social y política del sindicato y sus representantes.

3.- EMPRESA

a) Concepto

La empresa es la "unión de los factores de la producción (capital, trabajo y bienes de capital) para generar bienes y/o servicios que generen un valor económico agregado".⁵⁷

La anterior definición es una concepción sencilla dirigida a hombres de negocios que marca como esencial que es una unidad de producción y que tiene como fin generar un valor a su producto o servicio.

Una concepción administrativa de la empresa es la siguiente: "Es una unidad productiva o de servicio que constituida de acuerdo a aspectos prácticos o legales, se integra por recursos humanos, materiales y técnicos, valiéndose

⁵⁷ Fernández Aparicio, Ricardo Diccionario de Hombres de Negocios. Ed. Alethia, S. A. de C. V. México, 1988. p. 90.

de la Administración para alcanzar sus objetivos" ⁵⁸

También presenta como elemento central la unidad de producción, la organización de ésta la refiere a la administración.

Una referencia de economistas de la empresa: "Unidad productiva básica del sistema capitalista. Es un tipo de organización económica que se dedica a la industria o a los servicios y puede estar formado como sociedad industrial y comercial. La empresa puede ser privada, pública, extranjera o mixta". ⁵⁹

El concepto jurídico de empresa ha sido muy debatido, indica Cordero Martín, algunos autores la han considerado como un patrimonio separado, otros como una universalidad de cosas, también se le ha considerado como una organización de bienes materiales e inmateriales y, últimamente como una actividad desarrollada por el empresario para obtener el fin propio de la misma. ⁶⁰

El jurista mexicano Mantilla Molina define a la empresa como negociación mercantil: "conjunto de cosas" y derechos

⁵⁸ Ortiz G. Lourdes y otras Glosario de Términos Administrativos, Editado por el Centro de Investigación Científica y Tecnológica de la Universidad del Valle de México, 1985 p. 70.

⁵⁹ Zorrilla Arenas, Santiago y otro. Diccionario de Economía. 2o. ed. Ed. Limusa Noriega Editores. México, 1994 p. 75.

⁶⁰ Cordero Martín, José Ma. Diccionario de Derecho Mercantil, Ed. Pirámide, S. A. México, 1970. p. 97.

combinados para obtener y ofrecer al público bienes o servicios, sistemáticamente y con propósitos de lucro".⁶¹

Barrera Graf entiende por empresa, cita Bauche García Diego, "la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado".⁶²

Asimismo señala, empresa o negociación mercantil es una figura de índole económica, cuya naturaleza intrínseca escapa al Derecho.⁶³

En materia de Derecho Laboral, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16, define a la empresa para los efectos de las normas de trabajo, como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...".⁶⁴

Por las razones antes expuestas la empresa o negociación comercial no se puede confundir con las sociedades mercantiles, la primera es de índole económica, de efectos amplios y la segunda es de índole legal y de efectos jurídicos, sin embargo las sociedades mercantiles sí forman parte de la empresa.

⁶¹ Mantilla Molina, Roberto L. Derecho Mercantil, Undécima ed. Ed. Porrúa, S. A. México, 1970. p. 97.

⁶² Bauche García Diego, Mario. "La Empresa, Nuevo Derecho Industrial", Contratos Comerciales y Sociales Mercantiles. Ed. Porrúa, S. A. México, 1977. p. 16.

⁶³ Barrera Graf, Jorge. Instituciones de Derecho Mercantil. 2a. ed. Ed. Porrúa, S. A. México, 1991. p. 81.

⁶⁴ Cavazos Flores, Baltazar. Ley Federal del Trabajo Tematizada. 5a. ed. Ed. Trillas, S. A. México, 1972. p. 143

El sistema económico capitalista, bajo el cual vivimos, es un universo de empresas, que va desplazando a las pequeñas negociaciones, a los talleres y aún a los comerciantes porque la producción en masa para el gran ejército de consumidores requiere grandes capitales, de mano de obra abundante, producción en serie y especializada, y mercancías a bajo costo, para satisfacer a un público creciente.

b) Elementos

La empresa es un conjunto de elementos interrelacionados o independientes, representados por recursos humanos, financieros y materiales.⁶⁵

Los elementos son:

Personales: empresario, que puede ser un individuo, una sociedad, un organismo estatal o una sociedad controladora; personal, dependiente, es decir, empleados de confianza (gerentes, directores y demás funcionarios), empleados de base, a tiempo fijo y por obra determinada, personal independiente como prestadores de servicios profesionales, auxiliares como corredores y comisionistas.

Patrimoniales: compuesto de derechos y obligaciones de índole varia, la propiedad inmaterial como nombre comercial, patentes y marcas y derechos de autor; la clientela, el avio

⁶⁵ Barrera Graf, Jorge. ob. cit. pp. 81, 92.

(prestigio de la empresa y moral del empresario); la propiedad material, como mercancía, muebles y enseres y, el capital.

C) Fines

El objetivo o fin de la empresa consiste en la finalidad para cuya actuación se desarrolla.

El fin de la empresa es la generación de bienes o servicios.

Tomando en cuenta que la empresa dentro del sistema capitalista tiene como fin producir riqueza, los bienes y servicios que genere deben tener un valor agregado.

Si el lucro es la "ganancia o provecho que se saca de una cosa" ⁶⁶ y la empresa interrelaciona sus elementos para generar bienes o servicios, con los esfuerzos, gastos y riesgos que conlleva, resulta necesario que haya una utilidad o ganancia, por lo que el fin último de la empresa mercantil, es el lucro.

El ánimo de lucro es lo que mueve a la sociedad industrial, lo que impulsa a la empresa y otorga utilidades o dividendos a empresarios, salarios y participaciones en la productividad a los trabajadores e impuestos al Estado.

⁶⁶ Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Vigésima primera ed. Ed. Porrúa, S. A. de C. V. México, 1982. p. 447.

4.- Producción y Productividad

Producción y productividad son dos conceptos de la terminología que se interrelacionan en la producción dinámica y eficaz de las mercancías y servicios.

a) Concepto

"Producción".- Es "el acrecentamiento del valor de los bienes mediante la transformación y el traslado en el espacio y en el tiempo, así como la posesión de los bienes mismos", de lo que se pueden distinguir los procesos productivos, cambios de bienes (transformación material), traslado de los bienes a un lugar más adecuado (mercado), traslado de los bienes sin su pago (crédito), traslado de los bienes a otro (arrendamiento o compraventa).⁶⁷

También se le considera: paso de la materia prima al producto ⁶⁸, esto es, proceso de creación de los bienes necesarios para la existencia y el desarrollo de la sociedad y, como producción mercantil, "la producción basada en la propiedad privada de los medios de producción y en el trabajo personal de los productores, que elaboran artículos destinados

⁶⁷ Fischer Rossi, Konrad. Diccionario Empresarial. Ed. Lamusa, S. A. de C. V. Grupo Noriega Editores. México, 1982. p. 167.

⁶⁸ Diccionario de Ciencias Sociales. ob. cit. p. 273.

a la venta en el mercado".⁶⁹

La producción, independientemente de los matices que den las ideologías, es la acción y resultado del proceso productivo.

"Productividad".- "Es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla", así pues la productividad es el uso eficiente de recursos -trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información - en la producción de diversos bienes o servicios.⁷⁰

"También puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos", cuanto menos tiempo lleve lograr un resultado deseado, más productivo es el sistema.⁷¹

Asimismo, se le entiende, como la relación entre el rendimiento efectivo (producción de bienes) y la unidad de uno o varios factores de la producción ⁷². Dicha relación se expresa en forma de coeficiente de ambas categorías de magnitudes representadas en unidades homogéneas; la productividad expresa cuántas unidades de producto se obtienen a partir de una unidad

⁶⁹ Borisov, E. F. y otros Diccionario de Economía Política, Ed. Grijalvo, S. A. México, 1976. p. 186.

⁷⁰ Prokopenko, Joseph. La Gestión de la Productividad. Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1989. p. 3.

⁷¹ Ibidem.

⁷² Diccionario de Ciencias Sociales ob. cit. p. 274.

del factor correspondiente de la producción ⁷³, que en vía de ejemplo, puede ser productividad del trabajo, productividad del capital, etc.

Los elementos básicos de la productividad son: 1).- La cantidad y calidad de bienes o servicios, producidos, 2).- La cantidad de recursos humanos, materiales y de otra índole utilizados para producirlos y 3).- La selección dinámica y eficiente entre estos dos.

La productividad es el "elemento básico en lo que respecta a la capacidad de competir en los mercados, puesto que indica el mejor o peor uso que se hace de los factores de la producción" ⁷⁴, por lo que elevar la productividad significa producir más con los mismos recursos o incluso, con una menor cantidad de recursos, de tal manera que el producto del incremento de la producción de bienes o los recursos economizados, se distribuyan entre los participantes para el desarrollo de los factores de la producción.

Si los mismos recursos producen más, se requiere precisar qué factores son más productivos para incrementar sus beneficios.

La productividad propicia el avance de los trabajadores, de los empresarios, en particular y, de la economía y del país,

⁷³ Fischer Rossi Konrad. ob. cit. p. 168.

⁷⁴ Tamames, Ramón. Diccionario de Economía. Ed. Alianza Editorial, S. A. Madrid, 1989. p. 281.

en lo general.

b) Diferencias entre Producción y Productividad.

a) La producción se refiere al aspecto técnico, la productividad al aspecto económico.

b) El primero se ocupa únicamente de los medios a que es preciso acudir y de los procedimientos y sistemas que es necesario emplear, para obtener los productos, mientras que el segundo atiende a su rentabilidad.⁷⁵

c) En el primero existe producto desde el momento en que se ha logrado la realidad de éste, en el segundo sólo se puede admitir que el producto existe cuando su valor supera al de lo que se ha destinado o empleado para obtenerlo.⁷⁶

La producción y productividad provocan dinámicas diferentes en el proceso productivo mejorando en la segunda el modo en la producción, distribución y comercialización de los productos, en la utilización de las herramientas y maquinaria y en las conductas de los sujetos participantes, los cuales se interrelacionan entre sí y, conllevan al éxito de la empresa, por lo que se clasifican y citan algunas diferencias:

Respecto del modo de la producción, distribución y

⁷⁵ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. III. ob. cit. p. 1787.

⁷⁶ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. II. ob. cit. p. 1787.

comercialización de los productos:

a) Con la producción, se busca producir donde hay lucro, con la productividad en el proceso productivo, con competencia laboral estimulada y retribuida y, en la distribución y venta, con calidad, servicio y bajo costo.

b) En la producción, trata de cumplir con la calidad del producto, cantidad de la producción en serie y tiempos de producción, distribución y venta, en cambio en la productividad se trata de mejorar la calidad del producto, aumentar la cantidad de producción y disminuir los tiempos de producción, distribución y entrega de la mercancía o servicio.

c) La producción da estabilidad a la empresa cuando hay mercados, en la productividad siempre se está en la búsqueda de nuevos y mejores mercados.

En relación al uso de la maquinaria y herramientas:

a) En la producción se busca tener la maquinaria y las herramientas necesarias, a veces indispensables, en la productividad se busca tener la maquinaria y las herramientas de más alta calidad, de mayor precisión y de mayor rendimiento.

b) En la producción, se da mantenimiento preventivo rutinariamente y correctivo en forma ordinaria a la maquinaria y a las herramientas de trabajo, a veces el mantenimiento preventivo casi no existe; en la productividad, se desarrolla un mantenimiento preventivo en los plazos técnicamente

determinados, que en forma minuciosa, técnica y científica se verifican, prueban y diagnostican la maquinaria y herramientas para evitar, incluso, los más pequeños errores y desajustes; corregirlas e innovarlas, para garantizar un funcionamiento óptimo, productos de calidad precisa y en su caso innovados, y tiempos de producción exactos.

c) En la producción se vigila el cumplimiento de los sistemas, procedimientos y acciones de producción, renovándose periódicamente. En la productividad se propicia, con la participación de los trabajadores, las mejoras y, en su caso, el perfeccionamiento, de los sistemas, procedimientos y acciones de producción; se premian las participaciones que contribuyen al avance de la empresa.

En lo que comprende las relaciones humanas, se dan las siguientes diferencias:

a) Por la producción de los bienes se reciben utilidades o dividendos, los patrones o accionistas, respectivamente y, salarios los trabajadores. Con la productividad, por ese agregado al producto y servicio, se aumentaron los beneficios (participaciones de la productividad) de acuerdo con los índices correspondientes.

b) En las relaciones laborales la producción puede desarrollarse con una relación autoritaria de los jefes, la productividad necesita, de un liderazgo auténtico de los jefes,

de un respeto mutuo entre éstos y los empleados y, de un trato digno a los trabajadores, además se reconoce la colaboración de éstos.

c) En la producción se quieren resultados, en la productividad se aprecian las ideas de los trabajadores, se les desarrolla el sentido de pertenencia al grupo (se les incorpora al equipo de la empresa y se les impulsa a la autorrealización y satisfacción del trabajo y personal), los resultados son consecuencias de la forma de trabajo. Podríamos decir que en la forma está el fondo.

d) El esfuerzo humano en la producción es rutinario y normal, requiere de supervisores para forzar a su realización; en la productividad es especial y particular en cada empleado, es de reto y realización personal, se cumple por responsabilidad propia.

e) En la producción, se busca que no haya accidentes y enfermedades de trabajo; en la productividad, se tratan de mejorar las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y, se evitan las condiciones y prácticas inseguras.

c) Tipos de Productividad

Los tipos de Productividad son tres, a saber:

- Productividad del capital.- Rendimiento o eficiencia del capital, como activo fijo y como activo circulante. Mayor producción con el mismo capital o igual producción con menor

capital significan incremento de la productividad del capital, que es consecuencia de una mayor eficiencia del rendimiento del capital.⁷⁷

- Productividad del ingreso.- Es el aumento del producto o servicio en volumen de producción o calidad por incremento del capital. Supone que se da esta productividad cuando el beneficio que obtenga el capitalista sea superior al sacrificio que significa desprenderse de su capital. La productividad del ingreso se define con base en la teoría marginalista (productividad marginal)⁷⁸

- Productividad del trabajo.- "La productividad (rendimiento, eficacia) del trabajo se manifiesta en la cantidad de producción elaborada por el trabajador en una unidad de tiempo... o la disminución de la parte del trabajo actual en relación a la del trabajo pretérito, de tal modo que reduzca la suma del trabajo actual contenido en la mercancía."⁷⁹

Los pensadores de ideología socialista algunos identifican la producción con la productividad del trabajo, éstos le dan una importancia primordial como el ruso Borisov, quien señala: "el nivel de la productividad del trabajo es un índice importantísimo de carácter progresivo de un modo de

⁷⁷ Zorrilla Arena, Santiago y otro, ob. cit. p. 191.

⁷⁸ Fischer Rossi, Konrad. ob. cit. p. 168.

⁷⁹ Zorrilla Arena, Santiago y otro. ob. cit. p. 191.

producción de un régimen social dado", prosigue señalando que el nivel de la productividad del trabajo social depende de muchos factores, entre los cuales se encuentra el grado medio de las destrezas del obrero, el nivel del progreso de la ciencia y el de sus aplicaciones y la organización social del proceso de producción.⁸⁰

El incremento de productividad corresponde a la dirección de la empresa, quien tiene el deber de obtener la cooperación de los trabajadores, así como de los sindicatos, tomando en cuenta que los beneficios redundan en favor de los trabajadores.⁸¹

d) Excesos de productividad

Los excesos de productividad se refieren a la actitud de algunos empresarios y en algunas ocasiones de los poderes públicos que persiguen el crecimiento a como dé lugar, sin tener en cuenta sus posibles elevados costos sociales en términos de destrucción del paisaje, deterioro de espacios naturales, traumatismos urbanísticos, marginaciones sociales, salud de la población, condiciones de vida y de trabajo y deterioro del medio ambiente, que es a lo que Tamames denomina productivismo.⁸²

Este productivismo puede ser a nivel de un departamento de alguna empresa, abarcar toda la empresa, comprender toda una

⁸⁰ Borisov E. F. y otros. ob. cit. p. 187.

⁸¹ Ortiz G. Lourdes. ob. cit. p. 175.

⁸² Tamames, Ramón. ob. cit. p. 281.

rama empresarial o a todo un país. El deterioro que provoca puede ser grave, e inclusive llevar a la inestabilidad social, económica y hasta política.

5.- FACTORES DE LA PRODUCCION

Los economistas de la Escuela Clásica distinguieron dos factores fundamentales del proceso productivo, señala Domínguez Vargas, el trabajo y el capital fijo o tierra; posteriormente los tratadistas adoptan la división tripartita, y así se diferenció del factor tierra el capital. A estos tres factores, continúa, los teóricos han venido a agregar la organización.⁸³

a) Capital

Para Jevons, citado por Domínguez Vargas, capital es el conjunto de provisiones acumuladas para la producción⁸⁴, para Fischer, desde el punto de vista general: "es la riqueza producida que se aplica a ulteriores producciones, agrega Zamora:⁸⁵ a fin de procurarse un ingreso y, desde el punto de la empresa: "se refiere al patrimonio de ésta; también se le

⁸³ Domínguez Vargas, Sergio. Teoría Económica 5a. ed. Ed. Porrúa, S. A. México, 1974, pp. 49-50.

⁸⁴ Idem. p. 59.

⁸⁵ Zamora, Francisco Tratado de Teoría Económica 14a . ed. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1976 p. 105.

designa al factor de la producción constituida por la maquinaria, el equipo y los fondos disponibles para financiar el proceso productivo".⁸⁶

Francisco Zamora indica que suele definirse diciendo que son los medios de producción producidos, para Bodin citado por Zamora, la noción de capital es conjunto de bienes mixtos presatisfacientes".⁸⁷

La palabra "capital" proviene del adjetivo latino "capitalis", derivado a su vez de "capit", cabeza y significa lo principal, lo más importante. El lenguaje de los negocios la empleó primitivamente como sustantivo para designar la "suerte principal", la suma de dinero dada en préstamo, en contraposición con los intereses; capital fue por lo tanto, una cantidad de dinero que rinde intereses. Al generalizarse el término se aplicó no sólo a las sumas prestadas, sino también a las "invertidas".

De acuerdo con el destino que se le vaya a dar al capital, admite diversas clasificaciones:⁸⁸

Puede ser lucrativo o consuntivo.

Lucrativo.- El capital que se usa con el fin de generar nuevas riquezas, como la construcción de una fábrica, porque es un capital que no se agota en sí mismo.

⁸⁶ Fischer Rossi, Konrad. ob. cit. p. 37.

⁸⁷ Zamora, Francisco. ob. cit. p. 103.

⁸⁸ Domínguez Vargas, Sergio. ob. cit. pp. 59-61.

Consuntivo.- El capital que no es generador de nuevas riquezas, sino que se consume en sí mismo, como el carbón utilizado como combustible en una fábrica.

Otra Clasificación:

- Como lo emplea el trabajador independiente, para la autoproducción y el autoconsumo, sin que se destine al cambio.

- Como lo emplea el contratista, quien obtiene una ganancia a base del trabajo de otras personas a las que tiene bajo su control, así como las máquinas a su cargo.

- Como lo emplea el capitalista-rentista, quien invierte el dinero y se desentiende del trabajo y de la productividad, sólo busca que le reditue intereses, sin esfuerzo material alguno.

Clasificación por el uso del capital:

- Capital fijo.- Es el capital invertido de manera permanente en las instalaciones productivas de una empresa.

Capital circulante.- Bienes utilizados en la producción y que requieren ser repuestos correctamente para el normal desarrollo del proceso productivo.

Todas las actividades productivas necesitan de un capital fijo, pero el volumen necesario, así como la proporción con el capital total de la empresa, varían en porcentaje según las

distintas ramas de la producción. Cuantos más medios técnicos exija la producción más será necesario el capital fijo.

b) Trabajo

El trabajo es el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza, según acepción que establece la Real Academia Española de la Lengua ⁸⁹. Sus atributos son: es un esfuerzo humano y que dicho esfuerzo produce riqueza.

Dentro del proceso productivo se le denomina trabajo productivo, que es, según señala Domínguez Vargas: "todo esfuerzo que tiende a producir satisfactores de tipo material".⁹⁰

El trabajo, también suele entenderse como capacidad o fuerza de trabajo, que para Francisco Zamora, "es el conjunto de facultades corporales y mentales en el ser humano que éste pone en ejercicio cuando produce un bien de cualquier género".⁹¹

El trabajo como esfuerzo corporal y mental del hombre resulta importante que sea con habilidades y destrezas que permitan su mejor rendimiento, de ahí que las condiciones psicológicas del ambiente laboral y la satisfacción de necesidades (las primeras por supuesto) y las secundarias: de pertenencia al grupo, reconocimiento, autorrealización y

⁸⁹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Vol. VI Décima Novena Edición. Editorial Real Academia Española. Madrid, 1970. p. 1291

⁹⁰ Domínguez Vargas, Sergio, ob. cit. p. 54.

⁹¹ Zamora, Francisco. ob. cit. p. 102.

satisfacción personal en el trabajo son presupuesto para la autorrealización y satisfacción laboral.

Para efectos de la legislación laboral mexicana, se entiende por trabajo, artículo 8, segundo párrafo de la Ley Federal de Trabajo: "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio", es decir no acepta condición alguna para que se considere trabajo con objeto de dar protección jurídica al trabajador contratado.

La concepción moderna de la Sociología del Trabajo y el Derecho sitúan al hombre en la sociedad con un deber de proporcionar a la sociedad un trabajo útil y honesto y, un derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones dignas de vida que le otorguen la oportunidad de trabajar. Este postulado lo recoge el artículo 3o. de la Ley Laboral al señalar: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia ...".

c) Materia Prima

Los economistas clásicos aplicaron el nombre genérico de tierra a los bienes naturales como factor de la producción".⁹²

⁹² Zamora, Francisco. ob. cit. p. 99.

Los bienes naturales pueden ser: a) la tierra y los poderes y sustancias que encierra, tanto los que yacen y actúan en la superficie como los que guarda el subsuelo; b) los animales y las plantas y sustancias de la tierra y dentro del agua; c) el agua y los depósitos y corrientes que forma; d) el aire atmosférico, la luz, el calor del sol; e) las manifestaciones de energía cósmica: pesantes, electricidad, fuerzas químicas, etc. y, f) compuestos de los mencionados elementos, como el clima, el paisaje, el territorio.⁹³

Los bienes naturales constituyen en sí la materia prima de la producción a través de los cuales comienza el proceso transformador hacia el producto.

En tal virtud, por materia prima, entiende Fischer: "Productos agrícolas, forestales o minerales que han sufrido poca o ninguna transformación y que formarán un producto terminado."⁹⁴

Dicho de otra forma, por materia prima deben considerarse aquellos insumos originarios a partir de los cuales comienza el proceso productivo.

d) Organización.

La división del trabajo señala Ricossa, "en economía

⁹³ Ibidem.

⁹⁴ Fischer Rossi, Lonrad. ob. cit. p. 127.

tiene una importancia difícilmente exagerable, implica una organización que de algún modo coordine las varias actividades de los particulares y las oriente hacia el objetivo común".⁹⁵

La organización para algunos economistas contemporáneos se considera como uno de los factores de la producción, como lo afirma Zorrilla Arena ⁹⁶. Deriva del Trabajo de iniciativa, según lo indica Domínguez Vargas, dado que el factor trabajo se dividió en trabajo rutinario, como trabajo y el trabajo de iniciativa, como organización.⁹⁷

Con el afán de incrementar la productividad en las empresas y una creciente efectividad en la producción se trató de implantar un sistema que en su origen se denominó "organización científica del trabajo" comenta el mismo autor, y que requería el más estricto cumplimiento; consistía en: estudiar meticulosamente los movimientos que debería ejecutar cada obrero; dividir cada proceso productivo en sus más simples operaciones; desechar los movimientos inútiles; regular el ritmo y la marcha de la producción; preparar por adelantado lo que correspondía ejecutar a cada obrero; organizar el trabajo de acuerdo a que cada obrero siempre desarrolló el tipo de actividad acorde a sus aptitudes y, proponer un emolumento

⁹⁵ Ricosa, Sergio. Diccionario de Economía. Ed. Siglo XXI, Editores. México, 1990. p. 438.

⁹⁶ Zorrilla Arena, Santiago y otro. ob. cit. p. 166.

⁹⁷ Domínguez Vargas, Sergio. ob. cit. p. 50.

suplementario al salario del obrero, porque el esfuerzo del obrero va a ser eficiente y técnico y la productividad ha de aumentar.⁹⁸

Estos principios fueron establecidos por el norteamericano F.W. Taylor en 1911, como un vasto movimiento de ideas, el taylorismo y por reacción el antitaylorismo. Sus estudios inspirados en métodos científicos experimentales aplicados en la gran industria, tuvieron repercusiones en los campos social y político, tocando no solo la razón, sino también los sentimientos y los intereses.⁹⁹

Fueron estudios revolucionarios, su tesis fue simplemente que la eficacia de una organización industrial podría aumentar mucho, racionalizando los gastos de los obreros. Se le reprochó al taylorismo el asimilar a los trabajadores a autómatas.¹⁰⁰

El taylorismo representa un antecedente de la productividad y calidad total, sólo que el taylorismo ubica ésta en beneficio de la empresa capitalista en favor de sus dueños, sin tomar en cuenta al trabajador y, el modelo japonés de productividad y calidad total: centra y espera resultados del trabajador, quien participa en la organización de la empresa a través de los círculos de calidad.

⁹⁸ Idem. p. 57.

⁹⁹ Ricossa, Sergio. p. 438.

¹⁰⁰ Ibidem.

Por organización Fischer define: la "coordinación de las actividades de todos los individuos que forman parte de una empresa para el mejor aprovechamiento de los elementos materiales, económicos y humanos, en la realización de los bienes que la propia empresa persigue".¹⁰¹

Tomando en cuenta que la empresa es una unidad de producción que la conforman los empresarios o sociedades mercantiles y trabajadores para generar productos y servicios con un valor agregado y un fin de lucro y que la modernización representa la transformación de los estados naciones, y de la sociedad en general y de las empresas, en la especie, y que la productividad es un instrumento de la modernización empresarial que también conlleva la participación de los trabajadores, como elementos importantes del desarrollo de la empresa a modernizar, resulta lógico señalar:

Que los trabajadores también participan en la organización de la empresa y en tal virtud tienen derecho a estudiar y proponer a través de sus instancias de organización y representación las sugerencias serias, de base técnica o científica, responsables dentro de las posibilidades estructurales, funcionales y financieras de la empresa, para coadyuvar a elevar los índices de productividad que permiten mayor distribución de los beneficios de dicha productividad.

¹⁰¹ Fischer Rossi, Konrad. ob. cit. p. 146.

6.- PATRON

Hay una serie de denominaciones para identificar al sujeto de la relación laboral que emplea al trabajador como son: según Ramírez Gronda "empleador" en el Derecho Argentino, "patrón", "patrono", "principal" "dador de trabajo", "dador de empleo", "empresario" en Sudamérica y la terminología que usa la Organización Internacional del Trabajo, según cita de Néstor de Buen Lozano ¹⁰²; para Alonso García el término es acreedor de trabajo.¹⁰³

a) Concepto

La doctrina nacional no se ha preocupado de fijar el concepto de patrón.

Para el español Alonso García: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado, por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la misma prestación". ¹⁰⁴

En nuestro país existe una definición jurídica laboral en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala: "patrón es la persona física o moral que utiliza los

¹⁰² De Buen Lozano, Néstor. Vol. I. ob. cit. p. 50.

¹⁰³ Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo Ed. Ariel Barcelona, 1973. p. 340.

¹⁰⁴ Ibidem.

servicios de uno o varios trabajadores".¹⁰⁵

La definición legal omite señalar la condición de subordinado del trabajador, porque ésta se regula en el artículo 8 de la referida ley, cuando fija el carácter del trabajo que presta el trabajador: personal y subordinado.¹⁰⁶

Tampoco señala la definición que el patrón pagará un salario a cambio de un trabajo, porque el artículo 82 de la misma ley lo establece al definir al salario como: "...la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".¹⁰⁷

En tal virtud la definición de patrón está integrada con el artículo 10 en relación con el 8 y 82.

b) Calidad del sujeto

Los patronos pueden ser personas físicas o personas morales, nacionales o extranjeras, Titulares de empresas privadas, de dependencias o entidades de la Administración Pública, es decir, de secretarías o departamentos de Estado, organismos descentralizados, empresas de participación estatal (tratándose del sector público: federal, estatal o municipal, se le considera estado- patrón, con matices particulares de las legislaciones burocráticas).

¹⁰⁵ Cavazos Flores, Baltazar. ob. cit. p. 138.

¹⁰⁶ Ibidem. p. 136.

¹⁰⁷ Idem. p. 178.

Los patrones, de el enfoque de la relación de empresas para tratar de evitar la responsabilidad laboral y de transferencia de empresas, pueden ser:

Patrones solidarios.- son los patrones que responden solidariamente de las obligaciones propias por contar con elementos propios insuficientes para servir a otras empresas según se desprende del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁰⁸

Patrones sustituidos._ Los que responden solidariamente con el nuevo patrón (adquirente de la empresa) por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley de esta materia, nacidas antes de la fecha de sustitución, hasta por el término de seis meses, a partir de la fecha en que se haya dado el aviso al sindicato o a los trabajadores, de conformidad con el artículo 41 del ordenamiento legal invocado.¹⁰⁹

Patrones sustituyentes o nuevo patrón.- El que adquiere las obligaciones directas y con la solidaridad del patrón sustituido, nacidas antes de la fecha de sustitución y hasta por seis meses a partir de la fecha en que se dé el aviso al sindicato o a los trabajadores y posteriormente, respecto de esas obligaciones será responsable directo, único.

¹⁰⁸ Idem. ob. cit. p. 139.

¹⁰⁹ Idem. ob. cit. p. 157.

c) Sustitución

La sustitución señala De Buen Lozano es una forma de transmisión de obligaciones, que corresponde a la figura de la subrogación personal, que puede definirse como: "la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituyente asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida".¹¹⁰. Adicionaria, en los términos y condiciones señalados en la ley, o bien, con las modalidades correspondientes; porque no son obligaciones lisas y llanas.

La sustitución de patrón para Dávalos Morales: "es la transmisión de la propiedad de una empresa o de un establecimiento, en virtud de la cual el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados presentes y futuros, derivados o que se deriven de las relaciones de trabajo".¹¹¹

d) Asociación

Los patrones pueden formar coaliciones para la defensa de sus intereses comunes, en forma temporal (artículo 354 y 355 de la Ley del Trabajo), así como formar sindicatos para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses (artículo 356 de dicha ley), para la constitución de un sindicato no necesitan

¹¹⁰ De Buen L., Néstor Derecho del Trabajo. Vol. I. p. 457.

¹¹¹ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa, S. A. México, 1985, p. 101.

autorización previa (artículo 357), pueden ser sindicatos locales los formados de una o varias ramas de actividades y, nacionales, formados de una o varias ramas de actividad se distintas entidades federativas (artículo 361); se constituyen con un mínimo de tres patronos (artículo 364). Estas disposiciones de la ley laboral son de carácter especial, pues las otras referentes a sindicatos en general y siempre que no se opongan a la naturaleza del sindicato patronal también les son aplicables.

La coalición como acuerdo de patronos para la defensa de sus intereses, presupone una alianza o pacto ante terceros y tratándose del contrato - ley, los terceros son los sindicatos de trabajadores de la rama industrial correspondiente bajo tal instrumento laboral, por lo que encontramos la existencia transitoria y periódica de coaliciones patronales en las convenciones obrero patronales para la revisión y firma de un contrato ley o su modificación.

En tal virtud existen coaliciones patronales de la industria textil: en el ramo de algodón y sus mixturas; en el ramo de la lana; en el ramo de fibras duras y, en el ramo de listones, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares jaguard. De la industria alcoholera, azucarera y similares. De la industria de transformación del hule. Y de la industria de la radio y televisión.

Este tipo de coaliciones patronales, tienen el

calificativo de legales, puesto que la ley exige que se celebren por varios patrones. Son transitorias por disposición de la ley y porque una vez que se cumple su objetivo desaparecen.

El acuerdo temporal de la connotación sobre el objeto para la defensa de sus intereses no puede ser permanente, por lo que será un objetivo concreto que una vez que se cumple, extingue la coalición por carecer de objeto.

Para Mario de la Cueva parece paradójico que pueda hablarse de un derecho paralelo de los empresarios a la sindicación, porque el sindicalismo nació como una manifestación obrera para enfrentarse a la clase empresarial; su nacimiento y su vida fueron combatidos por el capital, la Ley Le Chapalier fue una declaración de guerra contra la clase trabajadora.¹¹²

En algunos países se ha desarrollado un sindicalismo empresarial, en el nuestro, indica el mismo autor, no existe, y tampoco se dan condiciones para su desarrollo, el empresario mexicano no concibe otorgar a un organismo supraempresarial la negociación y fijación de las condiciones de trabajo de su empresa. El reconocimiento de los sindicatos patronales en 1917 y en las leyes laborales federales de 1931 y 1970, fue una expresión romántica del principio de igualdad, pero equivocada porque el derecho de una clase social no puede aplicarse a otra.¹¹³

¹¹² De la Cueva, Mario. Vol. II ob. cit. p. 371.

¹¹³ Ibidem.

Sin lugar a dudas la sindicación patronal no es una expectativa para grandes empresas, pero dadas las condiciones del país, las pequeñas y microempresas podrían tener en esta opción la posibilidad del estudio y mejoramiento de sus intereses, como podría ser afrontar sus obligaciones de preparación de nómina, con todo lo que conlleva, de pagos del impuesto sobre productos de trabajo, impuesto sobre nóminas, apostaciones al Seguro Social, al Infonavit y al Sistema de Ahorro para el Retiro, que reducirá sus costos y sus márgenes de error y hasta la defensa de los intereses laborales, generalmente de derecho individual de trabajo, salvo alguna inusitada cuestión sindical. El sindicato como persona jurídica de derecho social tendría ventajas sobre la empresa mercantil con ese objetivo.

Para Néstor de Buen el sindicalismo patronal tiene en nuestro país dos formas de actuar: constituye una disimulada empresa mercantil, que maneja conjuntamente los intereses de una multitud de patrones, o bien en organismos cúspide de defensa de la clase patronal o aprovechando la afiliación forzosa en cámaras de comercio o industria, a cuyo servicio organiza todo tipo de apoyo jurídico, económico, fiscal, contable, de seguridad social, de compactación.¹¹⁴

Sin embargo, generalmente las Cámaras de Comercio e

¹¹⁴ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II ob. cit. p. 605.

Industria como tienen afiliación forzosa, no dan buen servicio a sus agremiados y los pequeños y microempresarios generalmente no alcanzan los beneficios, por lo que la sindicación patronal podría ser una forma de solventar sus necesidades de trámites ante el gobierno, ante bancos en busca de créditos y ante relaciones con sus proveedores.

La asociación y participación de cualquier sector social puede ayudar al desarrollo de su objetivo y propiciar el progreso.

7.- TRABAJADOR

Hay una serie de denominaciones para indentificar al sujeto de la relación laboral que presta su trabajo a cambio de un salario, como pueden ser obrero, operario, asalariado, jornalero,¹¹⁵ en España, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario.¹¹⁶

Las primeras concepciones han sido tradicionales; las de prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario, para Alonso García tienen una gran significación técnica porque responden a su entender a la esencia del trabajo, sin embargo, señala que a efectos de unificar la terminología, buscando una expresión que sea conceptualmente correcta, gramaticalmente unitaria, que es admitida por la dogmática y que se encuentra

¹¹⁵ Dávalos, José. ob. cit. p. 90.

¹¹⁶ Alonso García, Manuel. ob. cit. p. 320.

generalmente recogida en los ordenamientos positivos, se inclina por el término trabajador ¹¹⁷ últimos aspectos que también acepta Dávalos.¹¹⁸

Para Mario de la Cueva el derecho del trabajo surgió para la protección de la actividad del hombre, por lo que todas las normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, de ahí que dijera en una ocasión, esto, el "hombre-trabajador" es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.¹¹⁹

a) Concepto

El concepto de trabajador es genérico, señala Dávalos, porque se atribuye a todas aquellas personas que con apego a la prescripción de la ley entregan su fuerza de trabajo al servicio y, en atención a los lineamientos constitucionales no admite distinciones por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condiciones sociales -artículo 3 de la ley laboral-.¹²⁰

"Trabajador es la persona física, que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado" - artículo 8 de la ley laboral-. Complementaria: a cambio de un salario, que se

¹¹⁷ Ibidem.

¹¹⁸ Dávalos, José. ob. cit. p. 90.

¹¹⁹ De la Cueva, Mario ob. cit. p. 153.

¹²⁰ Dávalos, José. ob. cit. p. 90.

encuentra implícito en relación al artículo 82 de la misma, por lo que la definición legal es integrada por otras disposiciones de la ley.

Todo trabajo supone de alguna forma una actividad física e intelectual al mismo tiempo por lo que sólo la persona humana y no la jurídica puede prestar un trabajo personal, por lo tanto resulta atinada la definición legal.

b) Calidad del Sujeto

Las calidades imperantes al trabajador en la actual legislación laboral mexicana son:

- Siempre será una persona física.
- Su servicio será siempre personal, no lo puede sustituir total o parcialmente.
- Su servicio lo prestará siempre en forma subordinada, bajo la dirección y dependencia de un patrón.
- Su servicio será preponderantemente material o preponderantemente intelectual o mixto, de acuerdo con las cualidades del trabajo o el tipo de trabajo.
- Su función será de "confianza" cuando desarrolle de manera general actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

En la modernización de un país y dentro de una empresa que desarrolla la productividad y calidad total la dirección

debe ser sutil para que el trabajador dé lo mejor de su creatividad y, en un momento de desarrollo consciente de la responsabilidad laboral moral, la dependencia se vuelve relativa y sus funciones serán siempre de confianza, aunque formalmente no sea "trabajador de confianza".

c) Puestos y Plazas

Los conceptos de puesto y plaza son claves para proyectar el desarrollo técnico de las funciones del trabajo, la adecuada carga laboral y el cumplimiento justo a tiempo del trabajador y de su departamento, en particular y, de la producción, en general.

Por "puesto", entiende Duhalt Krauss, unidad impersonal de trabajo integrada por un conjunto de: a) tareas que deben ser realizadas en determinadas condiciones de trabajo, b).- responsabilidades que deben ser asumidas y, c) aptitudes que deben ser satisfechas por el o los trabajadores que lo ocupan.¹²¹

Por "plaza", el mismo autor señala, unidad o posición individual de trabajo, que, por lo tanto no puede ser ocupada por más de una persona a la vez, que tiene una adscripción

¹²¹ Duhalt Krauss, Miguel. Una Selva Semántica y Jurídica. La Clasificación de los Trabajadores al Servicio del Estado. Edición del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). México, 1977. p. 150.

determinada.¹²²

Esta unificación de tareas en puestos y determinación de funciones, responsabilidades y adscripciones de plazas da por resultado que éstas tengan diversas categorías, y en tal virtud la función de cada trabajador puede ser valuada en todos sus elementos como mínimo aceptable y como resultados crecientes o decrecientes al mínimo, para establecer la responsabilidad laboral, los niveles de salarios, las medidas de higiene y seguridad y, determinar con las técnicas propias de la productividad, sus índices, para establecer las primas de productividad laboral.

Conocer las funciones del puesto, las responsabilidades de la plaza y las metas de la compañía permiten a cada trabajador comprender su rol en la empresa y, conociendo la misión de la compañía, de su área de producción y de su departamento, le será fácil entender su propia misión, e incorporarse al equipo, desarrollar sus habilidades y destrezas, perfeccionarse con la capacitación y adiestramiento, alcanzar el reconocimiento en su plaza, lograr su función eficaz, su autorrealización y satisfacción personal.

El número y adscripción correcta de las plazas y el desarrollo técnico adecuado de los puestos serán un binomio de importancia trascendente para que el trabajador encuentre objetivamente su misión que le permita: superación, satisfacción

¹²² Idem. p. 149.

e ingresos para un bienestar personal y de su familia.

d) Asociación

Los trabajadores tienen como derecho originario la libertad de sindicación, es un derecho personal, que reconoce el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo. La doctrina le reconoce tres dimensiones: a) la libertad positiva que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o a de concurrir a la constitución de uno nuevo; b) la libertad negativa, en dos matices, no ingresar a un determinado sindicato o no ingresar a ninguno, y c) la libertad de separación o renuncia que es la facultad de separarse o renunciar a formar parte de la asociación, ¹²³ las tres dimensiones son tres formas de una misma libertad frente a la sindicación.

La libertad de coalición y la libertad para constituir sindicatos que reconocen los artículos 354 y 356 son los cimientos para que los trabajadores puedan construir su fuerza para, en su caso, enfrentar al patrón y para "colaborar" con él en el mejoramiento de la empresa que redundará en una participación en la organización del trabajo y en un beneficio económico.

Si bien es cierto que la libertad de constituir sindicatos (artículo 356) es la libertad de fundarlos; y que la cláusula de exclusión de ingreso y de egreso, como señala Lastra

¹²³ De la Cueva, Mario. Tomo II ob. cit. p. 301-302.

Lastra, en sus inicios constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, fortaleciendo la unión de los trabajadores en las negociaciones colectivas, más tarde se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores en una empresa o rama de la industria.¹²⁴

Prosigue: "Actualmente la alianza del sindicalismo mexicano con el partido oficial ha provocado un sometimiento por parte del movimiento obrero que podríamos llamar incondicional, por ello las cláusulas, cita a De la Cueva, "lejos de fortalecer y consolidar las fuerzas sindicales se han transformado en la base de un totalitarismo estatal".¹²⁵

Las cláusulas de exclusión de ingreso y egreso, coincide Lastra con De la Cueva y Eugenio Guerrero, han sido un arma "de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; amedrentando a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales".¹²⁶

Por todo ello, para evitar que sigan abusos y para enderezar el sindicalismo mexicano se requiere una gradual

¹²⁴ Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Ed. Porrúa, S. A. México, 1191. p. 275.

¹²⁵ Idem. p. 276.

¹²⁶ Ibidem.

desregulación hasta la supresión total, para reorientar poco a poco y que los sindicatos tengan los afiliados que merezcan.

Lo anterior sobre todo en momentos de transformación hacia la modernización del país, la productividad de la empresa y la participación de la sociedad y reorientación de la democracia.

Libertad sindical, sindicatos eficientes y lucha por un beneficio del trabajador, colaborando con la empresa y, engrandeciendo al sindicato, organización social del porvenir.

8.- SINDICATO

La palabra sindicato que ha sido tomada del francés, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma; de acuerdo a García Abellán, citado por De Buen, deriva del griego "sindiké" y significa justicia comunitaria.¹²⁷

a) Definición

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.¹²⁸

¹²⁷ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II ob. cit. p. 593.

¹²⁸ Artículos 356 de la Ley Federal del Trabajo.

La fórmula "estudio, mejoramiento y defensa", dice de la Cueva, es suficiente elástica y abarca todos los posibles fines que se propongan realizar las organizaciones sindicales.¹²⁹

El estudio de los sindicatos sobre las cuestiones laborales de sus agremiados, es lo que le puede dar una fortaleza técnica que le permita una negociación (defensa) exitosa para el mejoramiento de los trabajadores afiliados al sindicato.

Las funciones del sindicato que refiere la definición legal son muy amplias, De la Cueva indica, citado por De Buen, es una concepción elástica de manera que "puedan conducir a la elevación del móvil social de los trabajadores en el terreno material, intelectual y moral", citando título de ejemplo entre otras la Organización de Servicios de Ayuda y Previsión Social.¹³⁰

b) Finalidad

Su propósito o razón de ser es la "protección al hombre que trabaja", se refiere tanto a los fines inmediatos como a los mediatos del sindicato.¹³¹

Este propósito debe hacer a los sindicatos antes de

¹²⁹ De la Cueva. Vol. II. ob. cit. p. 292.

¹³⁰ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II. ob. cit. pp. 598-599.

¹³¹ De la Cueva, Mario. Vol. II. ob. cit. p. 260.

estudio para su consolidación técnica que con sus ingresos le permita coadyuvar con el Estado en sistemas de ayuda y previsión social para beneficio de los trabajadores.

c) Objetivo

El objetivo de los sindicatos "es la tarea a la cual irá encaminada la conducta de los miembros de la organización".¹³²

El objeto sindical es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

El estudio como conjunto de conocimientos que conforman una materia, el mejoramiento como el beneficio para el trabajador en su índole biológica, psicológica o social del trabajador y del sindicato, como entidad de derecho social y, la defensa como la capacidad de negociación para expandir el derecho laboral con normas de derecho colectivo, que conlleven beneficios al trabajador en su ambiente laboral, en su superación profesional y en su ingreso. El objetivo esencial de los sindicatos, para De Buen, citados por Gutiérrez Villanueva, son los contratos colectivos de trabajo¹³³. Esto es, la creación y mejoramiento de los contratos colectivos de trabajo celebrados con cada empresa, para que, dentro de las posibilidades, se otorguen derechos superiores a la Ley Federal del Trabajo.

¹³² Gutiérrez Villanueva, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Ed. Porrúa, S. A. México, 1990. p. 89.

¹³³ Idem. p. 90.

Para Mario de la Cueva citado también por Gutiérrez Villanueva, el punto al cual aspiran las organizaciones sindicales, sería la justicia social.¹³⁴

d) Constitución

Para la Constitución de los sindicatos se requieren cumplir presupuestos y requisitos.¹³⁵

"Presupuestos en el sentido de condiciones previas, pero además constantes y continuas, a saber: 1) ser trabajador o patrón y 2) estar en aptitud para ejercer el derecho de asociación profesional.¹³⁶

Para la doctrina tradicional, señala De la Cueva, clasifica los requisitos, en dos grupos, de fondo y de forma. Los primeros se dividen en dos: elementos materiales o substanciales que concurran a la constitución del sindicato: calidades de las personas que concurran a su organización y funcionamiento, y las finalidades, que se propongan realizar los trabajadores.¹³⁷

I.- Requisitos de fondo.- 1.- Que los sindicatos los formen trabajadores o patrones. y 2.- Que se propongan la

¹³⁴ Ibidem.

¹³⁵ Ramos Alvarez, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Ed. Trillas, S. A. México, 1991. p. 28.

¹³⁶ Ibidem.

¹³⁷ De la Cueva, Mario. Vol. II. 1991. p. 331.

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

finalidad inmediata: el estudio , mejoramiento y defensa de sus intereses.

II.- Requisitos en cuanto a las personas al dar nuestro sistema jurídico, igualdad ante la ley todos los trabajadores tendrán derecho a constituir sindicatos y en consecuencia también para ingresar a su sindicato:

1).- El número mínimo para constituir sindicatos son veinte trabajadores (artículo 364); 2).- igualdad del hombre y la mujer, 3).- menores de edad con un mínimo de 14 años, edad mínima para trabajar (artículo 173) e integrar sindicatos pero no podrán formar parte de la directiva hasta los 16 años (artículo 372 fracción I) y ser Secretarios Generales hasta los 18 años en que tengan capacidad jurídica de ejercicio, 4).- los extranjeros no podrán formar parte de la directiva sindical y, como a partir de 1940, los sindicatos pueden participar en política, los extranjeros tendrán vedado ese derecho aunque fuere a través de los sindicatos y, 5).- los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los sindicatos, los estatutos determinarán la condición o derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza (artículo 363).

III.- Requisitos formales.- El acta constitutiva, la adopción de sus estatutos y la designación de la mesa directiva son decisiones libres de sus trabajadores: 1).- Acta de la asamblea constitutiva, es la expresión de la decisión y voluntad de los trabajadores en el acto primario de la vida sindical;

(con cuya copia autorizada del acta, lista de números de miembros, copia autorizada de estatutos y del acta de asamblea en que se hubiese designado a la mesa directiva, se solicita su registro o las autoridades federales o locales competentes), 2).- copia autorizada de los estatutos, que son la norma fundamental de los sindicatos, que deben regir toda la vida sindical y, 3).- el acta de elección de la directiva, que puede ser la misma acta de la asamblea constituyente del sindicato.¹³⁸

e) Financiamiento

Por financiamiento entendemos la manera de costear, de aportar capital al sindicato para que cuente con recursos financieros que le permitan el cumplimiento de sus objetivos.

Los ingresos para las finanzas del sindicato se dan por:

1.- Cuotas que generalmente son ordinarias y consisten en un porcentaje mínimo, periódico, generalmente con la periodicidad del pago, semanal para el obrero y quincenal para el empleado. También hay cuotas extraordinarias, que dice De Buen, "suelen acordarse la vista de un problema de huelga o para realizar un acto de solidaridad con uno o varios trabajadores o sus familiares en caso de muerte de un trabajador, por ejemplo"

¹³⁸ Los artículos referidos son de la Ley Federal del Trabajo.

¹³⁹. Además podrían ser, generalmente en otros países: un derecho de ingresos o adhesión que se paga una sola vez; un carnet sindical, generalmente anual, cuya adquisición es por afiliado, que significa en cierto modo su vigencia de afiliación al sindicato y, además todos los elementos de cuotas se pueden combinar.¹⁴⁰

El sistema de cobro puede ser directo por el sindicato o a través de la retención del patrón. En nuestro país existe la posibilidad de descuento al salario por el patrón en la misma nómina, siempre que se trate de cuotas ordinarias previstas en los estatutos artículo 110 fracción VI.¹⁴¹

Los demás ingresos que reciben los sindicatos de otros aportantes, la Organización Internacional del Trabajo los clasifica, además de las cuotas, ya referidas, en ingresos complementarios y, donativos y subvenciones.

2.- Los ingresos complementarios provienen del rendimiento de la renta de los bienes que posee el sindicato o de las actividades que realiza, como intereses de valores o cuentas bancarias, deducidos que sean los costos los beneficios de cafeterías que poseen, fiestas que organiza, venta de alimentos o libros, distribución y venta de periódicos

¹³⁹ De Buen L., Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Ed. Porrúa, S. A. México, 1983. p. 107.

¹⁴⁰ Oficina Internacional del Trabajo (OIT). La Gestión Financiera de los Sindicatos. Suiza, 1988. p. 5.

¹⁴¹ Ley Federal del Trabajo.

sindicales o folletos (cuando llega a existir utilidad.¹⁴²

3.- Los donativos y subvenciones.- Los puede recibir el sindicato, siempre que estas contribuciones no le impidan actuar con toda independencia, como pueden ser, cuando el Estado para apoyar su objeto sindical. O bien los patronos colaboran para su función otorgando donaciones como puesta a disposición del sindicato de locales, bolsas de trabajo, teléfono, mobiliario y equipo, pago de sueldos de ciertos dirigentes o empleados permanentes del sindicato, destino en comisión o servicio de empleados públicos en sindicatos, sin perder su sueldo de origen.

Asimismo, las subvenciones en numerario de libre disposición o generales como la asignada al funcionamiento sindical, o bien, aquellas destinadas a un objeto preciso, como puede ser organización de un congreso o seminario de educación obrera, publicación de un periódico sindical, etc., o bien de organismos internacionales, como la O.I.T., asignadas a fines de fortalecimiento de la función sindical.¹⁴³

Generalmente las subvenciones patronales, cuando se dan, como en la UNAM, los sindicatos precisan que se establezcan como compromisos en los instrumentos de negociación, para así queden fuera de discusión y de presiones para

¹⁴² Idem. p. 6.

¹⁴³ Idem. p. 7.

otorgarlas, sean obligaciones jurídicas del patrón.

Creo que un sindicato mientras más se fortalece, más debe evitar las subvenciones patronales, para la consolidación de su autonomía.

f) Estrategias

La estrategia es un término poco acuñado y muy necesario en la vida diaria. Aunque su origen es de la milicia, también se usa en economía, administración y mercado.

La estrategia para el politólogo Bobbio, es la programación a largo plazo en la utilización de instrumentos políticos y militares ¹⁴⁴; para el economista Bannock, en términos generales "es el conjunto de principios que determinan acciones específicas y decisiones que se diseñan para lograr ciertos objetivos de largo plazo", en forma específica se utiliza en la "teoría de juegos" para denotar una secuencia entera de acciones específicas y decisiones que determinan la forma en que un individuo participa en el juego.¹⁴⁵

Para el administrativista Thierauf, siguiendo a L. Gae de Dupont's, Answer Machine es la determinación de metas y los objetivos a largo plazo de una empresa, la adopción de curso de acción y la asignación de recursos necesarios para alcanzar esas

¹⁴⁴ Bobbio, Norberto y otro. Diccionario de Política. Tomo I, Ed. Siglo XXI Editores. México, 1984. p. 640.

¹⁴⁵ Bannock Graham y otros. Diccionario de Economía. Ed. Trillas. México 1988. p. 153.

metas. Su objetivo es ofrecer un marco general para orientar el pensamiento y la acción de los ejecutivos.¹⁴⁶

La estrategia tiene como eje programas de acción específicos, es decir, tareas, para la adopción de cursos de acción, o sea, actividades concretas, específicamente desarrolladas, con base en los presupuestos disponibles para lograr sus objetivos y cumplir sus planes.

Así la estrategia debe ser un instrumento de administración sindical, aplicando los cursos de acción de acuerdo a las respuestas del patrón.

Los cursos de acción para Thierauf, son las tácticas para Bobbio, que la define como "la aplicación directa y mudable, de acuerdo con las circunstancias, de los instrumentos indentificados", es una técnica de adaptación a las situaciones contingentes que se presentan cada vez.¹⁴⁷

La estrategia de los sindicatos como plan particular, puede estar vinculado a un plan general de federaciones o confederaciones o de sindicatos similares, pero su establecimiento es básico, para el curso de las acciones.

Las acciones como tácticas son mutables y cambiantes pero para su resultado requieren tres elementos: 1).- un plan con tareas específicas apoyadas en un presupuesto disponible, 2).-

¹⁴⁶ Thieralif, Roberto J. y otros. Principios y Aplicaciones de Administración. Ed. Limusa, S. A. México, 1983. pp. 205-207.

¹⁴⁷ Bobbio, Norberto. ob. cit. p. 640.

conocimiento del campo de acción del sindicato, de los trabajadores, de la empresa o del patrón, para aplicar la táctica con los matices o mutaciones necesarias y, 3).- habilidades y destrezas para los directivos sindicales que apliquen las tácticas.

Sin plan no puede haber tácticas serias, con un mal plan las tácticas son deficientes.

La estrategia requiere del estudio de los asuntos sindicales para lograr un buen plan y unas excelentes tácticas.

Siendo la estrategia el instrumento fundamental de lucha obrera, requiere su establecimiento científico y técnico, como herramienta que les permita a los sindicatos lograr el mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

g) Clasificación

Los sindicatos de trabajadores se clasifican en:

1.- Gremiales.- Que son aquellos integrados con una misma profesión, oficio o especialidad, sin importar que trabajen para diversos patrones, así ocurre con los sindicatos de plomeros, herreros, carpinteros.¹⁴⁸

O bien de Oficios Varios.- Con el requisito de que la municipalidad, el número de trabajadores de cada profesión, oficio o especialidad sea inferior a veinte.¹⁴⁹

¹⁴⁸ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 117.

¹⁴⁹ Ramos, Eusebio y otra. ob. cit. p. 35.

Es el sindicato más antiguo, constituye el lazo que une al sindicato con viejas estructuras provenientes de la edad media.¹⁵⁰

2.- De empresa.- Que constituyen los trabajadores que laboran al servicio de una determinada unidad de producción o distribución de bienes o servicios.¹⁵¹

Estos sindicatos como los gremiales, afirma De Buen, se han convertido en la expresión real de la democracia sindical.¹⁵²

3).- De Industria.- Son los formados por trabajadores cuyo servicio se presta dentro de dos o más empresas, de una misma rama industrial y a diferencia del Nacional, su función es en un estado de la República.

"El Sindicalismo industrial ha sido en nuestro país la fuente de todas las desgracias obreras" afirma De Buen.

Prosigue, han sido gobernados con criterio político, anteponen el interés de sus cuadros de dirección o de las federaciones a que pertenecen a los de sus miembros. Los delegados sindicales que deberían constituirse en voceros de los obreros frente a los comités ejecutivos industriales, actúan como transmisores de las decisiones de arriba.

Por otra parte, continúa, "se celebran contratos

¹⁵⁰ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II. ob. cit. p. 601.

¹⁵¹ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 117.

¹⁵² De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. del II ob. cit. p. 602.

colectivos a espaldas de los trabajadores o se produce el despreciable gansterismo sindical, que aprovechando las normas reguladoras de la huelga, contrarias al recuento previo, formulan emplazamientos, sin respaldo humano, en busca del premio económico que compense su desistimiento".¹⁵³

4).- Nacionales de industria.- Los mismos supuestos del sindicato industrial, con la salvedad de que sus funciones abarquen el ámbito de dos o más estados de la República.

h) Asociación

Los sindicatos son la unión natural de los trabajadores que pretenden a través de ella incrementar su fuerza, dice De Buen, con el mismo propósito los sindicatos constituyen federaciones y éstas a su vez confederaciones.¹⁵⁴

Esta asociación de asociaciones, que indica Ramos Alvarez, la doctrina llama suprasindicales,¹⁵⁵ tiene su fundamento constitucional en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional.

Su denominación es libre, sin embargo, por su alcance y poder político refieren a federación o confederación. Su

¹⁵³ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II. p. 603.

¹⁵⁴ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II ob. cit. p. 639.

¹⁵⁵ Ramos Alvarez, Oscar Gabriel. ob. cit. p. 84.

objetivo es el mismo, por determinación expresa de la ley, artículo 384 que inversamente reenvía al 366 y éste en su fracción primera a su vez al 356. Sujetos son los sindicatos, federaciones e incluso confederaciones, no hay limitación; los miembros podrán retirarse de ellas en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario (artículo 382). Forma regulada por las mismas disposiciones de los sindicatos, en lo que sean aplicables (artículo 381). Nacimiento y constitución, la excepción es que su registro es de competencia federal, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (artículo expreso y directo).

Su funcionamiento en cuanto a capacidad, personalidad, obligaciones y responsabilidades, modificación de estatutos y estructura se regulan por las disposiciones de la ley y, por sus estatutos, que no pueden ir en contra de la ley; pueden cambiar de federaciones a confederaciones pero no pueden jurídicamente asumir la función reservada por la ley a los sindicatos específicamente en asuntos laborales; pueden mediante sus estatutos y a solicitud de los sindicatos con base en los propios otorgar autorizaciones y dar instrucciones para moverse como un bloque unido.

Las federaciones y confederaciones de sindicatos de trabajadores, dada su gran fuerza no pueden tener otro objeto diferente al del sindicato, porque el poder público les limita su accionar para evitar en algún momento dado un poder exagerado

frente al Estado.

Ahora bien, tomando en cuenta la gran amplitud del objeto sindical son amplias y variadas las funciones que pueden ejercer, pero siempre en interés de los trabajadores.

No pueden subrogarse en las funciones de un sindicato porque dada su fuerza desequilibrarían la relación con el patrón.

i) Estructura

La estructura es la distribución y orden de las partes de un organismo y en tal virtud, la estructura sindical es la distribución y orden de las funciones del sindicato, que se da en los órganos sociales.

Los órganos sociales del sindicato son:

I.- El Comité Ejecutivo, constituye la directiva, que se integra: secretario general y diversas secretarías, tradicionalmente de organización, del exterior, de trabajo y conflictos, tesorero y de actas; generalmente de deportes y de educación. El secretario general es el representante del sindicato (artículo 376 de la Ley). Las secretarías tienen fijadas sus atribuciones en los estatutos; la ley sólo señala implícitamente su denominación (artículo 365, último párrafo), su número, denominación específicos corresponde a los estatutos.

La secretaría de deportes es la que legitima en gran medida la acción del sindicato al organizar, torneos deportivos,

encauzar a los trabajadores a participar, regalar los uniformes o promover que los regale el patrón y otorgar trofeos a los campeones, por lo que también maneja buen presupuesto.

La Secretaría de Educación es una consecuencia de la promoción del Estado y de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo creando seminarios, simpósium y congresos sobre educación sindical para inducir a los sindicatos a lo mismo con sus miembros como una forma de fortalecimiento institucional.

Al secretario general comúnmente lo eligen los delegados a la asamblea, tradicionalmente en una convención que es la expresión máxima de la asamblea. El artículo 376 de la ley, permite que al secretario general lo designe su directiva, salvo disposición estatutaria; se da ordinariamente cuando se trata de secretario general interino o provisional.

También a la directiva la elige la asamblea en la misma convención o en otro acto; su obligación de la asamblea surge indirectamente de la ley, cuando el artículo 365, tratándose del registro de los sindicatos exige la presentación de copia autorizada en la que la asamblea hubiera elegido a la directiva.

Si algún miembro de la directiva es separado de su trabajo por la empresa, podrá continuar en el desempeño de su función hasta que concluya, salvo lo que dispongan los estatutos (artículo 376 segundo párrafo), como una forma de garantizar la acción sindical.

II. La Asamblea.

La asamblea general es el órgano supremo de decisión del sindicato; sus resoluciones constituyen las normas rectoras de su vida interna, de conformidad con la autonomía sindical. (artículo 9o. del modelo de estatutos sindicales de Climent Beltrán).¹⁵⁶

Las asambleas pueden ser ordinarias, extraordinarias y solemnes (convenciones). Su quorum se integra con un mínimo de asistentes. Sus decisiones se toman generalmente por mayoría en las ordinarias y en las extraordinarias se exige mayor número de participantes para el quorum y mayor porcentaje para las votaciones, que tiene su fundamento en los estatutos sindicales.

III.- Comisiones de vigilancia y de honor y justicia.

Estas comisiones no tienen base legal en la ley, lo que propicia que algunos piensen que sólo hay dos órganos sindicales, la asamblea y la mesa directiva, pero en aras de la autonomía sindical las asociaciones profesionales tienen facultades para crear órganos de control y de disciplina.

La comisión de vigilancia tendrá a su cargo vigilar la observancia y el fiel cumplimiento de los estatutos y de las decisiones de la asamblea por parte de los directivos y de los

¹⁵⁶ Climent Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. 11a. ed. México, 1990. p. 118.

miembros (artículo 25 del Modelo de Estatuto Sindical de Climent Beltrán).¹⁵⁷

La comisión de honor de justicia tendrá a su cargo conocer de las acusaciones que le sean turnadas por el comité ejecutivo o los miembros del sindicato contra cualquier compañero del mismo por actos contrarios a la probidad sindical, a la moral y a las buenas costumbres (artículo 26 del Modelo de Estatuto Sindical de Climent Beltrán).¹⁵⁸

IV.- La sección sindical

Dentro de la estructura sindical las secciones tienen poca relevancia, a pesar de ser como señala el jurista español Ojeda Avilés, citado por Lastra "Células sindicales dentro de la empresa"¹⁵⁹, o a la manera de De Buen: "es el elemento núcleo de la organización de los trabajadores"¹⁶⁰, para Ramos Alvarez "la sección responde a un sentido de administrar mejor el objeto sindical".

En su función representa al sindicato en levantamiento de actas, movimientos escalafonarios, solución de conflictos ante gerentes departamentales, es la que da la cara al patrón y

¹⁵⁷ Idem. p. 126.

¹⁵⁸ Ibidem.

¹⁵⁹ Ojeda Avilés, Antonio. "Derecho Sindical". 2a. ed. Ed. Tecnos. Madrid, 1984. p. 101 cit. por Lastra José Manuel. p. 311.

¹⁶⁰ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II p. 637.

enlaza información al comité ejecutivo nacional, los delegados de la sección son gestores de los trabajadores, por ello dice Lastrá ¹⁶¹ debería ser considerado un órgano del sindicato con capacidad jurídica.

La Ley la reconoce implícitamente al regular el contenido de los estatutos en el artículo 371, en la fracción VII, inciso a), en el procedimiento de expulsión y en la fracción VIII, en las formas de convocar a asambleas seccionales. Su reconocimiento es como posibilidad de su existencia.

Se le denomina en la jerga sindical como secciones, subsecciones, divisiones, subdivisiones, representaciones departamentales, fracciones, unidades sindicales, etc. ¹⁶²

Los delegados sindicales de las secciones son designados directamente por los trabajadores por voto secreto o en asamblea departamental y, a su vez los delegados conforman el consejo general de delegados, que es la asamblea de la sección. La comisión de vigilancia y de honor y justicia en algunos casos existe en otros lo resuelve el órgano central, sobre todo en los sindicatos llamados verticales.

De la interacción de los órganos sociales del sindicato, sus pesos y contrapesos depende el equilibrio del poder y da el sustento para una acción eficaz. La modernidad y la participación del sindicato en la productividad harían necesaria

¹⁶¹ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 311.

¹⁶² Ramos Alvarez, Oscar Gabriel. ob cit. p. 80.

una revisión a fondo de su estructura general y de la adecuada regulación o no de esto por la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario fortalecer la estructura sindical desde el poder público, para garantizar el desarrollo y eficacia de la función sindical se requiere establecer en la Ley Federal del Trabajo lineamientos suficientes y delimitación general de la estructura sindical, con la provisión de mecanismos de control y responsabilidad sindical para fomentar la existencia de sindicatos sanos y eficientes.

j) Funcionamiento

Sindicatos.- Son personas morales con capacidad legal artículo 374; representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales, salvo que éstos lo hagan por sí mismos -375-, sus obligaciones de ley son: proporcionar informes a las autoridades, comunicar cambio de directiva y cada tres meses de las altas y bajas ante la autoridad del registro -377-; tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de "comerciantes con ánimo de lucro" (sic) -378- y, se registran por la autoridad correspondiente -365-, se disolverán por el voto en ese sentido de las dos terceras partes de sus miembros o por transcurrir el término fijado en sus estatutos.

Las personas morales y con ellas los sindicatos requieren de órganos para el desarrollo de su función, concretar acciones específicas, que con las estrategias y tácticas concreten

resultados, para el cumplimiento de su objeto.

Directiva o comité ejecutivo.- Quien representa al sindicato es la mesa directiva o comité ejecutivo; se trata, dice Castorena, de un grupo colegiado compuesto de secretario general o presidente, y de uno o varios secretarios a cuyo cargo corre el despacho, conocimiento y resolución de los asuntos correspondientes a una rama".¹⁶³

El número de miembros de la directiva y los procedimientos que han de seguirse para su elección y período de duración -371 fracción IX y X -; registro de la directiva ante la autoridad competente -377 fracción II; la directiva tiene la obligación de rendir cuentas a la asamblea cada seis meses por lo menos, en forma detallada de la administración del patrimonio sindical -373; no pueden formar parte de la directiva los trabajadores menores de 16 años, ni extranjeros 372-; ni de aquellos cargos que requieran representación legal, menores de 18 años la representación del sindicato corresponde al secretario general o a la persona que designe al directiva -376- y por último, si los miembros de la directiva son separados de su trabajo continuarán su desempeño sindical hasta su conclusión, salvo disposición estatutaria diferente -376- (los numerales se refieren a los artículos de la Ley Federal del Trabajo).

¹⁶³ Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. 7a ed. Edición del propio autor. México, 1984. p. 245.

La rendición de cuentas sobre la administración del patrimonio del sindicato, como obligación legal de la directiva debiera ampliarse a toda la actividad de su función sindical, de cada secretario y del secretario general, daría a la asamblea la posibilidad de citar a los secretarios de cartera para que expliquen sobre algún asunto y en su caso se turnara a la comisión de vigilancia para su investigación, estudio y propuesta de solución para que la aplique la asamblea, la posibilidad de destitución del secretario correspondiente y hasta suspensión o pérdida de algunos derechos sindicales. Obligar por ley, a una función responsable permitiría mejorar la imagen de los sindicatos y garantizar a los trabajadores el correcto manejo de la función sindical.

La asamblea.- Como órgano regulador, deliberador y resolutor de los temas más trascendentes de la vida sindical debe tener las funciones más delicadas y de mayor importancia de la función sindical.

La asamblea es un cuerpo deliberante cuyas determinaciones obligan a la totalidad de los asociados, indica Castorena, es la institución democrática por excelencia.¹⁶⁴

La Ley refiere directa o indirectamente de la asamblea, que es: el órgano constituyente del sindicato y de resolución - 365 fracción I-; que corre a su cargo la elección de la mesa directiva -365 fracción IV-; que es el órgano jurisdiccional

¹⁶⁴ Idem. p. 245.

interno para conocer y resolver de la expulsión y correcciones disciplinarias de los socios -371 fracción VII inciso a) y d)- y tratándose de secciones sindicales inciso b); su forma de ser convocada, época de celebración de sesiones, quórum para sesiones y números de votos para resolver, también abarca a la asamblea seccional, en su caso, -371 fracción VIII- y, su facultad para disolver el sindicato -379 fracción I-. (Los numerales se refieren a la Ley Federal del Trabajo).

Como órgano legislativo interno, queda incluida su facultad en todo el artículo 371 citado y en particular en 359 de modificar sus estatutos y de establecer reglamentos.

Sobre las demás facultades no señaladas expresamente en el citado numeral 371 son de citarse la de nombramiento de directivos y de integrantes de las comisiones de vigilancia y de honor y justicia en su caso; sobre suspensión de derechos sindicales, remoción de cargos sindicales, aumento de cuotas, adquisición y disposición de bienes y, sobre adhesión y separación a federaciones y confederaciones.

III.- Comisión de disciplina, que no están señaladas en la ley, pero que por su inminente necesidad, son de considerarse como parte de la estructura y función sindical, como son la comisión de vigilancia y la comisión de honor y justicia.

La disciplina constituye en cualquier organismo público, privado o social un elemento fundamental para la mejor realización de sus fines y un adecuado cumplimiento de su

objeto.

Respecto a la disciplina, nos dice De Buen, "el sindicalismo, si se atiende a su esencia y no a la caricatura, tan propia de nuestro país, es el instrumento orgánico más eficaz de la lucha de clases; de ahí que la disciplina constituya por sí misma la esencia de la actividad sindical; un sindicato sin disciplina es tan pernicioso o más que un sindicato entreguista."¹⁶⁵

Comisión de vigilancia.- Vigila la observancia del cumplimiento de los estatutos, realiza la investigación sobre los desvíos y busca se dé el resarcimiento del daño al sindicato. Uno de sus fines principales es la vigilancia sobre el manejo de fondos y valores del patrimonio sindical, por lo que requiere cuidadosa regulación para lograr su eficacia.

Comisión de honor y justicia.- Resuelve o propone resolución a la asamblea o al comité ejecutivo del sindicato, según cada estatuto sindical, sobre las conductas que infringen las disposiciones sindicales, que alteren la vida sindical, denoten falta de probidad sindical, afecten la moral o las buenas costumbres.

IV.- Secciones Sindicales.- como células sindicales son las que realizan directamente la función sindical con los trabajadores y resuelven los conflictos de la planta de trabajo.

¹⁶⁵ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II ob. cit. p. 631.

La estructura del comité ejecutivo seccional es similar al del sindicato, aunque no tienen representación legal.

Su secretario general, comúnmente es elegido en voto secreto, universal y directo por los trabajadores. Los delegados que integran el consejo general de representantes, asamblea seccional o de otra denominación, son elegidos directamente por los trabajadores por voto secreto o en asamblea pública, en términos generales; son los que atienden los asuntos, trámites o problemas de cada trabajador con los secretarios correspondientes de la sección, o en su caso, secretarios del sindicato, son los gestores de los trabajadores, los que integran la asamblea seccional, y a su vez, delegados a las convenciones y asambleas sindicales, con los matices de cada sindicato.

Las secciones pueden o no tener comisiones de vigilancia, de acuerdo al tamaño del sindicato y la consecuente fuerza de las mismas y a la verticalidad sindical o no.

También las secciones son invitadas y tienen asiento en las sesiones y congresos de la federación regional o local de la central a la que pertenezca el sindicato, y a aplicar los acuerdos de alianzas y frentes.¹⁶⁶

Estatuto.- Es la norma fundamental que le da vida, sentido y resultado a la acción sindical sin estatutos no puede

¹⁶⁶ Ramos Alvarez, Oscar Gabriel Ob. cit. p. 82.

funcionar el sindicato ni obtener su registro; es su norma constitucional.

El estatuto, lo define De Buen, como "la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros" ¹⁶⁷. Para García Abellan citado por De Buen "la característica general del estatuto es la de constituir una norma de auto-organización, verdadera columna vertebral del sindicato". ¹⁶⁸

El contenido de los estatutos se señala en forma enunciativa, pero imperativa, por la naturaleza de la ley laboral, los aspectos que el Estado considera deben regularse en los estatutos y en algunos fija modalidades o matices específicos, en el artículo 371 de la ley laboral.

Podemos sintetizar dicha disposición en los siguientes elementos: denominación, domicilio, objeto y duración; condiciones de admisión de miembros, obligaciones y derechos de los asociados, motivos y procedimientos de expulsión y de correcciones disciplinarias, forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum para sesionar; normas sobre administración, adquisición y disposición de bienes del sindicato, forma de pago y monto de las cuotas, época de

¹⁶⁷ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II ob. cit. p. 610.

¹⁶⁸ Idem. p. 611.

presentación de cuentas y normas para liquidación del patrimonio sindical.

El correcto funcionamiento de los sindicatos les da vigencia y legitimación social.

El buen funcionamiento depende de: una estructura firme de los órganos sociales, pesos y contrapesos, de una estrategia adecuada de un manejo de tácticas acordes a las circunstancias; de una legislación externa que fije lineamientos generales de todos los órganos sociales, de los derechos, obligaciones, responsabilidades y sanciones de los dirigentes sindicales y, de los órganos de control.

Todo esto para que garantice: no sólo la subsistencia del sindicato, como hasta hoy, sino que propicie: el desarrollo y cumplimiento de su objeto, el orden, la responsabilidad y disciplina; la imagen y legitimación social y, en consecuencia, se fortalezca la autonomía real del sindicato y se impulse la productividad de la empresa y del país y sobre todo, el bienestar del trabajador y su familia.

**k) Democracia, Libertad, Democracia Sindical,
Libertad Sindical y Autonomía Sindical.**

Democracia.

En la teoría de la democracia confluyen tres grandes tradiciones de pensamiento político, nos señala Bobbio: a).- La

teoría clásica, transmitida como teoría aristolítica, según la cual la democracia como gobierno del pueblo, de todos los ciudadanos o bien de aquellos que gozan de los derechos de ciudadanía, b).- La medieval derivación romana de la soberanía popular "... según la cual el poder supremo derive del pueblo y sea representativo o derive del principio y sea transmitido por delegación de un superior a un inferior..." y c).- Teoría moderna conocida como teoría maquiavélica, nacida con el estado moderno, según la cual las formas de gobierno son la monarquía y la república, siendo la antigua democracia una forma de república y el gobierno genuinamente popular es llamado antes que democracia, república.¹⁶⁹

Además, prosigue Bobbio, la democracia en el liberalismo, en el siglo XIX, da una concepción llamada liberal, de la democracia, en que como resultado de las libertades individuales que el ciudadano ha reivindicado y conquistado frente al estado absoluto y redefinida como aquella particular libertad que, yendo más allá del derecho de expresar su propia opinión, de reunirse o de asociarse para influir sobre la política del país, comprende también el derecho a elegir a sus representantes y a ser elegidos en forma libre.¹⁷⁰

Así en nuestro país, partimos de la concepción aristotélica de la democracia; que señala Tena Ramírez, es

¹⁶⁹ Bobbio, Norberto y otro. ob. cit. pp. 493-494.

¹⁷⁰ Idem. pp. 499,500.

cuando el poder lo usufructúa la mayoría de la colectividad y ese poder beneficia a todos por igual.¹⁷¹

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 40 señala que "es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática y federal..." "El pueblo ejerce su soberanía por medio de los poderes..." constituidos (artículo 41, primer párrafo de dicha constitución).

El concepto de la democracia es plurivalente.

La doctrina mexicana parte de la concepción aristotélica de la democracia como han postulado, de la república representativa y ejercicio popular de la soberanía por medio de los poderes constituidos y contribución del pueblo a través de la elección de los representantes, por medio del voto, como dogmática, constitucional de la democracia representativa.

Y además, con fundamento en la ahora fracción II, inciso a) del artículo 3o. Constitucional ¹⁷², como una aspiración democrática constitucional del pueblo, considerando a la democracia además de la estructura jurídica y del régimen político, como un "sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo".

¹⁷¹ Tena Ramírez, Felipe. Derecho Constitucional 7a. ed. México, 1964 p. 93.

¹⁷² Decreto que declara reformados los artículos 3o y 31, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de marzo de 1993. p. 2.

La Democracia supone el reconocimiento del principio de subordinación de la minoría a la mayoría¹⁷³. Y a la mayoría, le impone la obligación de gobernar para todos.

Libertad

Se ha definido, señala Pallares, como el poder de hacer algo o de no hacerlo y también como el poder de hacer una cosa o de hacer la contraria. Desde otro punto de vista, se ha considerado a la libertad como el estado en que un individuo no está sujeto a los mandatos de la voluntad ajena, sino a la suya propia.

Continúa Pallares, el estado de libertad y ésta en sí misma únicamente existen cuando la propia voluntad decide el acto que ha de ejecutar y lo ejecuta, o sea, que la esencia de la libertad y de la autonomía de la propia voluntad frente a los demás, consiste en la posibilidad material de ejecutar sus resoluciones.¹⁷⁴

Son tres las diferentes clases de libertad:

- Libertad moral.- Que el acto de la voluntad no esté prohibida por ningún precepto de ley moral, o que sepueda ejecutar sin infringirla.¹⁷⁵

¹⁷³ Onikov, L. y otro. Breve Diccionario Político. Ed. Progreso. URS, 1993. p. 140.

¹⁷⁴ Pallares, Eduardo. Diccionario de Filosofía. Ed. Porrúa, S. A. México 1964. p. 362.

¹⁷⁵ Idem. p. 363.

- Libertad social.- Radica en la ausencia de normas sociales, no morales ni jurídicas que prohíben la ejecución de que se trate; tiene su origen en las costumbres, modas, etc.¹⁷⁶

- Libertad jurídica.- Consiste en hacer algo o no hacer algo, porque la ley no lo prohíbe ¹⁷⁷ o bien, obrar para cumplir obligaciones o no hacer lo prohibido. Esto supone que la ley es un mandato racional, de modo que actuar conforme a la ley es actuar conforme a la razón.¹⁷⁸

La libertad moral está en relación directa con el libre albedrío ¹⁷⁹, por lo que la libertad, en su origen es una facultad humana vinculada al orden normativo, porque el hombre es un ser que se manifiesta en sociedad.

El exceso de libertad es el libertinaje, que rompe con el orden normativo normal, religioso, social o jurídico, con las consecuencias jurídicas en su último caso, de sanciones o impunidad legal.

La libertad para que funcione debe estar ligada con las virtudes humanas de honestidad (en derecho: probidad) y responsabilidad personal (en derecho: cumplimiento de la norma).

¹⁷⁶ Ibidem.

¹⁷⁷ Ibidem.

¹⁷⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas Vol. III. ob. cit. p. 1988.

¹⁷⁹ Pallares, Eduardo. ob. cit. p. 363.

La libertad es un justo equilibrio del desarrollo personal.

Democracia Sindical

La democracia sindical es el "conjunto de normas y métodos que deben regular el funcionamiento de los sindicatos de manera que éstas actúen de acuerdo con la voluntad de la masa de sus afiliados".¹⁸⁰

Un método fundamental es la realización de asambleas generales en las que cualquier afiliado puede exponer su opinión, sin ningún tipo de discriminaciones y de las que surjan decisiones apoyadas por la mayoría. Son también importantes los procedimientos para elegir las comisiones directivas o administrativas, los delegados, los congresos del gremio y de este a los congresos de la central obrera.¹⁸¹

Lo esencial son dos aspectos fundamentales: uno la participación masiva de los trabajadores en la vida, actividades y decisiones trascendentales del sindicato y, sobre todo que los resultados de las estrategias, tácticas y negociaciones sean para todos los trabajadores.

La disciplina sindical, la democracia como forma de vida en estas asociaciones profesionales deben ser parte de la lucha

¹⁸⁰ Breve Diccionario Político 2o. ed. Ed. Estudio, Buenos Aires, 1976. p. 49.

¹⁸¹ Ibidem.

de los trabajadores por conquistar, desarrollar y consolidar la unidad sindical.

El cambio de estructuras puede inducirlo gradualmente, el Estado, para propiciar una participación seria y responsable de los trabajadores en las actividades sindicales.

La modernización del país, la productividad y calidad total como sistema de producción empresarial, las relaciones laborales centrales en el apoyo y reconocimiento al trabajador para que se integre al equipo, se perfeccione y se autorealice plantean una necesidad insoslayable a los sindicatos.

Cambian los sindicatos o el interés de los trabajadores por éstos será cada vez menor, la empresa los tratará de desplazar y el Estado buscará su extinción por ser intrascendentes para el desarrollo de los trabajadores.

El punto más urgente para los sindicatos es establecer una estrategia gradual de cambios a través de la descentralización del poder y la democratización ascendente de su propia actividad.

Si los trabajadores sienten la pertenencia al grupo sindical, tienen reconocimiento del grupo, cuentan con conocimiento en lo individual, por oficios, por empresa o rama industrial, y con una representación real que busque la defensa y mejoramiento de sus intereses, no sólo reconocerán al sindicato, sino que contribuirán a su consolidación. De lo contrario para qué pagan cuotas sindicales.

La libertad es un justo equilibrio del desarrollo personal.

Democracia Sindical

La democracia sindical es el "conjunto de normas y métodos que deben regular el funcionamiento de los sindicatos de manera que éstas actúen de acuerdo con la voluntad de la masa de sus afiliados".¹⁰⁰

Un método fundamental es la realización de asambleas generales en las que cualquier afiliado puede exponer su opinión, sin ningún tipo de discriminaciones y de las que surjan decisiones apoyadas por la mayoría. Son también importantes los procedimientos para elegir las comisiones directivas o administrativas, los delegados, los congresos del gremio y de este a los congresos de la central obrera.¹⁰¹

Lo esencial son dos aspectos fundamentales: uno la participación masiva de los trabajadores en la vida, actividades y decisiones trascendentales del sindicato y, sobre todo que los resultados de las estrategias, tácticas y negociaciones sean para todos los trabajadores.

La disciplina sindical, la democracia como forma de vida en estas asociaciones profesionales deben ser parte de la lucha

¹⁰⁰ Breve Diccionario Político 2o. ed. Ed. Estudio, Buenos Aires, 1976. p. 49.

¹⁰¹ Ibidem.

de los trabajadores por conquistar, desarrollar y consolidar la unidad sindical.

El cambio de estructuras puede inducirlo gradualmente, el Estado, para propiciar una participación seria y responsable de los trabajadores en las actividades sindicales.

La modernización del país, la productividad y calidad total como sistema de producción empresarial, las relaciones laborales centrales en el apoyo y reconocimiento al trabajador para que se integre al equipo, se perfeccione y se autorealice plantean una necesidad insoslayable a los sindicatos.

Cambian los sindicatos o el interés de los trabajadores por éstos será cada vez menor, la empresa los tratará de desplazar y el Estado buscará su extinción por ser intrascendentes para el desarrollo de los trabajadores.

El punto más urgente para los sindicatos es establecer una estrategia gradual de cambios a través de la descentralización del poder y la democratización ascendente de su propia actividad.

Si los trabajadores sienten la pertenencia al grupo sindical, tienen reconocimiento del grupo, cuentan con conocimiento en lo individual, por oficios, por empresa o rama industrial, y con una representación real que busque la defensa y mejoramiento de sus intereses, no sólo reconocerán al sindicato, sino que contribuirán a su consolidación. De lo contrario para qué pagan cuotas sindicales.

La descentralización y democratización del sindicato la tienen que realizar quienes tienen el poder, los propios dirigentes, si son inteligentes y afanosos, tendrán progresos porque si el sindicato como unidad de organización laboral progresa, sus directivos también gozarán de beneficios.

Libertad Sindical

Nos referimos no a la libertad sindical como derecho individual de los trabajadores a constituir o afiliarse a sindicatos, sino como derecho colectivo del trabajo, es decir la libertad del sindicato frente al Estado, frente al patrón y frente a la política.

La libertad sindical, podríamos señalar, es un derecho de los sindicatos para conducirse conforme a su objeto social, a través de sus dirigentes, con el gobierno del Estado, con el patrón, con las federaciones y confederaciones de los trabajadores y con los partidos políticos, sin perder de perspectiva su origen, los trabajadores.

La libertad sindical frente al Estado no debe significar enfrentamiento, pero tampoco sumisión indiscriminada dejando a una lado su perspectiva; frente al patrón no debe implicar amenaza o sabotajes, boicots u otras formas deshonestas de presión; frente a las centrales obreras, no sumisión y alianza política cambiando su perspectiva, sino participación como

integrante de la central ejerciendo sus derechos y cumpliendo sus obligaciones y si es necesario ejercer el derecho de retiro de ellas.

Autonomía Sindical

La autonomía para las ciencias sociales puede entenderse como "la aptitud de los sistemas sociales a su autoregulación, sin perjuicio de participar en conjuntos más incluyentes".¹⁸²

La autonomía jurídica se basa sobre la capacidad del ente administrativo del grupo social o político para dictarse sus propias normas de comportamiento y para construir su propio ordenamiento jurídico. La autonomía y soberanía son conceptos diferentes, se podría decir que la autonomía es una soberanía de segundo grado, porque su aptitud para autonormarse y para dictarse su propio ordenamiento jurídico procede de la condición suprema de soberanía.¹⁸³

El término soberanía encuentra su raíz etimológica en la palabra "autarquía" que significa el poder de gobernarse a sí mismo.¹⁸⁴

La autonomía, para Rafael de Pina es la "potestad de que, dentro del Estado, pueden gozar las entidades políticas que lo

¹⁸² Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. I ob. cit. p. 228.

¹⁸³ Ibidem.

¹⁸⁴ Diccionario de la Real Academia Española. ob. cit. p. 45

integran, dentro de una determinada esfera territorial, y que les permite - cuando la tienen -, la gestión de sus intereses locales por medio de sus organizaciones propias, formada libremente por los ciudadanos".¹⁸⁵

La autonomía posibilita una forma de actuar libre, permite a las entidades autárcticas tener su propio desarrollo social jurídico y político, dentro del régimen legal que le otorgue por el Estado tal carácter.

El sindicato afirma Gutiérrez Villanueva "podrá constituirse sin autorización previa y regularse internamente por medio de sus estatutos, organizar su administración, nombrar sus representantes, etc., sin embargo para ello el Estado en su investidura de soberano y tutelando los intereses de la Nación, crea una serie de disposiciones laborales, a las cuales deberán sujetarse los sindicatos antes y después de su constitución. El Estado les crea su radio de acción, y dentro de el podrán tener la autonomía a la que nos hemos referido".¹⁸⁶

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 359 le establece a los sindicatos su régimen cuando indica que "tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción".

¹⁸⁵ Pina, Rafael de. Diccionario de Derecho. 6a. ed. Ed. Porrúa, S. A. México, 1977. p. 98.

¹⁸⁶ Gutiérrez Villanueva, Reynolds. ob. cit. p. 60.

La autonomía sindical no puede ser una autonomía plena, porque sería tanto como darle poder amplio a los sindicatos, que podrían ser una fuerza limitante o desestabilizante del Estado, la fuerza sindical se encontrará sometida al poder político de cada Estado.

Las disposiciones de la Ley del Trabajo que inducen regulaciones a los sindicatos a través de sus estatutos, requisitos, registros y prohibiciones, no limitan la autonomía sindical, propician solamente la subsistencia del sindicato, por lo que sería conveniente establecer lineamientos y regulaciones mínimas que fortalecieran la sana vida sindical y con ello la autonomía sindical.

Fortalecer la autonomía sindical garantizando la disciplina y organización eficaz de los sindicatos con una nueva mística, repercutiría en el bienestar de los trabajadores y su familia, que merecen una vida digna.

9.- SINDICALISMO.

a).- Definición.

Desde diversos enfoques Cabannellas (172), nos señala:

Tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de sindicatos.

- Predominio de los sindicatos en las relaciones

laborales o en la vida del Estado.

- Actuación vigorosa y en ocasiones violentísima de las organizaciones obreras en la lucha de clases.

- Doctrina que apoya en el sindicato el régimen social.

Los conceptos señalados se refieren: al sistema e integración de la estructura sindical en un lugar y época dadas; a su influencia en el manejo macro de las relaciones laborales o de su influencia sobre el Estado o a la inversa, cuando está manipulado por el Estado, en lugar, de predominio del sindicalismo, sería un instrumento del manejo de la política laboral del Estado y forma parte de la estructura del poder político.¹⁸⁷

Asimismo, se le concibe como instrumento de lucha sindical violenta y como una doctrina política en que los sindicatos detentaran el poder político.

b) Objetivos

El sindicalismo se ha propuesto una finalidad suprema: "la elevación de la persona humana, representada en el hombre que trabaja". El fondo ideológico del sindicalismo es la dignidad humana. Esa finalidad suprema se desdobra en dos

¹⁸⁷ Cabannellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI Ed. Heliasta, S. A. Buenos Aires, 1980 p. 171.

propósitos concretos:¹⁸⁸

- Fin inmediato, es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado; es una finalidad presente de naturaleza económica; busca las mejores condiciones de prestación de servicios y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores.

- Fin mediato, pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social; es una finalidad de carácter político.

c) Clasificación

Dadas las tendencias que ha tenido el sindicalismo en su evolución histórica y las vertientes que ha generado su clasificación resulta compleja.

En el Diccionario Jurídico Mexicano, Héctor Santos Azuela lo clasifica ¹⁸⁹ de la siguiente forma:

1.- Dentro de los sistemas de economía capitalista y según su selección con el Estado:

1.1.- Sindicalismo coadyuvante.- Presupone como inevitable el régimen de producción capitalista; se ha distinguido por su tendencia a la defensa de: a) la

¹⁸⁸ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 2a. ed. Ed. Porrúa, S. A. México, 1954 p. 288.

¹⁸⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Vol. IV. ob. cit. pp. 294-295.

organización profesional de los trabajadores, b) promoción de las reivindicaciones sociales: mediante a) la acción directa del trabajo, b) las negociaciones colectivas. A su vez se distingue por tres corrientes:

1.1.1.- Sindicalismo reformista.- Orientado por las ideas de Weeb, el socialismo reformista, reconoce la necesidad histórica de la lucha de clases y considera la sindicalización como el instrumento natural de organización y defensa del trabajo. La crítica socialista, le ha señalado que es un valioso aliado de la economía capitalista, puesto que legitima la división de clases, propicia la explotación bajo la falacia de elevar la capacidad adquisitiva del proletariado.

1.1.2.- Sindicalismo Cristiano.- La política sindical apuntada por la Iglesia en un principio fue la de la sindicalización conjunta de trabajadores y patronos; sin embargo dentro de la reivindicación de la Encíclica Rerum Novarum se consagra la libertad sindical de los trabajadores en sus aspectos positivos o negativos, individual o colectivo, posteriormente la Encíclica Mater et Magistra, sin cambios, preconiza la legitimidad de la acción política sindical, codemanda la violencia o la obstrucción irracional al sistema económico.

1.1.3.- Sindicalismo de Estado o Corporativismo.- Esta corriente es antitética a la del autogobierno democrático toda vez que la actividad sindical se encuentra interdisciplinada por

las decisiones del Estado. Se pretende superar la contraposición de clases mediante la absorción de la vida sindical dentro de la estructura política, aparentando incorporar al sindicato dentro de la solidaridad.

2.- Sindicalismo revolucionario.- Dentro de esta vertiente, se sostiene la necesidad de transformar el sistema de explotación capitalista, de superar el contraste de clases y de procurar la participación obrera en los beneficios de la civilización y de la economía, mediante la socialización de los instrumentos de producción. Asimismo se bifurca en:

2.1.- El anarco sindicalismo.- Esta corriente de fuerte raigambre en el pensamiento obrero de la revolución mexicana, se apoya en el principio de oposición a la opresión burguesa y bloqueo a su mecanismo general, mediante el procedimiento preferente de huelga solidaria y de rebelión espontánea de las masas. Esta corriente ha sido acremente criticada sobre todo por el marxismo, por la candidez de su estrategia, la ineficacia de la lucha espontánea, de la violencia caótica y de la revolución civil, como fórmula de tránsito a la paz.

2.2.- Sindicalismo comunista.- Dentro de la sociedad de clases, pretende reivindicar para el proletariado un sistema jurídico de tutela y dignificación; adoctrina y robustece la vida sindical, además de que prepara, mediante la acción articulada y permanente: la transformación de las estructuras económicas y el ascenso al poder de los trabajadores.

Dentro de una tendencia política neoliberal en todo el mundo y en nuestro país y tomando en cuenta la modernización de la vida nacional, la productividad y competitividad como formas de desarrollo industrial y comercial y el tratamiento al trabajador en la empresa, parece ser que el mejor camino, al menos en la actualidad es pasar de un sindicalismo comparativo de estado a un sindicalismo reformista que busque fortalecerse como movimiento sindical y lleva beneficios a los trabajadores, tan necesarios para su subsistencia.

d) Fases

Siendo el sindicalismo un suceso histórico, social, político, jurídico, laboral e ideológico que se ha gestado desde principios del siglo XVII, en Londres, hacia 1720, con las Trade-Unions y, se ha sucedido hasta nuestros días.

Siendo la fase "cada uno de los distintos estados sucesivos de un fenómeno... histórico, o de una doctrina, negocio, etc."¹⁹⁰

La evolución del sindicalismo es analizada por fases, por Juan Felipe Leal, en lo sucesivo, -JFL-,¹⁹¹. Reconoce cuatro: de prohibición, de tolerancia, de reconocimiento y de integración

¹⁹⁰ Diccionario Enciclopédico Espasa. Tomo II. Ed. Espasa Calpe. España, 1979. p. 290.

¹⁹¹ Leal, Juan Felipe. México: Estado Burocracia y Sindicatos. 5a. ed. Ediciones El Caballito, S. A. México, 1982 pp. 128-140.

a las instituciones del Estado) y, por Baldomero Cores Trasmonte, en lo subsecuente, -BCT-¹⁹², también reconoce cuatro, no la de tolerancia, sino la de fase contractual:

1.- Fase de prohibición.- Los sindicatos estuvieron prohibidos por la Ley Chapalier 14-61791 de Francia y en Inglaterra por el Acta de 1799, siendo reconocido el derecho sindical en Francia en 1884 y en Inglaterra en 1925 -BCT-. También en México en el siglo pasado existía la prohibición, era delito la asociación con motivos profesionales.

Era la época del capitalismo de libre concurrencia 1800-1880, dentro de la división del sindicalismo de conciliación se desarrolla el socialismo y asociacionismo utópicos y dentro de sindicalismo anticapitalista, el socialismo cuantificativo- 1848-JFL-.

2.- Fase de Tolerancia.- De 1860 a 1914, dentro del capitalismo de libre concurrencia hasta 1880 y la transición hacia el capitalismo monopolista, dentro del apartado del sindicalismo de conciliación, surgimiento del sindicalismo patronal, sindicalismo eclesiástico (Rerum Novarum, 1891), trade-unionismo (1906 en adelante) y la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (1908) y, dentro del apartado del sindicalismo anticapitalista: Primera Asociación Internacional de Trabajadores (1868- 1876), anarco-sindicalismo

¹⁹² Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. IV. ob. cit. p. 2046.

versus sindicalismo marxista (1868 en adelante), Segunda Asociación Interna Anual de Trabajadores (1889-1914) -JFL-.

3.- Fase de reconocimiento.- De 1914 a 1945 chocaron los sindicatos contra los patrones por el reconocimiento. La lucha se desarrolló, dentro de innumerables formas: despido sistemático, listas negras, seguro contra la huelga etc. Por medio de la huelga se impusieron poco a poco (en Suecia las de 1906-1909, en Estados Unidos la Revolución Social de 1934-1937 y la Ley Wagner; en Francia, las huelgas de ocupación de 1936 - BCT.

Dentro del capitalismo concurrencial al capitalismo monopolista (1880-1945), en el sindicalismo de conciliación: el sindicalismo estatal y la Federación Sindical Internacional de Amsterdam (1919) y, dentro del sindicalismo anticapitalista: la Tercera Internacional (1919-1943) y la Internacional Sindical Roja (1921- 1937) -JFL-.

4.- Fase de colaboración contractual entre patrones y obreros. -BCT-.

- Esta fase con la de intervención del Estado en la vida económica, ambas señaladas por Cores, las fusiona en la fase de integración a las instituciones del Estado que establece Leal.

5.- Fase de integración a las instituciones del Estado. De 1945 a la fecha. En la medida que las intervenciones del Estado en la vida económica se acentúan, el sindicalismo multiplica sus contactos con él y el diálogo Sindicalismo-Estado

tiende en ocasiones a pasar a primer plano, eclipsando el diálogo sindicalismo/patrono. -BCT-.

Es la época del capitalismo monopolista consolidado, de 1945 a la fecha, y respecto del sindicalismo de conciliación surge la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (de 1949 a la fecha) y en relación al sindicalismo anticapitalista surge la Federación Sindical Mundial de 1945 a la fecha.

Con la unificación europea, la caída del muro de Berlín, la desocialización de Europa oriental, el cambio económico y político en la antigua Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, en la actualidad Comunidad de Estado Independientes.

Aunado al surgimiento del capitalismo salvaje, la modernización y avance tecnológico, la productividad y competitividad industrial y comercial internacional y la formación de bloques comerciales.

Y por último el desempleo la tendencia a la flexibilización laboral, el debilitamiento y desorientación de los sindicatos en Europa, en particular y en el mundo en general ¿cuál será la siguiente fase del sindicalismo?.

En México, pienso que al tomar el modelo del "liberalismo social", la modernización del país, la productividad y la competitividad industrial y comercial, con apertura de fronteras a la inversión extranjera; al libre comercio y al T. L. C. y, un sindicalismo corporativo

subordinado al poder político, el sindicalismo mexicano tiene una encrucijada: desaparición paulatina o conversión, a un sindicalismo de conciliación, reformista, que coopere con el capital, para bien de los trabajadores, cambio y fortalecimiento, democrático, de los sindicatos para dar nueva perspectiva al sindicalismo nacional.

●) Antagonismo

Acepción común: "contrariedad, rivalidad, oposición tenaz en especial en doctrinas y opiniones".¹⁹³

En las ciencias económicas "la teoría de los antagonismos: Teoría según la cual, la distribución general de las riquezas, empresarios y asalariados (beneficios y salarios) se hallan enfrentados ¹⁹⁴. Estos antagonismos por el mismo origen no pueden aumentar ninguno de ellos, sino en detrimento del otro.¹⁹⁵

En las ciencias políticas.- Los antagonismos son elementos, base de la política, existen numerosos factores que engendran estos antagonismos políticos:¹⁹⁶

¹⁹³ Diccionario Porrúa de la Lengua. ob. cit. p. 44.

¹⁹⁴ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. I ob. cit. p. 136.

¹⁹⁵ Romeuf, Iean. Diccionario de Ciencias Económicas. Ed. Labor, España, 1966. citado en Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. I. Ibidem.

¹⁹⁶ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. I. Ibidem.

1.- La doctrina conservadora: el poder opone las élites a las masas.

2.- La doctrina liberal: lo ve desde un punto de vista económico. En una sociedad en que los bienes existentes son insuficientes en relación con las necesidades se da una competición entre los hombres, esforzándose cada uno para conquistar para si mayor número de ventajas, en detrimento de los otros".

3.- Para la doctrina marxista, los antagonismos son de naturaleza económica, dependiendo más de la estructura económica que de la rivalidad por el consumo".

Marx hace de la lucha de clases el factor fundamental de los antagonismos políticos. El proletariado se siente afectado por un sentimiento de antagonismo contra la sociedad (la burguesía), el capital y el patrón (explotador). La persona humana sólo tiene la respuesta de la rebelión.¹⁹⁷

En general desde el punto de vista político: forma de contradicción que se caracteriza por una lucha irreconciliable de las fuerzas hostiles. Son antagónicas las contradicciones entre la clase de los explotadores y los explotados. El antagonismo se resuelve por la revolución social ¹⁹⁸. Mismo concepto con la adición de que el antagonismo deriva de la

¹⁹⁷ Diccionario Unesco. Vol. I Ibidem. p. 137.

¹⁹⁸ Breve Diccionario Político. Ed. Progreso. ob cit. p. 18.

existencia de la propiedad privada y la explotación.¹⁹⁹

Para la Sociología: "oposición activa a otro, persona o entidad abstracta. Una de las manifestaciones francas de antipatía", el antagonismo puede dirigirse contra una persona, grupo, idea o movimiento.²⁰⁰

Con el cambio de régimen económico y político de la Europa Oriental el sindicalismo revolucionario o anticapitalista seguramente tendrá que reorientar su rumbo y posiblemente transformar o matizar su ideología para tener porvenir.

La lucha irreconciliable de las fuerzas hostiles que el antagonismo provoca, sobre todo en los sindicalistas adoctrinados en la ideología del sindicalismo revolucionario alejan a la empresa de una actitud de acercamiento hacia la dignidad del trabajador, pues un enemigo con una actitud arraigada y dogmática no puede generar confianza y, la producción no puede encabezarse hacia la productividad.

f) Conciencia de clase

La conciencia de clase se define por Zadrozny como: el darse cuenta por parte de una persona que es miembro de una

¹⁹⁹ Breve Diccionario Político. Ediciones Estudio. ob. cit. p. 19.

²⁰⁰ Fair Child Hevry Pratt. Diccionario de sociología. Fondo de Cultura Económica. México, 1960 citado en el Diccionario Unesco de las Ciencias Sociales Vol. I ob. cit. p. 137.

clase dada o de un nivel de estatus.²⁰¹

Es una definición subjetiva e intrascendente, porque de acuerdo a esta definición no se genera conciencia de unificación, de grupo y de lucha por un cambio a status superior.

El Diccionario Unesco de Ciencias Sociales define a la conciencia de clase con una postura psíquica de aquellos grupos que se oponen al sistema económico reinante:

"Es el hecho de que una persona o colectividad perciba su situación dentro del sistema de desigualdad social, como de pertenencia a una de sus grandes subdivisiones estratificadas y que su conducta sea, en parte, consecuencia de tal reconocimiento."²⁰²

La conciencia de clase trabajadora se gesta cuando el trabajador se percata, como consecuencia de sus necesidades y de su indefensión, de la desigualdad respecto del patrón, en particular, y de los detentadores de los medios de producción, siente la inminente necesidad de unirse para tener fuerza y esperanza de una vida mejor, se une o crea el grupo con compañeros que han tenido el mismo proceso y, está dispuesto y se encauza para la acción.

²⁰¹ Zadrozny, John T. "Diccionario of Social Washington", Public Affairs, 1959 p. 48; citado en el Diccionario Unesco de Ciencias Sociales Vol. I. Idem. p. 488.

²⁰² Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. I. Idem. p. 488.

g) Lucha Laboral y Social

La lucha laboral y la lucha social son especies de la lucha de clases.

El concepto lucha de clases tiene como presupuesto el antagonismo y la conciencia de clases.

La lucha de clases se define como "Fenómeno conflictivo antagónico en el sistema de estratificación, bien entre una o varias parcelas del mismo y otra u otras, bien entre un bando de la sociedad frente al otro restante".²⁰³

La definición anterior se refiere a antagonismos parciales dados dentro de la sociedad, aun cuando intervenga toda la sociedad, una parte de la misma sólo actuaría consciente o inconscientemente como aliado.

La lucha de clases "en el sentido histórico amplio es la lucha de los oprimidos contra los opresores, en un sentido marxista preciso, es la lucha del proletariado contra la burguesía para conquistar el poder".²⁰⁴

La lucha laboral es la lucha de los trabajadores por alcanzar condiciones de vida digna dentro de la empresa, cuando esa lucha se impregna y dogmatiza de ideologías anarquistas o comunistas, se vuelve una lucha social, con

²⁰³ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. III. p. 1290.

²⁰⁴ Diccionario de Ciencias Sociales. ob. cit. p. 190.

marcados tintes políticos, dentro y fuera de la empresa. Esta circunstancia no puede propiciar una buena relación laboral.

h) Reivindicaciones

La reivindicación es un concepto jurídico consistente, en términos generales, en "reclamar o recuperar uno lo que por razón, cuasidominio u otro motivo le pertenece".²⁰⁵

Dentro de un sentido histórico e ideológico, tomando en cuenta la plusvalía, dentro de la concepción marxista como "valor que el trabajo no pagado del obrero asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y de que se apropia gratuitamente el capitalista".²⁰⁶

De esta apropiación abusiva, dentro de este orden de ideas se deriva el concepto de explotación del trabajador por el capitalista y surge como consecuencia lógico-jurídica la reivindicación de reclamar o recuperar lo que por motivo de su trabajo le pertenece.

Actualizado el concepto al término plusvalía se emplea con frecuencia en la convivencia capitalista sin el sentido ideológico que tiene el marxista. El fundamento del contrato colectivo, en lo particular y, de la negociación colectiva, en lo general, hay que buscarlo en la doctrina de la

²⁰⁵ Diccionario Enciclopédico Espasa. ob. cit. p. 669.

²⁰⁶ Vonsov, E. F. y otros. ob. cit. p. 175.

teoría absoluta de la plusvalía del trabajo.²⁰⁷

También la remuneración gradual de la productividad, en ese sentido, ha experimentado fuerte evolución en las estructuras capitalistas.

En virtud de lo anterior la reivindicación, tiene dos vertientes:

Una histórica y política que a mi juicio no busca resarcir del salario no devengado al trabajador en todo el proceso histórico-político, sustituyendo violentamente al capital y concibiendo al trabajo como el único elemento de la productividad, sin dar su lugar que aceptemos o no tiene el capitalista.

Y otra técnica y laboral de cada empresa en particular que busca resarcir la plusvalía pasada, generada en la empresa, es decir que la empresa aporte algo de lo que ya tiene y, la plusvalía futura, o sea, que el patrón no siga quedándose con las ganancias que le corresponden como salario al trabajador, a través de esas instituciones del derecho del trabajo que le da dinamismo, expansión y base jurídica a los beneficios del trabajador, superiores a los de ley: la negociación colectiva, el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley.

De esto el tan debatido tema del pago al trabajador por productividad, si es antes o después de que se genere ésta.

²⁰⁷ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. III. ob. cit. p. 1679.

1) Adversidad Patronal

Ante un sindicalismo que nutre sus fuentes ideológicas en el socialismo, anarquismo y comunismo, con posiciones tan extremas a veces, como antagonismo irreconciliable, lucha de clases y revolución para apoderarse de los medios de producción y llegar al poder político, ¿cómo puede el patrón tener la confianza en el trabajador y en su sindicato, si lo ven como enemigo?

Entre enemigos no surge confianza, buen trato y lo que es más grave, producción sana, menos, productividad.

En tales circunstancias la producción se realiza por medios hostiles, autoritarios, donde más que convencimiento hay imposición y un doble juego entre trabajadores y patronos: a que cumplas y a que no cumplas; a simulaciones, como que te pago y como que trabajo y la productividad ¿también como que existe?

Ante las circunstancias históricas mundiales y la nueva perspectiva del país, tiene que haber una catársis dentro del sindicalismo mexicano, y en cada central obrera y en los sindicatos para encontrar un camino común en la nación que lleve beneficios reales a los trabajadores.

También, en este sentido, los patronos tienen que desarrollar un cambio, considerando al trabajador como persona que con educación, esfuerzo y entusiasmo, puede buscar su superación y contribuir a la empresa.

Y lo más necesario, el cambio de relaciones entre sindicato y trabajador, y de éstos para con la patronal para que generen dentro de un ambiente de responsabilidad y confianza, para construir sólidas bases hacia una productividad y competitividad que permitan ampliar beneficios para todos.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

A) LA ASOCIACION PROFESIONAL.

El hombre un ser gregario, desde su aparición en el planeta ha buscado satisfacer sus necesidades por sí y con el servicio de otros, por lo que en el devenir de la historia ha buscado la forma de satisfacer sus necesidades con la participación de otros, de acuerdo a las circunstancias, ideológicas, intereses y aconteceres de los hechos históricos.

1.- Régimen Esclavista

El hombre desde sus orígenes en este planeta comprendió que sus necesidades de recolección, caza para el sustento, su seguridad personal y supervivencia estarían garantizados de mejor manera si vivía en grupos.

De su actividad primaria de economía de autoconsumo, con una producción primaria, en donde la propiedad se disfrutaba en común, para uso personal y compartirla con la colectividad, se

pasó a una nueva etapa, en donde la producción se diversifica, dando origen a la división del trabajo.

Diversas circunstancias concurren para que se produjera dentro de sus comunidades primitivas una distinción entre sus componentes; a este fenómeno interno le siguió otro externo, los grupos más fuertes empezaron a someter a los más débiles por medio de luchas, guerras, rebeliones, etc, en que los vencidos tuvieron que trabajar para los vencedores, situación que les permitió a éstos colocar su situación en una escala superior.

Los orígenes de la esclavitud, por su generalidad en que se manifestó en la mayoría de las naciones de la antigüedad, fueron: el prisionero de guerra, a quien, por lo común se le daba opción para elegir entre la muerte y la esclavitud, el deudor insolvente; el hijo de esclavos, pues la condición se heredaba, el que por dinero o alimentos vendía su propia libertad y el que no satisfacía las multas.²⁰⁸

La esclavitud, podríamos concluir, se origina por factores políticos: guerras, ambiciones de poder y sojuzgamiento y, por factores económicos: deudas, insolvencias y dinero.

En la doctrina sobre la servidumbre natural de Aristóteles la familia se compone de esclavos y libres.²⁰⁹ Dice en su política que los trabajadores están hechos para el trabajo

²⁰⁸ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. II. p. 67.

²⁰⁹ Aristóteles, Política, Libro I, Capítulo II. Col. Sepan Cuantos. Ed. Porrúa, S.A. México 1969.

y no para la virtud, el hombre perfecto libera sus manos y su alma de la servidumbre de los trabajos manuales.²¹⁰

El trabajo es una actividad propia de los esclavos, la ciencia del señor consiste en sabe usar de los esclavos, pues no se es señor por adquirir esclavos, sino por saber usarlos. El señor debe simplemente saber mandar lo que el esclavo debe saber hacer.²¹¹

En Roma no fue uniforme el estatuto de los esclavos a lo largo de la República y del Imperio, sin embargo su situación fue durísima, el esclavo estaba desposeído absolutamente de todo, incluso de su derecho a la vida.²¹²

La producción estaba en manos de esclavos, hombres sin libertad, que producían por no morir, pero más que hacerlo bien, lo que deseaban era romper sus cadenas.

El antecedente de las corporaciones de oficios y de la asociación profesional, se da en que el hombre libre (patrón) que tenía fuerza humana, fuerza de trabajo, era el señor que sabía mandar y el esclavo debería saberlo hacer.

El esclavo si bien no tenía derechos, era una cosa, es indudable que tenía además de sus fortalezas físicas, capacidades intelectuales diferentes a las bestias.

²¹⁰ Ibidem.

²¹¹ Ibidem.

²¹² Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. II. p. 607.

2.- Los Colegios de Artesanos

En la medida en que la esclavitud fue desapareciendo los colegios de artesanos fueron cobrando importancia.

La actuación de los "Collegia Romana" que eran asociaciones de artesanos con sus jefes, propiedades y cultos, comenzaron como una asociación de carácter libre en la que incluso se admitían esclavos ²¹³; llegan a tener cierta intervención en la vida económica de Roma.

Durante el imperio existieron a su favor disposiciones jurídicas, la existencia de los colegios de artesanos estaba supeditada a la autorización del poder público, quien les permitía regir su vida interna por medio de un estatuto, el cual era elaborado por los colegios y en la que participaban todos los miembros, pero el Estado se reservaba su facultad de aceptarlo.

La máxima importancia alcanzada por lo colegios de artesanos se encuentra cuando la función que desarrollaban se consideró de interés público, dentro de esa categoría se comprendían las profesiones que de alguna manera colaboraban en la subsistencia del pueblo y se hacían favorables a la seguridad del Estado.

Los colegios de artesanos en Roma son antecedentes directos de la asociación profesional. Los colegios romanos estaban muy lejos de tener un carácter profesional tan marcado

²¹³ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. I. p. 187.

como las comparaciones de la Edad Media, ya que en ello no se encuentra reglamentación de los métodos de trabajo, reglas sobre el aprendizaje, ni categorías profesionales. Es que no podía darse una organización en la que se acentuare la defensa del interés profesional, en donde el número de hombres libres destinados a producir era muy reducida; sin embargo sería vestigio de los sindicatos mixtos puesto que se integran con dos tipos diferentes de personas: artesanos y su jefes.

La descomposición de la sociedad romana que detentaba el poder y la caída del Imperio Romano originó la decadencia de los colegios de artesanos.

3.- Advenimiento del Feudalismo

Con la caída del Imperio Romano y la consecuente decadencia de las ciudades como centros de las principales actividades económicas al campo surge el feudalismo.

El feudalismo es una organización política y social que tiene su fundamento en los feudos, era una época difícil e incierta, la Edad Media en que las invasiones bárbaras sumieron a Europa en el caos. Sin un gobierno central, cada hombre tenía que buscar la manera de protegerse de los ladrones y aún de sus vecinos ya que como no existía gobierno no había policía ni ejército. El hombre fuerte, denominado "señor", hacía pacto con el débil, "vasallo"; el primero prometía su protección y el

segundo fidelidad y ayuda en caso de guerra.²¹⁴

El señor feudal ejercía su dominio a través del "feudo", que era la forma de conservar su hegemonía y dominación sobre su vasallo.

El feudo le daba a él y a su familia todo lo que necesitaban, sin embargo el vasallo, ese campesino infortunado y que trabajaba como un esclavo, daba para los monasterios y castillos cuantiosos ingresos que dependían de los alimentos que él producía con tanto trabajo pero a cambio de este penoso esfuerzo obtenían cierta protección del fuerte brazo de su señor, lo que significaba una gran ventaja en aquellos tiempos.²¹⁵

El vasallaje tiene dos aspectos, uno la dependencia y sumisión y otro la protección como forma de subsistencia.

Desde el origen del feudalismo, dice Lastra, las relaciones de dependencia tuvieron su aspecto económico, el vasallaje, igual que los demás. El único señor era el que daba algo. El Jefe de un grupo de vasallos como todo patrón tenía dos opciones de remuneración que debía dar a su vasallo: podía mantener al hombre en su vivienda, alimentarlo y vestirlo, o bien le atribuía una tierra o al menos una renta fija sacadas

²¹⁴ Nueva Enciclopedia Temática. Tomo 7 4a. ed. Ed. Richards S. A. Panamá, 1966. pp. 255-256.

²¹⁵ Ibidem.

del suelo.²¹⁶

Estos antecedentes conforman una asociación para la protección del vasallo y defensa del señor.

El vasallo realiza una actividad para producir un bien no sólo para su consumo sino que con su producto se inicia el intercambio.

4.- Las Gildas

Las gildas son agrupaciones germánicas y anglosajonas, sus orígenes se remontan a la Edad Media, siglo VII con semejanzas y antecedentes en los colegios romanos.²¹⁷

Las gildas tienen como origen una de las más antiguas costumbres de la Alemania primitiva la del convite: tratar sobre la mesa entre libaciones los negocios graves e importantes, así en la paz como en la guerra, cada uno de los invitados quedaba obligado en el campo de batalla o en la asamblea, a defender con su espada o a proteger con su prestigio a aquél con quien había compartido los placeres de la mesa.

Pueden considerarse tres tipos de gildas, religiosas o sociales, de artesanos y mercaderes. La de artesanos tenía por objeto asegurar a sus miembros protegiendo su persona y bienes. Ni las religiosas o sociales presentan un carácter profesional.

Asimismo, las gildas de artesanos y mercaderes

²¹⁶ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 10.

²¹⁷ Idem. p. 21.

fueron, ante todo, una fusión de intereses y esfuerzos.²¹⁸

Los gildas son asociaciones de mutualidad, cooperación y solidaridad que los integrantes de ellas unen sus esfuerzos para alcanzar éxito, protección y difusión de su prestigio.

Tenían sus propios estatutos, su organización era democrática, puesto que todos los miembros participan en las asambleas, en la designación de autoridades y en la administración de sus dineros.

Dentro de su fines principales se encuentran la asistencia a los enfermos, la honra a los muertos y en menor grado la práctica del aprendizaje de un oficio.²¹⁹

Agrupaciones que adelantadas para esa época, concibieron la necesidad de desarrollar servicios asistenciales, y de formación profesional.

En cuanto a la regulación del trabajo se prohibía mezclar materias primas de buena calidad con las de otro tipo inferior, vender como nuevos objetos ya utilizados y trabajar después del toque de queda o al amanecer.²²⁰

Se preocuparon en tal virtud de la calidad el producto, de la atención responsable al cliente y de la disciplina de trabajo.

²¹⁸ Ibidem.

²¹⁹ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Vol. II. ob. cit. p. 471.

²²⁰ Lastra, Lastra José Manuel. ob. cit. p. 22.

En la escala gremial las guildas tuvieron una división tripartita: los aprendices, los compañeros y los maestros.

Son antecedentes de la organización corporativa.

5.- Las Corporaciones de Oficios de la Edad Media

El tránsito del campo a la ciudad, el incremento de la vida artesanal producen vecindades de las que derivan sentimientos solidarios, surgen las corporaciones, señala De Buen ²²¹, a partir del siglo XII, en que se produce el florecimiento urbano.²²²

Tal florecimiento crea muchas, numerosas y variadas necesidades, una demanda importante de productos y un movimiento de riqueza, que con la experiencia de los colegios de artesanos, dio origen a una asociación más avanzada: los gremios.

El núcleo productor de los gremios, asevera Lastra, fue afirmando su autonomía social y profesional por una conciencia de comunidad laboral.

Al ser insuficiente la industria familiar se constituye el oficio, como una forma de organización del trabajo. Regularon todo lo relacionado con el ejercicio de los oficios, comenta Lastra ²²³; lo que le da consistencia a su desarrollo y les permite proyectar su función.

²²¹ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo Vol. II p. 42

²²² Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 14.

²²³ Idem. p. 15

En tiempos de Julio César, emperador romano, cuando éste se dedicó a la organización de la República, entre otras reformas, disolvió los gremios a excepción de los muy antiguos; una centuria posterior hacia el 150 antes de Cristo las XII Tablas reconocen la existencia de los Colegios Gremiales, con facultad para regirse por sí mismos, mismos que fueron prohibidos algunos y por la Lex Julia reorganizados otros.²²⁴

6.- El Régimen Corporativo

La corporación es la asociación de artesanos del mismo oficio residentes en la misma ciudad investida de carácter de un monopolio riguroso de fabricación y de venta; monopolio, nos señala Lastra, que resulta de la homologación de sus estatutos o reglamentos otorgada por la municipalidad, señorío o reinado.

En los gremios, en cierta manera se producía en su integración orgánica, dice De Buen, una división de poderes. Existía un órgano legislativo, la asamblea, que podía delegar funciones a una comisión administrativa, obligada siempre a rendir cuentas de su administración (función ejecutiva) y los maestros jurados sancionaban las faltas de los integrantes de la corporación (función judicial).²²⁵

²²⁴ Idem. p. 16

²²⁵ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II p. 472.

Reglamentan la producción y venta de las mercancías. Establecían sus propios estatutos y contaban con patrimonio. Tenían personalidad jurídica y en tal virtud capacidad jurídica suficiente. Sus ingresos son derechos aportados por los nuevos aprendices o maestros, por el recipiendario al maestrazgo, las diversas cotizaciones aportadas por los maestros, una parte de las multas, las donaciones y la renta de los inmuebles de su propiedad.

Son entidades autárquicas con capacidad legal, financiera y jurídica para funcionar, antecedentes de la autonomía sindical.

7.- Función Económica de la Corporación

En un principio la corporación tenía el carácter de asociación voluntaria. Posteriormente, para ejercer un oficio era necesario pertenecer a una corporación y someterse a las reglas que regían sus funcionamientos.

Tenían proyección seria y responsable por las siguientes razones:

- Tenían estructura y funcionamiento, reglas adecuadas y por tal virtud estabilidad.
- Regularon todo lo relativo a los oficios, lo que significa establecer las funciones necesarias, la capacitación y adiestramiento y la proyección del trabajo.
- Reglamentan la producción y la venta de mercancía para

impedir perniciosos efectos de la competencia y el acaparamiento de la materia prima. Por otra parte se regulaba con énfasis especial la técnica de la producción, procurando preservar la calidad de los productos.

- Estas regulaciones buscaban producir mercancías de calidad con competitividad leal de acuerdo a técnicas de productividad.

- Su personalidad moral y su capacidad para administración y obligarse les permite intercambiar materia prima y productos.

- Su estabilidad, su desarrollo técnico de trabajo, su productividad y su competitividad, su reconocimiento jurídico y su personalidad, así como su posibilidad de intercambiar bienes de calidad y su salud financiera les auguraban un porvenir de éxito, una importancia económica trascendente.

Su estabilidad, su función, su reconocimiento y sus fondos económicos le dan al gremio una presencia fundamental como entidades de desarrollo y porvenir económico para ellas, sus integrantes y su entorno.

8.- Escala Gremial

La jerarquización y el desarrollo de las funciones alcanza su expresión substancial en los gremios.

La escala gremial, la definen Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas, citado por Lastra, como: "la jerarquía

profesional característica de corporaciones medievales de oficios".

La jerarquía era:

a) El aprendiz del oficio, en algunos casos no remunerados y en otros con muy bajo estipendio, eran los aspirantes a la categoría de compañeros y oficiales.

b) Los oficiales o compañeros eran los trabajadores asalariados, subordinados al maestro.

c) El maestro, que comúnmente era en esta etapa precapitalista un trabajador libre, generalmente diestro en su oficio, y propietario del centro de trabajo.²²⁶

La economía urbana de esa época se caracterizó por procedimientos de producción predominantemente manuales y los pequeños talleres producían sólo para las limitadas necesidades de la población.

El aprendiz debía obediencia ciega al maestro, a cambio de la enseñanza, habitación y comida. Iniciaba de 10 a 13 años y su permanencia en esta categoría variaba de acuerdo con el oficio.

Las causas por las que el aprendiz podía terminar su relación nos las señala De Buen: el fin del término de prueba, por expulsión del gremio, por faltas cometidas, por abandono del

²²⁶ Alcalá - Zamora y Castillo L. y Cabanellas Guillermo "Tratado de Política Laboral y Social" Tomo I. Ed. Heliasta. Buenos Aires, 1976. p. 243. cit. por Lastra. p. 17.

maestra" y un sustento técnico, el "examen". Esto representa un sistema importante para la superación humana, que con vicisitudes y cortapizas operaba.

En la actualidad la posibilidad de que un trabajador sea empresario-patrón, cada vez se aleja más en los nubarrones de la maraña administrativa del Estado para permitirle operar, la difícil situación económica del trabajador y los retrocesos a través de inflaciones y devaluaciones, flagelan cualquier aspiración audaz, aunado a la falta de espíritu empresarial que ni la escuela ni la empresa hacen gran cosa para inducirlo.

Los rituales de ascendencia al maestrazgo indudablemente que daban cohesión, misticismo y prosperidad a los gremios.

Sin embargo, como en toda concentración de poder, los maestros detentaban los privilegios de los gremios, se convirtieron en una casta e hicieron de las corporaciones un coto cerrado; el privilegio de la maestría se transmitía por herencia y se acentuaron gravemente las diferencias de clase.

Esto aunado al fenómeno económico y tecnológico de la Revolución Industrial y el político de la Revolución Francesa, acentuaron los problemas, que con el Edicto Turgotl de 12 de marzo de 1776, se puso fin al sistema corporativo como un hecho consumado, no por su propia extinción sino por voluntad de intereses personales, buenos o malsanos. ¿Se quiso evitar que la Revolución Francesa lo presentara como una buena forma de producción en que aprendices, trabajadores y patronos pudieran

convivir y de alguna manera compartir la riqueza?

9.- Advenimiento del Sistema de Producción Capitalista

Los grandes descubrimientos, la evolución científica aplicada a la tecnología, la aparición de la máquina como instrumento de trabajo, en el orden político e ideológico, la culminación de la Revolución Francesa, el incremento de investigaciones e impulso a la iniciativa privada en todos los órdenes, dieron origen a una nueva etapa de nuestro devenir histórico.

La máquina como: "el artificio para aprovechar, dirigir o regular la acción de una fuerza" ²³³, como pivote fundamental de la Revolución Industrial, en un principio cooperaba en el trabajo que realizaba el hombre, poco a poco fue superándolo y lo que es peor, reemplazándolo.

La revolución industrial, surgida en Inglaterra, "implica una substancial modificación de los procedimientos artesanales de producción y de división del trabajo, sentando las bases de una progresiva concentración de medios de producción y de fabricación en serie".²³⁴

La fábrica reemplaza al taller social como consecuencia

²³³ Real Academia Española. Tomo IV. ob. cit. p. 850.

²³⁴ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. IV. ob.cit. p.1959.

de una división del trabajo más compleja, sistemas y procedimientos de trabajo y producción más complicados.

La rapidez y la potencia de las máquinas "incansables" significaron desde su comienzo una contingencia amenazadora para los trabajadores, eliminando al hombre como productor, nos dice Lastra ²³⁵. La máquina, sin duda alguna tiene la capacidad y fuerza para realizar el trabajo de varios, bastantes hombres, desplazando al hombre como trabajador como pequeño empresario.

El maquinismo y la necesidad de producir en condiciones económicas, circunstancia endógena del capital, condujo a la explotación abusiva del trabajo humano.

La propiedad privada pasó a manos de una nueva clase: los dueños de las máquinas. La transición fue penosa; trajeron al pueblo penuria y opresión; los pequeños artesanos se vieron arruinados.²³⁶

Los obreros se hacinaban en viviendas carentes de todo, con jornadas de trabajo inhumanos por una miserable remuneración.

El triunfo de la Revolución Francesa con las ideas de los enciclopedistas y bajo los postulados de libertad, igualdad y fraternidad, dió al mundo, en esa época una nueva visión y a los pueblos la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, de

²³⁵ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 27.

²³⁶ Nueva Enciclopedia Temática Vol. 10 ob. cit. pp. 249-250.

corte individualista.

Lógico es señalar que en esta etapa los maestros de las corporaciones más ricos se convirtieron en capitalistas y los maestros más pobres, los oficiales y los aprendices en obreros asalariados.

10.- Prohibición de las Coaliciones de Trabajadores

La Revolución Industrial trajo un cambio económico propicio para la producción capitalista y la Revolución Francesa con sus postulados de libertad, igualdad y fraternidad nutridos en las ideas de los enciclopedistas, dejó una ideología liberal individualista, cultivo propicio para la prohibición de que los trabajadores se coaligaran, en aras de una libertad de trabajo.

Ya Turgot en la época del enciclopedismo francés, previa a la Revolución, en febrero de 1776, expide el edicto, que lleva su nombre, el cual declara: "abolidas en el reino las corporaciones y prohíbe cualquier asociación de maestro o de oficiales"²³⁷. Después el mismo Turgot cae en desgracia y su edicto es revocado el 28 de agosto del mismo año.

Aunque de escasa vigencia el Edicto Turgot, representa ya una idea abolicionista de cualquier asociación fuera de maestros patronos u oficiales (trabajadores).

²³⁷ Palacios, Alfredo L. "El Nuevo Derecho". 3a. ed. Ed. Claridad. Argentina, S/F. p. 101. citado por Lastra, p. 30.

"Los obreros de 1791 comenzaban a creer posible una organización social en la que el obrero pudiera ganar la vida trabajando 10 ó 12 horas en lugar de 13 ó 14 por un salario infimo" señala Mary Grace Jaffe en una tesis sobre el Movimiento Obrero de París durante la Revolución Francesa ²³⁸, los que intuían esta esperanza eran gentes que habían disfrutado condiciones mejores; entreveían los medios de elevar por su propio esfuerzo, los niveles de vida.

Esta referencia resulta importante, porque nos permite presumir que se generaban en Francia ideas tendientes a la asociación de los trabajadores, que si se hubieran realizado el sindicalismo hubiera avanzado y probablemente la orientación laboral en la empresa fuera diferente.

La Ley Chapelier, que ha pesado tanto sobre los trabajadores en Francia en nombre de la libertad ²³⁹ votada por la Asamblea Nacional en junio de 1791 ²⁴⁰. El 14 de junio Le Chapelier presentó un informe sobre el hecho de que los grandes peligros para el orden público nacen de la contravención a los principios constitucionales, que suprimen las corporaciones.

²³⁸ Tesis hecha en París en 1924, cit. por Dolliano y Gerard Dehove en "Historia del Trabajador en Francia, movimiento obrero y legislación social, desde sus orígenes a 1919". París, 1953. p. 128, cit. por De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo. p. 475.

²³⁹ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 31.

²⁴⁰ De Buen L., Néstor, Derecho del Trabajo. Vol. II ob.cit. p. 475.

Agrega: "No hay más corporaciones en el Estado. Hay sólo el interés particular de cada individuo y el interés general".

Dolléans y Dehove quienes reprodujeron sus palabras, antes descritas, señalado por De Buen, subrayan que la intención de Le Chapelier era prevenir, mediante la ley, ante las coaliciones obreras para lograr aumentos de los precios en la jornada de trabajo, como las que pudieran formar los empresarios para lograr su disminución: Se trataba, según ellos, de apoyar una solución individualista, contractualista y liberal.²⁴¹

El objetivo simple, señalado, dentro de la concepción liberal-individualista es de aceptarse sin lugar a dudas. ¿Pero habría otros implícitos que no se señalaron por proteger a intereses de la producción capitalista?

También es cierto, que por efecto de esa ley se cancela la posibilidad de que pudieran resurgir gremios, o bien, evolucionar.

Los gremios eran organizaciones autárquicas, rígidas y de escasa libertad, no tenían cabida en un régimen de libertades.

Pero también los gremios podrían evolucionar y dentro de ese régimen de libertad y contractualismo surgir organizaciones de empresarios y trabajadores, vinculados contractualmente en torno a un objetivo, la producción, pero compartiendo el empresario capitalista "sus ganancias" con el emmpresario-

²⁴¹ Ibidem.

trabajador, como podrían ser sindicatos mixtos.

O bien, los trabajadores hubieran participado decidida y objetivamente en la administración de la empresa, dentro del sistema de cogestión, con base en un contractualismo liberal.

Ambas posibilidades, señaladas en los dos párrafos anteriores, tomando en cuenta la época, la gran influencia: de los enciclopedistas en el triunfo de la Revolución Francesa y, de la Revolución, con postulados de libertad, igualdad y fraternidad y su Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en el mundo, pudieron haber dado un rumbo diferente a la legislación laboral y a la doctrina jurídica del trabajo.

11.- Asociaciones y Sindicato

La asociación en general es el acuerdo de voluntades que se dirigen en un sentido común, objeto social.

Dentro de las asociaciones en sentido amplio se clasifican: las asociaciones con propósitos culturales, sociales, educativos, etc. y las sociedades con propósitos mercantiles.

Sociedades Mutualistas

"Conjunto de personas que actúan libre y voluntariamente para constituir fondos de ayuda económica con aportaciones periódicas que se asignan a través de una colaboración espontánea, cuya necesidad es el auxilio de sus miembros en caso

de necesidades presentes o futuras que provengan de enfermedades, accidentes u otros riesgos naturales, auxilio que puede extenderse a los familiares cuando éstos no sean autosuficientes económicamente".²⁴²

El mutualismo ha sido un movimiento antiguo de cooperación social, que ha buscado a través de la creación y fomento de sociedades de apoyo recíproco, aminorar el costo que representa la atención de necesidades ²⁴³ como grupos de socorro y ayuda mutua que utilizan trabajadores para satisfacer algunas necesidades.

En el México prerrevolucionario es una institución de raigambre popular que usaron los trabajadores para su organización, defensa y apoyo de sus intereses comunes.

Las guildas, ya comentadas, tienen también algún sentido de mutualismo.

Sociedad cooperativa

"Asociación indefinida de individuos de la clase trabajadora animada por las ideas de ayuda mutua y equidad, que mediante la eliminación del intermediario buscan, sin afán de lucro, obtener y repartir directamente y a prorrata entre los socios, beneficios extracapitalistas variando el capital y el

²⁴² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Vol. III p. 2981.

²⁴³ Ibidem

número de socios.²⁴⁴

Su antecedente está con las sociedades funerarias de Egipto, las pesqueras de Grecia, en las empresas navieras y mineras de la Edad Media, a fines del siglo XVI se orienta el movimiento socialista (socialismo asociacionista Owen y Fourier) se identifica con el movimiento cooperativo.²⁴⁵

En México tienen antecedentes entre los aztecas, que tenían agrupaciones con organizaciones cooperativa: en las aldeas las familias se establecían en común para construir canales de riego, en la época colonial, los pósitos, donde los agricultores depositaban sus graneros previniendo la escasez y las alhóndigas organizadas como graneros para eliminar a los acaparadores y oportunistas para llevar directamente la producción al consumidor; en el México independiente: en 1839 se organizó en Orizaba la Sociedad Mercantil y de Seguridad de la Caja de Ahorros, que delineó los principios del cooperativismo; durante 1876 se funda la primera sociedad cooperativa constituida por colonos obreros; según nos refiere Daniel González Bustamante.²⁴⁶

El mutualismo y cooperativismo estuvieron presentes en los trabajadores del México prerrevolucionario como formas de organización ayuda y defensa de sus intereses.

²⁴⁴ Idem. Vol. IV. p. 2946.

²⁴⁵ Ibidem.

²⁴⁶ Ibidem.

De haber tenido arraigo el socialismo y de no haber surgido el sindicato, el cooperativismo hubiera sido una alternativa de organización de los trabajadores para el mejoramiento y defensa de sus intereses, sin que hubiera existido patrón y el trabajador hubiera recibido todas las ganancias.

El cooperativismo como fenómeno de organización económica de los sectores débiles ha tenido como obstáculo el capitalismo y a sus correlegionarios.

Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos, asociaciones profesionales o de cualquier tipo.

Las asociaciones profesionales o de cualquier tipo, que integren los trabajadores siguiendo el artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en la parte conducente dice: "...los obreros... tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".

El único límite que impone la constitución es que la asociación que formen sea para la defensa de sus intereses como trabajadores.

El sindicato como organización obrera por antonomasia, es la organización ideal, para la formación desarrollo y proyección del trabajador.

En la práctica las mutualistas y las cooperativas de los trabajadores están dentro de los sindicatos, aunque sí existen

asociaciones obreras diferentes, autorizadas por el Estado, como es el Banco Obrero y la Aseguradora Obrera.

B) EL SINDICALISMO EN EL MUNDO

Sindicalismo y movimiento obrero no son términos necesariamente equivalentes, el sindicalismo es la consolidación de las acciones del movimiento obrero, porque se da a través de las estructuras de los sindicatos interrelacionados entre sí que conforman un todo, en un espacio y tiempo dado, con metas y tácticas comunes.

Para Alonso García sus diferencias son: el movimiento obrero es espontáneo, el movimiento sindical opera desde las categorías profesionales o con base en la realidad industrial; al movimiento obrero le falta organización, al sindicato le es consubstancial... el sindicato en suma, es o puede ser un instrumento de que el movimiento obrero se sirve para la mejor realización de sus fines.²⁴⁷

Para De la Cueva el sindicalismo contemporáneo es un producto del liberalismo, porque esta doctrina obligó a los trabajadores a unirse en defensa de sus intereses y porque el Estado, abstencionista por definición en el fenómeno económico, tuvo que conformarse con ser un espectador en la lucha social".

Prosigue De la Cueva: "se acogió el sindicalismo a la

²⁴⁷ Alonso García, Manuel. "Sindicalismo y Sociedad". CCE. España, 1960 p. 99. citado por Lastra, José Manuel ob. cit. p. 181.

doctrina liberal y reclamó libertad para luchar con la clase patronal y mejorar las condiciones de trabajo, pero cuando se sintió fuerte se propuso modificar la organización económica para lo cual creyó indispensable la desaparición del actual orden político y su sustitución por uno nuevo".²⁴⁸

El sindicalismo por pretender desarrollar fines remotos no ha estado en condiciones de realizar los fines inmediatos ni de fortalecerse.

El sindicalismo como organización mundial sólo ha tenido intentos. Los estados nacionales han buscado inducirlo, limitarlo, delimitarlo, incorporarlo a su sistema político, regularlo, burocratizarlo, en fin, de muchas maneras sujetarlo, porque el sindicalismo no puede estar por encima de las soberanías nacionales. En tal virtud lo trataremos en algunos países donde su actuación ha sido relevante o por la cercanía de nuestro país, resulta interesante.

1.- Inglaterra.

"El sistema industrial fue una innovación radical que separó el taller del hogar. Con la distribución del trabajo, surgió una nueva relación, el trabajador, ya no trataba directamente con el dueño del establecimiento; al intervenir un representante del patrono (llámese administrador, gerente o

²⁴⁸ De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ob. cit. p. 291.

capataz en algunos casos), el trabajador perdió el contacto con el patrono y tuvo que tratar directamente con el supervisor ²⁴⁹; señalamos como caso desencadenante, que en 1720 los maestros de sastrería a través de una asociación que reunía a más de siete mil trabajadores se dirigen al Parlamento Británico, pidiendo la obtención de un mayor salario y la reducción de una hora diaria de trabajo, este ejemplo se propagó aceleradamente por todo el país, sentando las bases del sindicalismo.

Russomano, citado por Lastra, señala que este es el verdadero punto de partida de las trade-unions.²⁵⁰

A finales del Siglo XVIII surgen los primeros conflictos en Yorkshire y Lancashire que fueron el motivo o pretexto para que las asociaciones profesionales fueran prohibidas, en 1799 por la primera Ley de Combination Act, y en 1800, la segunda ²⁵¹, para poner coto a las actividades societarias, que de acuerdo con las leyes eran atentatorias al libre desenvolvimiento industrial.

Posiblemente se considerara que las asociaciones profesionales frenarían la investigación, la creatividad y el surgimiento de nuevas máquinas, así como analógicamente, en la actualidad las leyes de propiedad industrial no otorgan patente

²⁴⁹ Russomano Mozart V. "Principios Generales de Derecho Sindical". Madrid, 1977, p. 33, cit. por Lastra, José Manuel, ob. cit. p. 184.

²⁵⁰ Ibidem

²⁵¹ Ibidem.

sobre aquellas cuestiones que son base para la investigación como la tabla periódica de los elementos o sobre una mesa porque impediría el desarrollo y comercialización de esos objetos.

La asociación obrera no tenía más campo de acción, dentro de la ley, que las de socorros mutuos, porque éstos podían constituirse solamente para llevar auxilio en casos de enfermedad, vejez e invalidez, según señala Gallavit Folch, recurso que fue utilizado por el movimiento obrero inglés.

Durante el primer período del industrialismo inglés se produjo una gran miseria en el proletariado, que provocó un movimiento de oposición dirigido a resolver este problema, cuya consecuencia fue una poderosa protesta dirigida al antimaquinismo, lo que generó la Six Acts de 1819 que prohibían los mítines obreros y las publicaciones de los diarios de clase.

Esta circunstancia del movimiento obrero inglés no podía perdurar mucho tiempo; se logró en 1824 la abrogación de las leyes referidas y, en 1825 la aprobación por el Parlamento de la Peel's Act que reconocía la libertad de asociación para discutir salarios, horas y condiciones de trabajo y que permitía expresamente el convenio colectivo y la huelga.

A partir de esta fecha para el Dr. De la Cueva inicia la primera etapa del sindicalismo inglés que concluye

aproximadamente en 1842 ²⁵². Roberto Owen es el fundador del socialismo asociacionista y es gran alentador del movimiento en favor de las trade-unions y de la reforma de la legislación del trabajo y preparó también la transformación de la asociación profesional en el movimiento sindical, según refiere De la Cueva, por lo que los trabajadores ingleses obtuvieron este reconocimiento medio siglo antes que los del Continente Europeo.

No cabe duda que los ideólogos influyen en las transformaciones de la sociedad y adelantan el curso de la historia.

El 10. de marzo de 1834 se pidió la jornada de ocho horas para todos los trabajadores, y se anunció una huelga general que se aplazó varias veces y para septiembre el movimiento fracasó; los patrones - empresarios se aliaron y contestaron a la amenaza con paros, la clase media reprobó la actitud y cometieron varios errores los trabajadores. Los directores de una Trade Unions de Dorchestes fueron condenados a siete años de reclusión en Australia. Señala De la Cueva el entusiasmo obrero de la revolución social se fue apagando y en el año de 1842 volvieron los obreros a una política particularista y realista. ²⁵³

En este segundo período que se da hasta 1870, se funda

²⁵² De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ob. cit. p. 292.

²⁵³ Idem. p. 293.

la Asociación de los Mecánicos Constructores de Máquinas y Puentes, en 1851 que para los esposos Web era el nuevo modelo de asociación. Su ingreso suponía varios años de aprendizaje y la obtención de un título o diploma, los socios pagaban una cuota bastante alta, que se utilizaba en la defensa de los intereses comunes del grupo, pero también con fines mutualistas. El movimiento tradeunionista de esos tiempos era aristócrata, egoísta y mutualista. "Todos los gremios ingleses tendieron al modelo y buscaron los contratos colectivos del trabajo, en los que se encuentran muchas conquistas legales, que más tarde consignaron las leyes."²⁵⁴

No es posible establecer la fecha precisa del inicio del tercer período del sindicalismo. En años anteriores a 1870 había perdido Inglaterra los mercados de Alemania, Francia y Estados Unidos por una ruda competencia. Los patrones ingleses no solamente habrían de negarse a negociar las condiciones de trabajo, sino al contrario, procuraron la baja de los salarios, en reacción estallaron conflictos sociales y huelgas; los patrones respondieron que por la grave crisis, para salvar a la industria era preciso las libertades laborales y las trade-unions, que las uniones locales no podrían tener el mejoramiento de los trabajadores y que el sistema del asalariado era esencialmente injusto.

En 1871 se dicta la Ley de las Trade-Unions que

²⁵⁴ Idem. p. 294.

constituyó la legislación sindical básica de la materia. En 1875 se aprueba la Ley Trade-Union Amendement Act que hace entrar al sindicato británico al campo jurídico al declarar que es legítima la relación entre trabajadores y patrones y entre trabajadores y trabajadores, aunque ello represente imponer restricciones a la producción, relata Lastra.²⁵⁵

Con esta ley los sindicatos tienen personalidad jurídica y pueden acudir a los tribunales a defender sus derechos.

Asimismo, las leyes Trade Disputes Act y la Work - Mens Compensation Act, ambas de 1906, aseguraron la estabilidad jurídica de los sindicatos y de los convenios colectivos. Y la Trade Amalgamation de 10 de junio de 1917, aprobada en plena guerra mundial, permitió la concentración y fusión de sindicatos para fundar grandes organizaciones obreras.

El final de la Primera Guerra Mundial trajo crisis y desocupación y por lo tanto la pérdida de muchas ventajas laborales. La Trade Union Disputes Act. de 1927 que establece la ilegalidad de la huelga por solidaridad o por simpatía, condenando a los trasgresores con multas y detenciones hasta de dos años, que fue derogada hasta 1946.

La cuna del sindicalismo es en Inglaterra, porque es una reacción a la Revolución Industrial también originada en ese país, y al socialismo asociacionista de Owen que le dio impulso a la acción sindical.

²⁵⁵ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 186.

2.- Francia

El sindicalismo francés ha tenido una vida más azarosa que la del inglés, dice De la Cueva, También afirma que las raíces e ideológicas se encuentran en el socialismo.²⁵⁶

Es un estilo de acción revolucionaria refiere Lastra, que tuvo su configuración en los sindicatos franceses del último decenio del siglo XIX, recibió influencia de Georges Sorel que consideró al sindicato como el instrumento de la guerra social.²⁵⁷

El término francés "syndicat", significa en una acepción amplia: asociarse por la defensa de los intereses comunes, una organización de trabajadores es un syndicat Ouvrier, cuya denominación y esencia es tomada por las legislaciones de muchos países.

En el movimiento obrero francés del último decenio del siglo pasado se configuran ideas de grupos radicales del siglo XIX como Proudhon, Bakunin, Blanqui entre otros. Los conceptos centrales de la concepción sindicalista son: la lucha de clases, la clase obrera debe realizar su propia liberación, sistema salarial y Estado opresor.

El estudio del movimiento sindical francés se sustenta en dos periodos el primero de 1884 a 1919 y que constituye el

²⁵⁶ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II ob. cit. p.298.

²⁵⁷ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 187.

sindicalismo confederado y el segundo de 1919 a nuestros días, caracterizado por una serie de crisis, que adopta forma de divisiones y escisiones de las cuales no ha salido aún.²⁵⁰

No cabe duda que los ideólogos influyen en los acontecimientos sociales y si influyen varios, con pensamientos contradictorios entre sí, la influencia es confusa y las acciones se estancan.

En la Segunda República -1848- se proclama la libertad de asociación para los trabajadores, la limitación de la jornada y el "derecho al trabajo"; a la Asunción de Napoleón III al Segundo Imperio bonapartista que pone fin a la Segunda República, en un principio no hubo cambios, se destierra entre otros a varios agitadores laborales, se derogan el Código Penal: la cesación concertada del trabajo -1864-, la permisión de que las cámaras obreras se puedan federar -1868- y la autorización general de reuniones públicas.

Así como en la Tercera República -1872- en su primera época, contraria al asociacionismo obrero, se restringen las actividades sindicales y en 1884 la ley consagra el principio de absoluta libertad sindical y en Amiens como resultado del congreso obrero del 8 al 14 de septiembre de 1906, se aprueba una declaración de derechos, la que se propone agrupar a todos los obreros concientes de la lucha para desaparición del asalariado y del patronato, proclaman también

²⁵⁰ Idem. p. 190.

la lucha de clases para la desaparición del asalariado, reafirmando la unidad de la clase trabajadora para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.²⁵⁹

3.- Estados Unidos de Norteamérica

La evolución del sindicalismo estadounidense no obstante ser más o menos coincidente con la evolución en los grandes países de Europa presenta características propias ²⁶⁰, por la formación pluricultural de la sociedad norteamericana con nacionales de otros países integrados a ella, de orígenes muy diversos.

Lo anterior es causa de que el sindicalismo estadounidense no haya tenido politización ideológica generalizada en países europeos, manteniéndose un tanto alejada de la lucha de clases.

La creación de trade-unions, organización de los Zapateros de Filadelfia (1792-1794) y la de los tipógrafos de Nueva York (1794) nos dice Lastra, pueden considerarse fenómenos presindicales. Por ello, continúa, en la etapa inicial del obrerismo, las únicas sociedades obreras que podrían subsistir eran las mutualidades de socorros mutuos y en ellas se forjó como en otros países la actividad profesional en la

²⁵⁹ Ibidem.

²⁶⁰ Ibidem.

clandestinidad.²⁶¹

El primer intento en América de una fundación internacional de unión de trabajadores se da con la International Assembly of North América, en 1866 en Louville, así como de la National Labour Union que incluyó en su programa el logro de la jornada de ocho horas, apoyada en la tesis de que el aumento de las horas libres provocaría un mayor consumo y en consecuencia, aumento de la producción y del trabajo.

Este planteamiento para reducir la jornada está desprovista de carga ideológica, y sí, basado en un pragmatismo capitalista: mayor producción, más ganancia, aumento de empleo y bienestar para los trabajadores.

Por esta época aparecen Los Caballeros del Trabajo, más bien una sociedad secreta que procuraba organizar a los trabajadores no calificados, como resultante de un ambiente público no propicio para el avance de los trabajadores, al principio sus progresos eran lentos, no daban lugar a sospechas, pero en 1886, llega por fin, a un punto culminante, agrupando más de setecientos mil obreros, encontrando oposiciones en los grupos patronales pero apoyada por el cardenal Gibbons.

La historia del sindicalismo norteamericano, tiene relevancia a partir de la fundación de sus grandes federaciones "la Americana Federation of labour, creada en 1866 por Samuel Gompers, quien le presidió hasta 1924 y el Congres of Industrial

²⁶¹ Idem. p. 191.

Organization, según relata Mozart V Russomano, citado por Lastra²⁶². Ese mismo año se aprueba la Ley de 26 de julio que reconoce el derecho de existencia legal de las organizaciones obreras que tengan entre sus fines el mejoramiento de vida de los trabajadores.

Es importante destacar, que a diferencia de otros países se pone el acento en el mejoramiento de vida de los trabajadores y no en la defensa, aunque es de entenderse que en el mejoramiento está implícita la defensa, como también en la defensa, énfasis en otros sindicalismos, está implícito el mejoramiento.

En los años noventas del siglo pasado se da un desarrollo inusitado de trade unionismo y de la Federación Americana del Trabajo, que en 1913 llega a la cifra de dos millones de afiliados, y el 15 de octubre de 1914 por la promulgación de la Clayton Act terminan las posibilidades de declarar ilegales a las sociedades obreras.

Con la Creación de la Organización Internacional del Trabajo el sindicalismo de Estados Unidos de Norteamérica recibió un impulso extraordinario proporcional al desarrollo económico y al creciente prestigio del país en la vida internacional.

En junio de 1947 el Congreso Norteamericano vota la Ley Taft Hartley, a través de la cual se configura la

²⁶² Ibidem.

responsabilidad civil y penal de los sindicatos y se refuerza la posición patronal prohibiendo la Close Schop, se prohíben las huelgas de simpatía, la retención por parte del patrón de la cuota sindical, salvo permiso escrito por el interesado. Tanto la Federación Americana del Trabajo como el Congreso de Organizaciones Industriales se manifiestan opuestas a la aplicación de la Ley.

Estas centrales obreras se fusionan en una sola organización en diciembre de 1955, según mención de Gallart y Folch, citado por Lastra ²⁶³, lo que trajo como resultado una cantidad record en aquel entonces, quince millones de trabajadores miembros, en consecuencia una organización con gran influencia en la vida política, económica y social de aquel país.

Los movimientos sindicales en el mundo avanzan sobre tres frentes: sindical, cooperativista y político, en los Estados Unidos de Norteamérica el sindicalismo avanza sólo sobre el frente sindical.²⁶⁴

La lucha de clase se esfuma, dice De Buen, "entre las artimañas de un entendimiento síndico-empresarial de alto nivel. Los organismos sindicales extraordinariamente complejos y

²⁶³ Gallart y Folch, Alejandro "Tratado de Derecho del Trabajo 2a. ed. Buenos Aires, 1972 p. 768, cit. por Lastra. p. 192.

²⁶⁴ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXV. Ed. Bibliográfica Omeba. Argentina, 1968. p. 532.

constituídos en complicados aparatos administrativos se transforman en mediatizadores o amortiguadores de las inquietudes de la base...".²⁶⁵

Hasta qué punto el sindicalismo norteamericano ha permitido ese gran emporio empresarial y ha conseguido buenos sueldos comparados con la óptica del sistema mexicano laboral-empresarial, de uno a diez, en promedio, tanto en desarrollo industrial como en salario.

Sin embargo, si el desarrollo industrial y monto del salario mínimo, guardadas las diferencias de las ramas industriales en particular, son proporcionales en México y Estados Unidos, no existe en realidad avance en el trabajador norteamericano respecto de las prestaciones laborales mexicanas.

4.- Alemania

Alemania se unió a la industrialización durante el último tercio del siglo XIX.

El liberalismo económico tradujo el contenido de la relación laboral al mero proceso económico de intercambio de trabajo por salario, sujeto a un contrato de trabajo, pactado bajo el principio de la libertad contractual.

Mediante el libre contrato el obrero vendía la mano de obra como mercancía, según la ley de la oferta y la demanda; nos

²⁶⁵ De Buen L, Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. I. p. 253.

indica Peter Trenk - Hinterberger ²⁶⁶, que normalmente repercutía en perjuicio del obrero por la superioridad económica del patrón éste determinaba ampliamente de modo unilateral las condiciones laborales.

Esto condujo a condiciones laborales inhumanas, que incluían a mujeres y niños y a relaciones laborales que fácilmente podían deshacerse. A lo que el Estado, a pesar de la ideología liberal dominante en el momento, intentó dar solución por medio de leyes para la protección de los trabajadores, que establecían condiciones mínimas, reducían la jornada, restringían el trabajo de niños y mujeres y prohibían el sistema de trueque.

También a través de la seguridad social el Estado "emprendió otro medio para poner límite a las condiciones precarias de la situación. El derecho de la seguridad social es una creación original de la política social alemana".²⁶⁷

El Estado alemán, celoso del liberalismo, para fortalecer la acción de las leyes de protección mínima trata a través de la seguridad social de resolver los problemas laborales.

Sin embargo esta mejora parcial no pudo traer la paz en la vida social a principios de este siglo, ni a la aspiración de que los trabajadores se ayudaren a sí mismos por

²⁶⁶ Sánchez-Cordero Dávila, Jorge A. (coordinador) LXXV Años de Evolución Jurídica en el Mundo. Vol. V. UNAM. México, 1978 p. 108.

²⁶⁷ Ibidem.

medio de sindicatos a lo que el Estado se opuso con reserva. En primer lugar intentó obstaculizar la formación de asociaciones de obreros por medio de prohibiciones de coalición. Posteriormente garantizó la libertad de asociación, pero sometió a los sindicatos a una legislación restrictiva en puntos importantes.

La creciente fuerza de los sindicatos obligó sobre todo a la pequeña y mediana empresa a reconocerlos como representantes de los trabajadores y a concertar convenios colectivos según refiere Adolf Braum, citado por Trenk-Hinterberger. Los patronos decían tener los progresos técnicos y de organización de la industria alemana, para protegerse contra los sindicatos se asociaron en ligas patronales, que a menudo también procedieron al ataque decretando cierre patronal (lock-out) de acuerdo a lo que señala Lekenbush Roswitha, citado por el mismo autor.²⁶⁸

Con la "Revolución de noviembre de 1918 se eliminó la monarquía: los trabajadores alcanzaron por primera vez el poder político"²⁶⁹. Así queda en la República de Weimar - 1918-1933 - el camino libre para una serie de innovaciones políticas-sociales y jurídicas.

Con la transición a la democracia siguieron una serie de cambios con repercusión en el derecho -la constitución de Weimar

²⁶⁸ Idem. p. 110.

²⁶⁹ Idem. p. 111

de 1919- y por lo tanto la época del derecho colectivo del trabajo.

La República de Weimar dictó entre otros ordenamientos laborales el "Reglamento sobre convenios colectivos, comité de obreros y empleados, y conciliación y arbitraje de conflictos laborales", de 23 de diciembre de 1918 y la Ley de Consejo de Empresa, de 4 de febrero de 1920.²⁷⁰

Las empresas individuales se impusieron al pensamiento colectivo, señala Wolfgang Daeubler citado por Trenk ²⁷¹, la Ley de Consejos de Empresa creó un régimen empresarial: el patrono ya no debía ser el único que ejerciese el dominio de la empresa, sino que todas las empresas establecerían representaciones empresariales para obreros denominados consejos de empresas, que adquirirían en el ámbito social y personal determinados derechos de cogestión, de este modo se restringió el poder de dirección del patrono en algunos puntos, mediante los llamados pactos empresariales; si no se ponían de acuerdo la autoridad estatal conciliatoria tomaba la decisión con obligatoriedad para ambas partes.

Con la dictadura, en el período nacionalsocialista (1933-1945), se sometió el derecho del trabajo al dominio del Estado, fue aniquilado el derecho colectivo del trabajo en su totalidad;

²⁷⁰ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. I. p. 201.

²⁷¹ Sánchez-Cordero Dávila, Jorge. Coord. ob. cit. p. 113.

en el año de 1933 fueron destruidos los sindicatos, las ligas patronales se deshicieron. En su lugar se implantó una organización política de carácter unitario compuesta por patronos y obreros, el llamado Frente Alemán del Trabajo, todas las condiciones laborales las determinaba el Estado en 1934 mediante la Ley para la Ordenación del Trabajo Nacional y Reglamentos de Trabajo que eran ordenamientos estatales.

También en la empresa, el empresario como Führer de la empresa se convirtió en el único director, se suprimió la cogestión.

Después de 1945 con la división de Alemania, la Oriental sustituyó la economía capitalista por la socialista, de modo que el Estado domina la vida económica y laboral, (el 3 de octubre de 1990 queda de vuelta unificada a la República Federal Alemana). Y en la República Federal Alemana se estableció conexión con el Derecho del Trabajo de la República de Weimar, se siguió trabajando en dicho derecho aprovechando las experiencias.

La Ley Fundamental de la República Federal Alemana de 1949 aseguró la libertad de asociación, libertad de coalición y concurrencia federal en materia de trabajo.

En pocos años fue configurado nuevamente el derecho de la organización social de la empresa (1952); en la industria minero-siderúrgica se creó, mediante ley, una representación de los obreros en las juntas directivas y consejos de vigilancia

empresariales.

Y en materia de estructura de sindicatos después de la Segunda Guerra Mundial se experimentó una nueva configuración, se fundaron sindicatos sobre todo bajo la influencia del gobierno militar americano, exclusivamente como sindicatos industriales. Cada sindicato, hay en total 16, dice Trenk es de la incumbencia de todos aquéllos que se ocupan de una rama de la industria, cualquiera que sea su oficio. Estos 16 sindicatos que son autónomos se reúnen en una central, la Confederación Alemana de Sindicatos. Todos los sindicatos acentúan su neutralidad ideológica como de no pertenencia a ningún partido. También las ligas patronales se vuelven a establecer con sus condiciones previas para una posterior renovación del Derecho Colectivo del Trabajo.²⁷²

Bajo el principio de administración social autónoma se dan: la autonomía de las coaliciones (de los sindicatos y las ligas patronales), autonomía tarifaria (mediante libre convenio colectivo se fija contrato de tarifa sobre condiciones laborales y económicas y el reglamento de las mismas), la neutralidad estatal frente al conflicto laboral (que únicamente lo pueden desarrollar los sindicatos y las ligas patronales) y, el régimen empresarial (en cuanto a la regulación de la cogestión de los obreros).²⁷³

²⁷² Idem. p. 119.

²⁷³ Idem. pp. 123, 124, 127, 132.

El obrero no sólo es pasivo afectado por el derecho directivo del patrono, sino sujeto llamado a una activa cooperación, regulada su participación por la Ley de Régimen Empresarial de 15 de enero de 1972, que establece que los objetivos individuales de cada trabajador se llevan a cabo mediante la participación de los consejos de empresa elegidos por los obreros.

También se da la llamada "gestión paritaria", dentro de los órganos empresariales, va más allá de la gestión en problemas sociales y personales, regulada por la Ley de Régimen Empresarial de 1972 y por la Ley de Cogestión de 4 de enero de 1976, se lleva a cabo la gestión paritaria por medio de la inclusión de representantes de los obreros en los órganos de la empresa: el consejo de vigilancia de una sociedad de capitales:

Como corolario comenta Peter Trenk "el derecho del trabajo de la República Federal de Alemania se levanta sobre la oposición de principio entre obreros y patronos; pero el derecho del trabajo ha sobrepasado en su desarrollo la función social protectora del obrero más débil económicamente, convirtiéndose en un factor sociopolítico de paz y de orden. Sobre la "cooperación social" entre patronos y sindicatos, se ha desligado del pensamiento de la "lucha de clases".²⁷⁴

Sin embargo, para el español Vicente Marrero, "En

²⁷⁴ Idem. p. 134.

Alemania hoy el sindicato ha emprendido el cambio de convertirse el mismo en empresario, con lo que terminará perdiendo su razón de ser, su fuerza cualificadora".²⁷⁵

Si entendemos por defensa legal la actividad encaminada a la tutela de los intereses legítimos y si los sindicatos son asociaciones de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, comprendiendo dentro de la defensa el estudio y mejoramiento, los sindicatos alemanes sí tienen razón de ser.

El hecho de que los trabajadores lleguen a tener respeto a su dignidad personal, trato justo y buen salario no quiere decir que no necesiten la defensa sindical. Resulta evidente que la defensa será más técnica, basada en estudios de fondo para buscar un mejor nivel de vida, de los trabajadores y de su familia.

El sindicalismo alemán no necesita ser de lucha social y política, por que de alguna manera comparte el poder, pero sí debe ser un sindicalismo alerta para conservar el poder; no pedir sino mejorar prestaciones de los trabajadores y, en general, de dar al trabajo la dimensión social que le corresponde en un Estado de economía capitalista.

5.- España

La industrialización toma un ritmo más rápido y por

²⁷⁵ Encilopedia Jurídica Omeba. ob. cit. p. 530.

consiguiente el movimiento obrero inicia también su organización. Al igual que en otros países surgen al principio las sociedades de socorros mutuos, a menudo distribuidas por oficio, donde se gestaban las reclamaciones al régimen de trabajo de la profesión.²⁷⁶

Las manifestaciones colectivas que sobre sindicatos se producen, con carácter clandestino como consecuencia de las medidas prohibicionistas, como el Código Penal de 1872 que estimó la coalición profesional un delito.

En los alborotos de tipo político sucedidos en Barcelona, en 1855, aparece en las barricadas la expresión "asociación o muerte", fueron síntomas prematuros pero indudables de las tendencias de la inquietud obrera.

En 1871 la rama maestra ortodoxa con gran influencia en la Sociedad Internacional de Trabajadores fundada en Londres, envía a Paul Lafargue a Madrid con el propósito de organizar un propaganda en España; se concretó sólo a círculos de intelectuales, pues el medio obrero mostró apatía. Es en 1879 cuando al fundarse el Partido Socialista Obrero Español, esa tendencia ideológica empieza a sentir importancia en el medio obrero. dice Amaro del Rosal, citado por Lastra ²⁷⁷, que Lafargue puede ser considerado como fundador del Partido.

²⁷⁶ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 194.

²⁷⁷ Rosal, Amaro del. "Los Congresos Obreros Internacionales en el siglo XX" Tomo II. 3a. ed. Grijalvo. Barcelona, 1975. p. 62. cit. por Lastra. Ibidem.

Un poco antes de la llegada de Lafargue como emisario del marxismo a España, Miguel Bakunin, anarquista, había enviado como propagandista de su tendencia a Giovanni Fanelli, quien en Madrid se pone en comunicación con González Morago, de los primeros anarquistas españoles. En 1870 funda un periódico y una unión obrera que denominó: "La Fraternidad" y luego constituye un núcleo ideológico: la Alianza de la Democracia Social, finalmente establece su centro de propaganda en Barcelona.

La influencia de estas tendencias continúa por separado: el socialismo en el centro y norte de España y el anarco-sindicalismo en Cataluña y Aragón.

Aparece en 1869 el reconocimiento jurídico del derecho de asociación, por primera vez con un texto fundamental, después de proclamar la Constitución de 1876²⁷⁸, se crea la Ley General de Asociaciones de 30 de junio de 1887 quedando comprendidas también otras de fines religiosos, políticos, científicos, como sociedades de socorros mutuos, patronatos, cooperativas, ente otras, así como la Ley que crea los Sindicatos Agrícolas de 28 de enero de 1906 de gran trascendencia para el movimiento sindical católico y para la elevación del nivel de vida en amplias zonas rurales.²⁷⁹

Asimismo, la Constitución de 1932 en su artículo 39 precisa: "los españoles podrán asociarse o sindicarse para los

²⁷⁸ Ibidem.

²⁷⁹ Alonso García, Manuel. ob. cit. p. 202.

distintos fines de la vida humana conforme a las leyes del Estado" ²⁸⁰, donde ya distingue la asociación en general, de la sindicación, como asociación profesional. En 1932, después de loables proyectos de Dávila y Burgos Mazo, aparece la Ley de 8 de abril de ese año, que respondía a un sentido constitucional, en cuanto venía a desarrollar los preceptos de la Constitución Republicana, constituyó incidentalmente una norma importante en el orden sindical, nos dice Alonso García ²⁸¹, siendo la primera disposición sobre la materia. Elimina la sindicación mixta, quedan regulados los fines de la asociación profesional, actividades de defensa y representación, entre otros aspectos.

En 1870 se prohíbe la "coalicación con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo", según el artículo 556 del Código Penal de 1870.

Las organizaciones obreras, sin autorización legal al principio, únicamente toleradas, van creciendo y multiplicándose. En 1881 se crea la Federación Obrera de Trabajadores que en 1902 pasa a ser la Federación de Solidaridad Obrera, que se constituye como Confederación Nacional del Trabajo (CNT) y, en 1880 se funda la primera central obrera que es la Unión General de trabajadores (UGT).

La UGT admitía el aprovechamiento de los medios legales de lucha por las prestaciones laborales del proletariado que se

²⁸⁰ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 195.

²⁸¹ Alonso García, Manuel. ob. cit. p. 202.

ofrecen en la realidad político-social en que se desarrolla; en cambio la CGT sólo admitía los medios de actividad huelguística y otros inmediatamente revolucionarios, rechazando toda colaboración con órganos del Estado que traten de encauzar pacíficamente los conflictos de trabajo.

En esta etapa del sindicalismo español, la doctrina ideológica católica tiene poco éxito a pesar de que en 1919 hasta llegó a fundar una confederación propia; en cambio en el ámbito rural, hasta se forma la confederación Católico-Agraria a la vez sindical y cooperativa.

Del estallido de la guerra civil de 1936, una vez terminado el conflicto bélico, Franco establece una ruptura total con el sistema anterior. Se crea el Fuero de Trabajo en 1938 que establece las bases de la organización sindical, sobre los principios de unidad, totalidad y jerarquía, que conforme con la Ley de 26 de enero de 1940, conocida como Ley de Unidad Sindical, estableció que la organización sindical F.E.T. es la única reconocida por el Estado. Y así sucesivamente se dieron una serie de disposiciones, que a decir de Alonso García, no son muy claras ni bien conocidas en ocasiones como la Ley de 23 de junio sobre clasificación de Sindicatos y, las que establecen el régimen jurídico para la designación de cargos sindicales y reglamento electoral sindical que fija lo relativo a la constitución, estructura, patrimonio, suscripción o integración de los sindicatos verticales.

El 17 de febrero de 1971 se aprueba la Ley Sindical que desde octubre de 1970 había sido publicado el proyecto por lo que la ley, como dice Alonso García, mas que una fidelidad absoluta al fuero del trabajo existe una fidelidad excesiva.²⁸²

El sindicalismo español en la actualidad, por disposición expresa del artículo 39 queda jurídicamente tutelado a nivel constitucional.

"Todos tienen derecho a sindicarse libremente... a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afines a las normas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato".

Tras de treinta y nueve años de dictadura franquista el sindicalismo tiene mucho por hacer. Y con aires plenos de vuelo el gobierno español les consagra expresamente en la constitución amplios matices de la libertad sindical.

6.- Italia

El fenómeno de la industrialización como una revolución en la forma de producción aparece en Italia ya entrada la segunda mitad del siglo XIX, hasta que se consumó la unidad política en 1870.

En cambio en lo que se refiere a la supresión del

²⁸² Idem. p. 212.

régimen gremial Italia no fue tardía, nos dice Lastra, Toscana lo suprime en 1770, Lombardía en 1778, en los Estados Pontificios 1801, Nápoles en 1821 y Piamonte en 1844.²⁸³

Tal parece que con la aparición del industrialismo, a pesar de que los gremios tienen dificultades de subsistencia, mas que su anacronismo dentro de la corriente liberal, generaba temor la evolución que pudiera desarrollar, poniendo en riesgo la propiedad privada de los detentadores del capitalismo industrial y por eso se cancelaba su posibilidad de existencia o transformación.

Las agrupaciones de socorros mutuos fueron las primeras agrupaciones de los trabajadores al igual que sirvieron de refugio a los primeros intentos reivindicatorios del obrerismo, como la de los tipógrafos que surge por necesidades de resistencia y defensa, que en 1872 llegan a culminar con la constitución de la Federación de Trabajadores del Libro, imitándoles posteriormente en otros oficios como entidades que para Lastra podrían denominarse presindicales.²⁸⁴

Los trabajadores se protegen en las formas del mutualismo, porque al ser una figura jurídica mercantil, les permite sutilmente desarrollar sus fines sin generar desconfianza de terceros.

Manzzini consciente de la fuerza que representan los

²⁸³ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 197-198.

²⁸⁴ Idem. p. 198.

trabajadores, pretende dirigirla en un sentido de una fraternidad con todos los sectores sociales hacia un liberalismo que superara la lucha de clases, posición doctrinal que se clarifica en la proclama dirigida en 1867 a los "hermanos" de la Associazione Republicanana Universale.

Expresa Mazzini: que debía tenderse al establecimiento de un orden de cosas en el que la propiedad no pudiera devenir en un monopolio y que ésta no debería provenir, en el futuro, sino del trabajo; la abolición de la propiedad privada individual y su sustitución por la propiedad colectiva.

Esta concepción moderada de la reforma social nos refiere Gallart, citado por Lastra, había de encontrar enemigos en los simpatizantes del ideario social de la Sociedad Internacional de los Trabajadores, tanto en su rama ortodoxa (marxistas), como en su rama cismática (anarquista). Sin embargo Manzini logró en el Congreso Obrero de Roma, celebrado del 10. al 6 de noviembre de 1871, que fuese conformada: "el Acta de Hermandad, de orientación integradora de todas las clases sociales y de sentido colaboracionista".²⁸⁵

El movimiento obrero siguió en Italia su curso ascendente, de ello son manifestaciones la creación del Partido Obrero, del Consulado, de la Confederación Operaria Lombarda y de una Liga de Hijos del Pueblo, así como desde 1891 la fundación de numerosas Cámaras del Trabajo.

²⁸⁵ Gallat Folch, p. 781, cit. por Lastra Ibidem.

Resulta interesante y diferente a los ideólogos del sindicalismo socialista y revolucionario, que Manzini no parte de una concepción de trabajadores al servicio de un patrón a los que organizados en sindicatos luchan por un cambio social, político y económico, sino que la concepción de él va más allá, se refiere a todos los, dicho en término actual, marginados, formando hermandades.

Su influencia fue relevante en el sindicalismo italiano, porque manifiesta interés en el trabajo como una forma de generar la propiedad, lo que originó que se crearan Cámaras de Trabajo, concepto analógico, de alguna manera, a las actuales Cámaras de comercio e industria.

El movimiento asociacionista obrero crecía y se extendía por toda Italia; el 29 de septiembre de 1906 se acordó la formación de la Confederación General del Trabajo, con ello resultó la creación también de un Comité Nacional de Resistencia, que acusaba a la confederación de sus moderadas tácticas que estrangulaban legalmente al movimiento obrero. Esta lucha venía también respaldada por los socialistas y los sindicalistas revolucionarios, cuyo ideario lindaba con el anarquismo.

La etapa fascista de Mussolini (1919-1943) como en cualquier dictadura, genera control y sujeción del sindicalismo al poder político, destrucción de libertades y convertir a las organizaciones sociales en instrumentos de poder al servicio del

dictador.

Mussolini suspendió el sistema parlamentario en 1925, se promulgó una ley sobre prerrogativas y atribuciones del jefe de gobierno.

El sistema corporativo se tradujo en un instrumento administrativo del control de la producción y del trabajo, no fue un régimen de total arbitrariedad y menos aún de terror sistemático, fue más bien absolutista y paternalista.

El fascismo fue extendido año con año su injerencia en la vida de la colectividad italiana absorbió a los sindicatos y eliminó a los partidos políticos. Para tener acceso a las funciones y promociones laborales, nos refiere Lastra, era requisito indispensable que los ciudadanos se inscribieran en el Partido Nacional Fascista (271).

El sistema corporativo italiano se regulaba por la "Carta del Trabajo" aprobada el 21 de abril de 1927 por el Gran Consejo del Fascismo, en esa época órgano del partido ²⁸⁶, posteriormente fue aprobada como ley de 30 de enero de 1941. Era un documento, nos dice De Buen, que consagraba los principios generales del ordenamiento del Estado, consistían según Sanseverino, que cita el autor referido, en la negación del concepto de clase y por ende, de la lucha de clases. El concepto de "corporación se entendía como una institución a la que concurrían en plan de colaboración, tanto obreros como empresarios, quedando

²⁸⁶ Idem. p. 162.

subordinados los intereses de los particulares y de los grupos a los intereses generales de la producción nacional y del Estado".²⁸⁷

En 1926, mediante la Ley 563, el Reglamento 1130 se establece el sindicato único, se impone un sistema de contratación colectiva, se prohíbe la huelga y el paro nacional y se crea una magistratura del trabajo (273); con lo cual se toma el control absoluto del sindicalismo y se le somete al Estado totalitario.

La corporación se desarrolla en corporaciones de industria, agricultura, comercio, crédito y seguros, mediante diversas leyes dictadas de 1926 a 1930.

A partir de enero de 1939, conforme a la Ley No. 129. se establece, señala De Buen, la Cámara de los Fascistas y de las Corporaciones y el Consejo Nacional de las Corporaciones, como órgano representativo del sector económico, es llamado a colaborar con el Consejo Nacional del Partido Fascista, para integrar la Cámara Legislativa, lo que viene a confirmar la integración del sistema corporativo al aparato del Estado.²⁸⁸

Superando el fascismo italiano se tomaron medidas para no dejar sin representación sindical a la mano de obra, para inducir el regreso a la normalidad sindical se realizó el "Pacto

²⁸⁷ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo Vol. I. ob. cit. p. 204.

²⁸⁸ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 200.

de Roma" el 16 de junio de 1944, suscrito por los comunistas, socialistas y demócratas cristianos, de lo cual resultó una nueva Confederación General del Trabajo, con la participación igual de estas tres corrientes ideológicas sindicales (273).

Esta unidad duró poco, hubo inconformidad como las huelgas políticas desencadenadas continuamente por la facción comunista.

Los católicos se separaron en 1948 y forman la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores, y los socialistas al año siguiente fundaron la Unión Italiana de Trabajo. Finalmente, en 1950, unos partidarios del sindicalismo fascista fundaron la Confederación Italiana de Sindicatos Nacionales de Trabajadores.

Sin embargo, a pesar de esta escisión necesaria, la Confederación General de Trabajadores siguió siendo mayoritaria, bajo la dirección de los comunistas.

En la actualidad el sindicalismo italiano se encuentra estructurado bajo el sistema jerárquico por confederaciones, federaciones nacionales de categoría y sindicatos provinciales de categoría.

El sindicato provincial de categoría explica Giugny, citado por Lastra, es una unión de trabajadores que ejercen la misma actividad en común, de este sindicato se asciende en línea vertical a la federación nacional y las federaciones dan vida a

la confederación.²⁸⁹

Por lo que, este sistema es estructural único en su cúspide, en su intermedio de multiplicidad, única por materia, (federaciones nacionales por oficios) y, en su base de multiplicidad, única por región y diversa por materia.

La libertad de integrarse o formar sindicatos está condicionada a que sea en la estructura sindical, los trabajadores sólo podrán formar o integrarse a sindicatos de oficios, con personalidad jurídica, porque pueden organizarse en cualquier tipo de sindicatos, pero sólo los de oficios tienen personalidad jurídica.

7.- Unión Soviética

La Unión Soviética era un estado absolutista, construido bajo el modelo bizantino, caracterizado por un poder sin límites. Es una país compuesto por varias nacionalidades.

Como consecuencia de la penetración ideológica del marxismo en los medios intelectuales y obreros de Rusia, en 1898 se funda un Partido Socialista de base marxista.

Con la Revolución Rusa que hizo abdicar en Petrogrado al Zar Nicolás en 1917, al establecer un estado socialista exigió de inmediato nuevas formas jurídicas y de organización.

La teoría revolucionaria, nos dice Lastra, comienza a

²⁸⁹ Giugny, Gino. "Diritto Sindacale" Bari Cacucci Editore. 1975. p. 26, cit. por Lastra. Ibidem.

considerar a los soviets como órganos genuinos de la clase trabajadora, ya que su elección se efectuaba en los lugares de trabajo, representando la exclusiva voluntad de la clase obrera y teniendo por consiguiente carácter de clase y de instrumento de lucha contra la burguesía.²⁹⁰

Por estas razones Lenin ve en ellos "los órganos de la insurrección del poder revolucionario" y más adelante, la forma histórica de la dictadura democrático-revolucionaria del proletariado.

Si los soviets son órganos que representan al proletariado, son éstos donde radica la esencia del poder del Estado Soviético.

En la noche del 6 al 7 de noviembre (25 de octubre según el calendario ruso), el Soviet de Petrogrado organiza un golpe de fuerza bajo la dirección de Trosky, que hace a los soviets dueños de la capital. Posteriormente se elabora una propuesta de declaración de derechos atribuyendo todo el poder a los soviets.

Como resultado, la expresión jurídico-constitucional del nuevo poder se establece en la Declaración de derechos del pueblo trabajador y explotado (enero de 1918) que con la Constitución de la URSS de 1918 y 1924, forman una unidad como supuestos jurídico-políticos y en cuanto a su despliegue orgánico.

A pesar de que se establece como producto de la

²⁹⁰ Idem p. 202

revolución el derecho de libre asociación profesional, los sindicatos por desconfianza durante algún tiempo prefieren mantenerse en la clandestinidad.

La organización sindical se basa en agrupamientos por industrias, lo que reduce considerablemente el número de asociaciones, que según el autor ruso Smirnov, citado por Lastra ²⁹¹, "en la URSS los sindicatos unen a los trabajadores por el principio de producción, existen veinticinco sindicatos en total". De ellos catorce agrupan a los trabajadores de distintas ramas de la industria y la agricultura; hay sindicatos de trabajadores de la construcción, transporte marítimo, ferroviario y aéreo, vías de comunicación, sanidad pública, cultura, instrucción pública, etc.

El partido Comunista de la Unión Soviética (PCUS) dirige a los sindicatos y determina: los rumbos y las tareas, fundamentales de su actividad, con un objetivo único, la victoria del comunismo.

El movimiento sindical forma parte integrante del sistema político soviético. La Unión Soviética, dice el artículo 10. de su constitución que es un Estado socialista de todo el pueblo, que expresa la voluntad y los intereses de los obreros, de los campesinos y de los intelectuales y de todas las etnias del país.

²⁹¹ Smirnov I. "Los Sindicatos en la URSS". Moscú, Ed. Progreso, 1977 pp. 48-49, cit. por Lastra p. 203.

Asimismo, el artículo 8 de dicha ley fundamental expresa que las colectividades de trabajadores participan en la discusión y solución de los asuntos de Estado.

De esta manera se les conceden atribuciones gubernamentales y colaboración constante con los poderes públicos, sin embargo ante la supremacía del Estado es evidente que los sindicatos rusos no tiene posibilidad de discutir condiciones laborales con un patrono único, sólo les quedan los recursos de la persuasión y el convencimiento.

Los sindicatos soviéticos ya no tienen una aspiración laboral sino política, ya llegaron al poder de una sociedad socialista y ahora como todo revolucionario que asume el poder tiene como objetivo la construcción de un nuevo Estado; ellos, la victoria del comunismo, que deben ir construyendo con los campesinos y los intelectuales, desde el poder.

Por esto no son sindicatos que se incorporen o se subordinen al poder, en teoría son el poder mismo.

Por la misma razón, como relata Smirnov, citado por, Lastra, miles de obreros al triunfo de la revolución se pronunciaron contra las huelgas por iniciativa del Consejo de Sindicatos de Petrogrado, conjuntamente con el Soviet de diputados obreros, expresando: "la revolución ha triunfado... las huelgas y las masas de los obreros, ahora son perjudiciales"

²⁹². Claro, si desaparece el objeto de la disputa y la propiedad

²⁹² Smirnov p. 39, cit. por Lastra. p. 204.

Asimismo, el artículo 8 de dicha ley fundamental expresa que las colectividades de trabajadores participan en la discusión y solución de los asuntos de Estado.

De esta manera se les conceden atribuciones gubernamentales y colaboración constante con los poderes públicos, sin embargo ante la supremacía del Estado es evidente que los sindicatos rusos no tiene posibilidad de discutir condiciones laborales con un patrono único, sólo les quedan los recursos de la persuasión y el convencimiento.

Los sindicatos soviéticos ya no tienen una aspiración laboral sino política, ya llegaron al poder de una sociedad socialista y ahora como todo revolucionario que asume el poder tiene como objetivo la construcción de un nuevo Estado; ellos, la victoria del comunismo, que deben ir construyendo con los campesinos y los intelectuales, desde el poder.

Por esto no son sindicatos que se incorporen o se subordinen al poder, en teoría son el poder mismo.

Por la misma razón, como relata Smirnov, citado por, Lastra, miles de obreros al triunfo de la revolución se pronunciaron contra las huelgas por iniciativa del Consejo de Sindicatos de Petrogrado, conjuntamente con el Soviet de diputados obreros, expresando: "la revolución ha triunfado... las huelgas y las masas de los obreros, ahora son perjudiciales"

²⁹². Claro, si desaparece el objeto de la disputa y la propiedad

²⁹² Smirnov p. 39, cit. por Lastra. p. 204.

privada de los medios de producción, ahora en la construcción de la sociedad comunista deberán buscar el aumento de la producción, la calidad de las mercancías y servicios, que en términos actuales serían: productividad y calidad total.

Para este reto se requiere trabajo organizado, serio y responsable y una convicción plena y compartida de la ideología, así como del objetivo de la victoria del comunismo, con metas concretas de etapas o fases para la construcción del comunismo.

En el X Congreso de los sindicatos de 1949 se precisaron las funciones de los sindicatos soviéticos ²⁹³ dentro de los cuales son de citarse:

- Organización de la concurrencia socialista de los trabajadores y empleados para la realización y superación de los planes del Estado.

- Aumento de la productividad del trabajo, mejoramiento de la calidad y disminución del costo.

- La participación en la planificación y reglamentación para los salarios de los obreros y empleados, siguiendo el principio socialista de pagar según la calidad y la cantidad.

- La asistencia a los trabajadores y empleados para el aumento de su producción y especialización.

- Control de protección del trabajo y de las técnicas de seguridad de las empresas e instituciones.

²⁹³ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXV. ob. cit. p. 531.

- La participación en la solución de conflictos de trabajo.

De estas funciones, que calificaría de especiales del sindicato soviético, se denota la participación del sindicato en decisiones laborales con el Estado y sobre todo funciones de coadyuvancia con el trabajador para el aumento de la producción y la productividad.

La anterior porque los sindicatos para construir el comunismo tienen la responsabilidad del bienestar de los trabajadores y la fortaleza económica del Estado soviético.

"En los amplios derechos de los sindicatos se halla viva expresión del desarrollo de la democracia socialista en la sociedad soviética que ha entrado en el período de la edificación del comunismo en todos los frentes. Se amplía cada vez más la participación directa y más activa de los sindicatos en la elaboración y realización de los planes, en la resolución de los problemas de los obreros y empleados y en la constitución de organismos de dirección y gestión económica de la empresa, se eleva el papel de las colectividades obreras y de empleados en la solución de los asuntos relacionados en la actividad de las empresas".²⁹⁴

Los sindicatos tienen bajo su competencia directa la administración de los seguros sociales del Estado, también los

²⁹⁴ Academia de Ciencias de la URSS, Instituto de Estado y Derecho. Fundamentos del Derecho Soviético. Ed. en Lenguas Extranjeras. Moscú 1962. p. 289.

sanatorios y las casas de descanso, así como la función de inspección técnica (control estatal sobre la protección del trabajo).

Asimismo, los comités sindicales de fábrica tienen entre sus funciones: 1.- examinar los litigios laborales entre trabajadores y la dirección, pudiendo pronunciar sobre éstos, fallos que son obligatorios para la dirección a menos que consiga criterio diferente por vía judicial, 2.- dar el consentimiento para el despido de un trabajador a la dirección y, 3.- convenir de antemano, en su caso para que la dirección implante nuevas normas de producción y tarifas de trabajo a destajo o cambio de las existentes, así como la categorización de los trabajadores y los trabajos que realizan.

Además, en cuanto a los trabajadores participan en asambleas de producción de obreros y empleados en la función gestora de las empresas industriales. Se crean las asambleas por los sindicatos. La dirección está obligada a rendir sistemáticamente cuentas del cumplimiento de las resoluciones y propuestas adoptadas por la Asamblea.²⁹⁵

Los trabajadores a través de Asambleas, comités sindicales de fábrica y de los sindicatos, bajo la dirección sindical participan en cada empresa, en la gestión.

El Estado y el Derecho son para la doctrina socialista, históricamente pasajeros. El Estado, en este orden de ideas

²⁹⁵ Ibidem.

debe su origen a la propiedad privada, la división de la sociedad en clases y la lucha entre ellas. Marx, Engels y Lenin hablaron precisamente de este curso de la historia social e indicaron que la extinción del Estado es un proceso histórico prolongado: hasta la construcción del comunismo.

Con la desocialización de la Europa Oriental y con los profundos cambios económicos, políticos e ideológicos de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas que se ha desintegrado para constituir la Confederación de Estados Independientes.

Para comprender el nuevo rumbo de la extinta URSS y nuevas repúblicas independientes y confederadas son de enunciarse los siguientes hechos.²⁹⁶

- 10. de mayo de 1987.- Como parte de la nueva política de Glasnost (apertura) entra en vigor la ley que autoriza la iniciativa privada en ciertas actividades de producción y servicios.

- 26 de marzo de 1989. - Se celebran las primeras elecciones parlamentarias con varios candidatos, desde 1917.

- 9 de abril de 1989.- Los candidatos no oficiales ganan en Moscú y Leningrado a los comunistas.

- 9 de octubre de 1989. - El Soviet Supremo aprueba una ley que concede a los trabajadores el derecho de huelga.

²⁹⁶ Almanaque Mundial 1994. Editorial América, S.A. México, 1993. pp. 466-468.

- 7 de diciembre de 1989. - En desafío al Gobierno Central, Lituania se convierte en la primera República de la URSS que adopta el sistema multipartidista.

- 4 de febrero de 1990.- Entre cien mil y trescientos mil personas desfilan en favor de la democracia.

- 7 de febrero de 1990.- El PCUS renuncia al monopolio del poder.

- 6 de marzo de 1990.- El Soviet supremo aprueba la ley que autoriza a los ciudadanos de la URSS a ser propietarios, arrendar y contratar medios de producción.

- 11 marzo de 1990.- Lituania es la primera república que intenta separarse de la URSS.

- 10. de septiembre de 1990.- Gorbachov y su rival Boris Yeltsin concluyen un plan para dismantelar la economía centralizada y establecer el régimen de mercado libre en un plazo de quinientos días.

- 9 de octubre de 1990.- El Soviet Supremo aprueba una ley que pone a todos los partidos políticos en pie de igualdad con el PECUS, con lo que se suprime la autoridad del PECUS sobre todas las instituciones de la URSS, incluidas las fuerzas militares, la KGB y los sindicatos.

- 5 de septiembre de 1991.- El Congreso de Diputados del Pueblo aprueba la transferencia del poder del régimen central de la URSS a las repúblicas que la conforman.

- 8 de diciembre de 1991.- Los líderes de las tres

repúblicas eslavas firman el acuerdo para crear la Comunidad de Estados Independientes (CEI) y liquidar a la URSS.

- 25 de diciembre de 1991.- Se disuelve oficialmente la URSS y es reemplazada por el CEI, integrada por once repúblicas. La URSS es disuelta en una sencilla ceremonia durante la renuncia de Gorbachov

- 28 de diciembre de 1991.- El presidente Yeltsin firma una orden ejecutiva sobre la reforma agraria que establece el derecho de propiedad de la tierra.

- 31 de marzo de 1992.- El Fondo Monetario Internacional respalda al Gobierno en sus reformas económicas por lo que le abre el camino para que se convierta en miembro completo y reciba cuatro mil millones de dólares americanos en un año.

- 10. de abril de 1992.- El Grupo de naciones industrializadas conocido como G7 anuncia la concesión de veinticuatro mil millones de dólares americanos a la Federación Rusa condicionada al desarrollo de un plan e c o n ó m i c o perfectamente trazado. Esta cantidad debe ser manejada a través del Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial y Banco Europeo de Reconstrucción y Fomento.

- 27 de abril de 1992.- Rusia y los demás países que integraban la URSS son invitados a ingresar al Fondo Monetario Internacional y al Banco Mundial.

- 10. de junio de 1992.- El Fondo Monetario Internacional admite a la Federación Rusa como miembro número 165.

Con estos hechos económicos, políticos y sociales, relevantes es evidente que ya no existen las repúblicas socialistas soviéticas unidas y que los estados independientes agrupados en una comunidad y aún la Federación rusa con sus veinte repúblicas y todo su poderío, son diferentes, lo que indudablemente repercutirá, de acuerdo con cada una de sus nacionalidades en los sistemas productivos, en el caso particular de Rusia, tendrá que cumplir las condicionantes del F.M.I y del Banco Mundial, lo que dará por resultado sistemas de producción diversos con matices y modalidades particulares y el sindicalismo soviético tendrá la misma suerte puede escindirse en quince sindicalismos, de cada estado, con características diferentes, de esencia o de matiz, aún hay mucho por venir.

8.- Otros países

Cada país con su historia, su ideología y su sistema productivo le da un particular sentido al sindicalismo.

Japón

Por ser este país asiático un ejemplo de lo que es, el desarrollo tecnológico e industrial, que después de la Segunda Guerra mundial, desde un nivel cero, endeudado, con todas sus grandes ciudades destruidas, ha alcanzado un desarrollo económico importante, en una sola generación llegó a ser el tercer poder económico, en general; que ha colmado al mundo con

sus productos de gran avance tecnológico, segundo poder comercial de este planeta y, pionero en la productividad y calidad total, nos determina a acercarnos al sindicalismo japonés.

Fue importante la evolución del derecho laboral en la posguerra, nos dice Margadant ²⁹⁷, todavía antes de promulgar la nueva Constitución, el mando norteamericano junto con los políticos japoneses de su confianza, decidió organizar una vida sindical independiente del Estado para lo cual fue redactada la Ley sobre Sindicatos de 22 de diciembre de 1945, que también reglamenta la contratación colectiva y concede ampliamente el derecho de huelga.

Lo anterior dio lugar a la crisis de enero-febrero de 1946 en que corrientes radicales trataron de aprovecharse de la nueva ley con fines políticos y no con la finalidad de impulsar el progreso material de la clase trabajadora de manera que las autoridades tuvieron que prohibir la proyectada huelga nacional.

La legislación laboral la cual se encuentra en el Código Civil, lo relativo a obligaciones, contratos, consecuencias de actos ilícitos y, en cuatro leyes laborales, cada una con un conjunto de leyes sobre la materia.

²⁹⁷ Margadant, Guillermo F. Evolución del Derecho Japonés Introducción Histórico-Sociológica al Sistema Jurídico del Japón Actual. Ed. Miguel Angel Porreca, S.A.. México, 1984. pp. 186.

La Ley sobre Sindicatos, nos refiere Margadant ²⁹⁸, es la segunda de las cuatro leyes laborales, cuyas características fundamentales son:

- Predomina el sindicato de empresa, algunos sindicatos (Roodoo Kumi - ai) pueden cubrir toda una rama de la economía o sólo una especialidad; los sindicatos de empresa constituyen el 90%; por este hecho un gerente empresarial no podría iniciar negociaciones laborales con gente de fuera. Aún en los casos de sindicatos de toda una rama industrial las negociaciones concretas se llevan a cabo entre las empresas y sus propios sindicatos.

- Un cisma dentro de un sindicato puede dar lugar a la formación de varios organismos, con el agravante de que también se dividen el patrimonio del sindicato original.

- Relativa solidaridad entre los sindicatos de empresa y las gerencias, existe un ambiente de cierta confianza, y muchos de los actuales gerentes han ocupado altas funciones sindicales.

- El sistema japonés de participación de actividades mediante los "bonus" también ha contribuido a atenuar los contrastes entre capital y trabajo.

- La gerencia acepta laborar en las decisiones directivas, varias veces al año y de manera menos formal

²⁹⁸ Margadant, Guillermo F. El Derecho Japonés Actual Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1993. pp. 179-184

mensualmente, los gerentes y los líderes sindicales suelen discutir sobre la evolución de la empresa.

Esta relativa solidaridad tiene sus peligros, los sindicatos podrían llegar a ser "blancos", por lo que un sindicato está obligado a mantener su autonomía, no debe aceptar excesivos favores de la gerencia.

- Los requisitos para la existencia del sindicato son tres: a).- gozar de cierta autonomía respecto del patrón, b).- Tener una finalidad económica y no perseguir fines ideológicos ni políticos, sin embargo, es imposible que en la práctica no se dé cierto tono político en la vida sindical, sobre todo en los sindicatos de industria, que generalmente toman en forma de federaciones y confederaciones de sindicatos de empresas y, c).- garantizar un funcionamiento democrático interno, para que la capacidad de decisión no descansa en un núcleo de poder, dentro del sindicato, ni haya discriminaciones por razones religiosas, políticas etc.

Las cuatro cúspides de las "uniones centrales sindicales" con partidos políticos, pero las negociaciones de empresa están básicamente en los sindicatos de empresa y en éstos el objetivo económico es más importante que el ideológico.

- La membresía de los sindicatos no da la titularidad de negociación colectiva al mayoritario, de modo que el patrón puede negociar con varios, lo cual sucede en la práctica, de ahí la coexistencia de varios contratos con derechos diferentes,

que toca la jurisprudencia resolver.

- Los miembros del sindicato en un principio para su fundación pueden ser dos.

- Ni el gerente ni sus colaboradores pueden ser miembros de los sindicatos, tampoco los eventuales ni los de tiempo parcial, aunque sí son bienvenidos los de oficina.

- Los deberes de los sindicalizados son pagar sus cuotas, ordinarias y extraordinarias a veces decretadas en vista de situaciones imprevistas, así como someterse a la disciplina.

- Entre las sanciones encontramos la expulsión, lo cual en caso de un close shop puede significar la pérdida del empleo.

- Entre las medidas sindicales podemos mencionar la huelga (que contrariamente a lo que sucede en otros países no paraliza la empresa), el obstruccionismo (desobediencia pasiva y tortugismo), a lo cual se recurre con frecuencia, ya que en una huelga auténtica habitualmente no se pagan salarios caídos; también se echa mano del picketing y de la intimidación. Prácticamente estas medidas quedan a disposición de los sindicatos, sin consecuencias penales, mientras no hay excesos.

Las huelgas "simbólicas" en las que los obreros siguen trabajando con la energía de siempre, pero con cintas especiales alrededor de la cabeza, para indicar que en realidad están en huelga. Se justifica porque se considera que las mejoras laborales deberán venir de la fuente de la empresa, por lo que no suspende el trabajo y por la "vergüenza" para el patrón, que

en la cultura japonesa es importante.

Podríamos considerar de lo reseñado que los sindicatos japoneses tienen rasgos comunes con los de otros países, entre éstos México, pero hay diferencias, que aunque mínimas son de gran relevancia, como que en los sindicatos de empresa, predominantes, debe prevalecer la democracia en su organización y su fin económico, la política la ejercen las cúspides, sin que interfieran a la empresa, que hay una actitud colaboracionista entre sindicatos y empresarios, donde gerentes y trabajadores se ven como en familia, incluso algunos gerentes han sido líderes sindicales en otra época, por lo que hay un liderazgo coincidente de gerentes y trabajadores.

Además la disciplina como valor personal se extiende a la empresa por los gerentes y los trabajadores, aunado a otra serie de valores humanos que las normas difícilmente pueden regular, sólo fomentar y estimular para que sean tomados en cuenta en la operación de la función de la empresa, como son el respeto, el orden, la responsabilidad, la lealtad, la perseverancia, la laboriosidad, la paciencia, la justicia, la obediencia y la prudencia, lo que permite una administración de relaciones laborales óptima que repercute en la productividad y calidad total.

Se tiene tanta importancia en Japón por los valores humanos que se ha dejado la suspensión de labores, denominada "huelga", por el trabajo con protesta de manifestación

adelante.

Primera etapa.- Se la denomina revolucionaria y alcanza la semana Trágica de 1919, caracterizada por la prevalencia numérica de sindicatos anarquistas.

Así como el caso de la violencia como único medio para hacer valer los puntos de vista y también la ilegalidad del movimiento obrero, donde actúan dirigentes extranjeros en materia de agitación.³⁰⁵

Se inicia con la creación de organizaciones como la Unión Ferroviaria y con la aparición de múltiples sociedades en resistencia, que sirvieron de base para la Federación de Trabajadores de la Región Argentina, de la Federación Obrera Argentina, de inspiración anarquista, que en 1904 pasó a denominarse Federación Regional Obrera Argentina.³⁰⁶

La expansión económica en los años de 1880 a 1920 impulsó también la llegada de inmigrantes que se incorporaron a toda la actividad económica, al grado de que en 1914 la mayoría de trabajadores eran extranjeros. Su papel fue crucial para el desarrollo del sindicalismo porque su experiencia europea los llevó a vincular proyectos asociados, con ella en general, y con el anarquismo en particular.

³⁰⁵ Ibidem.

³⁰⁶ Zapata, Francisco. Autonomía y Subordinación en el Sindicalismo Latinoamericano. Colección de el Colegio de México (Fideicomiso Historia de las Américas). Fondo de Cultura Económica. México, 1993. p. 95.

Y por otro lado, constituyeron las bases del sindicalismo argentino: los obreros de los frigoríficos, empleados del sector privado, jornaleros agrícolas, profesores primarios y profesionales liberales; que se desarrolló progresivamente y presiono por el logro de mejores condiciones de vida y de trabajo.³⁰⁷

La experiencia europea sobre sindicatos, la concepción ideológica y su liderazgo natural consubstancial a lo anterior dieron como resultado un desarrollo acelerado de la conciencia de clase desde jornaleros hasta profesionales liberales y una mejor forma de organización y lucha.

A partir de las bases sociales del sindicalismo, la identificación de los postulados anarquistas, localizados en tácticas de acción directa intensificaron el conflicto y se incrementó el número de huelgas desde principios de siglo, con gran intensidad en la primera década.

El conflicto no se centraba en la negociación con los patrones, por su marcado control anarquista tendía a la movilización de masas en las calles de Buenos Aires.

Las centrales obreras por sentido y actitud anarquista no tenían vínculo con los grandes partidos progresistas del momento. Al llegar Irigoyen a la presidencia de la República facilitó la expansión sindical y debilitó a los anarquistas que frecuentemente se enfrentaron a los socialistas.

³⁰⁷ Idem, p. 96.

los comunistas, merced a la intervención que fue autorizada por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo". Como sucede en todo régimen totalitario, en que se convierten en un instrumento para el detentador del poder, en su nueva organización.

La posición del nuevo sindicalismo de la proclamada república socialista, quedó expuesto en el discurso pronunciado por el Secretario General del Partido Comunista Cubano, Blas Roca, quien afirmó; "si antes la función fundamental del sindicato era la lucha por demandas... inmediatamente de cada sector obrero... hoy la tarea fundamental de los sindicatos es la lucha por el aumento de la producción y la productividad".³⁰²

Consolidado el sindicalismo revolucionario cubano, rige el sistema de sindicato único de acuerdo con la Ley de Organización Sindical No. 62 y, la regulación colectiva de salarios ha sido reemplazada por las leyes que establecen la facultad del Gobierno de fijar salarios y programas de trabajo, descanso, etc. según un informe de la situación laboral de la Cuba castrista de la Organización Regional Internacional de Trabajadores.³⁰³

Al haber sido Cuba un satélite de la Unión Soviética en América lo más probable es que haya adoptado las tesis soviéticas sobre el sindicalismo, que se vislumbran en las ideas

³⁰² Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXV. ob. cit. p. 531.

³⁰³ Ibidem.

de Roca, antes citadas y, también su organización y funcionamiento, similares a las de la URSS.

Con la desaparición del bloque soviético con las ausencias de ayuda económica y con la falta de apoyo militar, que le brindaba la extinta Unión Soviética, ¿podrá sobrevivir Cuba con su corriente socialista hacia una sociedad comunista, o gradualmente, como de alguna manera ha dejado entrever se irá desocializando parcialmente o totalmente? ¿accederá al capitalismo en un futuro cercano, se convertirá en acreedora del Fondo Monetario Internacional y del Banco Nacional?

Lo que si es probable, que el camino que adopte Cuba, será el camino del sindicalismo de esta República.

Argentina

Siendo la República Argentina un país sudamericano de desarrollo cultural amplio en que la inmigración del siglo XIX y XX incorporó extranjeros, sobre todo de Europa, cuna del sindicalismo y con gobiernos constitucionales y militares en este siglo, resulta de interés conocer la evolución de su sindicalismo.

Imay divide al sindicalismo en cinco etapas ³⁰⁴ a saber: primera de 1838 a 1919; segunda, hasta 1943; tercera, de diez años; cuarta de 1953 hasta 1967 y, quinta de esta fecha en

³⁰⁴ Idem. p. 533.

figurativa, llamada "huelga simbólica" por dos razones fundamentales para ellos: uno, no lesionar la producción, porque es fuente para su bienestar y otro, por la vergüenza, como producto por la turbación del ánimo por la conducta ajena, del listón ceñido a la cabeza. Lo anterior resulta lógico, cuando hay una sensibilidad profunda a la armonía, su rompimiento resulta penoso.

Cuba

Por ser la República de Cuba el único país socialista de América, por ser la isla una posición geopolítica para el establecimiento de bases militares, como Guantánamo en alguna época para Estados Unidos y las bases de cohetes soviéticos en otra época por la Unión Soviética y por ser, en general, un país excluido de la Organización de Estados Americanos y de todas las organizaciones de ayuda y cooperación capitalista y por ser el único país del bloque socialista de Moscú, resulta interesante conocer el sindicalismo cubano.

La Cuba de los indios guanajalabeyes, sinboneyes y taínos, primeros pobladores, es "descubierta" (para los Europeos) por Colón (1492), conquistada por Velázquez - 1510- y colonia española (1515-1809). Inicia su independencia (1812), hasta la cesión española por la guerra hispano-estadounidense, a los Estados Unidos (1898).

De la República que inicia con la asunción de Estados

Unidos al gobierno -1898-1901-, la Asamblea constituyente de la Habana promulga la Constitución - 21 de febrero de 1901- con la enmienda Plat, del derecho de Estados Unidos a intervenir en Cuba, hasta que termina la intervención de Estados Unidos -1909-²⁹⁹. La Cuba contemporánea a partir de 1921 a la derogación de la enmienda de Plat (1934) hasta la revuelta y ocupación del 1o. de enero de la Jefatura de Gobierno por Fidel Castro -1959-. El 1o. de mayo Castro la proclama República Socialista de Cuba - 1961- a la creación del Partido comunista de Cuba -1965- y por último, hasta la negociación de Gorbachov para la retirada de las tropas acantonadas en Cuba -1991-.³⁰⁰

En la Cuba Castrista, aun no proclamada república socialista y antes de la creación del partido comunista del 18 al 23 de noviembre de 1958 en el X Congreso del Trabajo Nacional de Cuba la Confederación de Trabajadores Cubanos decidió desligarse de la Organización Regional Interamericana del Trabajo -ORIT- de tendencia anticomunista, considerada en el congreso como una agencia del imperialismo estadounidense y se decidió constituir una Confederación de Trabajadores Revolucionarios de Latinoamérica.³⁰¹

Los sindicatos cubanos "fueron totalmente dominados por

²⁹⁹ Almanaque Mundial, 1991, Ed. América Panamá 1990 pp. 195-196.

³⁰⁰ Almanaque Mundial, 1994, ob cit. pp.139-140.

³⁰¹ Diccionario Enciclopédico Espasa. tomo 8. ob. cit. p. 615.

Segunda etapa.- Denominada reformista; prevalecen los sindicatos socialistas y son reconocidos los sindicatos como sociedades civiles.³⁰⁸

Si bien se les reconoce, no como entidades sociales autárquicas, de lucha para los trabajadores, sino que se les da personalidad jurídica.

Esa personalidad jurídica es importante para que el gobierno les hiciera designaciones oficiales para representar a los trabajadores argentinos en los organismos internacionales".³⁰⁹

Es mejor para el gobierno darles ocupación en el exterior de Argentina, que tenerlos ahí impulsando conflictos y generando huelgas. Su ausencia de Argentina debilitaba la lucha sindical.

La bifurcación de dos tendencias ideológicas (socialismo y anarquismo), porque en la medida que ambas tendencias se encontraban contrapuestas, cada una trataba de lograr el apoyo de los trabajadores y control de las organizaciones, lo que les restaba fuerza.

En esta etapa se da la crisis económica de 1929 se consigue impulsar la industria manufacturera por los empresarios nacionales, de esta forma se incrementó el capital nacional respecto del extranjero para concluir el período con un auge

³⁰⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXV. ob. cit. p. 533.

³⁰⁹ Ibidem.

económico y con una mejoría de la situación de los trabajadores que se refleja en la intensificación de conflictos sindicales.

Tercera etapa.- Es la estatista ya que se estrechan extraordinariamente los vínculos entre sindicatos y gobierno. Son diez años en que esa identificación entre jefe de Estado y dirigente máximo de los trabajadores llega casi a institucionalizarse otorgando a los sindicatos una base de participación con el gobierno.³¹⁰

La impopularidad de los generales que gobernaron a Argentina de 1930 a 1943 desencadenó en un golpe de Estado que llevó a Perón al poder, nos señala Zapata. Perón como era la jornada de 8 horas, el pago de salario mínimo, el seguro de accidentes de trabajo, la indemnización por años de servicio y las vacaciones anuales.³¹¹

Estas decisiones lograron un capital político que Perón pudo utilizar para buscar el control del aparato sindical, principalmente de la CGT 2 con presencia comunista, modificó la legislación laboral promulgando la Ley de Asociaciones Profesionales, que tenía semejanza con las leyes del Estado corporativo italiano, en particular lo relativo al registro obligatorio, indispensable para que los sindicatos pudieran funcionar como tales.

³¹⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXV. ob. cit. p. 533.

³¹¹ Zapata, Francisco., ob. cit. p. 103.

Cuarta etapa.- Los sindicatos se convierten en herramienta política, intervenidos por el gobierno.³¹²

Con la expedición de la Ley de Asociaciones Profesionales, Perón fijó la dependencia necesaria del sindicalismo respecto del Estado, fijó el procedimiento a través del cual subordinaría a los sindicatos que le eran hostiles como la Unión Ferroviaria y le daba instrumentos represivos para excluir a los líderes que no le eran adeptos.³¹³

Asimismo la Ley otorga al Estado la facultad para fijar las condiciones salariales y las prestaciones sociales.

Perón lograba, dice Zapata, una influencia notable sobre el funcionamiento de la economía. Se convertía así en un régimen en el que trabajadores, empresarios y Estado debían convivir en una alianza que tendría por objeto enaltecer a la nación.

También, crea el Justicialismo, colocado entre capitalismo y comunismo, pero afirmando a la vez la intervención del Estado en la economía.

Los sindicatos por ésta dentro de la estructura del poder, perdieron posibilidades de ejercer su capacidad de acción; asimismo la inflación y la reducción de la inversión originaron que los sindicatos restringieran su poder sindical.

9.- México

³¹² Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXV. ob. cit. p. 533.

³¹³ Zapata, Francisco., ob. cit. p. 107.

El movimiento obrero en México, como en otros países, afirma Severe Iglesias, citado por Lastra, está condicionado a factores económicos, sociales, políticos y jurídicos, por ello y dado el retraso industrial en nuestro país la transición del movimiento obrero fue tardía. La existencia de grandes fábricas y regiones fabriles donde se concentra la actividad económica es "la base de un proceso natural de agrupación de trabajadores".³¹⁴

El sindicalismo mexicano cuenta, refiere Santos Azuela: "con antecedentes importantes a partir de la segunda mitad del siglo XIX con el auge y consolidación del individualismo liberal" en que grupos artesanales y asociaciones de trabajadores, después de la independencia, se desarrollan en sociedades de mutuo socorro y en las cooperativas.³¹⁵

Surgieron Mutualistas, que con un carácter profundamente religioso ofrecían a los asociados cajas de ahorro, fondos de apoyo para gastos por enfermedad, incapacidad e inhumación, excepcionalmente constituían un canal de préstamos sin intereses o muy bajos para emergencias.³¹⁶

Dentro de las publicaciones que influyeron en el movimiento obrero mexicano, señala Víctor Alba citado por De Buen, se encuentran La Cartilla Socialista o Catecismo Elemental de la Escuela de Carlos Fourier de "El Falansterio",

³¹⁴ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. 205

³¹⁵ Santos Azuela, Héctor . ob. cit. p. 53.

³¹⁶ Ibidem.

"Consideraciones sobre el Hombre y la Naturaleza" y, apuntes biográficos sobre célebres comunistas está publicado en 1872, todas obras de Rhodakanaly, llegado de Europa en 1861.³¹⁷

La industrialización en nuestro país fue tardía, tuvo su gran auge a partir del régimen porfirista (1876-1911). Tanto en la minería como en la industria textil los trabajadores iniciaron el proceso de organización, que después asumieron ferroviarios, petroleros y tranviarios, relata Francisco Zapata.³¹⁸

Asimismo artesanos de algunas ciudades, se incorporaron a la dinámica formando el Gran Círculo de Obreros, en 1872, sus emisarios promueven, señala García Cantú, citado por De Buen, la fundación de sucursales en fábricas del Distrito Federal, Valle de México y varios estados de la República,³¹⁹ que llegó a tener en 1875, veinticinco sucursales de todo el país.³²⁰

Dentro de sus tendencias están: mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera en su condición moral, social y económica, protegerlos contra los abusos de capitalista y maestros de talleres; aliviar en sus necesidades a los obreros, proteger a la industria y el progreso de las

³¹⁷ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. I. p. 283.

³¹⁸ Zapata, Francisco. ob. cit. p. 129.

³¹⁹ Ibidem.

³²⁰ Idem. p. 194.

artes; propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios y, establecer todos los círculos necesarios en la República, según cita De Buen, tomada de García Cantú.³²¹

El Gran Círculo de Obreros fue una agrupación de trabajadores, visionaria y no sólo adelantada a su época, más aún, a la actual en México. Tiene una función de seguridad social y educativa en los ámbitos sociales, morales y económicos de la persona, de mutualismo y salud y de conciencia de que hay que proteger a la industria y al progreso de las artes, lo que es germen de la protección de su propia fuente de empleo, (como en Japón); de capacitación cuando refiere a la instrucción, y una concepción inicial de sus creadores de la asociación de asociaciones (federaciones y confederaciones).

En esa época fueron creados en México otros organismos similares como el Gran Círculo Reformista, la Gran Confederación de Asociaciones de Obreros para promover la libertad, la exaltación y el progreso de la clase trabajadora respetando el derecho ajeno, hasta conseguir la armonía entre trabajo y capital.

Esta Gran Confederación de Asociaciones de Obreros ya en aquella época y contra la marea del pensamiento socialista y

³²¹ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Vol. I. ob. cit. p. 284.

anarquista, propugnaba por una armonía entre trabajo y capital, lo que hace presumir que intuía que sin esa armonía no hay producción.

El primer Congreso Obrero Permanente se celebró el 6 de marzo de 1876, donde la mayoría de los asistentes eran mutualistas y cooperativistas y había una minoría, menciona Alba, citado por De Buen, que conocía a Marx y Bakunin.³²²

Las mutualidades ferrocarrileras o de ramos importantes como la industria textil y la de sombrerería, tabaco y sastrería tuvieron gran importancia y fueron evolucionando hacia la creación de cooperativas para abaratar el consumo de los agremiados o de plano incorporarlas a la libertad y al libre cambio, recibiendo los trabajadores dividendos de sus aportaciones, lo que los llevó la alternativa del cooperativismo; por lo que, para Santos Azuela las mutualidades y cooperativas mediatizaban la lucha de clase y muy poco hacían por la verdadera emancipación de los obreros.³²³

Las mutualistas y cooperativas se convirtieron en agrupaciones de resistencia en la época de Juárez por el hambre, la desocupación, la inestabilidad en el empleo y los accidentes de trabajo los orillaron a acogerse a las mutualistas, llegando al extremo el gobierno liberal de Juárez ante el esfuerzo de la lucha sindical abanderado por agrupaciones de la industria

³²² Ibidem.

³²³ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. pp. 53-54.

textil de expedir un decreto en 1862 que ordenó aplicar la Ley Marcial (Consejo de Guerra y pena de muerte) a quienes participaran en huelgas o las apoyaran.³²⁴ Lo que originó resistencia, adoctrinamiento y formación de grupos por todo el país.

Tocó al gobierno de Juárez regular el contrato de trabajo en forma incompleta en el Código Civil de 1870 y se prohibió la coalición y, claramente, la huelga en el Código Penal de 1872.³²⁵

Sin embargo, nos dice Francisco Zapata, a pesar de que los trabajadores lograron constituir sindicatos y articular luchas defensivas, es difícil obtener evidencias que las organizaciones hubieran encontrado un principio de unidad que les permitiera actuar a nivel nacional. El sindicalismo que resulta de este proceso de organización prosigue Zapata, tuvo límites a su expansión; tampoco pudo tomar un carácter político autónomo, factores que se revelarán cruciales en el momento en que éste deberá hacer frente al proceso revolucionario de la década de 1910-1920.³²⁶

En la época porfiriana la formación del sindicalismo estuvo estrechamente a la dinámica económica del régimen. El capital extranjero fue uno de sus principales actores, de manera que la forma principal de organizar la producción fue en el

³²⁴ Idem. p. 55.

³²⁵ Idem. p. 57.

³²⁶ Zapata, Francisco. ob. cit. p. 129.

campo minero y agroindustrial, donde se concentraron grandes volúmenes de mano de obra que se incorporaron a la extracción, concentración y fundición de metales que se exportaban a Estados Unidos, otra actividad importante fue la ferroviaria, para llevar la producción hacia centros de procesamiento y consumo hacia el mismo país.³²⁷

Algo similar ocurría en el sector textil situado hacia el centro del país, en donde se concentraban grandes cantidades de obreros, llegados algunos de otras partes de México. En sectores referidos en el párrafo anterior y en éste los trabajadores estaban sujetos a formas de control externo, que incluían remuneraciones en espacio y tiendas de raya, así como el arbitrio de capataces y jefes que manejaban las instalaciones con mano de hierro.³²⁸

La disciplina extrema de seguridad en el trabajo, tanto de mineros como ferrocarrileros y la gran concentración laboral de éstos como de los trabajadores de la industria textil y, el trato rígido en su función, en el pago y en su vida hace que estos grupos adquieran una conciencia de clase y sean base del surgimiento del proletariado mexicano.

La actitud porfirista represiva y excluyente y la penetración del anarquismo lleva a los trabajadores mineros, ferrocarrileros, de la industria textil y petroleros a luchar

³²⁷ Idem. p. 139.

³²⁸ Ibidem.

por sus derechos utilizando la violencia. A pesar de que algunos reglamentos, nos dice Zapata, promulgados durante el régimen de Díaz, responsabilizaban a los dueños de empresas ferroviarias y mineras de la seguridad de sus operarios, la frecuencia de los accidentes era enorme y los trabajadores no tenían a quien recurrir.³²⁹

La presencia y la perdurabilidad de la opción anarquista y el estallido de la revolución en 1910, afirma Zapata, bloquearon la posibilidad, que se dió en otros países del continente, de que se desarrollaran otras alternativas, por ejemplo la búsqueda de formas legales para proteger a los trabajadores en su salud, en su empleo, y darles la posibilidad de organizarse y formar parte de la sociedad en que vivían. Estos condicionantes ideológicos de la acción obrera en México tuvieron repercusiones en el momento en que los líderes de la Revolución buscaron aliados para robustecer sus opciones militares y políticas.³³⁰

A Madero lo presionaron los bastiones anarquistas, no se le adhirieron los hermanos Flores Magón quienes lo censuraron con toda energía y tampoco concilió al movimiento campesino, Emiliano Zapata jamás le entregó las armas.

Por tal virtud, nos refiere Santos Azuela, Madero busco la armonización política con el sector de trabajo y permitió la

³²⁹ Idem.

³³⁰ Idem.

creación de la Casa del Obrero Mundial, el 15 de julio de 1912³³¹, que bajo la influencia anarquista, nos dice Francisco Zapata, y con una fuerte presencia de artesanos de la Ciudad de México, quedó asegurada la representación de los trabajadores en el proceso revolucionario.³³²

Esta organización pretendió unificar el movimiento proletario mexicano en todo el territorio, propugnada por las principales reivindicaciones económicas y el reconocimiento de la vida sindical. A la asunción del dictador Victoriano Huerta, la Casa del Obrero Mundial organizó una estrategia de denuncia y resistencia contra el dictador, que le originó su clausura violenta el 27 de mayo de 1914.³³³

La presencia de los trabajadores en el proceso revolucionario a través de la Casa del Obrero Mundial, surgida desde el poder de Madero inicia al Movimiento Obrero Mexicano como un movimiento creado a la sombra del poder presidencial.

Afianzado Carranza, terminada la guerra revolucionaria, en febrero de 1916 la Federación de Sindicatos del Distrito Federal llevó a efecto en Veracruz un congreso obrero, en el que se acuerda formar un organismo sindical, la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana.

Dicha confederación, señala Lastra, establece en su

³³¹ Idem.

³³² Santos Azuela, Héctor. ob.cit. p. 59.

³³³ Idem. p. 60.

declaración de principios "como objetivo principal de los trabajadores la lucha de clases y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción. Se usará como medio la llamada acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda acción política, entendiéndose como tal el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno, a un partido o personalidad que aspira al poder gubernativo.³³⁴

El 13 de octubre de 1917 se reúne en Tampico otro congreso con delegados de todas las organizaciones de importancia. Se aprobaron resoluciones donde se asentaba el derecho de libre asociación, entre otros. A los dos meses siguientes las organizaciones obreras de Tampico acuerdan convocar a un Congreso para formar una organización nacional.³³⁵

Así el 10. de mayo de 1918 se funda la CROM, Confederación Regional Obrera de México en la ciudad de Saltillo, que fue propiciada por el Gobierno de Carranza con el afán de controlar de manera unitaria el movimiento obrero³³⁶, con aparentes plataformas socialistas y con la convicción de ser la organización representativa de todo el movimiento proletario en el país, tuvo como Secretario General a Luis Napoleón Morones.

³³⁴ Lastra Lastra, José Manuel, ob.cit. p.208.

³³⁵ Ibidem.

³³⁶ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 63.

La CROM es una alternativa al sindicalismo radical propuesta en Veracruz, por lo que representa una ventaja para el grupo gobernante presente y futuro a partir de 1918.

Morones, prototipo del líder sindical de nuevo corte, dice Santos Azuela, pacta en secreto con Alvaro Obregón, quien le permite formar su partido político, el Laborista Mexicano, con el cual inicia el cambio estratégico a la acción múltiple y que bien podemos definir, como abierto entreguismo al Estado. Asimismo señala "Morones entregó desde la CROM la independencia sindical a los reclamos de los grupos y sectores dominantes de la posrevolución".³³⁷

Comenta Lastra: "La crisis de la CROM, en 1928, marca el fin del período formativo del sindicalismo mexicano. Pues, durante ese lapso se ensayan las modalidades de organización cuyos rasgos esenciales marcarían el desarrollo posterior de dicho sindicalismo, y es cuando se establecen los primeros eslabones de la cadena que acabó por atar definitivamente los sindicatos al Estado".³³⁸

La creación del Partido Nacional Revolucionario por el Presidente Calles, en 1932 (primer nombre del Partido Revolucionario Institucional) y la expedición de la primera ley federal en materia de trabajo en 1931, acabaría por transformar

³³⁷ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 63. Idem. Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 215.

³³⁸ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 65.

las relaciones obrero patronales y los vínculos.

La CSUM, Confederación Sindical Unitaria de México que se había fundado en 1929 por las fuerzas comunistas y los principales sindicatos nacionales fundó el Comité Nacional de Defensa Proletaria en 1935 bastión de la izquierda que bajo protección del Presidente Cárdenas, uniría sus fuerzas con la CGOCM, Confederación General de Obreros y Campesinos de México fundada en 1933 por Vicente Lombardo Toledano, quien primero había encabezado el sector renovado de la CROM, para crear a su vez la Confederación de Trabajadores de México, el 24 de febrero de 1936.

De esta manera, comenta De Buen, en el régimen de Cárdenas se da el apoyo obrero, dentro de una tendencia socialista ³³⁹ y para así dar paso firme en su lucha por destruir la fuerza de la CROM, en razón de su conflicto con el callismo.

La C.T.M. con su Secretario General Lombardo afirmó luchar por reivindicaciones económicas, la educación y el ascenso al poder de los trabajadores, bajo el lema "Por una Sociedad sin Clases". La realidad fue diversa, dice Santos Azuela, "pues en total contubernio con la política oficial, toleró las maniobras de Cárdenas para instaurar el corporativismo sindical; la promulgación de un reglamento de excepción que privó de derechos sindicales a los

³³⁹ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. I. ob. cit. 341.

trabajadores bancarios y también la formación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, que violentaba la libertad sindical y establecía en el sector, la sindicación vertical de carácter fascista".³⁴⁰

La C.T.M. no es un sindicato de combate, desde su primera época, "nace mediatizada en la medida en que es instrumento de Cárdenas para combatir la fuerza política de la CROM", en realidad es la expresión más precisa de un sistema de ficción sindical.³⁴¹

Con resultados lamentables que perduran a la fecha, la reforma laboral para suprimir la prohibición a los sindicatos para participar en política de 1940, adoptada por el gobierno cardenista alejó más a los líderes sindicales de sus bases trabajadoras para convertirse en una nueva casta política.

Y por otra, esta reforma propicia la "vinculación de la C.T.M. al partido del gobierno, a la sazón, el PRM (Partido de la Revolución Mexicana)³⁴², creándose dentro del partido el sector de los trabajadores.

En consecuencia, independientemente de las tendencias ideológicas de los gobiernos posrevolucionarios y, de los intereses y políticas económicas, el sindicalismo mexicano sigue

³⁴⁰ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 65

³⁴¹ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Vol. I ob. cit. 344.

³⁴² Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 65.

una inclinación, en una misma línea que avanza, su incorporación al aparato del Estado.

El Cuarto Congreso Nacional de la C.T.M., en 1937, la pugna surgida entre comunistas y fidelistas, provocó enfrentamientos, que pese a los deseos y esfuerzos unificadores de Lombardo, trajo como consecuencia, nos refiere De Buen, repercusiones en la unidad lograda por la Confederación pues abandonaron la C.T.M. el Sindicato Minero, el Sindicato Mexicano de Electricistas así como el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y los petroleros no en virtud de huelga próxima con compañías norteamericanas.³⁴³

Esta situación daría rumbo y sesgos interesantes al sindicalismo en 1947 y 1958.

El Presidente Avila Camacho (1940-1946) en plena Segunda Guerra Mundial, se ajustó a una política de nacionalismo y unidad, para promover el progreso industrial y consolidar la hegemonía para enfrentar el fascismo. Bajo postulados tan genéricos y presionados por el Gobierno de Washington, adoptó una línea de control obrero, para abaratar el mercado de trabajo y favorecer la inversión y la productividad. Lombardo Toledano es sustituido el 2 de febrero de 1941 por Fidel Velázquez en la Secretaría General de la C.T.M.

Se firma un Pacto de Unidad Nacional el 7 de abril de 1945 entre la C.T.M. y la Cámara de la Industria de la

³⁴³ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 232.

Transformación que procuraba la cooperación en la batalla de la producción para robustecer la economía nacional y lograr la independencia de México, con renuncia de la huelga, que se deja para casos extremos ³⁴⁴, en aras del abaratamiento de la mano de obra y estímulo de capitales para la inversión y el fomento industrial.³⁴⁵

A la salida de Lombardo Toledano de la C.T.M. asume el cargo de Secretario General de la Confederación de Trabajadores de América Latina ³⁴⁶ confederación más o menos orientada en la línea izquierdista internacional, y la C.T.M. ya sin Lombardo abandona la CTAL "para caer dulcemente en los norteamericanos brazos de la ORIT ³⁴⁷ Organización Regional Interamericana de Trabajadores.

Miguel Alemán (1946-1952) quien asume el cargo continuando el discurso de promoción industrial de la nación y la compatibilidad de intereses entre los factores de la producción ³⁴⁸ asociado a una imagen de auge económico en cuanto a inversiones públicas y al renacimiento de grandes negocios, sin embargo el malestar general y el sacrificio económico generó

³⁴⁴ De Buen L., Néstor, Derecho del Trabajo. Vol. I. ob. cit. pp. 348-349.

³⁴⁵ Santos Azuela, Héctor . ob. cit. p. 68.

³⁴⁶ Lastra Lastra, José Manuel ob. cit. p. 235.

³⁴⁷ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. I. ob. cit. p. 349.

³⁴⁸ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 68.

diferentes movimientos de los trabajadores en los principales sectores industriales, con una imagen de decadencia del movimiento obrero ³⁴⁹, por el tratamiento que dió a los asuntos. ³⁵⁰

La C.T.M. después de modificar sus estatutos adopta como táctica fundamental la lucha por la unidad nacional y cambió también al lema: "Por la Emancipación de México". ³⁵¹

La anterior táctica y lema son características ya no de un sindicato de clase, sino de un sindicato corporativo incorporado y confundido como órgano del Estado.

Valentín Campa, Luis Gómez Zepeda en consecuencia de la represión, antidemocracia y control de la C.T.M., formaron la Confederación Unica de Trabajadores a partir del sindicato ferrocarrilero, en 1947, Lombardo funda el Partido Popular Socialista en 1948, y se formó la Confederación Nacional Proletaria. ³⁵²

En plena crisis alemanista brotó un grave conflicto ferrocarrilero que el gobierno conjuró instalando el "Charrismo"; "al efecto corrompió los cuadros dirigentes mediante una estrategia articulada con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, disolvió por la fuerza militar el movimiento,

³⁴⁹ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. I. ob. cit. p. 349.

³⁵⁰ Ibidem.

³⁵¹ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 69.

³⁵² Ibidem.

utilizando la alianza del líder Jesús Díaz de León, el charro, quien no dudó en entregar a su gremio, comprometiéndose a manipularlo en favor de las autoridades mediante la antidemocracia y la violencia".

Al acto de disolución del comité legítimo y toma de instalaciones del sindicato de ferrocarriles por el Coronel Serrano se le bautizó como charrazo.³⁵³

Durante buen tiempo las asambleas sindicales fueron celebradas bajo estricta vigilancia y acordonadas por el ejército "Los cuadros corruptos fueron incorporándose a las canonjías brindadas: curules en las cámaras legislativas, espacios en la administración pública, sitios, judicatura y en jugosos negocios en las obras del Estado".³⁵⁴

La represión oficial se agudizó sometiendo conflictos obreros en el magisterio, sector electricista, pero más salvajemente en el minero en ocasiones de las huelgas en Nueva Rosita, Cluete y Agujita. Termina así la gestión del primer Presidente civil.

Las páginas negras del sindicalismo en su devenir histórico no han de ser exclusivas de México, pero sí es muy pertinente su conocimiento para poder dimensionar con medidas precisas aspectos y comportamientos del sindicalismo mexicano contemporáneo, para que las propuestas de cambio en torno

³⁵³ Idem. p. 70

³⁵⁴ Ibidem.

a las perspectivas del futuro inmediato sean graduales y progresivas para que tengan el acierto adecuado.

Empieza el régimen de Ruíz Cortínez (1952-1958) con varios diputados cetemistas y un senador, Fidel Velázquez. Proliferan entonces prácticas sindicales antidemocráticas basadas en la manipulación, el fraude y la represión. Se convierten en una constante del régimen la imposición de dirigencias sindicales, el acarreo y la malversación de fondos de las agrupaciones profesionales, que coincidieron con la crisis, la devaluación monetaria y un proceso de gran recesión que golpeó los salarios.³⁵⁵

La fuerza de la C.T.M. y la expresión de sus cuadros preocupó al propio sistema, que no dudó en promover la creación como viable contrapeso de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC, a la Confederación Nacional de Trabajadores y la Confederación Unica de Trbajadores, CUT. Fiel a su proyecto hegemónico, el régimen presidencial impulsó en 1955 la creación de un Bloque de Unidad Obrera que agrupó a las principales centrales sindicales, incluso a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) con importantes sindicatos nacionales adheridos, como ferrocarriles, mineros y electricistas.³⁵⁶

A fines del sexenio se agravó el conflicto ferrocarrilero

³⁵⁵ Idem. p. 71

³⁵⁶ Ibidem.

que exigía mejores niveles de vida, así como democracia sindical. Tal problema había sido precedido por el movimiento obrero en el magisterio y en telégrafos, conjurados por la fuerza, asimismo se desatan otras huelgas y movilizaciones.³⁵⁷

Cuando López Mateos (1958-1964), llega a la presidencia, las circunstancias, comenta De Buen, parecen ser contrarias a la estabilidad del viejo aparato sindical.³⁵⁸ El sindicato ferrocarrilero que encabeza Demetrio Vallejo, había intentado elevar el nivel de operación de los Ferrocarriles Nacionales de México al sugerir, sin resultados, una revisión de sus tarifas, la supresión de sus subsidios por transporte de artículos especiales y la eliminación de canonjía en materia de tarifas de tal manera que se haga a la empresa rentable, se enfrenta a una dura oposición al presentar sus peticiones de revisión al contrato colectivo, que no eran exageradas, se oponen violentamente a sus peticiones como circunstancia de que las solicita un grupo comunista.³⁵⁹

Por lo que el sindicato determina paros que coinciden con las vacaciones de Semana Santa y que desquician el transporte nacional. Vallejo es detenido y se inicia la represión, produciéndose la ocupación violenta de los locales sindicales

³⁵⁷ Ibidem.

³⁵⁸ Idem. p. 72

³⁵⁹ Ibidem.

por el ejército.³⁶⁰

La represión masacró a centenares de ferrocarrileros y luego extendió la persecución contra maestros. Al reprimir a las movilizaciones se hizo uso indiscriminando del delito de disolución social, por lo que duraron presos más de diez años Vallejo, Salazar y David Alfaro Siqueiros.³⁶¹

Los movimientos sindicales de 1958-1964 no fueron síntomas de inestabilidad económica, sí demostró que había inquietud entre los trabajadores, según Zapata, respecto del lugar que ocupan en la distribución del desarrollo económico³⁶². Y tal vez como resultado de la actitud del gobierno en los conflictos sindicales López Mateos trató, consciente de ello, de amortiguar los perniciosos efectos de su conducta y creó reformas importantes a la legislación laboral³⁶³ como la protección de la estabilidad del empleo, la suficiencia del salario y la participación de utilidades, se adicionó el 123 con un apartado B para constitucionalizar los derechos burocráticos de los servidores públicos, y se promulgó en 1962 la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado³⁶⁴ e incrementó la

³⁶⁰ Ibidem.

³⁶¹ Ibidem.

³⁶² Zapata, Francisco, ob. cit. p. 136.

³⁶³ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo Vol I ob. cit. p. 354.

³⁶⁴ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 73

oferta de los servicios sociales con la creación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado.³⁶⁵

Díaz Ordaz (1964-1970) al asumir a la presidencia adopta una política de apoyo al desarrollo y estabilidad convencionales, respaldada en la más absoluta intransigencia hacia los cuadros opositores. "Desde un principio apuntó su intención de agrupar verticalmente al sindicalismo patrio y con energía escarmentadora reprimió todo brote de reacción obrera, así sofocó los movimientos sindicales como el de los médicos que duró casi un año (26 de noviembre de 1964 a 26 de octubre de 1965) se instrumentó la medida de sustituirlos por médicos militares, y el movimiento de pilotos aviadores".³⁶⁶

Como premio a las centrales obreras, dice Santos Azuela, por su abstención en el movimiento estudiantil de 1968 se expidió la Ley Federal del Trabajo.³⁶⁷

Como consecuencia a las duras derrotas señala Santos Azuela, "el movimiento sindical se desarticuló girando en torno a las consignas del charrismo"³⁶⁸. Lo que trae como consecuencia un deterioro grande en la imagen del sindicato y en perjuicio contra sus líderes y por otro lado, rompe la comunicación y

³⁶⁵ Zapata, Francisco. ob. cit. p. 136.

³⁶⁶ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 73.

³⁶⁷ Ibidem.

³⁶⁸ Idem.

confianza de los trabajadores respecto de ellos, y sus cuotas sindicales no las consideran aportaciones para una causa común, sino como un impuesto injusto.

El Congreso del Trabajo, es un órgano máximo del movimiento obrero creado el 19 de febrero de 1966, al citar Santos Azuela varios estudios al respecto, señala que es una organización cúpular de tipo corporativo, que agrupa verticalmente, a los principales sindicatos bajo patrocinio y control del Estado y que fue fundada por orden del Presidente".³⁶⁹

Dice Lastra que ha sido un intento por unificar el movimiento obrero organizado ³⁷⁰, comenta María Xelhuantzi que sus dos primeros años de vida fueron expresión elocuente de su carácter plural y conflictivo ³⁷¹, continúa Lastra, transcribe en cita a Reyna y Niquet, que consideran es "un tipo de foro que sirve para discutir puntos e intereses distintos, de las diversas organizaciones obreras; intenta coordinar esfuerzos y definir políticas comunes para todos los grupos laborales".

El Congreso del Trabajo, que es un congreso permanente está constituido por una Asamblea Nacional donde están representados las confederaciones y federaciones nacionales, así

³⁶⁹ Idem.

³⁷⁰ Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 243.

³⁷¹ Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. 75 años de Sindicalismo Mexicano. Edita el autor. México, 1986. p. 661.

como los sindicatos de industria más importantes. Tiene además un Consejo Nacional que cuenta con una Comisión Coordinadora. Su presidencia es rotativa entre los dirigentes de las centrales y sindicatos nacionales.³⁷²

Entre sus objetivos se encuentran cuestiones generales, como sindicalismo a todos los trabajadores, aumento de salario, y cuestiones propias de los sindicatos de lucha que han encabezado movimientos en el México contemporáneo, como respeto al derecho de huelga y estaba, la derogación del delito de disolución social ³⁷³, ya consumado.

De la estructura, funcionamiento y relación con el Estado, el Congreso del Trabajo puede depender de los objetivos del sindicalismo mexicano, donde las experiencias de su incorporación estatal y las semillas de las acciones de una facción sindical de lucha, cristalicen en un sindicalismo democrático, participativo y de reencuentro con los trabajadores.

Luis Echeverría (1970-1976) llega a la presidencia de la República con un programa de gobierno, con apertura y diálogo, le toca restañar las heridas del movimiento estudiantil de 1968, el diálogo se convierte en una forma de acercamiento hacia los grupos sociales.

³⁷² Lastra Lastra, José Manuel. ob. cit. p. 243.

³⁷³ Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. ob. cit. p. 663.

En este contexto surgió el Frente Auténtico del Trabajo, alternando con otros intentos de autonomía sindical en la estrategia y en la organización ³⁷⁴. Se da la lucha por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo entre el Sindicato Mexicano de Electricistas y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana inició de una corriente independiente del sindicalismo mexicano y germen para el surgimiento del sindicalismo universitario.

Hacia 1973-1974 el nuevo ambiente sindical, nos relata Santos Azuela, influyó de manera notable en la conciencia y movilización de la industria eléctrica, automotriz, metal mecánica, su injerencia fue determinante en movimientos sonados como el de CINSA, CIFUNSA y SPICER, siempre en esta línea, que descolló en la Unidad Obrera Independiente, UOI, junto al Frente Nacional de Acción Popular Intersindical del Valle de México y el Frente Sindical Independiente. ³⁷⁵

Asimismo e influenciados por la Tendencia Democrática de Galván surgen sindicatos como el de la UNAM, que de efecto y con su fuerza formaron el sindicato STEUNAM, que generaría toda una conjunción de sindicatos universitarios en el país y obligaría, posteriormente al Estado a definir y reglamentar al sindicalismo universitario y sus relaciones colectivas, discerniendo entre autonomía universitaria y sindicato, para dar

³⁷⁴ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 75

³⁷⁵ Idem. ob. cit. pp. 25-26

marco legal a partir de una reforma constitucional que adicionó el artículo 3o.

También dentro de esta tendencia democrática se dieron los sindicatos como SUTIN (Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear), SICARSA, SIDENA y SPICER; los movimientos de presión se extendieron dentro de esta línea a sectores relevantes como minería, Petróleos Mexicanos, teléfonos, bancarios, magisterio e industria automotriz.

Sin embargo, a partir del 10 de junio de 1971, fecha no memorable, "el gobierno echeverrista dejó ver su política contradictoria de estimular, controlar y después desconocer y reprimir a las agrupaciones obreras". Al final del sexenio el hostigamiento y el propósito de aniquilar acciones sindicales son reiteradas, de surte que en 1976, decae el avance del sindicalismo independiente ³⁷⁶, pero queda su semilla de modernidad sindical.

Se crea la Comisión Nacional Tripartita, donde concurren líderes de las cúpulas obreras, la iniciativa privada y el gobierno para buscar solución a seis problemas comunes importantes.³⁷⁷

López Portillo (1976-1982) tuvo la solución de buscar al problema del sindicalismo universitario por los rumbos de la

³⁷⁶ Ibidem.

³⁷⁷ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. I. pp. 361, 362.

autonomía universitaria, a decir de De Buen, soberbia. Sigue comentando "el problema temporal, de negar registros sin otro fundamento ... resulta a la larga un precio barato para un solución sabia".³⁷⁸

El gobierno instauró políticas de topes salariales a la contratación colectiva, que secundada por los líderes en turno causa indignación.

Lo anterior aunado al deterioro salarial por los problemas económicos, y todo un ambiente de pauperización y degradación, entre otros factores, incentiva luchas sindicales, como la que se da en el Sindicato de Trabajadores de la Educación, donde se gesta un desbordamiento sindical a nivel nacional, con la creación en 1979 de la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación (CNTE) y, refiere Colmenares, citado por Santos Azuela, se abre una lucha en el sector, por la democracia sindical, la reivindicación económica y la integración política.³⁷⁹

La inconformidad, los bajos salarios, la inseguridad y la indignación obrera generan marchas, manifestaciones y movimientos de protesta entre trabajadores mineros-metalúrgicos, electricistas, petroleros y ferrocarrileros; siguieron los movimientos en la industria automotriz hulera y pesquera, los

³⁷⁸ De Buen L., Néstor. El Sindicalismo Universitario y otros Temas Laborales. Ed. Porrúa, S.A. México, 1982. p. 72.

³⁷⁹ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 78.

movimientos sindicales universitarios articulados a nivel nacional por el SUNTU (Sindicato Nacional de Trabajadores Universitarios) y el de los telefonistas en 1982.

Con la estatización de la banca deja la semilla de un sindicalismo bancario dentro del sector burocrático.

Con Miguel de la Madrid (1982-1988) se crea el sindicalismo bancario autónomo pero dentro de la línea del sindicalismo burocrático y con protección jurídico-constitucional como un apartado especial dentro del derecho burocrático.

Ante los problemas económicos, inflación devaluación, crisis, baja del nivel de vida, deterioro del salario, de la Madrid impuso el Primer Pacto de Solidaridad Económica para concertar a las principales organizaciones obreras y patronales, incluyendo a las rurales.

Teniendo como antecedente la Comisión Nacional Tripartita que para problemas específicos creara Echeverría, de la Madrid establece el "pacto" con base en la "concertación social", surgida en Europa, que a decir de De Buen, puede ser "exigente y demoledora", por una parte reclama condiciones que no se dan siempre... Por otra cancela viejos mecanismos de entendimiento, limita la acción de los interesados y provoca tendencias en las que la seguridad de seguir el camino del corporativismo... en

lugar del social... es notoria".³⁸⁰

El gobierno ante la concertación tiene una responsabilidad económica, la principal en el neoliberalismo; el empresario la desea fervientemente, las ganancias son generosas y, el sindicato, es un personaje dudoso, su representatividad... en fin, la concertación implica grave restricción a los derechos de los trabajadores.³⁸¹

El gobierno siguiente estableció una política de modernización, globalización y comercio internacional y en materia sindical cayeron algunos de los más importantes líderes.

Un elemento común en este fenómeno sindical, nos dice Dávalos, "es la existencia de directivas que burlando la voluntad de los trabajadores se habían perpetuado en el ejercicio sindical, desarrollándose en una ambiente de abierta corrupción".³⁸²

Al líder moral del sindicato de Pemex y a su Secretario general de esa época, se le acusó de varios delitos; al Secretario General que fuera del Sindicato de Trabajadores de la Música con más de treinta años en el cargo, fue destituido, se le acusó de gansterismo, falta de democracia al interior del sindicato y de "charrismo" y a quién ejerciera el liderazgo

³⁸⁰ De Buen L., Néstor. Razón de Estado y Justicia Social, Ed. Porrúa, S.A. México, 1991. p. 110.

³⁸¹ Idem. pp. 117, 119, 121.

³⁸² Valadez Diego y otro Coordinadores. La Transformación del Estado Mexicano. Ed. Diana. México, 1989. p. 134.

moral y vitalicio del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, terminando así como diecisiete años de cacicazgo al frente del sindicato ³⁸³. Sin embargo no hubo cambios en el sistema cupular sindical.

Respecto de los pactos, nos refiere Santos Azuela, "muy de acuerdo con la tónica fascista y los Acuerdos de Cúpula y la Concertación Social reprodujo los pactos tripartitos del lamadrismo..." ³⁸⁴; con la consecuente baja del nivel de vida de los trabajadores y evidencia del sistema sindical incorporado al Estado.

En fortalezas importantes como el Sindicato de Trabajadores Telefonistas de la República Mexicana y el Sindicato Mexicano de Electricistas "se ha impuesto el apoyo a la política de flexibilización de las condiciones de trabajo y concertación social con miras a la modernidad y reconversión industrial" ³⁸⁵ quienes conjuntamente con los sindicatos de pilotos, sobrecargos, tranviarios y de la industria cinematográfica formaron la Federación Nacional de Sindicatos de Empresas.

Para De la Garza Toledo, los sindicatos agrupados en Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios, que tiene como cabeza ideológica a los sindicatos de telefonistas y

³⁸³ Ibidem.

³⁸⁴ Santos Azuela, Héctor. ob. cit. p. 80.

³⁸⁵ Ibidem.

electricistas tienen como estrategia neocorporativa flexibilizaciones bilaterales, situación diferente a la que privó en los años treinta.

Continúa: En lo productivo el sindicalismo puede volverse el interlocutor viable a las empresas a través del interés y la iniciativa sindical referida a la productividad y la calidad. Pero esta estrategia requiere de la bilateralidad en los dos socios de la producción: empresa y sindicato.³⁸⁶

Es una estrategia neocorporativa porque además de serlo con la empresa, se propone continuar con la alianza histórica con el Estado, sin afiliarse al PRI.³⁸⁷

Esta Federación puede ser la punta de lanza para una transformación del sindicalismo mexicano que a través del Congreso del Trabajo se fijan los objetivos para que el sindicato se democratice, llegue a las bases y les apoye para obtener una condición digna de vida.

El sindicalismo, minero, petrolero y sobre todo ferrocarrilero con profundas raíces, se han mantenido como la semilla que germina, la acaban, vuelve a germinar y que con los telefonistas, maestros, universitarios y sindicatos independientes constituyen la esperanza de un cambio

³⁸⁶ Woldenberg José y otro. (Coordinadores) Sindicalismo Mexicano de los 90'S. Coedición. Instituto de Estudios para la Transición Democrática y Friedrich Ebertstifung. México, 1990. p. 32.

³⁸⁷ Ibidem.

gradual pero firme de un sindicalismo subordinado al Estado, por un sindicalismo nacional que coadyuve en la construcción de la riqueza y que apoye y se reivindique con los trabajadores para una vida digna y ascendente.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LOS SINDICATOS

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece:

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

Esta disposición es idéntica al proyecto de 23 de enero de 1917, de los diputados Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, E. B. Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos y Silvestre Dorador, que se dio lectura en la 40a Sesión Ordinaria de la misma fecha del Congreso Constituyente celebrado

en Querétaro, Qro.³⁸⁸

El proyecto lo presentó una comisión de diputados constituyentes, porque en el proyecto original de la Constitución, presentado por el Presidente Venustiano Carranza regulaba sólo algunos aspectos superficiales relativos al contrato de trabajo en el artículo 5o., sin que se tocara el punto de la asociación profesional.

En el proyecto de bases sobre la legislación del trabajo que dio lugar al artículo 123 de la Constitución se señala, en lo conducente:

"Nuestro proyecto ha sido estudiado detenidamente, siguiendo un plan trazado por el C. diputado ingeniero Pastor Rouaix, en unión del señor general y licenciado José S. Lugo, jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, colonización e Industria"³⁸⁹

Por lo que es de presumirse que el general y licenciado Lugo tuvo su participación importante en la redacción de la fracción XVI, que utiliza el concepto de coalición propio de la doctrina jurídica europea.

En la parte específica del proyecto se señala: "La

³⁸⁸ XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. Derechos del Pueblo Mexicano, México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII. México, 1967. pp. 622, 626, 628.

³⁸⁹ Idem. p. 623.

facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otros por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa." ³⁹⁰

Por lo que en la exposición de motivos del proyecto del Constituyente de Querétaro quedan precisados los objetivos inmediatos del sindicato: uniformar las condiciones de trabajo en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución justa.

Y en el contenido del proyecto de la fracción XVI del artículo todavía sin número, aún vigente con el mismo numeral, en el 123 de la ley fundamental se precisa el objeto constitucional del sindicato: defensa de sus intereses de clase.

En el dictamen del proyecto de "base sobre legislación del trabajo" elaborado por Francisco J. Mugica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y L. G. Monzón de 23 de enero de 1917, presentado en la 57a. Sesión Ordinaria en la misma fecha no se hace glosa de dicha fracción XVI ³⁹¹, quizás porque la siguiente sobre la huelga era de suma importancia comentarla.

El artículo 28 garantiza la coexistencia del sindicato y la libre concurrencia económica al establecer en la parte conducente:

³⁹⁰ Idem. p. 624.

³⁹¹ Idem. p. 628, 629, 633.

"No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses"

Esta disposición constitucional está vigente desde el 10. de mayo de 1917, sin embargo es de señalarse que no se contenía en el proyecto de Venustiano Carranza.

Fue en la discusión del dictamen del proyecto, dada en la 39a Sesión Ordinaria del Congreso de Querétaro de 12 de enero de 1917, cuando el diputado constituyente Von Versen refutó:

"Que la ley persiga todo acto o procedimiento que tienda a evitar la libre concurrencia en la producción, industria o comercio o servicio público. Aquí se atacan señores, los derechos de los obreros. Cuando una clase obrera pretende de alguna manera exigir que se le reconozcan sus derechos de tal manera, puede tender a evitar la industria, el comercio o los servicios al público, y es precisamente señores el derecho de huelga lo que vengo a defender de la mejor manera posible, para hacer respetar el supremo derecho que tiene al jornal, que es precisamente el medio que tiene de vivir y el medio que tiene de llevar a sus hijos el sustento, el pan de cada día".³⁹²

La participación del diputado Von Versen hace setenta y ocho años fue muy atinada y adelantada para la época, ya que propuso la proscripción a nivel constitucional del delito que

³⁹² XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. Tomo V. ob. cit. p. 18.

prohibía la sindicación, precisamente para que no hicieran subir o bajar los salarios, de impedir el libre ejercicio de la industria o del servicio que estuvo vigente en el Código Penal de 1872.

Respecto de los servidores públicos su marco de excepción está consignado en la fracción X del apartado B del artículo 123:

"Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes".

Suprime la coalición como forma de asociación profesional temporal, porque el derecho burocrático como derecho de excepción establece un sindicalismo vertical y una huelga sólo en condiciones muy especiales.

Dentro del derecho burocrático queda comprendido el sindicalismo bancario de las instituciones nacionales de crédito en virtud de la fracción XIII Bis del apartado B del artículo 123 constitucional, reformado con motivo de la privatización de la banca, señala:

"El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado".³⁹³

Las instituciones de referencia son las nacionales de

³⁹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 100a. ed. actualizada. Ed. Porrúa, S., A. México, 1993. p. 123.

crédito, por lo que éstas tienen como marco constitucional, por reenvío, la fracción X de dicho apartado, antes transcrito.

El derecho burocrático bancario, en algunos aspectos es un derecho derivado del derecho burocrático.

2.- Ley Federal del Trabajo

Los sindicatos como entidades autárquicas de derecho social se rigen por normas generales mínimas que rigen su marco de acción y por normas generales y particulares que se dan a sí mismos, y normas individualizadas (contratos colectivos y contrato-leyes, a través de las cuales crean normas laborales con prestaciones superiores que suplen a la Ley Federal del Trabajo) para construir así una normatividad particular que les permita mejorar las condiciones del trabajador en cumplimiento de sus fines.

El artículo 359 de la Ley señala: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y formular sus programas de acción".

Por redactar deberá entenderse proponer y aprobar por la elección libre de sus representantes, se refiere a que no haya coacción física o moral, pero no exige la ley que sea por elección directa, indirecta o designación para algunos casos.

Las disposiciones que regulan a los sindicatos se ubican en el Título Séptimo, Capítulo II de la Ley que abarca los

artículos 356 a 385.³⁹⁴

Tiene dos tipos de disposiciones, las que se refieren a los trabajadores en relación con los sindicatos y las que regulan algunos aspectos trascendentes de los sindicatos.

Las normas protectoras de los trabajadores respecto al sindicato se refieren a:

- Libertad para constituir sindicatos sin autorización previa, previsto en el artículo 357.

- Libertad de afiliación profesional.- Positiva, el derecho a afiliarse y, negativa, el derecho a no afiliarse a sindicato alguno. La ley, en su artículo 358 nos establece los dos aspectos: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

- Libertad de separación de un sindicato.- El trabajador que ya pertenece a él, puede separarse por libre voluntad para permanecer libre o para cambiarse, en su caso, a otro sindicato.

Sin embargo, la cláusula de exclusión de ingreso o de egreso, permitida por la Ley (artículo 395), subordina la libertad de afiliación o separación al ejercicio del derecho al trabajo en una empresa, y sujeta a la pertenencia al sindicato el derecho al trabajo.

- La edad límite.- De catorce años para formar parte de los sindicatos y de dieciséis para formar parte de la directiva

³⁹⁴ Ley Federal del Trabajo. ob. cit.

de los sindicatos (artículos 362 y 372 fracción I).

Con la limitante de catorce años, la Ley establece una doble protección para el menor, porque si algún patrón violando la ley lo contrata, no podrá sindicalizarse y esto serviría de control.

- La nacionalidad.- Los extranjeros sí pueden formar parte de los sindicatos (no hay prohibición legal) pero no deben formar parte de la directiva de los sindicatos (artículo 372 fracción II).

La prohibición se debe a congruencia con la Constitución de que los extranjeros no pueden participar en política y las directivas sindicales sí, también por temor político.

- Libertad para decidir los trabajadores sobre sus defensas de sus derechos individuales. Interviene el sindicato en su representación si no hay decisión o si la hay expresa o tácita.

Las normas que regulan aspectos trascendentes de los sindicatos se refieren a:

- Su objeto.- "Estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses" comunes.

El objeto es un imperativo legal que delimita el alcance y contenido de la función sindical.

Por tal motivo los intereses que debe defender el sindicato como obligación son los comunes, los intereses

individuales son de potestativa defensa del sindicato, sujetos a la voluntad del trabajador.

Toda defensa sea material, formal o legal requiere para su éxito el estudio, que está implícito en la defensa. El mejoramiento también es consecuencia de ésta, de dos grupos en pugna.

La Ley al jerarquizar el mejoramiento antes de la defensa, pretende que con el estudio y la persuasión y convencimiento de los planteamientos se den los resultados, sin necesidad de llegar a una defensa.

Se desarrolla el objeto constitucional, dado que la Ley, sólo reconoce como asociaciones profesionales más o menos permanentes al "sindicato".

- Tipos de sindicatos.- De conformidad con el artículo 360, los sindicatos formados por trabajadores, pueden ser:

* Gremiales.- de una misma profesión, oficio o especialidad.

* De empresa.- que presten sus servicios en una misma empresa.

* Industriales.- que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

* Nacionales de industria.- que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

* De oficios varios.- de diversas profesiones, cuando en

el municipio el número sea inferior a veinte.

El sindicato de oficios varios no es un tipo de sindicato establecido en la Ley, sino una variante del gremial, cuando existe imposibilidad de constituir gremial.

El criterio de un número mínimo de estados para formar sindicatos de industria es muy amplio y tiende a confundir la magnitud real del sindicato con el calificativo de su denominación nacional.

En congruencia con el esquema legal de tipos de sindicatos, serían de existir los sindicatos regionales de industria.

- Protección al sindicato. - Considerando sociológicamente al sindicato como un grupo con intereses, aspiraciones y tácticas comunes es justificable que "no puedan ingresar en los sindicatos... los trabajadores de confianza" porque éstos como "empleados de cuello blanco" representan un peligro para la organización y dirección del sindicato (artículo 363).

Otra circunstancia, que apunta el artículo, dejando en potestad a los sindicatos su regulación a través de los estatutos se da cuando el trabajador sindicalizado es promovido a un puesto de confianza.

Esta última situación se deja a la regulación sindical porque tomando en cuenta los orígenes, la participación y la lealtad sindical, sin faltar a la nueva lealtad patronal puede reglamentarse en cuanto a diversas opciones.

- Registro. Autoridades.- Los sindicatos deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa, en los de competencia local (artículo 365).

- Registro. Documentos.- Deben acompañar a su registro: 1) copia autorizada del acta de Asamblea Constitutiva; 2) lista con el número y domicilio de sus miembros y lo mismo de los patrones, empresas o establecimientos en que presten sus servicios ; y 3) copia autorizada de: a) los estatutos, y b) del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva. Autorizados por el Secretario General, de Organización y de Actas, salvo lo que señalen los estatutos (artículo 366).

- Registro. Negativa.- Si el sindicato está fuera de su objetivo, si no reúne el número mínimo de miembros y si no exhibe los documentos (artículo 366).

- Registro. Silencio administrativo positivo condicionado.- Si la autoridad no resuelve dentro de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la solicitud se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales (artículo 366).

- Registro. Efectos ante todas las autoridades.- La Secretaría referida antes, turna copia de la resolución, en su caso, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El

registro otorgado por la Secretaría o por la Junta correspondiente produce sus efectos (artículos 367 y 368).

- Registro. Cancelación.- En caso de disolución y por resolución de la Junta correspondiente (artículo 369). Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa (artículo 370).

- Estatutos.- Como instrumento normativo de mayor jerarquía dentro de la normatividad sindical, el artículo 371 en general y, en particular el 363 y el 376, la Ley le fija las materias a regular y, en algunos casos, los términos y las condiciones, a regular en sus estatutos.

Las materias y modalidades que señala el 371 son: domicilio, objeto y duración, condiciones de admisión de los miembros, obligaciones y derechos de los asociados, motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias (fracciones I a VII).

En la expulsión: 1) La asamblea se reunirá sólo para ese fin; 2) cuando existan secciones sindicales será ante la asamblea de la sección y, el acusado de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de todas las secciones del sindicato; 3) el trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con los "estatutos"; 4) la asamblea conocerá de las pruebas de cargo y de descargo; 5) los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por

escrito; 6) la expulsión se aprobará por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato; y, 7) la expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso (incisos a) a g) de la fracción VII).

Para la expulsión se exige seriedad, responsabilidad y formalidad en exceso, lo que dificulta la expulsión.

También regula el 371 respecto de las asambleas: 1) la época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar; 2) en caso de que la directiva no convoque, el treinta y tres por ciento de los miembros del sindicato o de la sección, podrá solicitarlo, y si la directiva no lo hace dentro de diez días, podrán los solicitantes hacerlo, se requiere en este caso que concurren las dos terceras partes de los miembros del sindicato; y, 3) las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de miembros del sindicato o de la sección por lo menos (fracción VIII).

Todos los porcentajes resultan elevados. Sólo pueden ser operables para un sindicato con mucha participación de sus asociados.

Y por último, el 371 obliga: procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros, período de duración de la directiva y normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimoniales; forma de

pago y monto de las cuotas sindicales, época de presentación de cuentas, normas para la liquidación del patrimonio sindical. Y las demás que apruebe la asamblea (fracciones IX a XV).

El 363 establece para los sindicatos la posibilidad de consignar en sus estatutos la determinación, condición y derechos de sus miembros que sean promovidos a puestos de confianza. En caso contrario no tendrán derechos sindicales.

También el 376 refiere a que los estatutos podrán determinar que un miembro de la directiva que lo separe el patrón del centro de trabajo o por causas imputables a éste, puedan continuar con su función sindical. Y el 380 aplicación del activo en caso de disolución conforme a estatuto.

La primera disposición de alguna manera da cierto fuero a los miembros de la directiva, respecto del patrón.

- Representación.- La representación del sindicato se ejercerá por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición estatutaria especial (artículo 376).

- Obligaciones de Ley.- Proporcionar informes a las autoridades del trabajo sobre su actuación como sindicato, comunicar ante la autoridad del registro los cambios de su directiva dentro de los diez días y las modificaciones de los estatutos con copia autorizada de las actas respectivas (artículo 377).

- Prohibiciones.- Intervenir en asuntos religiosos y

ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro (artículo 378).

- Disolución de los sindicatos.- Por voto de las dos terceras partes de sus miembros y por transcurrir el término fijado en los estatutos (artículo 379).

- Libertad para federarse o confederarse.- Tanto positiva, formarlas o afiliarse (artículo 381), como negativa, retirarse en cualquier tiempo (artículo 382).

- Régimen de las federaciones y confederaciones.- Las mismas para sindicatos, en lo que sean aplicables (artículo 381). Sus estatutos contendrán además, denominación y domicilio de sus miembros constituyentes, condiciones de adhesión de nuevos miembros, forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas (artículo 383). Su registro será en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, su objeto social será el mismo que los sindicatos (artículo 384), remitirán para su registro prácticamente la misma documentación, y en las mismas modalidades (artículo 385).

Las normas regulatorias de los sindicatos son limitativas en todos los casos, salvo en los estatutos; son obligatorias en términos generales, salvo cuando expresamente se establecen como potestativas para el sindicato, por establecer la Ley el marco legal de entidades autárquicas y por ser disposiciones de orden público con fundamento en el artículo 5o. de esta Ley.

3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, comúnmente conocida como Ley Burocrática, regula las relaciones de trabajo, a través de un nombramiento, entre los servidores públicos federales y los titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en términos generales.

Es una legislación de excepción, con variantes respecto del derecho del trabajo, como relación laboral a través de nombramiento, en lugar de relación laboral; sueldo anual dividido en mensualidades, en lugar de salario diario; condiciones generales de trabajo, en lugar de reglamento interior y contrato colectivo de trabajo, entre otras diferencias.

La diferencia respecto del Derecho Laboral se da, porque el contratante es el Estado, en su carácter de Estado-Patrón y, el contratado trabajador es un servidor público sujeto a deberes oficiales y a la Ley Federal de Responsabilidades.

Los sindicatos como sujetos de la relación colectiva de trabajo con los titulares de las secretarías y departamento de Estado y de los organismos descentralizados y demás entidades del sector paraestatal, están regulados por la referida Ley

Burocrática.

Del Título Cuarto, de la Organización Colectiva de los Trabajadores de las Condiciones Generales de Trabajo, su Capítulo I regula a los sindicatos, artículos 67 a 86.³⁹⁵

Las normas reguladoras de los sindicatos burocráticos en algunos casos son semejantes a las reguladoras de sindicatos obreros, pero en otras hay matices o aspectos muy diferentes dando al sindicalismo burocrático una verticalidad y estructura rígida.

El sindicalismo burocrático por la naturaleza de su representado, que ejerce una función pública, no puede tener un fin político remoto de la socialización de los medios de producción porque la función del Estado no es la producción, sino una función pública general.

Las normas reguladoras del sindicato burocrático se refieren a:

- Objeto.- Igual al sindicato obrero: estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes (artículo 67).
- Derecho de los trabajadores a formar parte del sindicato.- Sólo en la dependencia o entidad donde se labora y siempre que sea mayoritario (artículo 68 en relación con el 67).
- Derecho de los trabajadores a formar parte del

³⁹⁵ Trueba Urbina, Alberto y otro. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios, Jurisprudencia y Disposiciones Complementarias. 31 ed. actualizada. Ed. Porrúa, S.A. México, 1993. pp. 47-50.

sindicato.- Sólo para ingresar, no para separarse, a menos que fueren expulsados (artículos 69 y 74) y únicamente en la dependencia o entidad donde labora (artículo 68 en relación con el 67).

- No hay derecho a formar parte del sindicato.- Los trabajadores de confianza y los sindicalizados que desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso sus derechos y obligaciones sindicales (artículo 70).

- Sindicato de unidad burocrática.- Por analogía al de empresa (artículo 67).

- Sindicación mayoritaria.- Sólo el grupo que representa el interés profesional de los trabajadores será el que integre el sindicato de unidad burocrática.

- Cambio de sindicato.- Se requiere que el grupo de trabajadores que lo pretenda constituir sea mayor que el ya constituido (artículo 71), situación imposible de generarse en la práctica.

- Registro. Autoridades.- Ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 72).

- Registro. Documentos.- Los mismos que los sindicatos de obreros, con la salvedad de los datos del patrón (artículo 72).

- Registro. Comprobación.- Por el Tribunal, de que sea sindicato único o de que represente el interés profesional mayoritario (artículo 72).

- Registro. Cancelación.- Por disolución del sindicato o cuando se registre otra agrupación mayoritaria (artículo 73) o, tratándose de violación de las prohibiciones (artículo 83).

- Reelección.- Prohibida en los sindicatos burocráticos (artículo 75).

- Cláusula de Exclusión.- El Estado no la puede aceptar (artículo 76).

- Obligaciones.- Además de las de los sindicatos obreros, la de informar de la alta y baja de los miembros, cooperar con los asuntos del sindicato o de sus miembros que se ventilen y patrocinar a sus miembros, todo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y también patrocinar a sus miembros ante las autoridades administrativas (artículo 77).

- Representación de la directiva.- Los actos de ésta obligan civilmente a los sindicatos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades (artículo 81) y en el patrocinio de sus miembros (artículo 77 fracción IV).

- Responsabilidades de la directiva.- Ante el sindicato y respecto de terceras personas, en los términos de un mandatario de derecho común (artículo 80).

- Prohibición de los sindicatos.- Además de las relativas a los sindicatos obreros, la de usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen, fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y adherirse a organizaciones y centrales obreras y campesinas

(artículo 79). Resulta obvio que no sólo centrales obreras y campesinas, sino todas las demás al margen de la ley. Si violan las prohibiciones perderán el registro (artículo 83).

- Disolución.- Por voto de las dos terceras partes de los miembros que integran el sindicato y porque dejen de ser mayoritarios (artículo 82).

- Remuneraciones a directivos y gastos de funcionamiento.- Serán con cargo al presupuesto sindical, cubierto en todo caso por los miembros del sindicato (artículo 86).

- Federación Única.- Rige el principio de sindicación única, inmutable, incambiable y predeterminada. Su único requisito es: denominarse Federación de Trabajadores al Servicio del Estado (artículo 78). En tal virtud no requiere registro, su existencia se la da la propia Ley.

- Derecho de los sindicatos a federarse.- Ingreso sí (artículo 78), separarse por expulsión no (artículo 84 párrafo segundo).

- Régimen de la Federación Única.- Por sus estatutos y en lo conducente, por las disposiciones de esta ley referida a sindicatos (artículo 84).

Es un sindicalismo cerrado, con entradas pero sin salidas. Su principio de sindicato mayoritario en la práctica se confunde con el de sindicato único, y su estructura es vertical, no es paritario, sólo tiene derecho a participar en la Comisión

Mixta de Seguridad e Higiene y en la Comisión Mixta de Escalafón. Jurídicamente no tiene bilateralidad en su relación con la autoridad, salvo las comisiones mencionadas, por lo tanto, no tiene posibilidad de negociación.

4.- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El derecho a la sindicación de los empleados bancarios se había venido relegando desde 1937 en que se expidió el primer Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios, reglamento especial que de acuerdo con el artículo 237 de la ley laboral anterior, por tener un régimen especial quedaban excluidos de formar sindicatos, en los setentas con la nueva Ley Federal del Trabajo hubo intentos que no prosperaron, sólo originaron reformas al reglamento vigente en 1973.

Por fin, como consecuencia de la nacionalización bancaria en septiembre de 1982, se termina la polémica sobre la anticonstitucionalidad del reglamento bancario y se proyecta el sindicalismo bancario, que con la adición de la fracción XIII bis del apartado B) del artículo 123 constitucional se consolida como sindicalismo burocrático bancario.

Como la nacionalización bancaria no abarcó al Banco Obrero y al City Bank, N.A., quedaron excluidos. Qué paradoja,

el Banco Obrero no tendrá sindicato obrero.

Con la desnacionalización de la banca y la privatización, los sindicatos bancarios de las instituciones bancarias particulares se regulan por el apartado A) del artículo 123, y su consecuente legislación laboral común, la Ley Federal del Trabajo.

Como resultado de la vigencia de la fracción XIII Bis referida se publica su Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en vigor a partir del 10. de enero de 1984, para regir las relaciones laborales de las instituciones nacionales de crédito y sus trabajadores.

La Ley en su artículo 50. reenvía a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señalando, en lo conducente: "A las relaciones laborales... les serán aplicables en cuanto no se opongan... las disposiciones contenidas en los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo de la Ley..." (burocrática), o sea, escalafón, sindicatos, condiciones generales de trabajo, huelga, tribunal de arbitraje, procedimiento, medios de apremio y ejecución de laudos. Por lo que ésta es una ley de excepción de la ley burocrática general.

En lo anterior, los sindicatos, con la salvedad de la central burocrática única, por lo que todo lo señalado respecto a los sindicatos burocráticos se entiende aplicable a los sindicatos burocrático-bancarios, con la salvedad de la central

burocrática de trabajadores.

En el Capítulo V, de la "Federación Nacional de Sindicatos Bancarios" el artículo 23 señala:

"Los sindicatos podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, Única central reconocida para efectos de esta Ley".³⁹⁶

Lo que le da el atributo de Única central burocrático-bancaria para efectos de la Ley. Es una central, también inmutable, incambiable y predeterminada.

En aspecto diferente en relación con la Federación de Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado es que ésta sí se constituye con posterioridad a la vigencia de su Ley, por lo que sí requerirá de registro.

Su régimen, estatutos y demás disposiciones similares a las de los sindicatos tienen su base en el artículo 84 de la otra Ley, así como la prohibición de expulsión de su seno a un sindicato federado. Sus conflictos con sus federados serán competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Existe una prohibición implícita de confederarse, discutible, porque el Estado sólo para efectos de la ley burocrática bancaria reconoce como Única central a la federación de sindicatos bancarios y por otra en la ley burocrática la

³⁹⁶ Trueba Urbina, Alberto. ob. cit. p. 484.

única central reconocida por el Estado es la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado.

Más aún, el supuesto legal de que el Estado sólo reconoce a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios puede conducir a dos vertientes: de que el Estado no le reconoce participación política o bien, puede existir otra federación nacional de sindicatos bancarios de instituciones de crédito a la que el Estado le reconozca como central obrera no burocrática.

5.- Jurisprudencia y Precedentes

La jurisprudencia es fuente formal del derecho laboral, de conformidad con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Jurisprudencia es el criterio formado por el conjunto de cinco ejecutorias en un mismo sentido sin que haya alguna en contrario que interrumpa la secuencia.

La jurisprudencia de la Suprema Corte que establezca el Pleno o las Salas es obligatoria además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito en Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal y Tribunales Administrativo y del Trabajo, locales o federales, de conformidad con el artículo 192 de la Ley de Amparo.

Precedente de jurisprudencia son las ejecutorias que de darse cinco en un mismo sentido sentarán jurisprudencia.

Los precedentes no son formalmente obligatorios pero inducen a fortalecer los principios generales del Derecho y a fortalecer argumentos para resolver un caso y crear otra ejecutoria.

Jurisprudencia 296

"SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, EN JUICIO.³⁹⁷

Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación."

Quinta Epoca:

Tomo XXXIV, Pág. 25 A.R. 2044/27. Bolio Manzanilla Fernando. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XXXIV, Pág. 1342. A.R. 3544/31. M. B. Remes y Cía., y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XXXIV, Pág. 1497, A.R. 704/28. Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros. 5 votos.

Tomo XI, Pág. 1256. A.R. 3129/33. Sindicatos de Obreros de Molinos para Nixtamal.

Tomo XLI, Pág. 1760. A.R. 3023/31. Lara Joaquín y Coag. Unanimidad de 4 votos.

³⁹⁷ Jurisprudencia. Poder Judicial de la Federación. Tesis de Ejecutorias 1917-1985. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte. Cuarta Sala. vol. 5. Ed. Mayo S. de R.L. México, 1985. p. 266.

TESIS RELACIONADA

"SINDICATOS. SU PERSONALIDAD.

La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro."

Quinta Epoca: Tomo XLVIII, Pág. 273. Unión "Piedad Luna".

En sentido contrario:

Jurisprudencia 45

"SINDICATOS, REGISTRO DE. SU NEGATIVA DEBEN RECLAMARLA LOS TRABAJADORES INTERESADOS. ³⁹⁸

Cuando el acto reclamado se hace consistir en la negativa de registro de un sindicato, y precisamente por la circunstancia de que la falta de ese registro impide la existencia legal de la persona jurídica, obviamente que, por más que las personas físicas promoventes del juicio de garantías se ostenten como directivos de tal agrupación y que para fines del trámite de registro la responsable haya admitido la representación correspondiente, indudablemente que al haberse negado el registro debe entenderse que no hay tal representación, por la simple razón de que es imposible

³⁹⁸ Jurisprudencia. Ejecutorias 1917-1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Sexta Parte. Tribunales Colegiados de Circuito. (Vol. 6). ob. cit. pp. 72-73.

representar a una persona legalmente inexistente. Consecuentemente, si la demanda de amparo se promueve por quienes se ostentaron como representantes legales de la agrupación sindical respectiva, es correcto sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito, porque los únicos agraviados con el acto reclamado podrían serlo los trabajadores que solicitaron el registro del sindicato, cuya negativa dió origen al juicio de amparo que se revisa."

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Séptima Epoca, Sexta Parte:

Vols. 97-102, Pág. 244. A.R. 17/76. Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México. Unanimidad de votos.

Vols. 97-102, Pág. 244. A.R. 52/77. Sindicato de Trabajadores Técnicos y Empleados de Celulosa de Chihuahua, S. A. Unanimidad de votos.

Vols. 97-102, Pág. 244. A.R. 188/73. Sindicato Autónomo Herbario Azteca de Empleados de la Farmacia Nosarco, S.A. Unanimidad de votos.

Vols. 97-102, Pág. 335. A.R. 217/73. Lázaro Domínguez y Coags. Unanimidad de votos.

Vols. 97-102, Pág. 335. A.R. 228/72. Melquiades Martínez Jardínez y Coags. Unanimidad de votos.

En realidad se trata de dos jurisprudencias sobre un mismo tema, la primera sobre la personalidad independientemente del registro y por lo tanto de la personalidad desde el momento de su Constitución, la segunda, de la negativa, del registro y por lo tanto de la falta de personalidad de los directivos del sindicato, que en tal virtud no tienen representación.

Sobre la confusión de los efectos del registro respecto de la personalidad de los sindicatos De Buen, nos señala: "que la causa debe encontrarse en la deficiente redacción de las disposiciones aplicables de la Ley anterior y en especial del artículo 242...".³⁹⁹

El agraviado, continúa será el sindicato que nace como persona moral por el simple efecto del acto de constitución. Su opinión personal derivada de los artículos 365 sobre el deber de registrarse de los sindicatos, el 368 sobre el registro del sindicato y su directiva, y el 374, sobre la personalidad y capacidad de los sindicatos legalmente constituídos, se apunta "Del texto de los preceptos mencionados claramente se infiere que la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe. Además el artículo 374 es claro y terminante al atribuir personalidad jurídica al sindicato "legalmente constituido", en una clara referencia al artículo 364. Nada dice que debe estar además registrado".⁴⁰⁰

El problema se hace más complicado, dice, si se piensa en el resultado jurídico de la negativa del registro. ¿Extingue la personalidad? ¿La deja en suspenso? En su concepto la personalidad jurídica nace del acto constitutivo, no se indica en la Ley qué consecuencias apareja la falta de registro o su

³⁹⁹ De Buen L., Nestor. Derecho del Trabajo. Vol. II. ob. cit. p. 621.

⁴⁰⁰ Idem. pp. 621, 626.

negativa.⁴⁰¹

Ante soluciones diversas para un mismo problema con un mismo marco jurídico se requiere de un análisis técnico-jurídico, despojado de consideraciones subjetivas o políticas.

En realidad, se trata de dos tesis contradictorias que si bien una es de la Cuarta Sala y otra del Colegiado, en cuanto al fondo es de considerarse lo siguiente:

La jurisprudencia 296 de la Cuarta Sala parte del derecho constitucional de los trabajadores, reconoce la coalición como una forma genérica de formar sindicatos.

La jurisprudencia 45 del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito señala que la falta de registro impide la existencia legal de la persona jurídica y que indudablemente al haberse negado el registro no hay representación.

Las soluciones al respecto, nos dice de Buen, alcanzadas en nuestro país respecto a los sindicatos no son satisfactorias; es claro que la causa debe encontrarse en la redacción deficiente de las disposiciones aplicables de la Ley anterior y en especial del artículo 242.⁴⁰²

El artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo anterior, en lo conducente, señala:

⁴⁰¹ Idem p. 627.

⁴⁰² De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo II. ob. cit. p. 620.

"Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante..."⁴⁰³

De lo que puede desprenderse una modalidad legal para el registro, una condición resolutive para que la constitución se considere legal.

Si ahora, en la Ley vigente el artículo 357 refiere:

"Los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

De dicha hipótesis legal el núcleo central es: "sin necesidad" por lo que habrá que determinar su alcance y sentido jurídico.

Necesidad viene de necesario y necesario, según Díez Mateo, tiene su origen del latín *necessarius* de "ne":negativo, y "cedo, ere", pasar, escapar. Y necesidad significa "falta de lo necesario".⁴⁰⁴

Por lo que etimológicamente por necesario es de entenderse: no dejar pasar, no dejar escapar. Por necesidad, falta de lo necesario.

Por tal motivo, "sin necesidad" quiere decir sin falta

⁴⁰³ Ley Federal del Trabajo y Anexos. Publicaciones Farrera. México, 1947. p. 109.

⁴⁰⁴ Díez Mateos, Félix. *Diccionario Español Etimológico. El Pequeño Académico*. Ed. Neguri Editorial. Bilbao, 1972. p. 261.

de lo necesario, o sea, sin lo necesario, o lo que es lo mismo, dejar pasar, dejar escapar.

Para Zainqui necesidad es sinónimo entre otros términos de involuntariedad, que significa aquello que no nace de la voluntad, sino por fuerzas o necesidad extrañas a la misma.⁴⁰⁵

Por lo que "sin necesidad" se entendería como: sin fuerzas extrañas a mi voluntad que me obliguen.

Y por último, el Diccionario de la Real Academia Española apunta:

Necesario que precisa, forzosa o inevitablemente ha de ser o suceder, en otro sentido, se contrapone a contingente. 2.- Dícese de lo que obligado de otra cosa, como opuesto a voluntario y espontáneo y también de las causas que obran sin libertad. Que es menester, indispensable o hace falta para un fin.⁴⁰⁶

Necesidad.- Todo aquélla a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir. 2.- Todo aquélla a lo que es imposible faltar o resistir.

Por lo que "sin necesidad" sería contingente, voluntario, espontáneo, obrar con libertad, que no hace falta para un fin y, por último, que es posible sustraerse.

Lo que da como resultado que los trabajadores al

⁴⁰⁵ Zainqui, José Ma. Diccionario Razonado de Sinónimos y Contrarios. Ed. De Vecchi. España, 1985. p. 571.

⁴⁰⁶ Real Academia Española. ob. cit. p. 920.

constituir un sindicato tienen potestad para solicitar autorización previa.

Dicho de otra forma, los sindicatos al constituirse solicitarán autorización previa o posterior.

La autorización previa, tendría implícito acreditar primero todos los documentos exigidos con excepción del acta constitutiva de los estatutos y de la elección de la mesa directiva. Sería un procedimiento diferente de constitución y de registro, algo así como acreditaciones parciales para un registro sin tropiezos, claro, en puridad de técnica jurídica. Seguramente este procedimiento en la práctica política es utópico, pero está en la Ley, como una forma diferente de constitución sindical. Sería una autorización previa en su solicitud y en la autorización de proyectos en su caso.

La personalidad jurídica de los sindicatos se regulaba en la Ley anterior por el artículo 247, que en lo conducente decía:

"Los sindicatos legalmente registrados gozarán de personalidad jurídica..."⁴⁰⁷

Por lo que los sindicatos requerían como condición suspensiva para tener personalidad jurídica estar "legalmente registrados", es decir, que la autoridad califique su registro para declararlos a partir de ese momento para el efecto de que

⁴⁰⁷ Ley Federal del Trabajo editada en 1947. ob. cit. p. 111.

su constitución sea legal; por lo que la declaración trae un efecto constitutivo.

También hay que tener presente que los sindicatos no eran entidades autárquicas, es decir, con autonomía legal, no había disposición similar al artículo 359.

Respecto a la personalidad, en la Ley actual se establece en el artículo 374, en lo conducente:

"Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales".

La diferencia de la disposición anterior a ésta es que antes, se requería registro legal y, ahora, constitución legal. Además, antes abundaba que el registro era legal cuando estuvieran registrados, ahora la constitución es sin previo registro, por lo que aplicando a contrario sensu, el principio que dice que donde hay la misma razón debe haber la misma disposición (donde hay la misma disposición hubo una misma razón) que sería donde hay diferentes disposiciones existieron diferentes razones.

En conclusión, la ratio legis es diferente. Ahora no se requiere registro para la personalidad jurídica.

Pero la Ley sí exige registro posterior porque el 359, redactado quizás confusamente, exonera de la obligación del registro previo, no regula el registro posterior, que sí lo hace el 365 en forma imperativa, cuando dispone, en lo conducente,

"los sindicatos deberán registrarse".

El efecto del registro no es la personalidad del sindicato porque no lo requiere el artículo 374 y porque son entes de derecho social con autonomía, el efecto del registro es de carácter administrativo, se da para que haya constancia de su existencia legal, como analógicamente sería el derecho al voto y la credencial de elector, el primero es un derecho de la persona, que no está condicionado a la credencial y, ésta es un documento de identificación para ejercer responsablemente ese derecho político. El registro es como el Registro Federal de Contribuyentes para sus obligaciones fiscales y no tiene que ver nada en la constitución, en su caso, de las sociedades mercantiles.

Más que negativa al registro, debiera darse una prevención cuando faltaren documentos o perfeccionar documentos, para garantía de terceros.

La personalidad existe antes del registro, pero éste debiera ser el documento idóneo para realizar la capacidad de ejercicio.

Cuando la instancia procesal determinare que sí se cumplen los requisitos y la autoridad registradora se negara debería la autoridad jurisdiccional subrogarse ese derecho y expedir el registro.

Por otro lado, la formación del sindicato de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

(artículo 123 fracción XVI) es consecuencia de la coalición, porque para este dispositivo el derecho de coalición se ejerce formando sindicatos, entre otras asociaciones.

El término "formando" está en gerundio, lo que le significa consecuencia directa e inmediata de la coalición, es decir, el constituyente de Querétaro concibió la coalición como el inicio del proceso constitutivo o formativo del sindicato.

El artículo 356 de la Ley, regulador de la coalición, no exige que el acuerdo temporal de la coalición sea verbal o escrito o mixto, es potestativo para el grupo de trabajadores. Tampoco fija límites a su temporalidad que es de entenderse hasta que concluye el objeto del acuerdo que le dió origen. Tampoco regula que sea expreso o tácito, por lo que puede ser expreso, tácito o mixto y en tal virtud se puede renovar.

Considerando que la coalición y el sindicato son entidades de derecho social, la primera sin necesidad de formalidad alguna, aunque sí puede tenerla, ambas surgidas del máximo ordenamiento de la república, entrada la promoción al órgano jurisdiccional, aunque se le denomine sindicato, bien pudiera entenderse que tiene el efecto de la coalición y no sobreseer el amparo por falta de personalidad, la Ley no impide que las coaliciones tengan directivas.

Si consideramos que la constitución de un sindicato origina su personalidad y que el registro le permite el reconocimiento ante todas las autoridades, es decir, su

capacidad de ejercicio, si no tiene registro, como sindicato no tiene capacidad de ejercicio, como coalición sí, o en última instancia tener por presentado al promovente por sí y en calidad de gestión de negocios a los demás, que al ratificar la promoción se volvería mandato.

La autoridad del registro de asociaciones profesionales no debiera negar el registro, si no reúne los requisitos o los documentos no son idóneos, debería prevenir para que corrija o subsane la omisión y si la niega debería existir alguna autoridad jurisdiccional para expedirla en rebeldía de aquélla.

La jurisprudencia 296 sería, en cuanto al fondo la prevaleciente.

Tesis de Jurisprudencia 295 sobre:

"SINDICATOS. LAS DEMANDAS DE TRABAJO EN REPRESENTACION DE SUS AGREMIADOS, DEBEN EXPRESAR LOS NOMBRES DE ESTOS.⁴⁰⁸ Cuando los sindicatos ejerciten acciones en que se discutan únicamente derechos patrimoniales de los trabajadores en lo personal, deben precisar, en sus respectivas demandas de trabajo, los nombres de esos trabajadores."

Quinta Epoca:

Tomo LXXXIX, Pág. 640. A.D. 7087/45. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. 5 votos.

Tomo XCIII, Pág. 310. A.D. 359/46. Petróleos Mexicanos.

⁴⁰⁸ Jurisprudencia. Ejecutorias 1917-1985. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala (Vol. 5). ob. cit. pp. 265-266.

Mayoría de 4 votos.

Tomo XCIII, Pág. 667. A.D. 1337/46. Pérez Susana. Mayoría de 4 votos.

Tomo XCIII, Pág. 1222. A.D. 2297/47. "El Potosí Mining Co." y Coag. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XCIII, Pág. 1885. A.D. 9039/46. Sindicato Nacional de Estibadores, Alijo, Cargaduría, Marineros y Similares de la República Mexicana. 5 votos.

TESIS RELACIONADA.

"SINDICATOS. LAS DEMANDAS DE TRABAJO EN REPRESENTACION DE SUS AGREMIADOS, DEBEN EXPRESAR LOS NOMBRES DE ESTOS.

No es suficiente que el Secretario de un sindicato demande a nombre de sus agremiados determinadas prestaciones patrimoniales, si no precisa quienes son los miembros de su agrupación en cuyo favor solicita la reclamación, pues se hace indispensable conocer quienes son las personas titulares de la acción ejercitada, para que el demandado tenga posibilidad de hacer uso de las defensas y excepciones que crea pertinentes, en relación con la cuestión jurídica planteada y en relación también con las personas que lo demandan, lo que, indiscutiblemente, tiene importancia, pues no es posible que omitiendo los nombres de los trabajadores pudiera alegar cuál era la situación que guardaban cada uno de ellos en relación con la empresa, esto es, si alguno había dejado de prestar servicios, o bien todas aquellas circunstancias que le permitieran identificar a los trabajadores para exponer la empresa lo que estimara conveniente."

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 60, Pág. 21. A.D. 4327/73. Sindicato de Trabajadores de Tubos y Perfiles de Aluminio Hall. Unanimidad de 4 votos.

Resulta adecuada porque lo que el sindicato defiende es

el interés particular de los trabajadores y no el interés común. Sólo tiene el monopolio de la defensa del interés común de los trabajadores. Tratándose del interés individual de los trabajadores la representación la tiene, en principio, si no es reclamada por cada uno para su ejercicio personal.

Los precedentes de jurisprudencias o ejecutorias, sin tener fuerza obligatoria pueden generar confusión del criterio que contienen y servir de base a otras en el mismo sentido para que cuando lleguen a cinco formen jurisprudencia, o bien, surja alguna en contrario que evite la cadena.

Precedente:

"SINDICATOS, PROCEDIMIENTOS PARA EL REGISTRO DE LOS.

En los artículos 364, 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo, se establece un procedimiento meramente administrativo para que un sindicato obtenga su registro de la autoridad laboral correspondiente. Por tanto, ésta no puede aplicar los preceptos que rigen el procedimiento establecido para la tramitación y resolución de los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, sino que debe ceñirse exclusivamente a lo que disponen los preceptos mencionados, siendo ilegal que se ordenen diligencias de oficio con fundamento en lo que dispone el artículo 765 de la citada Ley Federal del Trabajo."⁴⁰⁹

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Toca Laboral
107/76. Unión Sindical de Camioneros Materialistas

⁴⁰⁹ Boletín No. 22. Semanario Judicial de la Federación. Año II Octubre. Editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México, 1975. pp. 115-116.

"División del Norte". 31 de octubre de 1975. Unanimidad de Votos. Ponente Guillermo Velasco Felix.

Porque de aceptarse el hecho se estaría violando la garantía de legalidad, en el sentido de que las autoridades sólo pueden hacer lo que les está permitido. Aplicar normas de otro ordenamiento requiere que la Ley expresamente señale la supletoriedad, sin que esto implique crear una nueva institución del derecho en la materia originaria, o bien, el reenvío, que en la especie no se dió.

6.- Declaración Universal de los Derechos Humanos

De acuerdo a nuestro ordenamiento constitucional federal, los tratados que estén de acuerdo con él, celebrados por el Presidente de la República con aprobación del Senado, son la Ley Suprema de toda la Unión. En tal virtud, forman parte de nuestro derecho interno.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, fue redactada por una Comisión nombrada tras una resolución de febrero de 1946, por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, presidida por la señora Roosevelt. Redactado el texto fue votado por la Asamblea General, por cuarenta votos a favor, ocho abstenciones y sin ningún voto en contra. Las abstenciones fueron: seis de los países del bloque socialista, la Unión Sudafricana y Arabia

Saudita.⁴¹⁰

En su proemio señala la Declaración Universal de los Derechos Humanos como ideal común en que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose en ella promuevan mediante la enseñanza y la educación el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren por medidas progresivas nacionales e internacionales su reconocimiento y aplicación efectivos.⁴¹¹

El artículo 20 señala en lo conducente:

"Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y asociación pacífica. Nadie podrá estar obligado a pertenecer a una asociación".⁴¹²

El artículo 23 indica:

"Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".⁴¹³

El derecho a sindicarse lo establece la Declaración

⁴¹⁰ Díaz Muler, Luis. Manual de Derechos Humanos. 2a. ed. Editado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos. México, 1992. pp. 104-108.

⁴¹¹ Idem p. 105.

⁴¹² Idem p. 107.

⁴¹³ Idem p. 108.

Universal como un derecho que abarca además de los trabajadores a otros sectores, por las siguientes razones:

Una, en el apartado 3 de dicho artículo 16, dice, en lo conducente: "Toda persona que trabaje tiene derecho a una remuneración equitativa...", otra, abarca también a los patrones, sindicatos mixtos y, además a sindicatos agrícolas o agrarios, o bien, cualquier otra asociación de clase con fines comunes.

Por sindicato agrícola, entiende Cabanellas, "conjunto de productores organizados; ya sea para riesgos; establecer cooperativas de producción, organizar la venta, estimular la selección en las especies y otros puntos de interés colectivo dentro de un régimen de amplia cooperación y aún cooperativismo".⁴¹⁴

La hipótesis que se comenta abarca tanto el derecho a formar sindicatos y a disolverlos, el derecho a sindicarse y a separarse, tanto el derecho a disolverlos como a separarse están implícitos porque no hay disposición expresa en contrario.

7.- Convención Americana de los Derechos Humanos

Aprobada en la Conferencia de San José de Costa Rica firmada por doce estados, que se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, según el artículo

⁴¹⁴ Cabanellas, Guillermo. ob. cit. p.

12.⁴¹⁵

Los Estados parte, se comprometen en caso de no tenerlo legislado, a adoptar con arreglo en sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas y de otro carácter para hacer efectivos estos derechos -artículo segundo-.⁴¹⁶

Respecto a la asociación profesional establece:

Artículo 16: Libertad de Asociación:

"1.- Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

2.- El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la Ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3.- Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía."⁴¹⁷

⁴¹⁵ Idem p. 114.

⁴¹⁶ Idem p. 122.

⁴¹⁷ Idem p. 122.

El derecho de asociación profesional queda consagrado en el derecho de asociación que enunciativamente señala dentro de los fines de la asociación a los laborales.

Establece restricciones delimitativamente enumeradas, que se pueden dar en una sociedad democrática y que son:

- a).- En interés de la seguridad nacional,
- b).- En interés de la seguridad y del orden público,
- c).- Para proteger la salud o moral públicas,
- d).- Los derechos y libertades de los demás.

Resultan muy amplias las posibilidades de restricción, seguramente se tomó en cuenta que en la historia contemporánea América Latina ha sido una zona de inestabilidad política y la Convención trató de buscar consensos. Sin embargo, es un avance, las restricciones que se dieran tendrían que ser justificadas.

El apartado 3 del artículo 16 de restricción para las fuerzas armadas y para la policía, en realidad queda englobado en los incisos a) y b) antes citados, sin embargo, es de presuponerse que se hizo explícito para evitar problemas de interpretación. La privación del derecho de asociación para estos elementos es común, sin embargo no se precisa del personal administrativo de estos institutos, armado y policial.

**8.- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre
Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales**

Firmado en la ciudad de San Salvador de El Salvador, Centroamérica, el 17 de noviembre de 1988; en que las partes se comprometen a adoptar las medidas internas, como de cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica hasta el máximo de los recursos disponibles y teniendo en cuenta el grado de desarrollo a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna la plena efectividad de los derechos, según establece el artículo primero del protocolo.⁴¹⁸

Sus artículos 6 y 7 se refieren a lo laboral, el 6 al derecho al trabajo y dentro de éste el derecho al pleno empleo, que será importante transcribir y comentar; el 7 trata de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo. Y el 8, apartado a) al derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y afiliarse al de su elección, así como formar centrales obreras y a afiliarse a las ya existentes, así como ambos derechos respecto a las organizaciones internacionales.⁴¹⁹

Artículo 6: Derecho al Trabajo:

"1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, el

⁴¹⁸ Idem p. 154.

⁴¹⁹ Idem p. 155, 156.

cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2.- Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo."

Resulta interesante que el Protocolo se refiere como beneficio para el trabajador por su labor a "los medios para llevar una vida digna..." y no al salario igual por trabajo igual, lo que deja entrever que el salario cada vez va perdiendo su lugar para participar del otro concepto de la remuneración laboral, como los incentivos por productividad.

En el apartado 2 es de resaltarse que propugna el protocolo por el logro del empleo pleno, que debe ser aquel empleo que desarrolle con suficiencia de cantidad y calidad y genere buenos ingresos al trabajador, a través de los incentivos por productividad.

Artículo 8: Derechos Sindicales:

"1.- Los Estados Partes garantizarán:

a) El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente".

Además dentro de los derechos de libertad sindical de constitución y afiliación expresos que establece a nivel de sindicatos, federaciones y confederaciones, se establece expresamente el derecho de constitución y organización de agrupaciones profesionales a nivel internacional.

Este derecho, además de los organismos sindicales internacionales como la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, la Federación Sindical Mundial, entre otros con funciones de colaboración y apoyo en el intercambio de información, y en el estudio de sus intereses comunes, deja base interamericana para los sindicales interregionales o transnacionales.

Con la globalización de la economía, la reducción de

fronteras y la formación de bloques comerciales el sindicalismo en general, y los sindicatos en particular, tienen un nuevo horizonte para transitar en defensa de sus intereses profesionales.

9.- Otros Instrumentos Internacionales

La Organización Internacional del Trabajo se constituye como resultado del Tratado de Versalles con que culminó la Conferencia de Paz en París, en el año de 1919 y pone fin a la Primera Guerra Mundial, generando ideas de paz universal y justicia social, porque afirma De la Cueva: "la una sin la otra sería una quimera: la paz universal sería la base para el reinado de la justicia social".⁴²⁰

La O.I.T. es un organismo especializado de las Naciones Unidas que entre sus funciones tiene: la preparación de proyectos de convenios y recomendaciones que se someten a la consideración de la Conferencia General de Delegados de los Estados Miembros (órgano de la O.I.T.), que una vez aprobados son instrumentos internacionales para cumplimiento de los Estados Miembros.⁴²¹

Los convenios internacionales caen dentro de los tratados

⁴²⁰ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ob. cit. p. 26.

⁴²¹ Barroso Figueroa, José. Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1987.

internacionales que la Constitución Política Mexicana incorpora como "Ley Suprema de toda la Unión". Respecto de si sólo los tratados se incorporan o también abarca a los convenios, pactos u otras formas de compromiso internacional, afirma Barroso Figueroa lo siguiente: "Parece obvio que el constituyente de 1917 al referirse a los tratados internacionales, no tuvo en mente sino los que pactara en otros Estados (potencias extranjeras)..."

Continúa señalando el autor: "...es un aserto del todo sostenible, que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo pueden ser encuadrados dentro de los tratados que menciona la Constitución Política Federal".

Por tales motivos los convenios internacionales del trabajo de acuerdo a la Constitución, celebrados por el Presidente de la República y aprobados por el Senado, son parte del derecho interno federal mexicano.

A) Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.⁴²²

Aprobado en la ciudad de San Francisco en la Trigésima Tercera Reunión de la Conferencia General de la Oficina Intenacional del Trabajo, el 9 de julio de 1948, vigente en

⁴²² Convenios de la O.I.T. Ratificados por México. 2a. ed. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1983. pp. 145-147.

México a partir del 4 de julio de 1950.

Dentro de sus disposiciones se señala: Obligación de los miembros de la O.I.T. de ponerlo en práctica - artículo 1 -; trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones así como afiliarse con la sola condición de cumplir sus estatutos - 2 -; ambos tienen derecho de redactar estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes; organizar sin administración y actividades y formular su programa de acción; las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir, limitar o entorpecer su ejercicio - 3 -; es decir, tienen autonomía; no están sujetas las organizaciones a suspensión o disolución por vía administrativa - 4 -; derechos de constituir y de afiliarse a federaciones y confederaciones y éstas y la organización tienen derecho a afiliarse a organizaciones internacionales - 5 -; las disposiciones de los artículos 2 a 4 son aplicables a federaciones y confederaciones - 6 -.

La adquisición de la personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones 2 a 4 - 7 -; todos los sujetos beneficiados de este convenio están obligados a respetar la legalidad; la legislación nacional no menoscabará ni se aplicará de suerte que menoscabe las garantías previstas; también, determinará hasta qué punto se aplican a las fuerzas armadas y a la policía las

con el artículo 7 del convenio 87, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de entre otras disposiciones la 2, el derecho de constituir sindicatos; por lo que el registro no puede limitar el derecho de constituir sindicatos y, en consecuencia, de la adquisición de la personalidad jurídica.

La disposición del Convenio 87 comentada en el párrafo anterior como derecho laboral mexicano debe considerarse para suplir las lagunas respecto del registro y la personalidad.

No cabe duda que el legislador del pacto de 1970 no precisó los aspectos del registro y la personalidad para dejar margen para un manejo político, y siendo el sindicalismo mexicano corporativo, absorbido por el aparato del Estado, la libre constitución del sindicato es una afrenta a los afanes hegemónicos del poder político.

B) Convenio 135, relativo a la Protección y Facilidades que deben Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores de la Empresa.⁴²³

Aprobado en la ciudad de Ginebra en la Quincuagésima Sexta Reunión de la Conferencia General de la Oficina Internacional del Trabajo el 23 de junio de 1971, vigente en México, a partir del 30 de junio de 1973.

Tiene por objeto que los representantes de los

⁴²³ Convenio de la O.I.T. Ratificados por México. ob. cit. pp. 287- 288.

garantías previstas, no deberá considerarse esta restricción en menoscabo alguno respecto de países que sus leyes, sentencias, costumbres o acuerdos les concedan las garantías prescritas - 9 -; el objeto de las organizaciones será fomentar y defender los intereses comunes - 10 - y por último, todo miembro de la O.I.T. para el cual está en vigor este convenio se obliga a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación - 11-.

La aplicación debe ser sin condiciones sólo la de cumplir con los estatutos (artículo 2), por lo que es de entenderse que implícitamente este convenio impone la obligación a los sindicatos de que sus estatutos no contengan limitación alguna, porque de lo contrario sería fraude a la Ley. Por tal motivo no debe existir cláusula de exclusión.

Los derechos de los sindicatos (artículo 3) que generan su autonomía, los transcribe la ley mexicana. La obligación de abstenerse, de interferir o limitar este derecho o entorpecer su ejercicio no lo estableció la ley nacional, sin embargo, esta disposición contenida en el artículo 3 apartado 2 del Convenio 87 forma parte del orden jurídico mexicano y por lo tanto es obligatorio. También es de señalarse que el titular del Ejecutivo Federal de nuestro país, con motivo de su informe al Congreso, en su perorata, en muchos casos ha declarado su estricto respeto a la autonomía sindical.

La adquisición de la personalidad jurídica, de acuerdo

trabajadores gocen de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor - artículo 1 -.

Es algo así como un fuero sindical que les protege de despidos por causas sindicales.

Los representantes deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, sin que perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa - artículo 2 -, como permitirles que entreguen información en la empresa a la llegada o descanso de los trabajadores, que en tableros, acordados en cuanto a lugar y forma, se fijen informes e invitaciones, etc.

Define, en su artículo 3, a los "representantes de los trabajadores" como a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacional. Asimismo la legislación nacional, contratos colectivos, laudos o decisiones judiciales podrán determinar que clase de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y facilidades - artículo 4 -.

Se puede dar efecto al Convenio 135 mediante la legislación nacional, los contratos colectivos o cualquier otra forma compatible con la práctica nacional - artículo 6 -.

C) Convenio 142, sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos.

424

Aprobado en la ciudad de Ginebra por la conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su Sexagésima Reunión, con fecha 23 de junio de 1975, vigente en México, a partir del 19 de julio de 1977.

La O.I.T. del trabajo señala que el convenio 142, podrá ser citado como Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Obliga a todos los miembros llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en la orientación y formación profesionales - artículo - 1; las políticas y programas deberán tener en cuenta: a) las necesidades y posibilidades en materia de empleo, a nivel regional y nacional; b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural y, c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

Estas políticas y programas: a) deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales; b) tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y medio social y de influir individual y

⁴²⁴ Convenios de la O.I.T. Ratificados por México. ob. cit. pp. 299-301.

colectivamente sobre éstos y, c) deberán alentar y ayudar a todas las personas en un pie de igualdad y sin discriminación, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones y teniendo presente al mismo tiempo las necesidades de la sociedad. (apartados 3 a 5 del artículo 1).

Las políticas y procedimientos para la orientación y formación profesionales, en el Convenio 142 han dejado el taylorismo para seguir el modelo japonés en administración de la productividad y de la relación laboral. Considera este convenio al sujeto a orientación y capacitación, no sólo como un ser que asimile y dé resultados, sino como un sujeto activo que se integre a su entorno laboral y social.

Se busca en el convenio que los estados miembros, con ética establezcan las políticas de orientación y capacitación, vinculando al trabajador con sus propios intereses, aptitudes y aspiraciones, poniendo como límite las necesidades de la sociedad, para que la formación de recursos humanos, con pleno respeto a la persona humana, sea productiva para la empresa, para los trabajadores en particular y para la sociedad en general.

Para alcanzar estos objetivos, señala el artículo 2, todos los miembros deberán establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como orientación escolar y

profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema de enseñanza como fuera de éste.

La orientación de formación profesional en la empresa es vital para un buen desarrollo de trabajadores, porque descubrir o redescubrir vocaciones laborales y dentro de lo posible encauzarlas, es fomentar la productividad y la mejoría de la clase trabajadora.

La ley mexicana reglamenta la capacitación y el adiestramiento, sin considerar la orientación laboral del trabajador, su enfoque fue más a la producción que al trabajador, debería haber un equilibrio, para el progreso ascendente, gradual y sostenido de la empresa.

Deberán ampliarse los sistemas de orientación vocacional y profesional - artículo 3o. -, de ampliarse gradualmente los sistemas de formación profesional - artículo 4 -, las políticas y programas de orientación y de formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores y según los casos de conformidad con la ley y las prácticas nacionales y con otros organismos interesados - artículo 5 -.

La participación de los sindicatos en la orientación y formación profesional de los trabajadores es una oportunidad para compartir responsabilidades de mejoramiento personal de los asociados y así lograr mejor remuneración, ascensos y realizaciones personales.

La orientación profesional de los trabajadores en la empresa representa la posibilidad de detectar, impulsar y desarrollar su vocación profesional de acuerdo con las necesidades de la empresa.

La participación de los sindicatos en esta función es prioritaria; requiere que el Estado la incorpore en su política laboral, estableciendo actividades de fomento y desarrollo, para lo cual las organizaciones profesionales requieren un cambio de proyección y lucha para conseguir que el gobierno haga realidad estas normas internacionales que como derecho interno también le obligan, para que en la nueva empresa patrones y trabajadores desarrollen en la actividad diaria una alianza por la productividad y sus beneficios compartidos.

CAPITULO IV

EL SINDICALISMO MEXICANO Y SU PARTICIPACION EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA

1.- P r e s u p u e s t o s

La participación en la productividad de la empresa del sindicalismo mexicano, será, en su inicio y consolidación, resultado de cambios fundamentales del Estado Mexicano en su funcionamiento administrativo, como federación, como organizador de las elecciones y como garante de la libertad empresarial, tutelador de los derechos laborales, agrarios y demás, de grupos desprotegidos.

Descentralizar el poder y fomentar la organización y participación real de los ciudadanos en todo tipo de actividades, reto para el cambio.

Las centrales obreras deberán tener su independencia del aparato estatal para que puedan participar y colaborar con el gobierno y las políticas laborales y de productividad.

Este proceso de cambio social para alcanzar a las

sociedades más desarrolladas se da a través de la "modernización", presupuesto básico para desarrollar una serie de transformaciones que propicien sus resultados.

a) Modernización, Democracia y Sindicatos

Modernización

La conformación de bloques de países para el comercio internacional, la apertura gradual y progresiva de fronteras para el intercambio fundamentalmente mercantil que beneficien a los grupos de países que conforman esos nuevos mundos y, aunado a las novedosas comunicaciones vía satélite que reducen los recorridos de distancias y acercan a los nacionales de cada país en tiempos sorprendentes, México no podía estar aislado del entorno económico mundial.

Se enfrenta a un gran reto, producir para competir en el mundo, vender para fomentar la riqueza que sea elemento consustancial para el progreso del país y bienestar de sus nacionales.

En esta época de comportamiento de los países hacia la riqueza, como muestra de poderío de los países en el mundo, México requiere fortalecer la planta industrial para producir con calidad y competitividad, y exportar, así como desarrollar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, para hacer de la empresa, como "la célula, el núcleo vital..." que impulse

la "modernización" del país.

La empresa mexicana y su productividad competitiva debiera ser el eje principal de la transformación del país, pero como no hay suficiente capital, ni existe importante ahorro interno, el Gobierno Federal ha optado por promover la inversión extranjera, para que conjuntamente con la nacional impulsen el cambio nacional y la incorporación al comercio regional y mundial.

Toda la vida económica de la sociedad moderna, nos dice Guzmán Valdivia, descansa sobre la institución "empresa". Puede admitirse, prosigue, que "es ella la célula, el núcleo vital, el elemento básico de ese gran movimiento en el que se conjugan las necesidades, los apetitos y las ambiciones de productores y consumidores, la fuerza del dinero y del crédito; la productividad de los bienes de capital; las constantes innovaciones de la técnica; el trabajo intelectual y físico".

Asimismo, "las demandas de eficiencia en la dirección y organización, la creciente diversificación de bienes y servicios; el agobiante volumen de satisfactores, la lucha por el enriquecimiento, las protestas de los que siguen pobres y miserables; el afán de poder; la rebeldía contra la autoridad, etc., etc." ⁴²⁵

La empresa moderna como resultado de una sociedad urbana,

⁴²⁵ Guzmán Valdivia, Isaac. La Sociología de la Empresa. Ed. Jus. México, 1963. pp. 6-7.

tecnológica y de masas, requiere constantemente evolucionar a la misma velocidad que los cambios tecnológicos y sociales.

La modernización conforme al esquema fundamental que han elaborado científicos de diversos países, tiene entre sus rasgos fundamentales, que propicia un comportamiento orientado hacia la riqueza, redistribución radical de todos los valores como poder, respeto, rectitud, afecto, bienestar, oportunidades e instrucción, también una participación popular expansiva, asimismo afecta los procesos de comercialización, industrialización, movilidad social acelerada, restratificación y de la educación, lo que conlleva a nuestro país a grandes cambios.

Los cambios se darán en lo político y en lo económico, que consecuentemente transformarán el medio social.

Todo cambio implica una estrategia con tácticas graduales, progresivas y redefinidas, para evitar riesgos mayores.

La modernización requiere de la buena voluntad incluyente de todos, por lo que la psicología tiene un sentido trascendente para lograr cambios de actitudes respecto del poder, dejar una sociedad con relaciones de sometimiento y control, por una participativa.

Los beneficios económicos graduales a todos los sectores de la sociedad tienden a incentivar la incorporación creciente e intensa a los cambios de los procesos del desarrollo

modernizador.

La descentralización del poder, las nuevas relaciones de confianza, afecto y respeto conducen a la participación social en los asuntos políticos, económicos, culturales, etc.

Democracia

La participación social en la vida pública no sólo para elegir a los gobernantes contribuyendo a la formación del poder público, se requiere además una democracia participativa, donde los ciudadanos participen a través de plebiscitos, consultas y referenda en las decisiones fundamentales del Estado y que los gobernantes, senadores y diputados, de los niveles federal, estatal y municipal correspondientes en sus acciones tengan presente el sentir y el querer de sus representados en forma permanente, para lo cual los medios masivos de comunicación deben contribuir a mantener la relación entre representantes y representados, dinámica y actualizada.

El Estado mexicano considera a la democracia no sólo una estructura jurídica, sino un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

Y para Basave Fernández del Valle, el sentido de la democracia: "Más que una forma política de gobierno, ... es una forma de convivencia humana... es una vocación del hombre. Vocación que culmina en lo político con la realización práctica de los postulados éticos de la coparticipación, de la

corresponsabilidad y de la ayuda recíproca, supone el reconocimiento y protección de los derechos de la persona humana. Lleva a su plenitud el ser dialógico del hombre. Sirve como instrumento para la cabal realización personal".

Continúa Basave: "Hace del ser humano -y no del Estado- la base y el fin de la estructura política. Pide la adhesión de seres libres y exige la persuasión en método. Permite subsistir la vaciedad de opiniones políticas y prohíbe la bárbara mutilación de sectores sociológicos disidentes".⁴²⁶

La democracia en el sentido de la convivencia humana o forma de vida es consubstancial a la modernización, por lo que resulta de trascendencia generar la conciencia democrática para la transformación del país. Es un proceso delicado que tiene que ir incluyendo a posibles detractores que lejos de manifestarse, han de encubrir intereses particulares propios o de terceros, preponderantemente de carácter económico, que en un sistema democrático sus sentimientos y argumentos tienen cabida y respeto, aunque sean minoría.

El régimen democrático, nos afirma Basave, "es el más justo en cuanto que: 1) garantiza al ciudadano su activa participación política; 2) evita el despotismo de los gobernantes; 3) permite la manifestación regular y ordenada de

⁴²⁶ Basave Fernández del Valle, Agustín, Evolución Constitucional y Democracia en México. Ponencia al III Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional 14-81 nov. de 1985. Memoria. Tomo I. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. México, 1987. p. 47.

la opinión pública; 4) posibilita los virajes y reajustes convenientes y oportunos; 5) fomenta la nota característica y distintiva del hombre, la racionalidad y por ésta la eticidad; 6) se adapta mejor a una sociedad fraccionada con un pluralismo de valores y, 7) reconoce la igualdad esencial de los hombres y favorece la estructuración y el funcionamiento del Estado de derecho".⁴²⁷

La democracia para el cambio es un sistema idóneo, en tanto que todos tienen participación, acepta la disidencia con la salvedad de que las minorías deberán sumarse a las mayorías. Requiere un proceso escalonado, paulatino y con ciertos mecanismos que eviten la acción de quienes traicionan por perpetuar el ejercicio de privilegios particulares.

La democracia es una sabia que dinamiza las instituciones en su funcionamiento y acerca a las directivas con sus bases, por lo que entre otras situaciones: a) desarrolla la participación global de grupos e individual; b) propicia la comunicación vertical ascendente y descendente y horizontal; c) encauza los objetivos en metas, misiones y roles, da unidad al grupo y; d) da coherencia y sentido a las estrategias y tácticas de todos.

Por tales motivos la democracia es un medio para el desarrollo empresarial, utilizado en forma gradual y reconociendo los roles, privilegios y riesgos, tanto del capital

⁴²⁷ Ibidem. p. 49.

como del trabajo, en su dimensión y proporción adecuadas.

Sindicatos

También la democracia para los sindicatos es un medio valioso para el desarrollo de su función y cumplimiento de sus fines.

Modernización y democracia son consubstanciales para un sindicalismo participativo en la productividad empresarial.

Para participar en la productividad el sindicalismo estará como la empresa, orientado hacia la riqueza para su consolidación y desarrollo y para el bienestar de los trabajadores. Los sindicatos y sus dirigentes deberán redistribuir radicalmente valores como poder, respeto, rectitud, afecto, y sobre todo, confianza, entre los demás funcionarios y empleados sindicales y maxime con los afiliados.

La democracia llevará al sindicato vientos de participación de sus asociados cuyos sentimientos, opiniones y acciones serán tomados en cuenta para la función sindical y la elaboración de planes y programas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes y concretos en cada circunstancia de tiempo y espacio en cada empresa.

Modernización y democracia repercutirán en el sindicalismo mexicano con fortaleza, dinamismo, búsqueda y desarrollo de objetivos, planes y programas, organización compartida, participación en ciertas acciones de seguridad

social coadyuvantes con la empresa y el Estado, y por último, el cambio del objetivo político de control político y laboral por el de promotoría de la productividad.

Los sindicatos serán entidades sociales de confianza y responsabilidad.

La modernización y la democratización propiciarán en los sindicatos: a) En cuanto a los líderes: interacción con las bases y legitimación por el ejercicio honesto y responsable de su función; b) en cuanto a la estructura y función: sistemas de control en general y de supervisión y vigilancia de las finanzas, mayor desarrollo administrativo, planes y programas a largo, mediano y corto plazo, establecimiento de estrategias y tácticas serias, responsables y eficaces y fortalecimiento de sus finanzas; c) en cuanto a los asociados: mayor asambleísmo, participación del trabajador en la vida sindical, beneficios colectivos, de grupo e individuales del sindicato, aumento del número de afiliados voluntarios, desaparición de la cláusula de exclusión de ingreso y egreso.

También, e) en cuanto a la disciplina: responsabilidad del ejercicio sindical y en su caso sanciones, responsabilidad de los asociados en sus obligaciones sindicales y en su caso sanciones y, f) en cuanto al sindicato: mejoramiento de su imagen ante la sociedad, legitimación social y política de su actuación, así como la promotoría para la productividad y participación en la empresa.

Los sindicatos podrán ser entidades sociales autónomas de gran importancia en el proceso de desarrollo de la empresa y de generación de beneficios laborales para los trabajadores, para los dirigentes y para los sindicatos, porque si la empresa progresa todos participan de sus ganancias. Se cambiaría la conciencia de clase laboral por la conciencia para la productividad compartida.

La autonomía sindical, derecho superior de los sindicatos para gobernarse a sí mismos en lo técnico, en lo administrativo, financiero y reglamentario, tiene como límite la democracia, que el Estado mexicano la postula como un sistema de vida, buscando entre otros aspectos el mejoramiento económico, que declara a propósito de la educación en el artículo 3 constitucional, por lo que a través de la democracia sindical, como forma de vida de los sindicatos, deben buscar el mejoramiento económico de los trabajadores a través del estudio y la defensa de sus intereses comunes.

La autonomía sindical para fortalecerse también requiere de regulaciones legales, que además de garantizar su subsistencia, aseguren su eficacia.

También la libertad de los sindicatos tiene como límite en su organización y funcionamiento la democracia por las mismas razones expuestas.

El régimen democrático con la libertad sindical y la autonomía debidamente regulada propiciaría, de darse en la vida

diaria, un sano desarrollo y consolidación de los sindicatos, sus federaciones y confederaciones.

Todo el cambio sindical requiere la desintegración corporativa del sindicalismo mexicano del aparato del Estado, en forma gradual y progresiva, para que pueda tener independencia real y colaborar con el gobierno en la política laboral del país y propiciar el bienestar de la clase trabajadora.

b) Producción, Productividad y Participación Obrera

Producción.

La producción como el acrecentamiento del valor de los bienes a través de un proceso en el que intervienen los factores capital, trabajo y materia prima, combinados y desarrollados por el otro factor, organización, para la fabricación de un producto que tenga mercado, tradicionalmente ha venido siendo la forma de producción para la distribución y venta.

Pero el desarrollo, consolidación y avance de la mercadotecnia ha permitido tener en cuenta los mercados, la búsqueda de los nuevos mercados para que antes de producir ya se tenga proyectado un nicho para el fabricante y así el proceso económico se ha invertido y antes de producir se analiza, estudia y proyecta el mercado del producto, para saber qué y cómo producir y vender.

Esta nueva manera de enfocar va dando lugar a producir

para un mercado que ha tomado en cuenta la competencia para garantizar la venta en cortos periodos, lo que facilita la circulación de la riqueza ante la saturación de los mercados.

Naturalmente la venta e inducción de compra apoyadas por la publicidad, para todas las empresas en la medida de su tamaño y posibilidades.

Así, la publicidad, el análisis de mercados y la búsqueda de nichos de mercado para cada empresa, propicia que la producción sea eficiente y eficaz, es decir, con calidad, condicionada por la competencia, dando origen a la productividad, calidad total y competitividad, como presupuesto para participar en el mercado y tener éxito en la empresa.

La formación de bloques económicos en el mundo, las tendencias del neoliberalismo y de la apertura de mercados y comercio mundial, proyectan a la productividad, calidad total y competitividad como elementos fundamentales de la empresa para subsistir y progresar.

Productividad

Por lo que si la productividad es la relación entre lo producido y lo que se consume para lograrlo y, mejor precisado en la definición de David Bam, "no es una medida de la producción ni de la cantidad que se ha fabricado. Es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para

cumplir los resultados específicos deseables".⁴²⁸

Por lo tanto, la utilización racional y eficiente de los factores que propician la productividad, primordialmente la organización, el capital, trabajo y la materia prima van a generar un producto que participe en un mercado competido.

Por tal motivo, en este enfoque resulta más propio considerar a los factores como factores de la productividad; a la empresa moderna y competitiva, como unidad de productividad, y a la combinación y utilización eficiente de los factores para un producto participante en la competitividad del mercado, como proceso de productividad.

La empresa como unidad de productividad en el ámbito laboral tiene dos sujetos: patronos y trabajadores, ambos participantes eficientes en el proceso de productividad; para que se pueda dar ésta en la empresa se requiere que exista relación de confianza del patrón y sus representantes para con los trabajadores y de éstos para con aquéllos. Si existe enemistad personal, económica o ideológica no puede generarse la armonía laboral para el proceso de productividad.

La productividad como elemento básico de la competencia en los mercados, para que el producto llegue a los consumidores y lleve buenas utilidades a la empresa requiere de la

⁴²⁸ Cit. por Centro para la Calidad Total y la Competitividad. El Bono de Productividad y su Negociación ante la Situación Económica de México. Ed. Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1995. p. 1.

participación de los trabajadores.

La productividad tiene asegurado su crecimiento en la medida en que reparta con equidad los beneficios que genera entre todos los que participan.

Participación Obrera

La "calidad total" del producto, el "mejoramiento continuo", el "justo a tiempo" y otras técnicas para la productividad requieren de un ambiente laboral excelente, una comunicación sincera y respetuosa, vertical ascendente y descendente, así como horizontal; el mejor empeño en aplicar sus virtudes de orden, minuciosidad, disciplina técnica, responsabilidad, cuidado y esmero individual y una actitud positiva y de reto personal, para cumplir con su rol y meta para lograr la misión y meta de la unidad de trabajo y de toda la empresa en su conjunto.

Esta integración del trabajador comprende aspectos psicológicos, culturales y laborales complejos, que avanzan cuando esa orientación de la modernización hacia la riqueza les repercute como incentivos o bonos de productividad. En cuanto mejora su estima, su bienestar personal y familiar la integración a la empresa resulta más acelerada y más profunda.

La integración del trabajador requiere el consentimiento previo del patrón, un cambio en su actitud, la confianza y el respeto en el trabajador; lo cual exige una transformación

mental, cultural y social que en la medida en que avance la empresa participativa y los trabajadores empiecen a recibir beneficios, los hechos irán generando la confianza y la comprensión del patrón, de que con esta nueva forma de producir tiene mejores utilidades.

La modernización tiene en la productividad propiciar del avance económico del país y de su planta productiva, para empezar a generar las transformaciones políticas, sociales y culturales.

Por esta razón el Gobierno Federal Mexicano, consecuente con su Plan Nacional de Desarrollo y con su estrategia de modernización para los objetivos nacionales, expidió el Programa Nacional de Capacitación y Productividad., a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que señala el trabajo humano como elemento central de la productividad ⁴²⁹, da especial relieve a la capacitación, reconoce la importancia del entorno económico, social y cultural y su repercusión en la productividad; busca en la productividad la posibilidad de que el trabajador mejore su ingreso y da intervención a los sindicatos en las Comisiones Mixtas de la materia, en los términos de Ley Federal del Trabajo.

El programa de referencia no especifica sobre el adiestramiento que es la posibilidad de que el trabajador

⁴²⁹ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de junio de 1991. p. 10.

alcance el perfeccionamiento laboral y con esto precisión en el objeto de su trabajo, aumenta de su ritmo y evitación de accidentes de trabajo.

El sistema de capacitación y adiestramiento incorporado en la Ley ha sido poco eficaz, deja su desarrollo a que los contratos colectivos de trabajo incluyan cláusulas relativas conforme a los planes y programas que satisfagan requisitos de Ley -artículo 153 M- y a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento la vigilancia de la instrumentación y operación del sistema. En algunos sindicatos nacionales de importancia ha habido frutos, pero en muchos contratos colectivos sólo se pactan situaciones para salir del paso, más que para la superación del trabajador y para beneficio de éste y del patrón.

La productividad como objetivo fundamental de la empresa requiere de una capacitación y adiestramiento superior a las condiciones mínimas de la Ley.

La legislación mexicana y el programa referido del Convenio 142 sólo toman la formación profesional en la empresa y no la orientación profesional del trabajador.

Resulta de vital importancia poder reorientar la vocación laboral, si las condiciones de la empresa lo permiten, porque aprovechar sus intereses, posibilidades y aspiraciones en el desempeño de su trabajo sin lugar a dudas redundará en beneficio de la productividad, porque trabaja en un ambiente y condiciones agradables y se impone el reto de hacer bien y a tiempo las

cosas.

La participación activa de los trabajadores es esencial para planificar la ejecución y vigilancia de programas de mejoramiento de la productividad y para decidir la distribución de las ganancias derivadas de la productividad. Se debe consultar a los trabajadores sobre los asuntos que les afectan en su trabajo. Esto no sólo es una obligación moral para la dirección, sino una medida de incentivación para los trabajadores, si participan en decisiones de la empresa, aunque sea a nivel consultivo, se entregarán más a fondo a la aplicación de las decisiones.⁴³⁰

Las empresas de vanguardia de todo el mundo, dice Prokopenko, de la O.I.T., ya han descubierto que los trabajadores pueden contribuir a muchas fases de un esfuerzo en favor de la productividad: planificación y programas de desarrollo para mejorar la productividad; medición de la productividad y programas de capacitación. Los trabajadores, continúa, poseen a menudo una información valiosa que pueden compartir con la dirección; en consecuencia, conviene crear un clima en que los trabajadores puedan influir en la forma en que se realizan sus trabajos y sugerir cómo pueden hacerse las cosas.⁴³¹

Los trabajadores pueden participar de muchas maneras:

⁴³⁰ Prokopenko, Joseph. ob. cit. p. 235.

⁴³¹ Ibidem.

mediante reuniones, grupos de encargados, grupos de trabajo, reuniones de "lluvias de ideas", planes para formular sugerencias, debates officiosos, mecanismos implícitos en la relación de trabajo, o como en el modelo japonés, en círculos de calidad.

Para alcanzar la productividad en la empresa son importantes capital, trabajo, materia prima, resulta mayor la organización que abarca a los tres, en su individualidad o en su conjunto, porque de su combinación y utilización adecuada depende el mejor incremento de la productividad.

Y por otro lado, si también integran la empresa los trabajadores, tienen derecho además del beneficio de la productividad a opinar y participar en la planificación y programación, porque el mejoramiento de la productividad puede abarcar también al capital y a la materia prima; se requerirá definir y planificar la forma más adecuada de mejorar la productividad de cada factor. La productividad laboral generará incentivos laborales y la de los otros factores incrementará utilidades.

Para participar los trabajadores en cuestiones de fondo sobre la productividad requieren de estudios para el mejoramiento de sus incentivos, para lo cual sus organizaciones profesionales, los sindicatos, procederán a cumplir con su objetivo de estudio y mejoramiento del gremio.

La participación de los trabajadores da resultado, señala

Prokopenko, de la O.I.T., si se reconoce debidamente el apoyo de las organizaciones profesionales a los programas de mejoramiento de la productividad; ninguno de esos programas tendrá éxito sin un sindicato fuerte y respetado, puesto que sólo así podrá éste ser responsable en su compromiso y participar con eficacia en la concepción y aplicación de un programa de mejoramiento de la productividad y en la distribución de las ganancias.⁴³²

La participación de los sindicatos puede ser, como se da en otros países, en comités o consejos de empresa, órganos consultivos o de planeación. Por su participación en los comités o consejos y la vigilancia y ejecución del programa de mejoramiento de la productividad laboral, así como por la participación directa en la capacitación y adiestramiento recibirán como resultado de su esfuerzo una cuota de los beneficios de la productividad.

De esta forma se tendría una participación directa de los sindicatos en la empresa y obtendrían fuentes lícitas y transparentes de ingreso que coadyuven a su financiamiento y al desarrollo de algunas actividades de seguridad y servicios sociales para sus agremiados, coadyuvando con el patrón y con el Estado.

Los sindicatos a su vez celebrarían convenios con las federaciones y confederaciones para acciones conjuntas de propuestas y apoyos para la productividad laboral y sobre los

⁴³² Ibidem. p. 236.

beneficios económicos de las centrales obreras.

Los sindicatos serán así entidades de derecho social con respeto y honorabilidad ante la opinión pública y con un fin trascendente que cumplir en la sociedad mexicana.

2.- Análisis Sociológico sobre Sindicalismo y Poder Político

La descripción del fenómeno social que presenta la historia permite que la sociología revise los hechos sociales que generan los movimientos obreros, sindicatos, uniones y acciones políticas y laborales.

El fenómeno social del sindicalismo, nos dice Van del Ven, citado en la Enciclopedia Jurídica Omeba, se manifiesta dentro de su contexto mayor que es la "profesión" entendida como un conjunto de trabajadores que participan en el ejercicio de un mismo oficio o de una misma serie de oficios ⁴³³, fenómeno que organiza sindicatos, organismos que vinculan solidaridad horizontal.

El sindicalismo constituye el primer instrumento de cohesión social, para alcanzar peso como grupo de presión.⁴³⁴

Sus estructuras de las centrales obreras varía de país

⁴³³ J. J. Van del Ven. "Les Grandes Tendances du Droit du Travail al Epoque Contemporaine en les Pays Bas". Revue Internationale de Droit Compare, avierman, 1967. p. 87. cit. por Enciclopedia Jurídica Omeba. ob. cit. p. 534.

⁴³⁴ Enciclopedia Jurídica Omeba. ob. cit. p. 535.

a país, puede ser piramidal, o bien, existencia de varias centrales en forma libre, o por ramas industriales, con base sindicatos libres o sólo sindicatos de empresa para de ahí organizar la estructura del sindicalismo. Los países desarrollados tienen estructuras sindicales con central única o pocas en la cúpula y con diversificación controlada en la base.

En las bases de la estructura sindical tiende a haber mayor democracia que en las cúpulas, el poder sindical reside a nivel político con mayor frecuencia en las cúpulas y a nivel técnico y sobre cuestiones particulares en las bases, pero tiene sus matices dependiendo del tipo de sindicalismo que se dé, del ejercicio democrático que se desarrolle y del mayor o menor control político de los gobiernos.

Mientras más sindicatos de oficios haya menos sindicatos de empresa existirán, y mientras existan más sindicatos de empresa menos sindicatos nacionales de industria existirán y a la inversa.

Las federaciones y confederaciones cuando pueden aglutinar a sindicatos nacionales de industria, como en México, pueden tener mayor fortaleza y núcleos internos de poder más fuertes.

La pulverización de sindicatos dificulta la posibilidad de su agrupamiento para tener mayor fuerza de negociación con los gobiernos y con las empresas.

En las economías dinámicas y avanzadas, de Europa

Occidental y los Estados Unidos, por ejemplo, el movimiento obrero ha sido uno de los motores más formidables para el desarrollo económico y social. "La puja constante de los trabajadores por lograr mayor participación en el ingreso nacional y participar en los frutos de los incrementos de la productividad, generando por el mismo proceso de desarrollo, no sólo ha llevado a la expansión del mercado, sino a la elevación de los niveles culturales y técnicos de la población."⁴³⁵

Los países desarrollados tienen una ordenación equilibrada de la estructura sindical y buscan que sus trabajadores participen de los beneficios de la empresa en forma suficiente, para elevar su nivel de vida y tener ciertas comodidades, lo que vincula emocionalmente al trabajador con su empresa y el sindicato cumple una serie de funciones que le absorben su actividad.

Lo contrario sucede en países subdesarrollados, el sindicato reivindica una serie de mejoras indispensables para el crecimiento económico, por ejemplo, mejora salarial de quienes los perciben en niveles insuficientes para la supervivencia. Se ponen trabas a los despidos dada la abundancia de la mano de obra, impide a su vez que la violencia de la masa se desenfrene y en disturbios los canalice. De otro modo, puede decirse que la presencia de una organización sindical constituye una

⁴³⁵ Idem. p. 537.

garantía para el capital y los técnicos extranjeros.⁴³⁶

Situación que ha sucedido en México en que el sindicalismo se ha ido incrustando cada vez más en el aparato del Estado, para que el Gobierno maneje libremente las políticas económicas, sin tener en consideración serios planteamientos laborales.

A medida que se desarrollan mejor las organizaciones laborales, los conflictos son más disciplinados, más dentro de las formas, pero también con planteamientos más profundos y más prolongados en el tiempo.

Los sindicatos, sobre todo en los países industrializados incorporan a los trabajadores a la sociedad y les posibilitan bienes fundamentales para su vida, como casa, coche, que al venderseles a crédito les genera una responsabilidad que los vincula más al trabajo.

La relación del sindicato con el poder público o la sumisión al aparato estatal ha propiciado que por negociación o por premio al sindicato, y a veces como respuesta colateral a una represión obrera, los gobiernos han decretado normas protectoras para evitar la arbitrariedad patronal, o de seguridad social para apoyar necesidades de los obreros o de sus familiares. El segundo supuesto de lo señalado se ha dado en México.

La lucha de los sindicatos por reducir jornadas de

⁴³⁶ Ibidem.

trabajo, aumentar días de descanso, vacaciones, licencias por antigüedad, etc. han propiciado que el trabajador tenga tiempo libre remunerado, que pueda dedicar a la recreación y realización meta laboral y actividades culturales.

El poder político como máxima posibilidad de realización de una comunidad determinada en el espacio y en el tiempo, es la suprema fuerza del poder público, derive de monarquía, aristocracia, democracia, oligarquía, demagogia o dictadura.

El poder público no puede aceptar en un mismo estado la existencia de otro poder superior, porque negaría su potestad soberana, por lo tanto el poder político no puede aceptar al sindicalismo como un poder político que pueda rebasarlo.

Teniendo el sindicalismo tres vertientes: la de estructura de las centrales obreras y los sindicatos; la de una corriente ideológica y la de una actitud política para generar la lucha de clases y llevar al poder hegemónico a los trabajadores, genera una inquietud en los gobiernos del mundo y tratan de alguna forma, limitar su poder.

Limitan su poder con regulaciones jurídicas que delimiten su estructura sindical y que ésta tienda a ser piramidal o que existan pocas cúpulas obreras, o no regulan suficientemente su estructura y financiamiento supuestamente por respeto a la autonomía sindical, pero en realidad propiciando que el desorden, la irresponsabilidad y el abuso de dirigentes resten poder real al sindicato.

Lo que es más grave, ante el temor de que en el perfil del sindicalismo de un Estado tenga ocultas tendencias anarcosindicalistas, socialistas, comunistas o revolucionarias, el Estado trata de limitarlo y de incorporarlo a su decisión política para controlarlo.

Cuando los estados formalmente son democráticos, pero en realidad son aristocráticos, plutocráticos; centralistas aunque se ostenten como federalistas, u oligárquicos, no pueden permitir que la democracia impere en otros grupos como los partidos políticos y los sindicatos, por lo que a través de las centrales obreras tratan de concentrar su poder e impedir que el desarrollo democrático se dé en la vida sindical.

Algo así ha sucedido en México en que el movimiento sindical surge un poco antes de la Revolución de 1910, se desarrolla durante ésta y al tiempo de la misma queda consagrado el derecho de sindicación, por el Congreso Constituyente de Querétaro, en la Carta Magna. Luego Morones funda la CROC de acuerdo con Carranza, la utiliza para aviesos fines políticos, posteriormente Cárdenas interviene para la fundación de la CTM por Lombardo Toledano y de ahí Fidel Velázquez lo releva en 1941, para un ejercicio del poder sindical por más de cincuenta años, rebasando la etapa porfiriana de gobierno en más del sesenta por ciento.

Los gobiernos mexicanos contemporáneos han reprimido los intentos serios de sindicatos como de mineros, de petroleros, de

ferrocarrileros, de maestros, de médicos y de electricistas por exigir mejores prestaciones y un nivel de vida superior.

Y de una y otra manera han tratado de supeditar y someter a los sindicatos y a sus líderes al aparato estatal o a su filial Congreso del Trabajo, para desembocar así, en un sindicalismo sumiso ante el poder político del Estado e incrustado en el sector obrero del partido oficial, interviniendo en negociaciones políticas y obteniendo cuotas de poder: diputaciones, senadurías y gubernaturas, sin que exista una representación en asuntos trascendentes de los trabajadores.

Este engranaje del sindicalismo mexicano al poder político del grupo gobernante ha desarticulado su fuerza. Participa desde hace tres sexenios de administración pública en concertaciones y pactos que sólo traen aceptaciones de situaciones económicas generales y aceptaciones de topes salariales, sin que exista una agenda laboral en esas reuniones. Quizá si no participaran las situaciones serían peores.

La modernización impone un cambio a la misma estructura del Estado, así como la descentralización y democratización del poder político, asunto delicado y de difícil realización, este cambio debe afectar al cooperativismo sindical supeditado al poder político. Es de esperarse que el sindicalismo del país en forma gradual y progresiva se independice del Estado y pueda participar con éste en acciones de política laboral.

En el mundo también se han dado los fenómenos de

limitación del poder del sindicalismo, siendo clásico que en las dictaduras se controlan de inmediato los medios de comunicación en forma integral y se dictan disposiciones para supeditar a los sindicatos y sus centrales o las que se crean al respecto, al poder del dictador en turno.

El régimen sindical, dice Castorena, "constituye una réplica del régimen de Estado. Hay en aquél como en éste normas de derecho constitucional, administrativo, penal, procesal, fiscal, de derecho común, etc., y es que tanto el Estado como el sindicato, son la organización jurídica de entidades sociales⁴³⁷, y tienen su poder ejecutivo, legislativo y judicial.

Resulta evidente que el poder del sindicato representa un riesgo para el Estado. Los sindicatos y sus centrales deben ejercer este poder con excelencia, respeto y responsabilidad, para no afrentar al Estado ni para enfrentarse a la fuerza política del Gobierno.

El sindicalismo en el mundo ha sufrido diversas presiones para su incorporación al poder público, en algunos países europeos se han integrado en órganos plurales consultivos o de planificación.

Como es el caso de Bélgica en que el Estado ha reconocido a través de distintas leyes que dan a las organizaciones más representativas de trabajadores y patronos, la intervención para realizar dictámenes especiales sobre problemas específicos;

⁴³⁷ Castorena, J. Jesús. ob. cit. p. 247.

participación en los organismos consultivos y de ejecución y de una manera especial en la reglamentación del trabajo y en la negociación y conclusión de convenios colectivos. En el plano económico el sistema incluye los Consejos de Empresas, las Comisiones Paritarias y un Consejo Central de Economía y un Consejo Nacional de Trabajo.⁴³⁸

En Francia, a distintos niveles los sindicatos encuentran representación en los organismos de elaboración y supervisión del plan económico y social. Tanto en las "comisiones de modernización y equipo" como en el Consejo Económico y Social, en el Consejo Superior del Plan de Desarrollo Económico y Social y en el Consejo Superior de Seguridad Social, las centrales obreras y los sindicatos ocupan puestos en los que hacen oír sus opiniones.⁴³⁹

En Gran Bretaña el Consejo General del T.U.C. (Trade Union Congress) tiene representantes en más de cien organismos oficiales, como en el Departamento de Investigación Científica e Industrial, el Consejo Asesor de la Producción Industrial y el Consejo Asesor del Ministerio de Trabajo.⁴⁴⁰

En Argentina, participan en el Consejo Económico y Social organismo consultivo en problemas económicos, financieros y sociales; la Comisión Nacional de Cooperación Económica, como

⁴³⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba. tomo XXV. op. cit. p. 541.

⁴³⁹ Ibidem.

⁴⁴⁰ Ibidem.

órgano consultivo del Consejo citado y, la Comisión Nacional de Precios y Salarios.⁴⁴¹

En México participan en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, en la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene, en la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento y en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Las centrales obreras mexicanas participan, pero por su inclusión en el aparato estatal su intervención parece ser débil, nunca informan a los sindicatos, a los trabajadores y al público en general. Menos aun presionan con el apoyo de los sindicatos y bases de trabajadores para hacer valer sus propuestas. Lo cual resulta lógico, porque se deben a los políticos.

El cambio del Estado, resultado de la modernidad, permitirá a las centrales obreras mexicanas tener en forma gradual y progresiva propuestas laborales que hagan valer con el apoyo de los trabajadores.

También será conveniente que participen en consejos, comités u otros órganos similares, consultivos y de planeación económica, social y de política laboral, así como en algún consejo nacional consultivo sobre fomento del Estado de la

⁴⁴¹ Ibidem.

productividad empresarial.

a) Instrumento de Control

El poder político de un Estado es lógico que trate de controlar a los otros poderes, porque de lo contrario se corre el riesgo que lo desborden y pongan en peligro las propias instituciones estatales.

Con la trascendencia histórica social y política del sindicalismo y considerando que en los países subdesarrollados la fuerza sindical es potencialmente de gran significación, la actitud de control de los gobiernos sobre el sindicalismo es una prioridad de Estado, por lo que se establece toda una concatenación de actos, que se enriquecen con hechos sociales para iniciar, desarrollar y consolidar el control social que si no tiene objetivos, metas definidas y normas que lo limiten, se corre el riesgo del exceso.

Por control social se entiende "el proceso en virtud del cual se obtiene la conformidad de los individuos con el sistema, sobre la base de la aquiescencia o sumisión a la norma".⁴⁴²

Entenderíamos por norma, sociológicamente, regla de conducta humana no precisamente jurídica, pudiendo ser moral, religiosa o convencionalismos sociales derivados de la costumbre, en un grupo determinado.

⁴⁴² Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Tomo I. ob. cit. p. 552.

Para Homans el control social no está referido sólo a la ley, "también se incluiría el control que resulta de la religión, la costumbre y aún de otros elementos informales, como la opinión pública, patrones de interacción recíproca, reconocidos o institucionalizados por el sistema".⁴⁴³

Controlar al sindicalismo mexicano era un imperativo para Carranza. Concluida la lucha armada de la Revolución Mexicana, promulgada la Constitución el 5 de febrero de 1917, con avanzados derechos laborales y con la inquietud en el país por crear agrupaciones laborales, tenía la necesidad de inducir un sindicalismo que pudiera controlar buscando el equilibrio entre los derechos que otorga la Constitución y el ejercicio de ellos por los trabajadores, para que la institucionalización del país no se le saliera de orden.

Por lo que surge la CROC con Morones que por las negociaciones políticas con posteriores gobiernos fincó las bases de un sindicalismo sujetado por el Estado; luego la creación de la CTM con la ideología cardenista y el relevo con Velázquez adecuado a otras nuevas y diferentes tendencias ideológicas ha sentado bases firmes para un control excesivo del Estado sobre el sindicalismo nacional.

Sociológicamente el término control social para, Bobbio, indica "que una persona en su acción está de hecho condicionada y limitada por los grupos, las instituciones y la sociedad

⁴⁴³ Ibidem.

entera de la que es miembro"; y que los procesos y mecanismos según los cuales tal condicionamiento se realiza (socialización, interiorización, influencia, etc.) son determinados socialmente.⁴⁴⁴

En la concepción sociológica durkeimiana la sociedad es un sistema pleno de fuerzas morales y físicas que constriñen al individuo hasta el punto de hacerse coercitiva. "Regula su vida y su conducta, pero al mismo tiempo le otorga gratificaciones y oportunidades de propio desarrollo". El control social "se haría practicable en la medida en que el control moral, personal, se hace eficaz por intensidad de las obligaciones o presiones morales que crea en el individuo. Para Durkeim, la sociedad, entregada a la posible irracionalidad de la conducta humana se destruiría, y por lo tanto es la estructura normativa obligatoria y efectiva la que preserva de tal destrucción".⁴⁴⁵

El control social sin normas obligatorias, sin metas éticas predeterminadas y realizado por el sistema político de un país, al sindicalismo, es peligroso y en la medida que por décadas se consolida, desarticula al grupo incorporado de su origen, de su esencia y su fin, puede en un momento convertirse en contra de los intereses que le han generado su existencia.

Aunado a que si se trata de países subdesarrollados en

⁴⁴⁴ Bobbio, Norberto y otro. ob. cit. pp. 426-427.

⁴⁴⁵ cit. por Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. I. ob.cit. p. 552.

lugar de impulsar a su grupo de origen, lo controlan, evitan las inconformidades y se convierten en un instrumento de control forzado al servicio del sistema político.

El sindicalismo de pirámides que se da en México, se asemeja en parte al sindicalismo corporativo reformista incorporado y sumiso al sistema político en sus vértices, pero a medida que se desciende, en otros niveles hay de todo tipo de actitudes: responsables-irresponsables, honestas-deshonestas, vinculadas al vértice, vinculadas a la base sindical y obrera.

Pero en las bases el sindicalismo, los sindicatos tienen la presión directa de los trabajadores con diversos grados de intensidad, por lo que de acuerdo a circunstancias de tiempo, de economía nacional o empresarial y demás modalidades de trabajo, los dirigentes sindicales, asumen su papel con las bases, controlan, manipulan, en fin, cada uno se comporta según su carácter, su ética y de acuerdo con el tipo de base trabajadora que le corresponde dirigir.

El sindicalismo mexicano no tienen un perfil compacto y monolítico, tiene una manifestación cupular sometida al sistema político mexicano, poca presencia en la opinión pública y en las bases cierto oscurecimiento que no permite vislumbrar la gran gama de contradicciones, y de sentimientos, actitudes y acciones que conforman la vida sindical en los problemas y éxitos de cada trabajador.

Sin embargo, podemos señalar como elementos del sindicalismo mexicano, en términos generales, los siguientes, sin dejar de reconocer que existen diferencias a estos términos:

-Tiene un poder político estructural, centralizado, cupular, de tendencia política gubernamental. Se encuentra incrustado en el aparato del Estado, forma parte del sistema político mexicano. Aparentemente ante el cambio del Estado sin proyección colectiva.

-Los intereses políticos de sus dirigentes se personalizan, limitan la participación de niveles inferiores se desarticulan de la base trabajadora, fomentan, aceptan y son indiferentes ante actitudes antidemocráticas, de corrupción. Son tolerantes ante los malos manejos, buscan soluciones políticas.

-Las negociaciones cupulares laborales se desarrollan en un terreno de negociación política extralaboral o metalaboral. La dirigencia sindical asciende por intereses políticos, sin necesidad de imagen ante la base trabajadora y sin compromiso ante ella.

-En épocas de inflación, devaluación, crisis económicas son un medio de contención laboral, los desbordamientos se resuelven con represión oficial; los sindicatos pierden afiliados por ambas causas, su imagen se deteriora y pierden poder.

-Su vinculación hacia el partido dominante le resta

imagen, independencia, libertad sindical y, sobre todo, unidad sindical.

-Sus logros de regulaciones e instituciones protectoras, laborales y de seguridad social han desmerecido por las crisis económicas de los últimos cincuenta años, en que el demérito acelerado del salario, columna vertebral del Derecho Laboral, ha sometido a los trabajadores a niveles de vida difíciles.

-Sin embargo, el sindicalismo y el derecho del trabajo logrado por él ha evitado embestidas patronales liberales que podrían haber significado deterioros mayores.

Revertir el sindicalismo cupular para que atienda los intereses de los trabajadores en el nuevo esquema de la modernidad debe ser gradual, lento y relativo. El Estado no puede renunciar al control del sindicalismo, sólo debe autolimitarse, definir los objetivos del control y establecer mecanismos para evitar posibles excesos.

Sustituir en el sindicalismo el control político y laboral de sus agremiados por el control de la calidad de los productos de las empresas resulta un imperativo: El Estado con su política de fomento y apoyo a la productividad, debe modificar sus relaciones con el sistema sindical y fomentar al apoyo de éste para coadyuvar en el control de calidad de las mercancías, que a nivel internacional son instrumentos de poder.

Si, las mercancías son instrumentos de poder en un mundo

donde las guerras bélicas dan paso a las guerras comerciales; en que las naciones se fortifican en bloques mercantiles, haciendo del libre comercio un campo de batalla, en que el país que más produce y es más competitivo, es el país con más fuerza y futuro.

Por lo que la productividad se ha convertido en un arma nacional para la subsistencia, desarrollo y éxito de las naciones.

b) Privilegios

Se ha considerado al privilegio como "un derecho especial, prerrogativa" ⁴⁴⁶, en un sentido jurídico que precisa De Pina, "norma jurídica de naturaleza excepcional dictada en beneficio de una persona o de una clase social" ⁴⁴⁷, como los "privilegios" que por "determinado tiempo se conceden" a los autores y artistas para la producción de sus obras, los derechos de autor, que no se consideran monopolio, según denominación y determinación del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

También los privilegios laborales, fiscales y civiles respecto a la prestación de créditos. Porque según Capitant, el privilegio es "el derecho que la calidad de un crédito confiere

⁴⁴⁶ Diccionario de Sociología. Ed. Ediplesa. México, 1981. p. 200.

⁴⁴⁷ De Pina, Rafael. ob. cit. p. 315.

a su titular, para que se le prefiera frente a otros acreedores".⁴⁴⁸

También en el Derecho Internacional existe lo que se denomina privilegio consular que para Pedro Gabriel Labariega "es la prerrogativa que se concede a los representantes consulares de un país, que se encuentran debidamente acreditados ante las autoridades de otro, en virtud de lo cual se les otorgan ciertas ventajas por encima de los demás extranjeros".⁴⁴⁹

Y por prerrogativa se entiende "facultad singular"⁴⁵⁰, "...gracia o excensión que se concede legalmente a una persona en atención a su dignidad, empleo o cargo".⁴⁵¹

El privilegio es una institución muy antigua que choca con el sentido general e igualitario del derecho moderno, lo cual todavía se reconoce.⁴⁵²

El privilegio debe tener por base la Ley y ésta una ratio iuris que lo justifique.

"Históricamente privilegio ha representado ventajas vinculadas a un cargo o a una condición". Después de favorecer la nobleza, se convierte en privativo de ella, de quienes poseen

⁴⁴⁸ Capitant, Henry. Director. Vocabulario Jurídico. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1986. p. 445.

⁴⁴⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Vol. IV. ob. cit. p. 2552-2553.

⁴⁵⁰ Osorio, Manuel. ob. cit. p. 601.

⁴⁵¹ De Pina, Rafael. ob. cit. p. 311.

⁴⁵² Ibidem.

el dinero y las fuerzas económicas llegando a ser un símbolo. "De este modo privilegiado llega a oponerse a proletario".⁴⁵³

Las gracias, gratificaciones y oportunidades del propio desarrollo que el sistema político otorga a la dirigencia del sindicalismo para vencer sus resistencias de moralidad, para afectar los valores humanos de fortaleza, la responsabilidad, la justicia y la lealtad.

Se van dando en la medida en que las virtudes no están bien cimentadas y en que caen en las tentaciones del "discreto encanto" de niveles superiores de vida, de los "privilegiados" de la sociedad; cambiando a las debilidades, irresponsabilidades, injusticias y afectaciones de los vínculos con las bases trabajadoras, quebrando así, su lealtad por las comodidades, oportunidades de desarrollo personal y ventajas económicas y políticas particulares.

Cuando la cúpula sindical está ya integrada y subordinada al sistema político la lucha por ascender al poder sindical es para obtener "gracias", "gratificaciones" y "oportunidades" para el desarrollo personal, en una perversión de valores en que los trabajadores están desvinculados de la cúpula sindical, existe desarticulación e imposibilidad de que éstos exijan y presionen a esos dirigentes de la cúspide para que resuelvan sus problemas y, los dirigentes, en cuanto el poder que los llevó a la cumbre ya no son los trabajadores, sino los políticos del sistema que

⁴⁵³ Diccionario de Ciencias Sociales. ob. cit. p. 272.

también los ha hecho "privilegiados".

Revertir esta situación en la jerarquía sindical, sería un proceso lento y gradual de varios lustros y, en cambio, la productividad es una emergencia nacional para la subsistencia del país, por lo que se hace necesario, a corto plazo, mantener los privilegios, máxime los visibles y evidentes de las diputaciones, senadurías y gubernaturas de los estados.

Estos privilegios políticos deberán tener un cambio en su generación, acorde al cambio de la empresa, como base fundamental del nuevo poderío de los países, el económico.

3.- Proyección del Sindicalismo Mexicano

El cambio del Estado Mexicano, su descentralización del poder presidencial, regional, político y administrativo; así como el cambio económico, político creará un nuevo entorno social, lo que repercutirá en un cambio sindical a nivel cupular y a nivel de sindicatos.

La modernidad, la participación, la productividad y la competitividad comercial internacional no le permiten porvenir al sindicalismo actual, por lo que tiene que transformarse.

En un mundo de neoliberalismo en que se requieren profundos cambios de las personas, mentales, de sentimiento y de acción, los trabajadores necesitan resolver retos muy trascendentes, y para ello, organizarse para el estudio,

mejoramiento y negociación de sus legítimos intereses, para lo cual se requiere un nuevo sindicalismo, un sindicato para el nuevo milenio.

Las grandes transformaciones de una sociedad como la mexicana y de una institución vital para el desarrollo de las colectividades, como el sindicato, requiere un gran esfuerzo permanente y continuado por cuatro o cinco décadas para iniciar, desarrollar y consolidar los objetivos, lo que requiere de ideas, planteamientos y acciones para el corto, mediano y largo plazo.

El cambio lo define Zadrosny, citado por Diez Nicolas, como "un cambio en las ideas, normas, valores, papeles sociales y hábitos sociales de un pueblo, o en la composición y organización de su sociedad".⁴⁵⁴

Lo principal para el cambio es iniciarlo primero en las personas, impulsarlo, desarrollarlo, vencer resistencias y luego en las instituciones. Un cambio que encuentre la convicción personal para entender, buscar y lograrlo, en el caso que nos ocupa, en el grupo gobernante, la empresa y los sindicatos.

Los cambios personales generarán cambios en las relaciones y para que éstas fructifiquen requieren antes que todo confianza, creer en el otro, como nueva posibilidad de ser yo, y de esta forma hacer de la empresa un ambiente laboral no

⁴⁵⁴ Dictionary of Social Sciences, Public. Affairs Press, Washington, D.C., 1959, cit. por Juan Diez Nicolas en Diccionario Unesco de Ciencias Sociales, vol. I. ob. cit. p. 291.

unidad psicológica de grupo homogéneo y coherente.

La proyección del nuevo sindicalismo mexicano tendrá estos elementos importantes: independencia técnica, colaboración política en las cúpulas y colaboración laboral en las bases; participación de líderes y trabajadores entre sí y, con el patrón dentro de la empresa; comprometido con los trabajadores; intervención técnica en asuntos de gobierno de política laboral, industrial y económica y búsqueda dentro de la diversidad sindical de la unidad, para el cambio económico, político y social de la nación y el bienestar de los trabajadores.

Propuestas para el cambio sindical que integre un nuevo sindicalismo nacional:

- Integración del sindicalismo a nivel estatal, regional y nacional.

- Formación de dos o tres instancias sindicales paralelas como el Congreso del Trabajo, renovado y fortalecido, procurando integrar a los sindicatos según las corrientes ideológicas y de tendencia política comunes, fomentando la pluralidad, para que existan pesos y contrapesos.

- Reducir la reelección a uno o dos períodos, fomentando así la competencia, preparación y renovación de cuadros sindicales, participación plural, ascenso sindical con méritos sindicales y una comunicación amplia con la base trabajadora. Desarrollar la democracia sindical. Rendición técnica de

cuentas de los dirigentes a la asamblea y a órganos técnicos dependientes de ésta; así como responsabilidades y sanciones para todos los que infrinjan la normatividad sindical. Y desaparición gradual y progresiva de la cláusula de exclusión.

- Participar las cúpulas obreras en instancias gubernamentales como comités consultivos asesores de la política laboral, comités de productividad empresarial (industrial y laboral) consultivos, tripartitos (gobierno, industriales y sindicatos); en una comisión nacional de precios y salarios y, en un consejo nacional y los estatales correspondientes, multisectoriales, de Planeación Económica y Social. Intervenir en los pactos de emergencia económica con agenda laboral también a discutir y que las concertaciones tengan también beneficios para los trabajadores acordes a las circunstancias.

- Fomento del sindicalismo de empresa para facilitar el desarrollo de ésta como unidades de productividad, así como el establecimiento de comisiones de empresa en que participen sindicatos y trabajadores y de círculos de calidad con participación sólo de trabajadores.

- Promoverse, investigar y encauzar, dentro de lo posible, la vocación laboral de los trabajadores, así como participar en acciones de capacitación y adiestramiento.

- Que con su participación de trabajo, responsabilidad y colaboración generen la confianza necesaria para dar unidad a la productividad empresarial.

- Autofinanciamiento sindical por cuotas de los trabajadores, de su participación en acciones de productividad, su intervención en organismos gubernamentales y por la utilización de los bienes patrimoniales en forma extrasindical, en los tiempos posibles y con las garantías necesarias.

- Que como entidades del Derecho Social coadyuven con el Estado en funciones de seguridad y servicios sociales para sus agremiados.

El nuevo sindicalismo tiene que hacer de la participación, del estudio, del compromiso y de la colaboración, sus presupuestos básicos que le permitan desarrollarse con independencia, seguridad y fortaleza necesaria para hacer política sin perder de vista, nunca, su representación y el beneficio de los trabajadores.

a) Democracia Interna y Mayor Participación de los Trabajadores

La democracia interna de los sindicatos es un imperativo de nuestra Ley de leyes, que vincula a la vida sindical fundada en el constante mejoramiento económico, social y cultural de los trabajadores.

También, fortalece la institución, desarrolla sus funciones conforme con sus estatutos y reglamentos para el cumplimiento de su objeto, fines y metas, respecto de los

programas, estrategias y tácticas sindicales.

Sobre todo hace al sindicato una comunidad de intereses afines y un instrumento para el desarrollo de la empresa, que es la fuente de bienestar y superación de los trabajadores y sus familias.

El incremento de la democracia participativa y con representantes elegidos directamente por sufragio universal dará mayor vigencia al ejercicio de sus funciones, porque el trabajador estará al pendiente y mejor informado.

La asamblea deberá, como órgano supremo del sindicato, recobrar su vigor y convertirse en el órgano de decisión de los asuntos trascendentes del sindicato y ser fuerza y garante de actividad de los dirigentes. Su integración, quorum y desarrollo deberá tener normas precisas, claras y congruentes que faciliten su funcionamiento, por encima de los intereses de quienes quieren manipularla para hacer prevalecer el interés particular sobre el general.

El plebiscito y referendun sindicales deberán, en su momento, ser instrumentos del sindicato para que todos los trabajadores participen con su opinión y decisión en consultas que permitan conducir al sindicato con el consenso particular de sus integrantes.

La democracia participativa integra y hacer participar a los trabajadores en la vida sindical a través de asambleas, plebiscitos, comisiones y en actividades cívicas, culturales y

sociales.

La función de desarrollo de eventos culturales es una importante forma de inducir a los trabajadores a su recreación y educación, no sólo haciéndolos espectadores de las bellas artes, sino logrando, también, que se integren a talleres y seminarios que les permitan encontrar la satisfacción de la creación artística.

Los líderes sindicales tienen la gran responsabilidad de lograr la participación de los trabajadores en actividades culturales y de la función sindical en la medida en que logren la comunicación, la confianza y la amistad con los trabajadores.

**b) Reconocimiento de las Cúpulas Sindicales y
Reorientación de sus Privilegios**

El sindicalismo mexicano actual es el resultado de su inducción hacia el corporativismo político desde su inicio hasta nuestros días, con un control que lo ha vinculado más a lo político que a lo laboral, pero de una u otra manera su existencia ha sido positiva para el país, para algunos logros de los trabajadores ha generado respeto para lo laboral y seguramente que ha evitado, en lo general, perjuicios al trabajador, y reformas legales que cancelaran algunas conquistas obreras.

Con negociaciones extralaborales o no, con movimientos esporádicos frustrados, con temores y actitudes positivas de los

gobernantes se ha logrado una legislación protectora de avanzada e instituciones de seguridad y apoyo social, para resolver problemas ingentes de los trabajadores que con las aportaciones de los patrones se les releva de sus compromisos laborales. Su presencia ha sido positiva, aunque modesta.

No se puede desconocer lo alcanzado, no se le puede desconocer a la cúpula sindical su participación, aunque haya sido más política que laboral.

Se le debe reconocer su existencia en la vida política, social y laboral mexicana, pero ante los cambios del país en general y del Estado y la política que se han dado y se avecinan, es necesaria y urgente su reorientación.

Sus privilegios en lo inmediato pueden subsistir, pero el objetivo político que los genera debe cambiar. El control político y laboral de los trabajadores retrae inconformidades pero impide su desarrollo en el trabajo y en lo personal.

La situación del trabajador de desventaja y su animadversión contra su impotencia se proyecta a su entorno laboral, enrareciendo el ambiente y convirtiendo el trabajo en un factor de antiproduktividad y de frustración, lo que en nada favorece los cambios comerciales internacionales.

En la medida que la democracia política y la participación de los ciudadanos en las elecciones sea amplia, responsable y crítica y se respete el proceso electoral en un entorno de equidad y se dé la separación del partido oficial del

gobierno, va a ser imposible prometer y llevar a dirigentes obreros a las diputaciones, senadurías, gubernaturas y presidencias municipales que los incorporaban plenamente a la familia política, tendrá que ir desapareciendo este fenómeno de concentración de poder.

Podrán alcanzar esos cargos de elección popular, cuando su función, su prestigio y su reconocimiento social permita que los partidos políticos los postulen por sus merecimientos y el pueblo decida que ocupen dichos puestos para representantes populares. Dignos representantes de los trabajadores podrán ser dignos representantes del pueblo.

Sin embargo, los líderes obreros de las centrales de trabajadores podrán tener nuevos privilegios, que como prerrogativas les otorguen las leyes para que ocupen y representen al sector laboral en los comités consultivos de asesores de la política laboral, comités de productividad empresarial, comisión nacional de precios y salarios y comisión nacional y estatales de planeación económica y social, con la posibilidad de crear ellos, subcomités y subcomisiones necesarias para el cumplimiento del objeto correspondiente, cuyos sueldos y gratificaciones serán a cargo del Estado, pero como contraprestación a participar en cuestiones técnicas relacionadas con lo laboral.

Para llegar a la independencia y dinamismo y fortalecimiento de las cúpulas sindicales, que actúen con

responsabilidad y control legal y obtengan los privilegios que la Ley determine, se requiere de una firmeza de las autoridades gubernamentales y de una innovación constante para transitar por el proceso de la transformación que se persigue.

c) Nuevo Objetivo y Función Sindical

El nuevo objetivo del sindicalismo mexicano, dentro de este orden de ideas, sería la promotoría de la productividad, es decir, que el sindicato haría las diligencias pertinentes para el logro de la productividad, fundamentalmente, la laboral.

Esta es una novedosa perspectiva en que el sindicato orienta parte de sus funciones hacia el logro de la riqueza nacional. La productividad como supuesto fundamental de la transformación de la empresa, es esencial para el incremento de la riqueza en beneficio de todos.

El sindicato como promotor de la productividad realizará acciones de coadyuvancia, de estudio, de propuesta y acciones propias.

La productividad requiere un trabajador de calidad. Y un trabajador de calidad necesita tener una vida de calidad. Calidad en su vida interior y exterior. En su vida interior, una moralidad arraigada, una espiritualidad o actitud religiosa de fondo, y en la vida exterior satisfactores suficientes para su comodidad y de su familia.

El sindicato puede contribuir en gran medida al

desarrollo integral del trabajador, por lo que la función social y de seguridad social adquiere una dimensión importante para la actividad sindical. Puede hacer coincidir en un mismo tipo de evento la recreación, la cultura y el desarrollo delicado de habilidades de alta precisión, con algún taller de artes plásticas, orfebrería u otro similar.

El apoyo preventivo para la higiene, nutrición y salud tiene una gran gama de actividades que pueden involucrar a los empleados. La salud del trabajador es fundamental para su familia, su entorno y su sentir de trabajador.

Involucrar a las actividades sociales, culturales y de recreación también a la familia del trabajador, favorece su entorno particular que repercute en la productividad empresarial.

Así como otras funciones de seguridad social como apoyo a auxilio para créditos, mutualidades, asesorías para apoyo a servicios bancarios, de seguro de vida y de bienes, de fianzas, etc. También cooperativas o tiendas sindicales u otras formas de acceder de mejor manera a bienes materiales. Todo contribuye a elevar el nivel de vida de los trabajadores y de su familia.

Un trabajador satisfecho se compromete consigo mismo y se impone el reto de hacer su función justo a tiempo y con el mejor esfuerzo y habilidad, más allá de lo que el capataz le pudiera exigir. Estos trabajadores de la empresa del porvenir requieren del apoyo y auxilio del nuevo sindicato.

d) Transformación de su Estructura y Funcionamiento

A nivel cupular sería conveniente hubiera dos o tres instancias similares al Congreso del Trabajo, que renovado y fortalecido se reorientarse hacia la representación real de los sindicatos afiliados y sus trabajadores.

La transformación de su función debe ser, de política a promotora del bienestar obrero y de la productividad, así como en su momento integrarse a los organismos gubernamentales propuestos, para el estudio, mejoramiento y defensa por una política laboral integral que forme parte de la política económica.

A nivel de sindicatos la estructura requiere de reglamentación imperativa en la Ley Federal del Trabajo. Que se integre en los sindicatos un órgano de contraloría interna dependiente de un secretariado técnico de la asamblea, dicho órgano tendría un titular responsable de los manejos de los fondos y valores del sindicato, que sería un contador público, debería publicar los estados financieros, balances, etc. del sindicato, so pena de responsabilidad profesional. La comisión o las comisiones de vigilancia y fiscalización dependerían de la contraloría.

La vigilancia por el Estado, por una dependencia de la secretaría de la rama laboral sería de interés público, por preservar el sano manejo de las finanzas sindicales y tendría su fundamento en disposiciones de la Ley que establecieran un

procedimiento donde se dieran todas las garantías al sindicato y a los responsables correspondientes, para que alegaren lo que a su derecho conviniera, para reencauzar los manejos de los fondos y valores e imponer las sanciones correspondientes.

Los sindicatos deberían elaborar un plan para el período del Secretario General, con un programa anual, semestral o trimestral, acorde a su presupuesto, aprobado por la asamblea.

Informe cada seis meses por el Secretario General del estado de la administración del sindicato ante la asamblea, y ésta tendría facultades para citar a los secretarios del ramo para que explicaran su gestión y sobre algún asunto en particular. La asamblea podría desconocer a uno o a todos los secretarios del ramo, por causas justificadas, incluso en un mismo momento; así como designar a los provisionales, interinos y sustitutos, según el caso, de acuerdo con el tiempo de la gestión administrativa del Secretario General.

La asamblea tendría mayor formalidad, imperium y participación.

4.- Cambio Sindical

El cambio sindical es una necesidad insoslayable en los ámbitos político, económico y empresarial. Es indispensable para la subsistencia del sindicato en la sociedad mexicana modernizada.

Los cambios requieren de mucha creatividad, constancia

y persistencia para promoverlos, inducirlos, desarrollarlos y consolidarlos. Vencer sus resistencias es el mayor reto, requiere prudencia, paciencia y perseverancia.

Para evitar la resistencia al cambio deben tenerse en cuenta las resistencias a las ideas novedosas, que para Raudsepp, pueden ser: juicios prematuros e infundados, recelo a lo original, temor a lo desconocido, aversión hacia los experimentos, presiones para actuar dentro de lo establecido. Así como interferencias de las ideas nuevas con los pronósticos y la continuidad, anticipación a los problemas que pudieran no presentarse, recelo ante las ideas ajenas. También razones políticas, a menudo las ideas nuevas constituyen una amenaza para la estructura, para los intereses adquiridos y para las jerarquías de dirección y, limitaciones conceptuadas, es decir, dificultad en la comprensión y lenguaje ajenos al campo de experiencia.⁴⁵⁵

En general la inseguridad y la falta de rumbo en quienes deben ser los sujetos del cambio, son los que se ingenian para obstaculizarlo.

a) Objetivo del Cambio Sindical

Los objetivos del cambio sindical son dos: la subsistencia del sindicato y su nuevo desarrollo y, la

⁴⁵⁵ Raudsepp, Eugene. Ideas Geniales. ¡¡Qué Hacer con Ellas!!
Ed. Selector Compañía General de Ediciones, S.A. de C.V. México,
1990. p. 12.

productividad como prioridad nacional para el fortalecimiento de la economía.

Un sindicalismo basado en la lucha de clases, en la búsqueda de recuperar la plusvalía que la explotación patronal ha generado por siglos y la aspiración a llegar al poder para la colectivización de los medios de producción, lo único que genera es una actitud de enfrentamiento ante el patrón y una producción forzada. Un sindicalismo así tenderá a extinguirse en un rumbo donde ha desaparecido el bloque socialista.

Un nuevo sindicalismo será aquel que tienda a colaborar para la productividad a participar y a generar confianza en los trabajadores, para hacer de la empresa el punto de apoyo del desarrollo económico, que también les reporte ganancias y les permita aspirar a mejorar su nivel de vida.

b) Iniciación del Cambio

La iniciación del cambio es el período con mayores dificultades y el vital para garantizar el éxito, requiere atraer la atención, despertar el interés, mover al entusiasmo y decidir a la acción a las personas, para lo cual requiere participar en las metas, lograr la confianza y compartir los riesgos.

Los iniciados o promotores de la productividad deben tener claridad de lo que quieren, lo que necesitan y cómo transitar por el camino del cambio.

c) Sujetos Iniciadores del Cambio

A nivel cupular será el Gobierno Federal a través de los Secretarios del ramo políticos y de trabajo y previsión social, garantizando en principio los mismos privilegios, entre ellos senadurías, diputaciones, gubernaturas y presidencias municipales, a cambio de la promoción de la productividad y participación gratificada, en organismos gubernamentales consultivos, de asesoría y de planificación compartida.

Aceptado por la máxima jerarquía del sindicalismo mexicano se requiere una gran campaña por todos los medios de promoción para la productividad.

Se tendría especial importancia que los iniciados conviertan a esta cruzada por la productividad, calidad total y competitividad a dirigentes de inferior jerarquía hasta llegar a los de sindicatos y secciones para iniciar otra etapa con los trabajadores.

Los medios masivos de comunicación y la escuela tendrían un papel fundamental para entusiasmar y participar por el cambio.

d) Transformación de Dirigentes a Líderes

El liderazgo en una definición amplia es: "cualquier intento expresado de influenciar e impactar la conducta de otras personas". Es una acción sobre personas, indica rejuegos de

sentimientos, intereses, aspiraciones, valores, actitudes y todo tipo de reacciones humanas.⁴⁵⁶

Los dirigentes sindicales son producto de otra época, de la imperatividad y autoritarismo, por eso como elementos de su perfil, podríamos señalar: manipulador, controlador, intimidador, déspota, con vanagloria, poderoso, influyente, estratega, guerrero y difícil de abordar. Que para un sindicalismo desvinculado de trabajadores, son aspectos importantes para su relación sindical.

El líder, para Bennis y Nanus, es un verdadero arquitecto social, hasta el punto de que puede manejar el significado, sin embargo, hacerlo parece tan obvio como misterioso.⁴⁵⁷

Pero la superación del Taylorismo por el modelo japonés en la administración de personal dentro de la empresa y fuera de ella, los líderes tienen que tomar otras actitudes diferentes a las que desarrollan los dirigentes; los impactos de la tecnología moderna, la música y los movimientos juveniles de 1968 cambiaron la psicología de masas.

Sobre todo la juventud y las personas que vivieron esas épocas obedecen por convencimiento y no por intimidación ni autoritarismo.

⁴⁵⁶ Rodríguez Estrada, Mauro. Liderazgo. (Desarrollo de Habilidades Directivas). Serie Capacitación Integral. 2a. ed. Ed. El Manual Moderno, S.A. de C.V. México, 1988. pp. 22, 25.

⁴⁵⁷ Warren Bennis y Burt Nanus. Líderes. Las Cuatro Claves del Liderazgo Eficaz. Ed. Norma, S.A. Colombia, 1991. p. 99.

Si un líder persigue influenciar e impactar la conducta de otra persona, debe tener cualidades diferentes, y los expertos le denominan líder de excelencia.

El liderazgo de excelencia tiene los siguientes elementos: interés en las personas, innovación, sencillez y equidad, difusión de valores, cercanía, obsesión por su función.⁴⁵⁸

Del cuadro de liderazgo de la revista Fortune tomamos algunos de los cincuenta elementos del líder y del no líder:

- Apertura frente al secreto.
- Cumple sus promesas, no las cumple.
- Piensa cómo hacer productiva a la gente, se centra en ventajas personales.
- Llega temprano, sale tarde y, llega tarde, sale temprano.
- Justo, justo hacia la cumbre, explota al resto.
- Humilde, arrogante.
- Directo, tortuoso y manipulador.
- Con frecuencia se hecha la culpa, busca chivos expiatorios.
- Simplifica, lo complica, y
- Confía en la gente, sólo confía en palabras y números

⁴⁵⁸ Münch, Lourdes. Más allá de la Excelencia y de la Calidad Total. Ed. Trillas, S.A. México, 1992. p. 127.

escritos.⁴⁵⁹

Un líder tiene cualidades personales, de comunicación y para la dirección de grupo.

- Las personales son: autoconfianza, autocrítica, autodidactismo, objetividad, asertividad, firmeza, paciencia, modestia, retroalimentación, generosidad y capacidad de servicio.

- Las de comunicación: considerado, atención a los demás, convencimiento, sinceridad, transparencia, percepción, sensibilidad, empatía, negociabilidad y delegador de funciones.

- Para la dirección de grupo: definición clara, misión, valores y roles personales, definición y precisión de objetivos, manejo de juntas, reuniones y acciones sindicales.

Dentro de los estilos del liderazgo están el autocrático-democrático, que son extremos de tendencias intermedias. En un extremo el líder toma las decisiones y ordena a los subordinados y esperan a que obedezcan, asumen la autoridad plena y la responsabilidad total ⁴⁶⁰; en el otro, comparte con los subordinados el poder de tomar decisiones, permitiendo a cada miembro del grupo una participación igual. Entre ambos extremos

⁴⁵⁹ Cuadro: fuente Robert Townsed, Revista Fortune. cit. por Münch, Lourdes. Idem. p. 129.

⁴⁶⁰ David, Keith Ph. D. El Comportamiento Humano en las Empresas. 6a. ed. Ed. Mc. Graw Hell. México, 1981. p. 144.

se dan varios estilos que dependen de las fuerzas que actúan sobre el líder, el grupo operacional y la situación.

Los líderes participativos descentralizan el poder. Las decisiones no son unilaterales, hay participación porque surgen de la consulta y participación de los seguidores. El líder y el grupo actúan como una unidad social.⁴⁶¹

La función del líder dentro de un contexto participativo con tendencia democrática es ayudar a los demás a alcanzar sus metas.

El control de calidad como cualidad de la productividad en la empresa impone una relación entre jefe y subordinado participativa, la relación del sindicato con sus agremiados requiere su participación con tendencia democrática y con los demás elementos humanos de la empresa, como participante.

Los líderes para la productividad tienen como objetivos: aprovechar la crítica constructiva y superarse, lograr la buena comunicación; cambiar actitudes, habilidades, conocimientos y experiencias de los demás, la excelencia en el desempeño del trabajo y el aprovechamiento del trabajo en equipo.⁴⁶²

Para el cambio sindical, lo más importante es el cambio de actitudes y aptitudes de los líderes sindicales que todavía manejan su relación con moldes de dirigentes. La productividad,

⁴⁶¹ Idem. p. 145.

⁴⁶² Mc. Quaig, Jack. Cómo Motivar a la Gente. Problemas y Procedimientos. Ed. Diana. México, 1985. p. 4a. de forros.

el modelo japonés de administración y la nueva psicología de masas llevan al líder a un cambio o perfeccionamiento personal, si quiere conservar su influencia en este nuevo estilo de relación humana.

El nuevo estilo de liderazgo se da, porque "La productividad no puede ser impuesta. Debe ser aceptada... El aumento de la productividad de determinada negociación y determinada nación sólo puede lograrse con plena cooperación... El poder de las dictaduras, el látigo de las esclavitudes y el miedo al castigo son inútiles para hacer productivo al hombre. Sólo el esfuerzo común y voluntario de todos puede crear verdadero cauce...".⁴⁶³

e) Sustitución de Intereses

Resulta difícil sustituir los intereses, porque representa "cambiar la inclinación personal emotiva".⁴⁶⁴

El interés desde el punto de vista psicológico es la "atención a un objeto al que se atribuye un valor subjetivo y tiene importancia (teórica y práctica) para el observador"⁴⁶⁵,

⁴⁶³ Etinger, Karl E. Investigación y Relaciones Públicas. Colec. Organización de Empresas, Principios y Prácticas de Productividad. Ed. Herrero, Hnos. Suc. S.A. México, 1961. p. 72.

⁴⁶⁴ Azókely, L.C. Bela. Diccionario de Psicología General y Aplicada. Tomo II. Argentina, 1984, p. 35.

⁴⁶⁵ Diccionario de Psicología. Tomo II. Ediciones Orbis, S.A. España, 1985. p. 167.

de diverso grado.⁴⁶⁶

Por lo que el valor del interés del control político y laboral a cambio de gracias, gratificaciones y cargos de elección popular tiene una motivación personal muy arraigada, sobre todo si consideramos que los dirigentes se mantienen por mucho tiempo en el ambiente sindical, cambiar los elementos generadores de intereses, aunque se conserven transitoriamente los mismos privilegios, representa un cambio de actitud de política a técnica, por lo que su evolución será lenta, pero factible e irremediable.

Los nuevos intereses serán: de apoyo a la productividad, de desarrollo económico, laboral y cultural del trabajador, de desarrollo y consolidación sindical y de participación en los organismos gubernamentales, consultivos y de planeación.

f) Cambio de Ideología y de Actitud

Considerando a la ideología como "un sistema coherente de ideas y de creencias que explican la actitud del hombre hacia la sociedad, y que conduce a una acción de acuerdo con su creencia". La ideología tiene dos niveles que van desde la doctrina que la inspira hasta la práctica política ⁴⁶⁷.

El sindicalismo mexicano como corporativo subordinado al

⁴⁶⁶ Dorsch, Friedrich. Diccionario de Psicología. 5a. ed. Ed. Herder. Barcelona, 1981. p. 415.

⁴⁶⁷ Diccionario de Ciencias Sociales. ob. cit. pp. 180-181.

aparato político e integrado como sector al partido oficial, su ideología está vinculada al partido oficial y se adapta a las tendencias de cada presidente en turno.

Por tal motivo la ideología es cambiante y no tiene arraigo, por lo que el cambio hacia la nueva tendencia para el liberalismo social centrado hacia la productividad.

En tal sentido el cambio de ideología no afecta al sindicalismo mexicano de gran forma.

La actitud desde el punto de vista psicosocial es la predisposición permanente de un individuo a reaccionar en un sentido, sea cual fuere la situación ⁴⁶⁸, tomando en cuenta las condicionantes, los antecedentes, respecto de los consecuentes resultados. ⁴⁶⁹

Como cambian las condicionantes de actividades políticas a actividades técnicas y de trascendencia sociocultural y de seguridad social, las actitudes serán diferentes en la medida en que se trastoque la motivación.

De ahí la importancia de que los iniciados en el cambio transmitan la convicción de que es un cambio positivo para que se produzca una nueva motivación y la actitud sea también positiva, de lo contrario la participación de los líderes puede verse en peligro y esto afecta el cambio sindical.

Los líderes jóvenes, con poco tiempo en esta actividad

⁴⁶⁸ Diccionario de Psicología. Tomo I. ob. cit. p. 7.

⁴⁶⁹ Dorsch, Fredrich. ob. cit. p. 6.

son más factibles de motivarse para el cambio sindical.

Tanto los nuevos intereses como las actitudes serán mejor recibidas por las generaciones nuevas que asciendan al liderazgo sindical de excelencia.

5.- Cambio Empresarial

La empresa como unidad donde coinciden y se desarrollan los factores de la producción tiene como necesidad que producir mercancías competitivas en el mercado internacional.

La productividad es el medio fundamental para hacer que de la eficacia del capital, del trabajo de la materia prima con la eficiencia de la organización y la efectividad de cada elemento de la producción, resulten mercancías o servicios de excelencia.

Cada elemento por sí debe alcanzar su propia eficiencia que con la organización de cada factor de la producción alcance por su máxima eficiencia.

La organización como elemento del proceso productivo coordine "las actividades de todos los individuos que forman parte de la empresa para el mejor aprovechamiento de los elementos materiales, económicos y humanos en la realización de los fines que la propia empresa persigue".⁴⁷⁰

La empresa como unidad de producción requiere la unificación de todos los esfuerzos para el aprovechamiento

⁴⁷⁰ Fischer Rosi, Konrad. ob. cit. p. 146.

óptimo de todos los recursos, lo cual se logra con confianza, disciplina, responsabilidad y reto, consigo mismo, de cada una de las personas que participan para lo que es necesaria una plena integración de la empresa.

a) El "Trabajo" como Parte de los Factores de la Producción

El trabajo desde la concepción originaria de los factores de la producción, se incorpora a éstos.

El trabajo para efectos del patrón y de la empresa no es simple desplazamiento de energía, sino que lo desarrolla una persona que se denomina trabajador.

La cualidad personal del trabajo le da su característica consubstancial, el ente que lo presta es una persona humana y como tal una entidad biopsicosocial que desarrolla un esfuerzo físico y mental.

Todo esfuerzo físico del hombre está regido por su psique, por lo que el trabajo físico realizado con una actitud mental positiva tiende a desarrollarse mejor (con precisión), en menor tiempo, y sin riesgo de accidentes personales o daños de las máquinas y herramientas.

Con el avance tecnológico el trabajo cada vez requiere mayor esfuerzo mental poniendo en juego conocimientos y facultades intelectivas para el mejor desarrollo laboral.

La creatividad es una actividad fundamentalmente humana,

que resulta necesaria para la empresa que se aproxima al nuevo siglo. La innovación y el cambio en los productos es un imperativo para un mercado internacional competitivo.

Cuando el empleado de cualquier rango trabaja en libertad, con entusiasmo, va más su responsabilidad de lo que puede exigírsele, su ilusión e imaginación proyectan su ingenio con la empresa y, si ésta sabe responderle el trabajo humano será no sólo algo diferente sino un insumo para la productividad, fuerza básica para lograr la efectividad de la empresa.

El trabajador como poseedor del trabajo es el generador y productor de una energía humana psicofísica capaz de transformar los otros elementos a su alcance para contribuir a la productividad de una mercancía de excelencia.

b) El Sindicato y los Trabajadores Forman Parte de la Empresa

Los trabajadores como poseedores de la energía productora del trabajo son el mismo trabajo personal que la Ley reconoce como esfuerzo del trabajador.

Si el capital es un factor de producción que detenta el patrón por sí o a través de la sociedad mercantil correspondiente, para producir o prestar servicios, forma parte de la empresa, también el trabajador, poseedor de esa fuerza desencadenante en trabajo humano, forma parte de la empresa.

El poseedor del capital con la fuerza económica en un mundo en que los satisfactores se adquieren con dinero, tiene la fuerza suficiente para adquirir materia prima, contratar trabajadores para contar con la fuerza de trabajo y organizar estos recursos o contratar un trabajador de cuello alto para que los organice.

El dueño del capital por disponer de éste, adquirir las materias primas y organizar a todos los factores de la producción para un fin empresarial tiene el derecho de recibir las utilidades razonables, y por el riesgo de disponer del capital para la producción merece dirigir la empresa o delegar esa facultad en empleados superiores.

Sin embargo, los trabajadores como factor humano de la producción que realiza un esfuerzo físico y mental en su participación en el proceso de la producción de materia prima a mercancía, forman parte de la unidad de producción denominada empresa.

Como parte de la empresa tienen derecho a aportar ideas, conocimientos, sugerencias para la dirección de la misma. Y también a organizarse para dicha participación a través de sus formas legalmente establecidas como son los sindicatos, pero de un sindicato nuevo, participativo y de colaboración.

Si el sindicato tiene como objeto social el estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores, para lo cual tiene facultades para organizar a los trabajadores, es esta agrupación

El poseedor del capital con la fuerza económica en un mundo en que los satisfactores se adquieren con dinero, tiene la fuerza suficiente para adquirir materia prima, contratar trabajadores para contar con la fuerza de trabajo y organizar estos recursos o contratar un trabajador de cuello alto para que los organice.

El dueño del capital por disponer de éste, adquirir las materias primas y organizar a todos los factores de la producción para un fin empresarial tiene el derecho de recibir las utilidades razonables, y por el riesgo de disponer del capital para la producción merece dirigir la empresa o delegar esa facultad en empleados superiores.

Sin embargo, los trabajadores como factor humano de la producción que realiza un esfuerzo físico y mental en su participación en el proceso de la producción de materia prima a mercancía, forman parte de la unidad de producción denominada empresa.

Como parte de la empresa tienen derecho a aportar ideas, conocimientos, sugerencias para la dirección de la misma. Y también a organizarse para dicha participación a través de sus formas legalmente establecidas como son los sindicatos, pero de un sindicato nuevo, participativo y de colaboración.

Si el sindicato tiene como objeto social el estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores, para lo cual tiene facultades para organizar a los trabajadores, es esta agrupación

la instancia para participar en el estudio y mejoramiento de las condiciones laborales.

Sin embargo, cambia el concepto de mejoramiento de las condiciones laborales, porque no sólo se refiere a trabajar en mejores condiciones de jornada, horario, vacaciones, etc. sino a mejores condiciones de productividad laboral para recibir cuotas de participación económica derivadas de la productividad.

Este fin de la mejora de las condiciones productivas del trabajo no sólo beneficia al trabajador, también al patrón; sus instalaciones, herramientas y equipo se utilizarán con mayor capacidad, se disminuirán los riesgos de inutilización, descomposturas o desgastes innecesarios.

Este nuevo sindicato colaborará con la empresa para mejorar la productividad laboral, organizará, capacitará, desarrollará y defenderá a los trabajadores, además de que estudiará, entre otros aspectos, la repercusión positiva de la productividad para beneficio de los trabajadores y de la organización sindical.

La participación de los trabajadores no solamente será formal y colectiva, a través de su representación profesional. Además lo hará en juntas, reuniones o círculos de calidad para sugerir modificaciones a las formas de trabajo, para aumento de la productividad, en los que no participará el sindicato.

La cultura de la participación en el trabajo es un proceso constante y dinámico basado en la confianza del patrón

y las directivas en el trabajador y de éste en aquéllos para que pueda cerrarse el círculo de unidad del proceso productivo.

La participación activa de todos los trabajadores, dice Prokopenko, de la O.I.T., en el proceso de cambio es importante para crear el clima y las actitudes de trabajo adecuados para la productividad. Impone un efecto educativo. Es esencial para planificar la ejecución y vigilar los programas de mejoramiento de la productividad y para decidir la distribución de las ganancias derivadas de ella. Se debe consultar a los trabajadores sobre los asuntos que les afectan en su trabajo, esto es también una medida de incentivación. Si los trabajadores participan en las decisiones de la empresa, trabajan con más empeño.⁴⁷¹

La participación de los trabajadores se va consolidando en la medida en que obtienen beneficios monetarios y de otra naturaleza.

Los beneficios típicos del enriquecimiento del empleo son: a) evolución y autoactualización del empleado, b) motivación mejorada, c) mejor actuación en el trabajo - cualitativa y cuantitativamente-, d) menos rotación en el empleo, e) menos ausentismo, f) menos quejas, g) tiempo ocioso reducido, h) mayor satisfacción en el empleo e, i) mayor eficiencia como ciudadano dentro de su comunidad.⁴⁷²

⁴⁷¹ Prokopenko, Joseph. ob. cit. p. 235.

⁴⁷² David Keith Ph. D. ob. cit. p. 307.

c) Remuneración Proporcional de la Productividad para el Trabajador

En una relación de trabajo donde la desconfianza y la ausencia de ética laboral han prevalecido, construir la nueva relación, hacer realidad la confianza es un proceso lento y perseverante, que en la medida en que la remuneración por la productividad llegue a los bolsillos y empiece a repercutir en la vida de los trabajadores, se acelera la confianza y el incremento de los efectos no monetarios del empleo.

La remuneración es un catalizador en las relaciones de trabajo, que impulsa los efectos en el empleo y acelera la productividad.

Los programas de mejoramiento de la productividad que tienen éxito, señala Prokopenko, "se caracterizan ante todo por una amplia distribución de los beneficios financieros y de otra índole en toda la organización. Las ganancias derivadas de una mejora de la productividad deben compartirse equitativamente entre todas las partes interesadas: trabajadores, empleados, consumidores y Estado".⁴⁷³

La mejora en la productividad es una forma de generar más riqueza que bien distribuida es un detonante para el progreso del país y particularmente de los trabajadores y de los sindicatos.

⁴⁷³ Prokopenko, Joseph. ob. cit. p. 230.

"Los trabajadores pueden participar en las ganancias mediante una mejor remuneración, mejores condiciones de trabajo, un nivel de vida superior y la seguridad en el empleo que resulta de una industria o nación más competitiva".⁴⁷⁴

Las remuneraciones pueden ser globales, de toda la empresa, de todo el departamento, por cada trabajador; selectivas, por concurso o por aportaciones trascendentes y se puede otorgar como retribución, recompensa, premio; prima, cuota, y pueden otorgarse en dinero o en especie, al momento o en planes diferidos.

En los planes de participación en los beneficios, señalan Strauss y Sayles, "los empleados reciben una bonificación, que normalmente se basa en algún porcentaje (a menudo entre el 10 y el 30 por ciento) de los beneficios de la compañía. En algunas grandes empresas, por ejemplo la Eastman Kodak, la cantidad de la bonificación depende de la magnitud del dividendo pagado a los accionistas".⁴⁷⁵

La participación en los beneficios tiene una historia amplia, sin embargo en Estados Unidos no se ha adoptado extensamente. "Uno de los planes más conocidos es el de la Lincoln Electric Company, que en algunos años han pagado bonificaciones que han doblado el salario de los empleados. La

⁴⁷⁴ Ibidem.

⁴⁷⁵ Strauss Georges y Sayles Leonard R. Personal. Los Problemas Humanos de la Dirección. Ed. Herrero Hermanos Sucesores, S.A. México, 1971. p. 755.

Sears Roebuck y la Procter and Gamble tienen también planes de participación en los beneficios..." Los que abogan por esta ventaja aducen, la sensación de los empleados de pertenecer a la compañía, les hace sentirse como socios, trabajar arduamente, disminuyen desperdicios y aumentan las ventas.⁴⁷⁶

Las remuneraciones globales sin vínculo del esfuerzo real por parte de los trabajadores para Strauss y Sayles puede representar fracaso en cuanto a verse más generalmente adoptada.

477

Sin embargo, si la empresa a logrado la integración emocional de solidaridad entre los trabajadores y afectiva para con la empresa los resultados pueden ser buenos, porque existe un empuje solidario entre los trabajadores que evita los problemas de envidias y posibles injusticias que pudiera generar la competencia laboral. Depende de cada caso y de cada ambiente laboral.

Las remuneraciones globales por empresa, departamento y trabajador pueden concurrir todas a la vez, con la ventaja de que los trabajadores rezagados también reciben un estímulo menor y los buenos departamentos tienen su estímulo particular y los excelentes su estímulo individual. Sería una política laboral incluyente, con reconocimientos diversos.

⁴⁷⁶ Ibidem. p. 756.

⁴⁷⁷ Ibidem.

La recompensa puede ser un beneficio especial por evitar desperdicios y mermas en la producción. Los premios, como apoyo adicional, se pueden dar por concursos sobre aspectos que se necesitan reforzar, o como estímulos a las aportaciones sobresalientes que beneficien a la empresa.

Pueden otorgarse en dinero como complemento al salario o diferido como complemento al aguinaldo, pagos semestrales o en alguna fecha memorable o de consumo excepcional necesario; o bien, en especie, como despensas o en servicios a beneficio del trabajador y en su caso de su familia, como excursiones, apoyos para seguros adicionales de enfermedades, de vida, educativos, apoyo para mejoras de vivienda, membresías de clubes, etc., etc.

La distribución de las ganancias tendrá como modelo la relación entre los niveles de remuneración y el rendimiento de la empresa.

Los gerentes, dice Prokopenko, al elaborar una política salarial establecerán un modelo con orientación, coherencia y flexibilidad. "Es evidente que por bueno que sea, un plan de distribución de las ganancias de la productividad sólo se puede concebir, instituir y poner en práctica si los sindicatos y la dirección actúan de consenso dentro de la empresa. Cabe consultar a terceras partes, pero la forma y la sustancia finales deben ser resultado de una decisión conjunta de la mano de obra y la dirección".⁴⁷⁸

⁴⁷⁸ Prokopenko, Joseph. ob. cit. pp. 233-234.

En el simposio de la Organización Asiática de la Productividad, celebrado en 1980, sobre la participación sindical en el mejoramiento de la productividad, la mayoría de los participantes de los países de Asia Meridional, citaron factores que contribuyen a la reacción escasa o negativa de los trabajadores y sus sindicatos ante programas de productividad, así como ejemplos de cooperación exitosa entre los sindicatos y las empresas.⁴⁷⁹

Los factores negativos son: a) actitud de empleadores que reflejan una relación amo a esclavo, y una dirección autocrítica; b) la aprehensión de los trabajadores de que los programas originan despidos, alargamiento de jornada y mayor carga de trabajo; c) un mal clima laboral; d) analfabetismo y falta de capacidad para conocer los problemas; e) falta de incentivos para participar; f) falta de canales de comunicación; g) falta de principios generales del sindicato con respecto a la productividad y, h) un clima político o medio ambiente que restringe el ejercicio de los derechos sindicales.

Los factores de promoción del mejoramiento de la productividad son: a) un clima sano de relaciones laborales caracterizado por la confianza, el respeto mutuo y el espíritu de apertura; b) la garantía de seguridad en el empleo provoca la participación activa; c) la sensación de los trabajadores de que se juegan demasiado en el programa y de que podrían obtener

⁴⁷⁹ Idem. pp. 237-238.

beneficios equitativos; d) sentimiento de pertenencia a la empresa gracias a su participación y a buenos canales de comunicación; e) un trabajo preparatorio previo para eliminar ideas erróneas y establecer un programa de educación y capacitación para directivos y trabajadores y, f) un buen ambiente de trabajo con el fin de lograr la participación, la facilitación de programas de apoyo para el perfeccionamiento de los conocimientos técnicos y, mecanismos eficaces para resolver las quejas.

La participación y consulta debería significar una participación efectiva en todas las etapas del programa. "Esto probablemente requeriría que la empresa dé a los trabajadores y a sus representantes acceso a la información pertinente".

De lo señalado en este congreso resultan de relevancia fundamental para la participación obrera y sindical en la productividad, los incentivos, el liderazgo participativo, el buen ambiente laboral y el involucramiento del sindicato en la productividad.

La participación de los sindicatos en el mejoramiento de la productividad en la empresa es conveniente que se delimite en cada empresa en comités de empresa que tendrían el carácter consultivo con alguna reglamentación que fije el alcance de su actuación.

Al respecto Strauss y Sayles indican que las comisiones mixtas del sindicato y la dirección se dan en negociación

colectiva, beneficios marginales y problemas de producción. En relación a beneficios marginales: programas deportivos, formas de bienestar en que el sindicato comparta la responsabilidad de su manejo.

Y en lo relativo a los problemas de producción, prosiguen, en algunas industrias, donde hay buenas relaciones obrero-patronales se han establecido comisiones consultivas para explorar los problemas persistentes de la producción, tales como desechos, productividad y seguridad industrial. Los acuerdos de producción están tradicionalmente reconocidos como prerrogativas de la dirección.

Los nuevos sindicatos involucrados en el mejoramiento de la productividad por su participación podrían gozar de gratificaciones y estímulos para el sindicato, e incluso para el dirigente, por los buenos oficios que prestan, fueran anuales o periódicos, para el apoyo de algún evento social para los trabajadores.

Lo anterior aunado a la posibilidad de concertar con el patrón el desarrollo de algunas acciones de capacitación y adiestramiento con pago por dicho servicio.

Los ingresos que recibiera el sindicato de la empresa tendrían causa justificada, lícita, transparente y oportuna, que con las acciones propias del sindicato pudieran ser entidades autofinanciables.

6.- Sistemas de Participación en la Productividad

La empresa como unidad que induce, fomenta, inicia y desarrolla la productividad debe transformarse, posibilitando la participación de todos, para consolidarla.

Para proyectar su sistema de participación en la productividad necesita tener en cuenta, en su filosofía y praxis, lo siguiente:

- "La misión, objetivos, principios y valores de la empresa, que se definen, conocen, comparten, viven y evalúan en los distintos niveles de la organización".

- "La responsabilidad inicial de la empresa es la generación de riqueza y el óptimo uso de sus recursos.

- "En la empresa se promueve el desarrollo integral de sus colaboradores".

- "Los principios de subsidiariedad y participación se viven en la empresa".

- "Existe una distribución justa y equitativa de la riqueza generada por la empresa entre todos sus colaboradores..

- "La filosofía de calidad total se da en todos los niveles de su organización".

- "En la empresa se respeta la dignidad de la persona humana mediante instalaciones, equipo físico y sistemas de seguridad e higiene adecuados.

- "Existe una relación cordial y de mutuo beneficio con el sindicato, que ayuda al bien de sus agremiados y de la

empresa".⁴⁸⁰

Valores, impulsos, respeto, justicia, calidad y cooperación son la esencia de la empresa del nuevo milenio, que con la productividad debe llevar la justicia, el progreso y la superación personal a todos los mexicanos.

La elevación de la productividad y calidad de la empresa mexicana se fija en lineamientos generales a través de un acuerdo nacional entre los sectores obrero, campesino y empresarial de 25 de mayo de 1992, en que figura como testigo de honor el titular del Poder Ejecutivo Federal ⁴⁸¹, que entre sus aspectos relevantes para la creación de un sistema de participación en la productividad, son de citarse:

- Entre los puntos básicos de consenso: El incremento de producción y de calidad no puede atribuirse a un solo factor y, un requisito esencial para incrementar la productividad y la calidad, es la transferencia en la distribución de los beneficios que de ellas se deriven.

- Entre las líneas de acción se establecen la modernización de las estructuras organizativas, entre otras las empresariales, sindicales y gubernamentales; énfasis en los

⁴⁸⁰ Unión Social de Empresarios de México. La Empresa Altamente Productiva y Plenamente Humana. Manual de Transformación. Ed. Edamex. México, 1993. pp. 5-6.

⁴⁸¹ Excelsior, periódico. Miércoles 27 de mayo de 1992. 1a. secc. p. 16-A.

recursos humanos: capacitación permanente, motivación, estímulos y bienestar, remuneración y relaciones laborales.

- A nivel de cada empresa como línea de acción: fortalecer y mejorar la relación laboral y el medio ambiente propicios al desarrollo de "relaciones de cooperación y de participación a todo nivel" y promover las prácticas que tiendan a dar al trabajador una visión más amplia de la organización.

- En cuanto a la remuneración: relación recíproca entre remuneración al trabajo y productividad. El fortalecimiento de la remuneración en relación con la posibilidad del entorno económico y con la evolución de la productividad. Equidad en la distribución de los beneficios. Fortalece el estímulo a la creatividad y a la participación a través de remuneraciones y reconocimiento a la capacitación, la eficiencia, la iniciativa, a la responsabilidad y el esfuerzo.

- En cuanto al fortalecimiento de las relaciones laborales: superar los conflictos entre empresa y sindicato dentro de un clima de apertura y objetividad, que estimule la cooperación y la participación dentro de los centros de trabajo, lo que implica aceptar a los sindicatos como copartícipes en el desarrollo de la empresa. Promover la participación de los trabajadores y sus organizaciones conjuntamente con la empresa, en la identificación de elementos de motivación que puedan estimular la iniciativa y creatividad de los trabajadores, mayor involucramiento en comisiones mixtas y de otros grupos de

trabajo integrados por representantes de los trabajadores y de los empresarios. Reconocer el derecho de los trabajadores y sus organizaciones a la participación como camino para fortalecer la comunicación y el diálogo.

Este documento contractual de la cúpula obrera con la cúpula empresarial aunque sólo reconoce la importancia de la injerencia del sindicato en la empresa, implícitamente acepta que la organización de los trabajadores que representa su interés profesional contribuye a la productividad, por lo que también da base para mi conclusión de que los sindicatos forman parte de la empresa.

Este acuerdo nacional generó acuerdos en algunos sindicatos importantes como el de Teléfonos de México, de la Comisión Federal de Electricidad entre otros, pero en el medio social no se notan los efectos que debió generar el acuerdo, por tres razones: las cúpulas no representan de hecho a sus agremiados, se requiere un cambio en la relación Estado-organizaciones obreras y, para que el documento se cumpliera además de conocerse, requeriría convicción en el ánimo de patrones, directivos, sindicatos y trabajadores.

Sin embargo, son bases para constituir el sistema de participación en la productividad en cada empresa.

No existe regulación legal que obligue por lo que cada empresa puede establecer su propio sistema, su omisión le puede

traer como sanción carencias económicas que le pueden llevar a su extinción, y al país graves trastornos en su economía y al gobierno en sus finanzas, porque sin productividad en el mercado internacional mexicano hay mucho que perder.

La empresa como eje central de la transformación económica dentro del marco de la modernización del país y de la productividad como centro gravitacional para la creación de la riqueza requiere de sistemas de participación que encausen a todos los actores de la empresa para tal fin.

Cualquiera de los sistemas que se adopte debe tener programas de participación, que pueden tener rasgos aplicables a cualquier sistema, por lo tanto, considerando su generalidad y que en el ámbito de los tiempos es prioritario establecer un programa en las empresas para la participación, previamente a los sistemas, en forma breve se hace referencia a los programas.

Los programas de esta naturaleza, para David Keith, en términos generales "son conjuntos de prácticas destinados a ciertos aspectos específicos de la participación", son: 1) administración consultiva, 2) administración democrática, 3) comités de trabajo, 4) programas de sugerencias, 5) comités de gerentes intermedios y, 6) democracia industrial, cuyo contenido es el siguiente: ⁴⁸²

- Administración consultiva.- No requiere de

⁴⁸² Davis Keith. ob. cit. p. 292-299.

formalidades, la aplican gerentes, aunque sus jefes no la practiquen. La aplican a sus empleados para impulsarlos a reflexionar sobre los temas y tomar sus ideas, antes de tomar decisiones; sólo sobre algunos temas que la receptividad del jefe propicie que los empleados comprueben que sus ideas son útiles.

- Administración democrática.- Va más allá de la consultiva. Se pone en práctica a través del debate grupal con el método de dinámica de grupos. Normalmente los gerentes dejan que el grupo decida, aunque poseen un poder de veto que raramente emplean. Se aplica a temas sin trascendencia.

- Comités de trabajo.- También llamados comités de producción son grupos organizados primordialmente para organizar los problemas de trabajo. Generalmente se componen de trabajadores y gerentes.

- Programas de sugerencias.- Son planes formales para alentar a los empleados individuales a recomendar mejoras en el trabajo. Por lo general la sugerencia aceptada recibe una modesta recompensa en efectivo. Si la sugerencia produce un ahorro de costos es probable que la recompensa sea proporcional al ahorro del primer año, lo cual determina que el monto suela ser substancial.

- Comités de gerencia intermedia.- Son mecanismos de grupo para mejorar la participación de gerentes de menor jerarquía en el sistema de organización. Su base fundamental es

una junta menor de directivos que tiene la oportunidad de estudiar cualquier problema y recomendar cursos de acción. No participan altos ejecutivos, se trata que sean reuniones sin ninguna presión. Promueve el desarrollo de este tipo de gerentes y los ayuda a incrementar su espíritu de cooperación, desarrolla su creatividad y amplía su experiencia.

- Democracia industrial.- Es la participación del trabajador en varios niveles de administración, con respecto a las decisiones que afectan a los trabajadores. La participación ocasionalmente es voluntaria. A niveles inferiores se aplica por medio de consejos de trabajo, similares a los comités de trabajo, a niveles superiores se llama cogestión y significa que los trabajadores y sus representantes tienen derecho a sillas o puestos en los consejos de dirección.

Los programas de participación se pueden utilizar uno o varios en la empresa, según el tipo de compañía, el ramo industrial y demás circunstancias del proceso productivo.

a) Cogestión

La máxima participación obrera, en la empresa capitalista es la cogestión.

Se entiende por cogestión "la dirección de una empresa en donde se hayan asociados representantes de los trabajadores

con representantes del capital, en formas más o menos completas".⁴⁸³

Dentro del término se dan dos matices diferentes, el amplio que "alude al hecho evidente de que todos los factores que intervienen en el proceso productivo colaboran conjuntamente en la gestión del resultado final" y el matiz restrictivo que refiere la cogestión "a la participación efectiva de la mano de obra en la vida administrativa y económica".⁴⁸⁴

La cogestión mas que una forma de participación es una manera de involucrar al trabajador en la organización, ejecución y productividad de una empresa, para generarle relativa conciencia de empresario que le desarrolle el reto de la entrega total.

La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa tiene diferentes grados: a) La información a los trabajadores en base a las elecciones hechas por la dirección empresarial; b) la información recíproca entre la dirección y los trabajadores a través de la discusión; c) los métodos de consulta preventiva y no obligatoria; d) la consulta obligatoria a los trabajadores, a partir de ciertas decisiones empresariales que pueden tomar la forma de negociación y el control hasta llegar al derecho de coparticipación, y, e) la codecisión en que

⁴⁸³ Diccionario de Ciencias Sociales. ob. cit. p. 55.

⁴⁸⁴ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. I. ob. cit. p. 433.

las decisiones se toman de común acuerdo entre las dos partes.⁴⁸⁵

La cogestión es distinta de la participación de los trabajadores en la propiedad y/o utilidades de la empresa, sin embargo, ambas situaciones ofrecen conexiones directas, es decir, los trabajadores que cogestionan quieren participar en los resultados económicos y los trabajadores que reciben dividendos quieren reivindicar controles y corresponsabilidades en la gestión.⁴⁸⁶

Los trabajadores al participar en la cogestión empresarial, aumentan su vínculo real y afectivo hacia la empresa, incrementan la productividad y reciben los beneficios de ésta.

La cogestión surge: a) de forma espontánea y sin injerencia ni intervención del poder público; b) desde arriba impuesta por el propio órgano estatal y, c) como consecuencia de transformaciones que han implicado una revolución en el orden económico y social de la propia comunidad.⁴⁸⁷

Surge en Alemania en 1920 en que se impuso el pensamiento colectivo en las empresas individuales con la Ley de Consejos de Empresa. Después de la caída del nacionalsocialismo alemán se configuró el derecho de la organización social de la empresa con

⁴⁸⁵ Bobbio, Norberto. Tomo I. ob. cit. p. 286.

⁴⁸⁶ Ibidem.

⁴⁸⁷ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. I. ob. cit. p. 433.

la Ley sobre Organización de la Empresa, se amplió en 1972 con los jurados de empresa con la Ley sobre la Organización Social de la Empresa. En la industria minero metalúrgica se creó una representación de obreros en las juntas directivas y en los consejos de vigilancia empresariales en 1956 mediante la Ley Reguladora de la Codecisión de los Trabajadores en los Consejos de Vigilancia y de Administración de las Empresas Mineras y Metalúrgicas. Hasta 1972 en que la gestión paritaria en los órganos empresariales va más allá de la cogestión en problemas sociales y personales, Ley de Régimen Empresarial de 1972 y la Ley de Cogestión de 1976.⁴⁸⁸

Sin embargo, según Dahrendorf, se ha dado un carácter manipulatorio por parte del empresario y la autoridad estatal, de los momentos de codecisión y cogestión, quedan negativamente afectados por las abrumadoras cargas de corresponsabilidad; sobre el escepticismo de algunos encuestados en el sentido de que la codecisión se encuentra visiblemente afectada por los llamamientos a la corresponsabilidad, por parte de los que realmente deciden: la dirección.⁴⁸⁹

La cogestión de origen alemán, donde sigue en boga, según Monteforte Toledo, como parte del sistema de pactos de clase.

⁴⁸⁸ Frenk-Hinterberg, Peter. "El Desarrollo del Derecho Alemán del Trabajo" en obra coord. Sánchez Cordero y Davits Jorge. LXXV Años de Evolución Jurídica en el Mundo. UNAM. México, 1979. pp. 113, 117, 118, 133.

⁴⁸⁹ Dahrendorf, R. *Ibidem*.

En Francia, dice, se dieron algunos tempranos ejemplos, pero ya no tiene seguidores, especialmente del sector trabajo.⁴⁹⁰

Para Monteforte la idea de la participación francesa es de origen patronal y se inscribe en el orden de los pactos interclasista. La Confederación General de Trabajadores no la acepta para sus sindicatos, la Confederación Francesa de Trabajadores sí, pero con bastantes precauciones, cuyo origen es el temor a la enajenación. Sólo la Federación Obrera la admite sistemáticamente entre sus objetivos de acción.⁴⁹¹

La participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, más que democratización industrial, representa darle su lugar a los trabajadores y a sus organizaciones y aceptar que éstos forman parte de la empresa.

La participación, denominada en Europa "democracia industrial" es un movimiento relativamente nuevo en Gran Bretaña. Por una parte se refiere a la igualdad de derechos sin distinciones y, por la otra, a una distribución de las responsabilidades en la dirección económica, social y técnica de la empresa, que tradicionalmente se había atribuido al patrono y que pertenece ahora al campo de la participación, o sea, la representación de los sindicatos en los centros de decisión de

⁴⁹⁰ Monteforte Toledo, Mario. Los Trabajadores y las Prestaciones Sociales. UNAM. México, 1982. p. 75.

⁴⁹¹ Ibidem.

la empresa .⁴⁹²

Aunque existan coincidencias ideológicas entre el capital y el trabajo en Gran Bretaña es indudable que la categoría de su relación es la lucha de clases. La mutua desconfianza entre empresarios y sindicatos impide el ensanche del canal de participación, lo cual lastra y retarda los proyectos de incremento de la productividad.⁴⁹³

La cogestión y los consejos de empresa se han establecido en varios países de diversos continentes como una forma de hacer productivas a las empresas, como maneras de otorgar incrementos a los trabajadores para evitar inconformidades laborales.

En los Países Bajos en 1971, en Austria, Noruega y Suecia en 1974 ⁴⁹⁴, Dinamarca en 1970, Holanda en 1971 y Luxemburgo en 1974 ⁴⁹⁵; Tailandia en 1975, Pakistán en 1976, India en 1977; Túnez en 1966, Tanzania en 1970, Egipto y Mozambique en 1977 ⁴⁹⁶, la participación de los trabajadores se da a través de los consejos de empresa o en consejos de administración o consejos

⁴⁹² Idem. p. 32.

⁴⁹³ Idem. p. 33.

⁴⁹⁴ Diccionario de Ciencias Sociales. o.b. cit. p. 55.

⁴⁹⁵ Comisión de las Comunidades Europeas. Participación de los Trabajadores y Estructura de las Empresas. Libro Verde. Edit. por Ministerio del Trabajo. Madrid, 1976. pp. 87, 95, 159, 153.

⁴⁹⁶ Barajas Montes de Oca, Santiago. Sistemas para la Formación de Empresas de los Trabajadores. Ed. UNAM. México, 1988. pp. 161, 160, 158, 164, 163, 162.

de vigilancia.

En algunos casos la Ley lo obliga, en otros lo permite y en unos no lo prohíbe. En algunos países se fija límite mínimo de trabajadores de 50 ó 150; algunos sindicatos aceptan la participación, otros no, en fin, existe una gran variedad de matices.

El Consejo de la Comunidad Económica Europea adoptó una resolución el 21 de enero de 1974 en lo concerniente al programa de acción social en el sentido "que debía emprenderse con carácter inmediato una acción para asegurar la participación de los trabajadores o de sus representantes en la vida de las empresas dentro de la Comunidad".⁴⁹⁷

Existe la tendencia de la Comunidad Económica Europea a establecer alguna reglamentación con normas mínimas sobre la participación de los trabajadores en las empresas y hasta se ha dado una propuesta relativa a los poderes del Comité Europeo de Empresa, en que el directorio de la empresa debe comunicar al Comité acontecimientos importantes, como los accionistas incluidos, contabilidad y balance anuales.

También, el directorio debe consultar con el comité antes de tomar una decisión relativa a los puestos de trabajo, régimen de salarios por rendimiento, entre otras, asimismo la dirección no puede tomar ciertas decisiones sin consentimiento del comité en materia de reclutamiento, promoción profesional y despido de

⁴⁹⁷ Comisión de Comunidades Europeas. ob. cit. p. 21.

los trabajadores; puesto en práctica de la formación profesional; determinación de los principios en materia de remuneraciones e introducción de nuevos métodos de remuneración; medidas relativas a seguridad e higiene, permisos y vacaciones entre otros.⁴⁹⁸

Desde hace casi veinte años el bloque de la Comunidad Económica Europea desarrolla su inquietud sobre la participación de los trabajadores o sus representantes en la empresa para que todos los países que lo integran puedan encarar las tendencias del mercado internacional con una empresa participativa en que los trabajadores tengan voz en el nivel empresarial más alto, evitar conflictos y llevar armonía para la productividad.

La participación de los trabajadores en las empresas, dice Barajas Montes de Oca, se ha considerado como una forma aceptable de estructurar a la seriedad y a la economía, debido a la identidad que se encuentra entre sus propósitos y las aspiraciones del ser humano, al igual que el hecho de aceptar la necesidad de un nuevo sistema orientado hacia la democratización del poder.⁴⁹⁹

Evitar temores de la participación obrera en los negocios y poner en práctica métodos y procedimientos que van desde reglamentaciones hasta sistemas democráticos de consulta, nos comenta Barajas, ha sido tarea que el Estado ha tomado para sí

⁴⁹⁸ Idem. pp. 193, 194.

⁴⁹⁹ Barajas Montes de Oca, Santiago. ob. cit. p. 99.

actualmente, por estimar obligación suya, eliminar el nivel de pobreza y desarrollo en que se encuentran las masas trabajadoras, atenta a la circunstancia de que es prioritario el abatimiento de estados de simple subsistencia de la población.⁵⁰⁰

Elevar el nivel laboral, social, cultural y económico del trabajador y sus familias no sólo es un deber humanitario, sino una estrategia política internacional para evitar conflictos sociales de gran magnitud en el mundo urbano que han comprendido bloques capitalistas importantes, como la Comunidad Económica Europea.

En México la cogestión, nos dice Lastra, Lastra, "no ha sido plenamente aceptada por los sectores involucrados en ella y, en algunos casos se ha optado por otras formas participativas: el tripartismo, el bipartismo y, en últimas fechas la llamada concertación social...".⁵⁰¹

El tripartismo, la concertación y los pactos mexicanos han sido útiles para imponer la decisión gubernamental, sobre todo los dos últimos, a cuestiones difíciles, con beneficios nacionales en algunos casos y con compromisos laborales de soportar las crisis y emergencias; sin embargo, no han repercutido en beneficios directos e inmediatos para los trabajadores. La concertación y el pacto tripartitos son formas corporativas para el dominio de una situación.

⁵⁰⁰ Idem. p. 100.

⁵⁰¹ Lastra, Lastra, Manuel. ob. cit. p. 315.

Los comités de empresa son la base de la cogestión, son en la mayoría de los casos órganos de consulta, de tomar en cuenta la opinión de los trabajadores o de sus representantes, en los menos son órganos decisorios sobre cuestiones fundamentales como en la propuesta del comité europeo de empresa.

Los comités de empresa siguen la suerte de la cogestión respecto de la legislación: permisiva, obligatoria u omisa. Sus representantes son en cantidad igual por los directivos y por los trabajadores, algún directivo puede tener en algunos casos voto de calidad. Los representantes laborales pueden ser elegidos por rotación secreta de los trabajadores. Las materias de su agenda son asuntos fundamentalmente laborales.

Si la legislación es omisa los comités de empresa pueden funcionar por acuerdo entre sindicato y empresa, que se dan su propia normatividad.

Los representantes de los trabajadores en los comités de empresa tienen más fortaleza cuando hay también representantes en los consejos directivos u órganos de vigilancia de la sociedad mercantil.

Los sindicatos en los países de cogestión voluntaria tienen opción en dos sentidos: valerse de las oportunidades que ofrece y tomar la corresponsabilidad de la integración en el sistema, o bien, tomar la función conflictiva e impugnadora del sindicalismo y la impugnación radical de la responsabilidad

patronal.⁵⁰²

La filosofía básica de la democracia industrial, para Davis, "es institucionalizar la participación del trabajo en la administración, con el propósito de alentar la cooperación, más que la actitud tradicional del grupo laboral en contra de la gerencia".

"Este proceso debe ayudar a incrementar la comprensión... de los problemas... Entre las desventajas que le restan mérito se incluyen la limitación de la capacidad de la gerencia para administrar, el papeleo excesivo, el tiempo de juntas, una toma de decisiones más lentas... el mal uso ocasional y no autorizado de la información confidencial...".⁵⁰³

Sin embargo, sí es posible aminorar las desventajas y correr el riesgo siempre que pueda existir confianza entre las partes.

El gran punto a resolver es el de la confianza y la información confidencial necesaria para operar, lo que determinará el grado de participación. Naturalmente este tipo de relaciones de sujetos de dos clases diferentes, presupone honestidad frente a terceros, porque de lo contrario, la otra parte del deshonesto podría, en su caso, hasta caer en encubrimiento.

La generalidad, los temas a tratar y los niveles de

⁵⁰² Bobbio, Roberto. ob. cit. p. 288.

⁵⁰³ Davis Keit. ob. cit. p. 177.

participación dependerán de la cultura de cada empresa y medio laboral y de las circunstancias y modalidades de cada caso.

Participar en los comités de empresa implica una gran responsabilidad técnica, pericial y moral y un compromiso de secreto profesional, así como regulación específica penal para la violación de secretos en estos casos.

La cogestión, para Capón Filas y Giorlandini, está basada en una filosofía alemana-inglesa, "dentro de la cual los agentes capital y trabajo deben compartir por igual la conducción de la empresa y ejercer en igualdad de derechos el control sobre la misma".⁵⁰⁴

El lazo afectivo, emocional permanente que se dé entre patrones y trabajadores es la coparticipación unificada para lograr la productividad.

b) Cuotas de Productividad

Por cuotas de productividad se entiende la parte o porción que se fija al capital y al trabajo como resultado de la cuantificación de la productividad para cada sector.

Dentro de las cuotas de productividad son de considerarse tres aspectos:

- Evaluación y diagnóstico.
- Cálculo y Resultados.
- Distribución de los beneficios y modalidades.

⁵⁰⁴ Capón Filas, Rodolfo. ob. cit. p. 89.

La estadística es una disciplina fundamental para determinar la productividad y la distribución de sus beneficios. Determinación de unidades de medida, mediciones, cuadros estadísticos, interpretaciones y comparaciones, evaluaciones, diagnósticos, distribución entre los involucrados en la productividad propician el "número detective" como el ingrediente natural para esta técnica de investigación.

Profesionalismo, responsabilidad y veracidad son elementos básicos para que los resultados tengan confiabilidad.

La "calidad" es una herramienta para diagnosticar la utilización de factores de la producción, fallas, errores y desvíos a corregir.

La detección de deficiencias es un proceso administrativo y técnico, a veces de alta precisión. En tal caso se requiere contratar los servicios de personal especializado que utiliza máquinas, herramientas, equipos y métodos de alta precisión para detectar fallas y desgaste, en gran detalle de maquinaria y equipo de la producción.

Este mantenimiento preventivo es vital para evitar retrasos por desfase de máquinas, suspensión del proceso productivo por descomposturas o deficiencias en la producción por desgaste de máquinas o accidentes de trabajo con coste patrimonial de la empresa, licencias y sustitución provisional de obreros por enfermedades profesionales o en su caso, gastos por pago de marcha.

Concientizar al trabajador de su participación para diagnosticar las formas de trabajo, para mejorarlas, también en su provecho. Si no se obtiene la colaboración del trabajador se corre el riesgo de que no se detecten prácticas viciosas que retarden los procesos.

Este análisis individual de cada trabajador es de gran importancia para detectar la falta de conocimiento indispensable, aptitud, pericia y hábito en el ejercicio de la función, que determinará en su momento las necesidades de capacitación o de adiestramiento de cada trabajador, para incluirlos en los planes respectivos.

El diagnóstico nos permitirá tener una visión global y particular de las omisiones, desajustes y fallas del proceso productivo, de las áreas de apoyo para el cumplimiento del objeto mercantil y correlativos de la empresa, así como las sugerencias de acción, corrección y ajuste.

Con el diagnóstico la empresa podrá planear el equipamiento, mantenimiento preventivos adecuado, innovación tecnológica, desarrollo, mejoramiento y perfeccionamiento de sistemas administrativos, así como los ajustes y efectividad de la fuerza de trabajo, para lograr el mejoramiento de la productividad, de acuerdo a su presupuesto y al mercado.

Para la efectividad de la fuerza de trabajo para lo cual determinará la comunicación, educación y capacitación de la organización productiva. La educación y capacitación deberán

evaluarse en cuatro dimensiones: reacción, aprendizaje, cambios del comportamiento y resultados.⁵⁰⁵

Una vez que se tiene el diagnóstico se precisan los objetivos específicos de la productividad.⁵⁰⁶

Se produce para vender, se hacen productos que tengan mercado, pero en un mercadeo técnicamente competitivo y con un consumidor masivo de menores recursos cada vez; sigue produciendo quien lo hace más barato y mejor, de acuerdo a las exigencias del cliente.

Por tal motivo el producto que baja de precio tiene mercado, la productividad puede ser útil para conservar mercado y mismo nivel de ganancias, también podrían aumentar o disminuir éstas.

La productividad para que incremente riqueza requiere de la competitividad en el mercado.

Y la pregunta desde el punto de vista laboral sería: ¿la productividad tiene esfuerzo laboral cuantificable en la mejor calidad del producto o mayor cantidad de ellos que no genera incremento de riqueza para la empresa, si repercute en beneficios para el trabajador?

Dicho de otra manera: ¿el trabajador que labora con

⁵⁰⁵ Graham Brown, Mark. Cómo Evaluar la Calidad de su Empresa. Utilizando los Criterios del Premio Baldrige. Ed. Panorama Editorial, S.A. México, 1993. p. 78.

⁵⁰⁶ Belcher, John G. Productividad Total. Ed. Garnica. Argentina, 1987. p. 276.

efectividad que produce resultados en el producto, por unidad, por cantidad o por ambos pero que no genera incremento de la riqueza, obtiene beneficios por productividad?

Este problema plantea la disyuntiva de que: si los beneficios por productividad son independientes de la generación de mayores ganancias para la empresa.

La respuesta tiene que ser relativa, dependerá del tamaño de la empresa y de la negociación que se adopte. El riesgo lo puede absorber la empresa, o a través de un fondo contingente que se cree de los beneficios de la productividad para tal fin o del ahorro por evitar desperdicios o mermas o, de la cantidad que la empresa pudiera obtener en una cuota fija por productividad laboral, en fin, existen caminos según las circunstancias de cada empresa y la disposición de los agentes involucrados.

Otro punto sobre el momento de pago es, ¿si los beneficios de la productividad se pagan hasta que haya resultados, o los beneficios potenciales se pagan en cada fecha de pago del salario, o cada período de mes, trimestre, semestre, etc.?

Lo que debe tenerse presente es que el beneficio económico que se paga al trabajador es el que rompe el excepticismo y la desconfianza; propicia la fe, la seguridad y la tranquilidad; que redunde en consolidar el esfuerzo y reto por un trabajo mejor y despierta la esperanza del trabajador por

un porvenir superior, que le capaciten para entender a la empresa como centro de esfuerzo para un nivel de vida personal y familiar ascendente.

Los beneficios económicos legitiman a la empresa y la proyectan en un plano de mejora continua.

En la empresa la productividad se calcula para medir la situación real, planear y proyectar los niveles de productividad a incrementar dentro de un período determinado y para establecer las distribuciones que corresponden al capital y al trabajo.

Esta es una manera técnica, compleja y minuciosa de remunerar esfuerzos superiores en un mundo de abundancias que con el excesivo mercadeo tecnificado y competitivo corren el riesgo de convertirse en carencias; tal pareciera que la riqueza la debora la ambición por conquistar a la masa de consumidores y que hasta propicia que el capital y el patrón den trato especial al trabajo y se asocien con el trabajador para conquistar su afecto, su sentimiento y su esfuerzo, para seguir reinando en el mercado.

La productividad además de ser una herramienta para el éxito de la empresa moderna, es también un índice, cuando es nacional indica el potencial y la fuerza de un país en el entorno internacional que le da poderes y respeto, pareciera que el potencial económico cada vez es un ingrediente más valioso de la política.

También se precisa la productividad total de una empresa

como la división entre el producto total entre el insumo total, la productividad parcial como la división entre el producto total entre el insumo parcial y, la productividad nacional del trabajo como la división entre el producto nacional bruto entre la población, y la productividad de un trabajador, la división del producto entre el insumo del esfuerzo del trabajador.⁵⁰⁷

Los diferentes métodos para medir la productividad en diversos sectores, nos dice Prokopenko, de la O.I.T., se pueden resumir del siguiente modo:

"En los sectores y operaciones de gran densidad de capital un aumento de la productividad reduce a menudo las necesidades de horas de trabajo y se puede lograr mediante un aumento del capital fijo y no de trabajo. En este caso la productividad puede medirse en función de la productividad del capital solamente".

"En los sectores y operaciones de gran densidad de trabajo, un aumento de la productividad de trabajo no disminuye las necesidades de capital fijo. En esta situación basta con medir únicamente la productividad del trabajo directo".⁵⁰⁸

Las formas de medición y análisis de la productividad pueden ser diversas, según los intereses de los directores, gerentes y de los representantes de los trabajadores o los propios trabajadores cuando ya están integrados en algún órgano

⁵⁰⁷ Prokopenko, Joseph. ob. cit. pp. 26, 27, 35.

⁵⁰⁸ Idem. p. 32.

consultivo o bipartito, según las metas que se persigan.

La medición tiene sus finalidades para definir alguna estrategia de productividad como comparación: con otra empresa, con departamentos relativos, del desperdicio de insumos y sus causas. Son un instrumento para el análisis e interpretación de la productividad.

Los resultados de la medición deben colocarse en una pizarra para que refleje datos respecto de los participantes. Tiene un valor potencial para impulsar la mejora de la efectividad. Deben tener amplia visibilidad y ser utilizados como medios de retroalimentación, solución de problemas y reconocimiento.⁵⁰⁹

Con los resultados de la medición se planean la distribución de los beneficios de la productividad. Dicha distribución podrá tener como objetivo lo siguiente:

Descubrir la forma en que los procesos de desempeño, reconocimiento, promoción, compensación, recompensa y retroalimentación de la empresa hacia los empleados apoyan al logro de los objetivos de calidad y desempeño de la empresa.⁵¹⁰

Con el objetivo de la distribución de los beneficios de productividad, se deben establecer:

⁵⁰⁹ Belcher John G. ob. cit. p. 277, 278.

⁵¹⁰ Graham Brown, Mark. ob. cit. p. 81.

Las formas en que los métodos de desempeño, rendimiento, promoción, premios, estímulos, recompensas, participaciones y demás incentivos de la empresa para los trabajadores de base y de confianza, incluyendo directores, para asegurar su contribución a la calidad de los productos de la empresa.

La atención laboral se enfoca en cuatro factores: a) evaluación y retroalimentación del desempeño, b) sistemas de compensación, c) sistemas de promoción y, d) programas de reconocimiento y recompensa.⁵¹¹ Estos factores integrarían el plan de atención a los recursos humanos para la productividad en el cual pudiera tomarse en cuenta la opinión del sindicato y de los trabajadores. El plan tendría cuatro programas, uno por cada factor.

Dentro del programa de sistemas de compensación, más que retribuir antigüedad, niveles o funciones de trabajo, es aconsejable que sea tomando en cuenta resultados de trabajo individual y de grupo (sea por unidad o departamento). Algunas empresas, señala Graham, implantaron un plan para "otorgar acciones" como un incentivo "para promover la calidad, sin embargo, los dividendos de las acciones en muchos casos no son mas que un reparto de utilidades".⁵¹²

El pago con acciones debe de ir acompañado de todo un

⁵¹¹ Ibidem.

⁵¹² Ibidem.

trato del trabajador con el rol de accionista en comunión con los accionistas de la empresa en los eventos técnicos y sociales de la compañía.

El éxito de esta actitud de la empresa que rebasa la cogestión es incorporar psicológicamente al trabajador como propietario y que vea en sus dividendos no un ingreso laboral, sino un ingreso del capital. Es una compensación mixta, es decir, monetaria y no monetaria a la vez.

Al programa de reconocimiento y recompensa se incorporarían los premios, estímulos, recompensas y participaciones. Premios por concursos en áreas sensibles para mejorar la calidad, que la compañía decida; estímulos para incentivar la creatividad para presentar propuestas viables de mejora tecnológica o administrativa de la empresa y de superación profesional por asistencia, puntualidad en períodos largos, por excelencia en cursos directamente relacionados con la empresa; recompensas por ahorro de material, por evitar desperdicios y mermas; obsequios por antigüedad, por onomásticos del trabajador y distinciones y reconocimientos no monetarios en aspectos sensibles del trabajador y que acerquen más con la empresa. En fin, existen muchas posibilidades de combinación de elementos que enriquezcan la relación laboral.

El sistema mexicano de distribución de los beneficios de la productividad en el marco de la estrategia modernizadora del

Las formas en que los métodos de desempeño, rendimiento, promoción, premios, estímulos, recompensas, participaciones y demás incentivos de la empresa para los trabajadores de base y de confianza, incluyendo directores, para asegurar su contribución a la calidad de los productos de la empresa.

La atención laboral se enfoca en cuatro factores: a) evaluación y retroalimentación del desempeño, b) sistemas de compensación, c) sistemas de promoción y, d) programas de reconocimiento y recompensa.⁵¹¹ Estos factores integrarían el plan de atención a los recursos humanos para la productividad en el cual pudiera tomarse en cuenta la opinión del sindicato y de los trabajadores. El plan tendría cuatro programas, uno por cada factor.

Dentro del programa de sistemas de compensación, más que retribuir antigüedad, niveles o funciones de trabajo, es aconsejable que sea tomando en cuenta resultados de trabajo individual y de grupo (sea por unidad o departamento). Algunas empresas, señala Graham, implantaron un plan para "otorgar acciones" como un incentivo "para promover la calidad, sin embargo, los dividendos de las acciones en muchos casos no son mas que un reparto de utilidades".⁵¹²

El pago con acciones debe de ir acompañado de todo un

⁵¹¹ Ibidem.

⁵¹² Ibidem.

trato del trabajador con el rol de accionista en comunión con los accionistas de la empresa en los eventos técnicos y sociales de la compañía.

El éxito de esta actitud de la empresa que rebasa la cogestión es incorporar psicológicamente al trabajador como propietario y que vea en sus dividendos no un ingreso laboral, sino un ingreso del capital. Es una compensación mixta, es decir, monetaria y no monetaria a la vez.

Al programa de reconocimiento y recompensa se incorporarían los premios, estímulos, recompensas y participaciones. Premios por concursos en áreas sensibles para mejorar la calidad, que la compañía decida; estímulos para incentivar la creatividad para presentar propuestas viables de mejora tecnológica o administrativa de la empresa y de superación profesional por asistencia, puntualidad en periodos largos, por excelencia en cursos directamente relacionados con la empresa; recompensas por ahorro de material, por evitar desperdicios y mermas; obsequios por antigüedad, por onomásticos del trabajador y distinciones y reconocimientos no monetarios en aspectos sensibles del trabajador y que acerquen más con la empresa. En fin, existen muchas posibilidades de combinación de elementos que enriquezcan la relación laboral.

El sistema mexicano de distribución de los beneficios de la productividad en el marco de la estrategia modernizadora del

país surge con el tripartismo sindicatos-empresa a través del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad celebrado el 25 de mayo de 1992 por el Gobierno Federal, por los sectores obrero, campesino y empresarial, en el que se establece respecto de las remuneraciones, "...la equidad indispensable en la distribución de los beneficios" de la productividad y la calidad.

Respecto de la remuneración sólo se menciona que se deben revisar y actualizar los sistemas de remuneración que reflejen adecuadamente su contribución a la calidad y a la productividad, el otorgamiento de las remuneraciones lo relacionan con las posibilidades del entorno económico y con la evolución de la productividad; las modalidades pueden ser múltiples, deben ser producto de la concertación entre empresas, trabajadores y organizaciones y por último, las remuneraciones son estímulo al esfuerzo productivo, deben fortalecer la creatividad y la participación, reconocer la capacitación, la eficiencia, la iniciativa, la responsabilidad y el esfuerzo de los trabajadores.⁵¹³

La sana desconfianza de los sindicatos sobre la reforma a la Ley Federal del Trabajo deja sin base legal propia a la remuneración, por beneficios de la productividad y calidad.

Un proyecto de reformas a dicha ley en 1989, señala

⁵¹³ Centro para la Calidad Total y la Competitividad, ob. cit. p. 7.

Dávalos, "La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), dio a conocer en junio... un proyecto de reformas... en el que antepone la productividad, el modernismo y la competitividad internacional, a los derechos de los trabajadores. Proyecto flexibilizador que constituye un ataque a las principales figuras del derecho del trabajo, como son estabilidad en el empleo, sindicalización, negociación colectiva, huelga, procedimientos del trabajo, suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, carga de la prueba al patrón, etc."

"...Entre otras cosas piden: que los sindicatos sólo intervengan en conflictos colectivos; que se establezcan sanciones para trabajadores y sindicatos, cuando incurran en demandas improcedentes y huelgas contrarias a la ley; que se analice de oficio, previamente, la mayoría, en demanda de la titularidad de los contratos colectivos o de administración de contratos ley; que se califique la huelga previamente a su estallamiento; que se elimine la huelga por solidaridad y que se revisen las demás causales de huelga...".⁵¹⁴

Aunque, por los elementos anteriores, se presume que el proyecto patronal es excesivo, también trasluce el sano derecho de querer acabar con los abusos sindicales de algunos líderes sin escrúpulos que ensucian el difícil papel del sindicalismo mexicano. Hizo falta finura, delicadeza y extrema precisión

⁵¹⁴ Valadez, Diego y otro. Coordinadores. Idem. 132.

jurídica, regular los aspectos de la productividad y evitar los excesos sindicales sin afectar las principales figuras del derecho del trabajo, un proyecto conciliador que avanzara sin supresiones y que, incluso, acrecentara la confianza entre cúpulas sindicales y empresariales.

Antes de este proyecto era conveniente la modificación del sindicalismo corporativo incrustado en el aparato estatal para que después se estableciera un proyecto conjunto sindicato-empresa.

Casi cinco meses después de firmado el convenio para la elevación de la productividad y calidad, se celebra en Los Pinos el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, que fija la forma de remunerar el beneficio laboral de la productividad.

En su acuerdo 1.4 señala que "los sectores obrero, empresarial y gobierno recomendarán a sus representantes ante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinar la fórmula para otorgar a dichos salarios el incremento que corresponda a la productividad promedio de la economía vigente a partir del primero de enero de 1994".⁵¹⁵

En cuanto a los contratos colectivos toca en sus negociaciones promover incrementos de sueldos conforme a la inflación.

⁵¹⁵ Centro para la Calidad Total y la Competitividad. ob. cit. p. 8.

Lo que demuestra que existe urgencia por un incremento mayor a la inflación y se establece la fijación de un índice nacional de productividad para los trabajadores que no tienen contrato colectivo.

En dicho pacto se establece el bono de productividad e incentivo, cuando señala en lo conducente del acuerdo 1.5: "...Lo anterior (negociación contrato colectivo) será independientemente de que, a nivel de cada centro de trabajo y dentro de la más amplia libertad de las partes, se convenga otorgar adicionalmente, y en cumplimiento de lo dispuesto en la fracción XII del artículo 123 constitucional, reglamentado en los artículos 153-A y relativos de la Ley Federal del Trabajo, bonos o incentivos de productividad y calidad, vinculados a los indicadores específicos de productividad laboral que determinen en cada caso las organizaciones de los trabajadores y las empresas".⁵¹⁶

Toma la base legal en forma indirecta de la capacitación y adiestramiento, que sólo es una manera de elevar la productividad. Del supuesto legal de que el trabajador a través del derecho que le otorga el patrón para la capacitación y adiestramiento que "le permita elevar su nivel de vida y productividad..."⁵¹⁷, de donde se infiere la base para el Acuerdo Nacional y para el bono o incentivo de productividad.

⁵¹⁶ Ibidem. p. 8.

⁵¹⁷ Artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo.

La fijación del bono o incentivos tiene una fórmula entrampada: "...bajo y dentro de la más amplia libertad de las partes se convenga otorgar...", "más amplia libertad" y "convenga otorgar", aparentemente, a mi juicio, son contradictorios, pero vistas en conjunto las dos aseveraciones, existe la más amplia libertad para celebrar algún convenio; porque hay un imperativo "se convenga otorgar", el cual no tiene ningún límite, por eso el otorgamiento es con la más amplia libertad.

Sin embargo, esa redacción probablemente haya sido resultado de una difícil negociación, en que los empresarios, una de las partes, involucradas, lo interpretaron como que no era obligatorio.

Si no se otorga el bono o incentivo a los trabajadores, a mi juicio seguirán la suerte de los trabajadores que no tienen posibilidad de negociación colectiva.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el empeño de facilitar a los trabajadores, a los sindicatos y a las empresas la negociación de un convenio para el establecimiento de un bono de productividad emitió un "convenio tipo"⁵¹⁸ para que fuera adaptado en cada caso, si se deseaba tomarlo.

Según el considerando tercero de dicha propuesta se instrumenta un bono que estimule y retribuya la calidad grupal,

⁵¹⁸ Centro para la Calidad Total y la Competitividad. ob. cit. pp. 9-12.

sin excluir la posibilidad de que también se instrumenten bonos individuales y otros incentivos. Se sugieren los temas de la mejora de la productividad, se crea una Comisión Mixta con atribuciones, entre otras, determinar los criterios para la medición de la productividad y la calidad (cláusula tercera) y para elaborar su propio reglamento interno (cláusula cuarta).

Se define al "Bono de Productividad-Calidad" (artículo quinto) como "el incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia un aumento de la productividad y el cuidado de los recursos y bienes de la empresa, es decir, al incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad".

El cálculo del "Bono de Productividad-Calidad" que se pagará cada mes (trimestre, semestre, etc), que, conforme a la cláusula séptima, "...se calculará como un porcentaje respecto del salario de cada trabajador. La magnitud de este porcentaje se determinará en función del cumplimiento de las metas de productividad y calidad, de acuerdo a la tabla de equivalencias de la cláusula décima de este convenio. Este bono de Productividad-Calidad es independiente del salario estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo".

La Confederación de Trabajadores de México desde su perspectiva particular realizó otro proyecto.⁵¹⁹

⁵¹⁹ Laboral, Práctica Jurídica-Administrativa. Revista No. 14. Ediciones Contables y Administrativas, S.A. México, Nov. de 1993. pp. 92-94.

Riesgos de confusión del bono de productividad: no es una estrategia para la productividad y calidad, sino una herramienta, medición deficiente de la productividad, mala situación de la empresa en el mercado, incremento de la productividad individual más que grupal, aumento de la productividad no generada por los trabajadores, medir ahorros y desperdicios en unidades monetarias, precisar las ventas cíclicas.⁵²⁰

El perfil del sistema mexicano de remuneración de los beneficios por la productividad es: a) contractual, b) con fundamento, emergente y polémico, c) establece un incremento nacional por productividad para el trabajador, supletorio del bono empresarial, d) el bono empresarial es de fijación obligatoria sin límite alguno, e) se calcula sobre porcentaje en función del cumplimiento de metas, f) el bono está referido a metas grupales con posibilidad a metas individuales, g) está vinculado a indicadores específicos de productividad laboral, h) pueden existir incentivos monetarios y no monetarios adicionales o substitutivos, i) se establece una comisión mixta que elabora programas de productividad, por empresa y fija los criterios de medición, y j) tiene sólo por límite mínimo retribuir adecuadamente los beneficios de la productividad, el establecimiento de bono o incentivo.

⁵²⁰ Centro para la Calidad Total y la Competitividad. ob. cit. pp. 15-16.

Son instrumentos del sistema mexicano: el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y Calidad, el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo y la propuesta de Convenio Tipo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sobre el tema de "Incrementos Salariales por Productividad" acorde al sistema mexicano, Sergio J. Hernández señala, que "la productividad en términos económicos lograrla implica mucho esfuerzo y talento, implica toda una revolución cultural y difícilmente se logra por acuerdo. Las medidas hasta hoy tomadas han sido macroeconómicas y la productividad de una empresa es una medida microeconómica que requiere un trato administrativo especial".⁵²¹

El éxito de la productividad en el nuevo esquema mexicano de la "modernización" del país es un asunto vital, quizá de seguridad nacional, sí de crecimiento y desarrollo económico nacional, regional y personal compartido. Esto hace que la implantación de la productividad en las empresas sea cuidadosa y delicada para lograr su éxito.

A nivel cupular requeriría primero la independencia controlada y con nuevos rumbos del sindicalismo mexicano, su sensibilización de la productividad como objetivo del país, como bien empresarial y como destino para los trabajadores y los sindicatos.

⁵²¹ Laboral. Práctica Jurídica Administrativa. ob. cit. p. 75.

Después hubiera sido necesario se estableciera un proyecto conjunto del sector obrero y del sector empresarial sobre reformas y regulaciones a la productividad, respetuoso de las instituciones jurídico-laborales que conciliara la nueva materia sin detrimento de los derechos establecidos y buscara evitar los abusos sindicales. Sembrar confianzas recíprocas, trabajos conjuntos y proyectos compartidos hubiera sido la semilla ideal de la productividad.

A nivel de empresa y sindicato de empresa o equivalente había que sembrar la misma semilla, generar la confianza, aceptar el reto, compartir el riesgo e intentar caminar juntos, trabajadores y patrones, por ese gran sendero de la productividad, porvenir para México.

Una magna campaña publicitaria y toda una amplia propaganda sobre la productividad y sus consecuencias era necesaria para que su concepto, sus fines, los retos de la empresa, del sindicato y del gobierno los comprendiera la población en todos los confines del territorio nacional para establecer que más que acuerdos y confianzas aparentes, hubiera un gran consenso que hiciera realidad: reforma legal, sistema mexicano y convenios sobre productividad y calidad en el campo de trabajo con la unidad de patrones, trabajadores y sindicato, dentro de la empresa moderna, precursora del nuevo milenio.

Ojalá y aún se puedan hacer esfuerzos realistas para encauzar este proyecto nacional de competitividad comercial

internacional.

c) Reparto de Utilidades

Es una forma más de participación de los trabajadores, en este caso desde el enfoque de las utilidades de las empresas.

La participación de utilidades para Hartman, citado por Alvírez Friscioni, "es la prestación voluntaria u obligatoria que, en adición al salario, corresponde al trabajador, independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que ésta perciba".⁵²²

Los elementos de la definición son:

- Es una prestación voluntaria u obligatoria, según el régimen legal.
- Es una adición al salario, en principio.
- Corresponde al trabajador solamente.
- No importa si el trabajador está asociado o no a la empresa.
- De las utilidades finales de la empresa, hechas las deducciones de gastos, impuestos, etc.

Tiene como antecedentes la Ordenanza de Minería Mexicana, de 1776, que concedía a los obreros el cincuenta por ciento del

⁵²² Hartman, Robert S. v. "Memoria de la 1a. Comisión del Reparto de Utilidades". Tomo III. México, 1963. p. 744. cit. por Alvírez Friscioni, Alfonso. La Participación de Utilidades. Ed. Porrúa, S.A. México, 1966. p. 28.

metal extraído de las minas una vez el que se señala como tarea, a lo que se le conoció como "partido"; a Estados Unidos de Norteamérica se le considera país precursor del sistema del reparto de utilidades como plan experimental para armonizar los intereses de los sectores de la producción; fue Albert Gallatin, Secretario del Tesoro en 1794, quien implantó el sistema por primera vez en su fábrica de vidrio de Pensilvania.⁵²³

Asimismo Inglaterra estableció el Plan Lord Wallscout en 1829, por primera vez en sus granjas de Irlanda. La Casa Leclair en Francia en 1847, crea el primer sistema de participación de sus trabajadores en las utilidades de su empresa, mismo que se ha ido desarrollando en los países mencionados, así como en Canadá, Austria, Holanda, Nueva Zelanda, Alemania con plan voluntario, en Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, con carácter obligatorio.⁵²⁴

En México las ideas sobre el reparto de utilidades han sido importantes, se han consagrado como derecho social en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Desde el Congreso Constituyente de la Constitución anterior, en los debates del 7 de julio de 1856, Ignacio

⁵²³ Memoria de la Primera Comisión del Reparto de Utilidades. Tomo III. pp. 683 y ss. cit. por Alvírez Friscioni, ob. cit. p. 105.

⁵²⁴ Alvírez Friscioni, Alfonso. Idem. pp. 105, 107, 110, 115-116, 118-120, 73.

Ramírez, "El Nigromante", en su discurso pedía que los trabajadores recibieran una parte proporcional de las ganancias del empresario.⁵²⁵

Las ideas de "El Nigromante" adelantadas a la ideología y sociedad de su época, no tuvieron eco, sino hasta entrado el conflicto social de 1910. De esta fecha a 1913, señala De Buen, se dice que participaron de la preocupación de que se repartieran utilidades a los obreros, algunos congresos católicos de Puebla, Morelia, Guadalajara, Oaxaca y sobre todo el de Zamora, Michoacán, de enero de 1913, que propugnó la facultad de participar en lo posible en los beneficios y aún de la propiedad de las empresas que se prestan a ello, por medio de acciones liberadas y otros métodos de fácil aplicación.⁵²⁶

Las ideas del sindicalismo mixto derivadas de la Encíclica Rerum Novarum estaban presentes en el sindicalismo católico mexicano.

Corresponde al Congreso Constituyente de 1916-1917 haber adoptado el derecho constitucional obrero de la participación en las utilidades de las empresas y en particular a Gracidas ser el impulsor de ese derecho, que en el debate del 27 de diciembre de 1916 expresó: "Soy partidario de que al trabajador por precepto constitucional se le otorgue el derecho a obtener una

⁵²⁵ Debates del Congreso Constituyente 1856-1857. Tomo I. No. 94. p. 273 y ss. cit. por De Buen. Derecho del Trabajo. Tomo II. p. 221.

⁵²⁶ De Buen L., Nestor. Idem. p. 220.

participación en los beneficios de lo que explota...".⁵²⁷

Dicha propuesta no fue considerada en el primer proyecto que redactó la comisión correspondiente, que sustituía al artículo 5o. de la propuesta del Presidente Carranza. Fue la comisión de Francisco J. Mugica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y Luis G. Monzón, los que incorporaron a su proyecto, justificando con lo siguiente: "Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios, pero estudiándola con detenimiento se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes". El trabajador se desempeñará con más eficacia y en beneficio de la empresa, el capitalista disminuirá su vigilancia y desaparecerán conflictos.⁵²⁸

Dicho derecho surge consagrado en la Constitución de 1917, que en lo conducente dice: fracción "VI... En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades..."

La participación debería ser regulada por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la

⁵²⁷ Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Tomo I. México, 1960. p. 1012. cit. por De Buen. Idem. p. 221.

⁵²⁸ Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo VII. ob. cit. pp. 633, 628-629.

Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

Las legislaciones estatales, reglamentarias del artículo 123 constitucional con excepción de Morelos, Nuevo León, Tlaxcala y el Distrito y Territorio Federales, que no llegaron a expedirlas; no se refirieron a la participación de utilidades o lo hicieron con simple mención son Chiapas, Durango, Guerrero, Hidalgo, México y San Luis Potosí.⁵²⁹

Los demás estados sí trataron el tema con reglamentación incipiente y en forma elemental, de lo que es de destacarse algunos aspectos interesantes: Tabasco, 1916, incorpora el tripartismo en las comisiones; Sonora y Sinaloa, 1919 y 1920, gratificación equivalente a un mes de sueldo; Querétaro, 1922, exceptúa a domésticos; Michoacán, 1921, Nayarit, 1928, a falta de convenio un mes de sueldo; Puebla, 1921, mínimo 20% del salario del trabajador; Oaxaca, 1926, facultad de los trabajadores para investigar la administración de la empresa para fines de participación, o en su caso, 5% de los sueldos devengados; Chihuahua, 1922, entre 5 y 10% del salario.⁵³⁰

La ley de Veracruz, de 1921, es la única ley de los estados que se expide para reglamentar exclusivamente la materia.⁵³¹ Entiende por utilidad "la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la

⁵²⁹ Álvarez Friscione, Alfonso. ob. cit. p. 223.

⁵³⁰ Idem. pp. 223-228.

⁵³¹ Idem. p. 228.

amortización del capital invertido; el tanto por ciento que correspondería al trabajo nunca sería menor del diez, las utilidades se repartirían en proporción a los salarios percibidos por cada trabajador".⁵³²

La legislación reglamentaria incipiente y elemental, disposiciones legales que fijaban porcentajes del veinte al cinco por ciento, la intervención en la administración respecto al reparto de utilidades y el vacío legislativo creaban por un lado un clima de incertidumbre para los empresarios y, por el otro, un sentimiento de aspiraciones frustradas para la gran mayoría de trabajadores.

Ante tales hechos y con la federalización de la normatividad laboral que culmina con la Ley Federal del Trabajo de 1931, se vienen prácticamente a cancelar las aspiraciones.

El reparto de las utilidades en las empresas no se podía ejercitar, declaró la Suprema Corte de Justicia de la Nación por falta de reglamentación.⁵³³

La falta de reglamentación no impedía que este derecho establecido en la Constitución pudiera estipularse entre trabajadores y patrones si esa era su voluntad, pero su origen no sería por mandato constitucional, sino porque la voluntad de las partes sería la suprema ley, si no existía disposición de

⁵³² De la Cueva, Mario. Derecho del Trabajo. Tomo I. ob. cit. p. 326.

⁵³³ Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades. Instructivo de la Resolución. México, 1964. p. 20.

orden público en contrario.

Tal posibilidad dio lugar a que diversos contratos colectivos de trabajo contuvieran cláusulas previniendo la participación de las utilidades en las respectivas empresas, como el de la Compañía de las Fábricas de Papel San Rafael y Anexas, S.A.⁵³⁴

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estimó en algunas Ejecutorias, que la participación convenida en un contrato de trabajo era legal, porque aunque no hubiera todavía reglamentación de las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional, existía base para dictar laudo condenando al pago del reparto de utilidades.⁵³⁵

Varios lustros habían pasado y no se veía la intención política de dar realidad jurídica al derecho constitucional del reparto de utilidades.

Al contrario, en el Congreso de Derecho Industrial de 1934, nos señala De la Cueva, que la tesis empresarial pretendía que la aportación de los patronos al seguro social se limitara a la participación obrera en las utilidades, a lo que Lombardo Toledano conmovió al afirmar que el seguro social debía financiarse íntegramente por las empresas, porque se refería a la seguridad de la vida futura, en tanto la participación era

⁵³⁴ Idem. p. 21.

⁵³⁵ Ibidem.

una percepción anual para vivir mejor el presente.⁵³⁶

Un nuevo congreso, el Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social celebrado del 19 al 25 de julio de 1949, organizado por la Secretaría del ramo, tuvo como ponencias en la materia las siguientes:

"Organización Colectiva del Trabajo, Salario y Participación de Utilidades" por la Alianza de Uniones de Artes Gráficas, "La Participación en las Utilidades como parte del Salario" por el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, "Ley de Participación de Utilidades a los Trabajadores" por la Confederación de Obreros y Campesinos de México y "El Salario y la Participación en las Utilidades de las Empresas por la Confederación Nacional de Electricistas de la República Mexicana".⁵³⁷

Las centrales obreras sostuvieron en ese congreso que había llegado el momento de expedir la ley de participación de utilidades.

Por fin, una iniciativa del Presidente López Mateos, a más de cuatro décadas reforma la fracción VI del artículo 123 constitucional para darle vigencia y positividad actual y es

⁵³⁶ De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. ob. cit. p. 326.

⁵³⁷ Memoria del Congreso Mexicano del Derecho del Trabajo y Previsión Social. Tomo I. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1950. pp. 564, 567, 574, 580.

promulgado el 20 de noviembre de 1962⁵³⁸, asimismo se reformó la Ley Federal del Trabajo, cuya promulgación fue el 29 de diciembre de 1962.⁵³⁹

De conformidad con las reformas a la Ley y con la oportunidad debida se integró la comisión con personajes de alto prestigio técnico, Hugo B. Margáin y Octavio A. Hernández que con un selecto grupo de los sectores obrero, empresarial y gubernamental, que con información y estudios de primer nivel nacional y extranjero que puso a disposición la COPARMEX, y como resultado el día 12 de diciembre de 1963 fue aprobada la primera Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.⁵⁴⁰

En 1970 con la Ley Federal del Trabajo nueva, aún vigente se hacen algunas modificaciones a la reforma de la ley anterior de 1962, relativas a los períodos de excepción de ciertas empresas, precisar que la resolución tiene las mismas reglas de las utilidades para todas las empresas, así como reformas respecto a empleados de confianza, a los procedimientos para la defensa de los trabajadores ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la nueva facultad a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para promover la revisión cuando haya

⁵³⁸ Diario Oficial de la Federación. 21 de noviembre de 1962.

⁵³⁹ Idem. 31 de diciembre de 1962.

⁵⁴⁰ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II. ob. cit. pp. 228-229.

necesidad.

Conforme a los cambios de la nueva ley surge otra resolución de 11 de octubre de 1974.⁵⁴¹ Se cambia el porcentaje del veinte por ciento de la utilidad repartible neta por el ocho por ciento de la utilidad de la empresa, que en realidad eran equivalentes, porque la primera resolución permitía una serie de deducciones amplias de las utilidades que reducían y suprimían lo espectacular del veinte por ciento.

En 1985 se publicaron nuevas resoluciones acerca del reparto de utilidades, publicadas el 28 de febrero y el 4 de marzo, que establecen en su artículo 10. el diez por ciento de la renta gravable o utilidad fiscal como participación.⁵⁴²

El sistema de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un sistema de participar en el resultado de la producción o productividad, importa el efecto principalmente.

Por tal motivo, es importante, siguiendo a Álvarez Friscione, tener en cuenta su concepto político, económico, filosófico, sociológico y jurídico⁵⁴³, como sigue.

"Concepto político.- La participación es un medio de anular o aminorar la lucha de clases, es un avance social, como

⁵⁴¹ Diario Oficial de la Federación. 14 de octubre de 1974.

⁵⁴² Instructivo Básico sobre Participación de Utilidades 1987. Ed. Programa Nacional de Protección al Salario. México, 1987. p. 8.

⁵⁴³ Álvarez Friscione, Alfonso. ob. cit. p. 47.

medio de captación de una masa trabajadora, en previsión de que lo hagan otras tendencias políticas ".⁵⁴⁴

"Concepto económico.- La producción es un medio para excitar el celo del trabajador, para forzar su producción aumentando así el beneficio marginal del empresario, último que en realidad viene a percibir las utilidades de esta mayor productividad del obrero; este concepto considera como afines a la participación, las primas a la producción."

"Concepto filosófico.- La participación es parte del salario justo, que se debe en estricta justicia al trabajo y por la dignidad humana de la mano de obra, equiparando su valor moral con el capital"

"Concepto sociológico.- La participación es la compensación de la unidad de empresa y de la cooperación integral de toda ella, y al propio tiempo, un medio de formar en el trabajador un hábito de ahorro y de responsabilidad"

"Concepto jurídico.- La participación es el sistema establecido por convenio libre o por imperativo de la Ley, por el que la empresa da a sus trabajadores contratados, además del salario legal, una parte de los beneficios obtenidos, pero sin hacerlos partícipes en las pérdidas sufridas"

La participación de las utilidades de la empresa es un

⁵⁴⁴ Pérez Leñero, José. "Teoría General del Derecho Español del Trabajo". Ed. Espasa Calpe, S.A. Madrid, 1948. cit. por Alvírez Friscione. p. 47.

medio de acercamiento del trabajador con el patrón para compartir las utilidades de la producción o productividad colaborada por el capital y el trabajo.

Es el medio más rudimentario de acercamiento de trabajadores y patrones, le sigue gradualmente, la participación en los beneficios de la productividad, donde la causa de la producción hacia la productividad es compartida física y anímicamente por el patrón y el trabajador.

Sigue la cogestión, cuando el trabajador también participa en la administración, y a veces, en la toma de decisiones de algunos tópicos.

La participación mayor del trabajador en la empresa se da cuando éste comparte la propiedad o acciones de la empresa, en la que el empleado se acerca a la forma de pensar del capitalista, convive y participa de las utilidades del capital o de los dividendos.

Estas cuatro formas pueden existir independientes o compartir elementos para estructurar un sistema de participación mixto.

Participación, etimológicamente significa tomar parte. La participación "puede tener un contenido social: tomar parte en una vivencia colectiva. La psicología de la participación conduce en definitiva a valores fundamentales, que motivan las adhesiones de los individuos a las comunidades humanas". En su aspecto socioeconómico, en el campo de los salarios y del empleo

la participación depende fundamentalmente del sistema económico en que la empresa se integre⁵⁴⁵, para que funcione debe existir conciencia de los fines.

La participación en las utilidades es tener un porcentaje en las utilidades que fija la Ley o una comisión con las atribuciones y criterios que establezca la Ley, o bien, el porcentaje o cuota fija que contractualmente resuelvan las partes, según sea régimen legal o convencional.

La utilidad, tomando en cuenta que este concepto se gestó en el entorno del Congreso Constituyente de 1917, en el contexto de "reparto de utilidades" es conveniente ver su significado general: "provechoso, conveniencia, interés o fruto que se saca de una cosa".⁵⁴⁶ En una concepción empresarial, señala Fischer, "...también se emplea como sinónimo de beneficio o ganancia".⁵⁴⁷

La utilidad, dice Alvírez Friscione, resulta de restar a los ingresos los costos necesarios para lograr la producción.⁵⁴⁸

Base para determinar el porcentaje o cuota de participación.-

⁵⁴⁵ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. III. ob. cit. p. 1622.

⁵⁴⁶ Real Academia Española. Tomo VI. ob. cit. p. 1326.

⁵⁴⁷ Fischer Rossi, Konrad. ob. cit. p. 201.

⁵⁴⁸ Alvírez Friscione, Alfonso. ob. cit. p. 51.

Es la utilidad anual que se determinará conforme a las técnicas que establece la contabilidad. La utilidad anual es la renta, por lo que la base es la renta de la empresa. Se puede tomar la base gravable del Impuesto Sobre la Renta.

Empresa.- Como ya fue señalado, es la unidad de producción con propósitos de lucro. La empresa es la unidad sociológica espacio-temporal donde se genera la renta, por lo que sus efectos periódicos para el sistema de reparto son que la renta que produce sea la base para determinar la participación.

Las unidades laborales que no constituyen empresas, no están en posibilidad de repartir utilidades, porque no las generan.

Naturaleza jurídica de la participación en los beneficios.-

"Un sector de la doctrina científica la considera como contrato accesorio de trabajo; otro como régimen de transición entre el sistema de asalariado y de la cooperativa de producción; otros, lo equiparan al contrato de cuenta en participación; alguno, como aspecto remunerativo integrante del justo salario".⁵⁴⁹

Otras consideraciones las reflexiona De Buen: a) la participación considerada como salario refiriendo la ley de contrato de trabajo española de 1944 que señala a la

⁵⁴⁹ De Aguinaga Tellería, Antonio. "Doctrina y Legislación Social". s/p cit. por Alvírez Friscione. p. 35.

remuneración como la participación en los beneficios de la empresa; b) como acto generoso, cuando el patrón decide otorgarla unilateralmente como lo hizo Leclair; c) como reconocimiento de la tesis marxista de la plusvalía, que tiene antecedentes en los fisiócratas que hablan de un producto neto, al referirse a la diferencia de valor entre lo pagado al trabajador y lo producido por éste, en Owen, quien señala que se trata de un excedente del precio de producción, en Proudhon, quien lo califica de un error de cuentas, y en Adam Smith, quien entendía que se trataba de deducciones hechas al rendimiento del trabajo aplicado al cultivo de la tierra.

Prosigue De Buen: d) La participación como resultado de una asociación entre capital y trabajo, tesis expresada en la encíclica social de Juan XXIII Mater et Magistra.⁵⁵⁰

Es indudable que se trata de una transición en la relación jurídico-laboral más equitativa y bien establecida, finca las bases para una colaboración previa al recibimiento de la parte de las utilidades.

Modalidades de la participación.- Son diversas, las cuales se mencionan siguiendo a García Rendón, citado por Álvarez: a) participación obrera, con remuneración variable y

⁵⁵⁰ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II. ob. cit. p. 233.

accesoria, que adiciona o suplementa el salario; b) voluntaria, reparto que se hace sin obligación contractual o legal, con un fin filantrópico o como un estímulo para aumentar la productividad; c) actual, cuando se hace al finalizar el ejercicio de la empresa, cada año; d) diferida, las cantidades a repartir se destinan a asuntos de interés colectivo, como creación de cooperativas; e) adelantada, una vez calculadas se pagan sobre utilidades potenciales; f) universal, se reparten por igual sin tomar en cuenta antigüedad ni monto de salarios, aptitud, puntualidad, categoría; g) restringida, cuando sí se toman en cuenta los elementos del inciso anterior; h) colectiva, cuando por decisión de los trabajadores se destinan a establecer cajas de ahorro de socorro, manejo de intereses de cuentas bancarias; i) individual, se entrega la parte proporcional al trabajador, para que disponga de ella a su entero arbitrio.⁵⁵¹

De acuerdo con la legislación de cada país se podrán establecer las modalidades convenientes, siempre que no contraríen las normas de orden público que al respecto existan.

Fases de la participación en el reparto de utilidades. Cada fase dependerá del tipo de legislación (imperativa, permisiva con las modalidades y limitaciones que la Ley indique), pero en términos generales pueden considerarse las

⁵⁵¹ García Rendón, Daniel. "Inutilidad del Sistema de Participación en las Utilidades". México, 1953. cit. por Alvírez Friscione. ob. cit. pp. 57-58.

siguientes:

1.- Fijación del porcentaje contractual o integración, instalación de la comisión o comisiones para la fijación de la resolución que establezca el porcentaje o cuota y sus circunstancias.

2.- Formulación de la información contable, aplicación de los criterios de cálculo.

3.- Notificación a los trabajadores y objeciones de éstos, ante el patrón, ante la comisión o ante alguna instancia gubernamental, según la legislación y las prácticas laborales o administrativas, de cada país.

En su caso, en cada centro de trabajo puede participar el comité de empresa o alguna instancia conjunta de representantes del trabajador y del patrón, o bien, alguna comisión paritaria, que prevista previamente, se integre, según el régimen jurídico de cada país.

4.- Decisión, cuantificación para cada trabajador de su participación concreta de acuerdo con las modalidades establecidas y su comunicación al trabajador.

5.- Formulación por cada trabajador de las observaciones o recursos, que en su interés jurídico juzgue convenientes de acuerdo con el régimen legal que corresponda y resolución.

6.- Pago de las utilidades, en los términos y modalidades que establezca y permita la Ley, y en su caso, hayan acordado patrones y trabajadores.

Sistema mexicano de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.- Es un sistema de base constitucional, con las siguientes características:

1.- Es un derecho constitucional de los trabajadores, por lo tanto una garantía de derecho social.⁵⁵²

2.- Su regulación legal la constituyen normas constitucionales⁵⁵³ que regulan, delimitan y fijan criterios del sistema mexicano. Dichas normas se desarrollan en la Ley Federal del Trabajo⁵⁵⁴, por la Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y el Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de objeciones⁵⁵⁵, por lo que es de régimen estrictamente legal.⁵⁵⁶

3.- El derecho de los trabajadores a participar es exclusivamente en las utilidades de la empresa, no implica facultad de intervenir en la dirección o administración de las

⁵⁵² Fracción IX del apartado a) del artículo 123 Constitucional.

⁵⁵³ Incisos a) al f) de la Fracción IX.

⁵⁵⁴ Capítulo VIII "Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas del Título Tercero, 'Condiciones de Trabajo' (artículos 117-131)" y Capítulo IX, "De la Comisión Nacional para... del Título Once 'Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales' (artículo 575-590)".

⁵⁵⁵ Diario Oficial de la Federación de 28 de febrero y 2 de mayo de 1975, respectivamente.

⁵⁵⁶ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II. ob. cit. p. 234.

empresas, por mandato constitucional.

4.- La participación es porcentual, universal, cincuenta por ciento y restringida el restante.

5.- La base para determinar el porcentaje de participaciones la base gravable del Impuesto Sobre la Renta.

6.- Las entidades a las que obliga son las unidades de producción o productividad con ánimo de lucro (empresas).

7.- Quedan excluidas las unidades que no sean empresas, las empresas de nueva creación en su primer año, y las que además estén dedicadas a la elaboración de un producto nuevo por dos años, las industrias extractivas de nueva creación también, durante el período de exploración, las instituciones de asistencia privada, el Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia y las que tengan un capital menor, que fije la Secretaría del ramo laboral en consulta con la de Industria y Comercio, por determinación expresa de la Ley. También las que rijan su relación laboral por el apartado B) del artículo 123 constitucional (artículo 126).

8.- Trabajadores.- Participan todos los de base, los de confianza con un sueldo máximo de veinte por ciento más del salario más alto del de base. Se excluye a los directores, administradores y gerentes generales en forma expresa, así como a los trabajadores referidos en el punto anterior, con las

modalidades apuntadas. Las madres trabajadoras y los que tengan accidente de trabajo se les considerará como servicio activo sus incapacidades.

9.- Las remuneraciones por reparto de utilidades.- Su porcentaje se fija por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, mediante una resolución general. Se distribuye cincuenta por ciento igual entre cada trabajador y el restante de acuerdo al salario de cada uno. No se computan como salario para efectos de indemnizaciones. Se rigen las normas protectoras del salario.

10.- Utilidades.- Para efectos de esta materia se considera como tal la base gravable de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, antes de que se aplique el impuesto porque no es base gravada. No se compensarán con años de pérdidas.

11.- Existe una Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que establece una resolución general que fija el porcentaje obligatorio de participación y las reglas de aplicación; tiene la resolución una vigencia mínima de diez años y puede ser modificada de acuerdo a reglas constitucionales y legales.

12.- Se crea en mayo de 1975 la Comisión Intersecretarial integrada por representantes de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Trabajo y Previsión Social, para la

participación de utilidades a los trabajadores para atender las quejas de éstos, señalar las medidas de coordinación, aprobar programas de difusión y precisar criterios de las autoridades, entre otras funciones.

Etapas de la participación en el sistema mexicano de reparto de utilidades de las empresas. Podemos distinguir, siguiendo a De Buen⁵⁵⁷, las siguientes:

- 1.- Integración de la Comisión Nacional -artículo 575 y ss-.
- 2.- Fijación del porcentaje a nivel nacional -artículo 117-120, 588-590-.
- 3.- Formulación del balance por el patrón, determinando la utilidad en función de la renta gravable, de conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta -artículo 120-.
- 4.- Presentación por el patrón de su declaración anual ante la Secretaría de Hacienda, debe de hacerlo en un plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha de su ejercicio fiscal.
- 5.- Entrega del patrón a los trabajadores por conducto de las instancias sindicales o de quienes los representen, de una copia de la declaración, dentro del término de diez días a partir de la fecha de su presentación ante la autoridad fiscal. Para que dentro de los treinta días siguientes los trabajadores

⁵⁵⁷ Idem. pp. 236-238.

podrán examinar los anexos, en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría de Hacienda -artículo 121, fracción I-.

6.- Formulación de objeciones por los trabajadores, en un término de treinta días -artículo 121, fracción II-.

7.- Dictamen de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no recurrible por los trabajadores -artículo 121, fracción III- en el ámbito administrativo pero sí por medio del juicio de amparo.

8.- Integración de una comisión mixta paritaria en cada empresa, para determinar la participación individual de cada trabajador -artículo 125, fracción I-.

9.- Entrega del patrón a la comisión de listas de asistencia y de nómina de pago de los trabajadores y demás elementos para que dictamine.

10.- Decisión de la comisión y en caso de discrepancia, del inspector del trabajo -artículo 125, fracción III-.

11.- Publicación por la comisión su proyecto que determine la participación y fijación del mismo en lugar visible -artículo 125, fracción I-.

12.- Formulación, en su caso, por cada trabajador de las observaciones que juzgue pertinentes, en un término de quince días a partir de la fijación del proyecto -artículo 125, fracción III-.

13.- Resolución por la comisión en un término de quince días.

14.- Pago de las utilidades dentro de sesenta días siguientes a partir de la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

15.- Pago adicional del reparto de utilidades, cuando haya habido objeción de los trabajadores que la genere.

Este derecho constitucional, consagrado desde mayo de 1917, ha sido escamoteado desde su origen, se reglamentó después de cuatro décadas de búsqueda de su positividad, con leyes de trabajo locales, congresos laborales y propuestas. Surge la reforma para hacer realidad la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas después de la represión a los trabajadores ferrocarrileros, dentro de otras de materia laboral y de seguridad social, posiblemente como una forma de reivindicar cierta imagen obrerista del gobierno.

Sin embargo, como dice De Buen, el sector patronal inconscientemente no ha entendido este derecho como una forma de amortiguar los efectos de la lucha de clases y ha recurrido a todos los medios lícitos e ilícitos para disimular las utilidades

Para ello, continúa, ha contado como instrumentos básicos la declaración categórica a nivel constitucional y reglamentario de que la participación no implica la facultad de intervenir en la dirección y administración de las empresas.⁵⁵⁸

⁵⁵⁸ Idem. p. 241.

d) Formación Mixta del Salario

Salario "es la retribución que obtienen por su trabajo personal en relación de dependencia los agentes económicos individuales. Es el medio de vida de quienes venden su fuerza de trabajo, su energía psicofísica, mediante su contratación como asalariados, desde el punto de vista del empleador, es el precio pagado por el uso de la fuerza de trabajo ajena".⁵⁵⁹

Esta concepción jurídica nos señala dos aspectos básicos de quien recibe el salario, que exista trabajo propio y relación de dependencia. El carácter social, del que vive de ello y de quien necesita de la fuerza de trabajo para que el capital produzca.

Desde el punto de vista económico el salario es el "precio del trabajo, retribución del trabajo prestado por el trabajador. El salario es una categoría de la economía capitalista que presupone ciertas condiciones: la existencia de propietarios de medios de producción y la de personas que no posean medios de producción, sino la fuerza de trabajo. En el sistema capitalista se define al salario como valor de cambio de la fuerza de trabajo expresada en "dinero" se paga la fuerza de trabajo, no el trabajo".⁵⁶⁰

Diversas son las acepciones del salario.- Viene del latín

⁵⁵⁹ Di Tella, Torcuato S. ob. cit. p. 531.

⁵⁶⁰ Zorrilla Arenas, Santiago. ob. cit. pp. 208-209.

salarium, de sal⁵⁶¹, porque los antiguos romanos pagaban con sal a sus criados, por lo tanto, salario es paga doméstica; sueldo viene del antiguo francés soulede, hoy sou, de donde se originan las palabras soldador y solda, lo que se da a las personas que tienen empleo o dignidad por el Estado; estipendio es la paga que hace el Estado a las personas que tienen empleo o dignidad, soldade se aplicó en la antigüedad por remuneración (en las Partidas) hoy se aplica en relación a determinadas ocupaciones agrícolas como a pastores, gañanes o mozos de labor y emolumentos que es lo que aumenta nuestro haber, lo que hace crecer nuestros bienes, expresa la idea de sobresueldo o gaje.⁵⁶²

Atributos del Salario.- Para entender mejor el concepto de salario resulta conveniente señalar sus características fundamentales, que para De Buen, son las siguientes: a) debe ser remunerador, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado -artículo 5o., fracción VI y 85-, b) debe ser por lo menos equivalente al mínimo -artículo 85-, c) debe ser suficiente, que asegure un nivel decoroso para el trabajador y su familia -artículo 3o. y 9o, II p.-, d) debe ser determinado o determinable -artículo 25, fracción V/e implícito en el 82 y 83-, esto es, que el trabajador sepa de antemano a qué tiene

⁵⁶¹ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. IV. ob. cit. p. 1991.

⁵⁶² Sayrols, Francisco. Manual de Sinónimos Aplicados a los Negocios. Ed. Libros y Revistas, S.A. México, 1973. pp. 294-295.

derecho por la prestación del servicio.

También, e) debe cubrirse periódicamente, semanal para obreros y quincenal para empleados -artículo 5, fracción VII y 88-, f) el salario en efectivo debe de pagarse en moneda de curso legal, no en mercancías, vales, fichas o cualquier otro medio -artículo 101-, g) el salario en especie debe ser apropiado al trabajador y su familia y proporcional al salario pagado en efectivo -artículo 102-, y h) debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.⁵⁶³

Que el salario sea remunerador es un constante reclamo de la clase trabajadora, así como la suficiencia del salario mínimo y la reciprocidad entre salario y servicio es sólo una aspiración.

La regulación de la Ley de las prestaciones en especie y de pago de una parte de salario, al menos el mínimo, en efectivo es por las no gratas razones históricas de las tiendas de raya, que deben estar proscritas en nuestro medio.

Clasificación del salario.- Existen múltiples criterios de clasificación. Los más comunes siguiendo a De Buen, son: A) Por su naturaleza: a) Sólo en efectivo, y, b) En efectivo y en especie. B) Por la fórmula de valuación: a) por unidad de tiempo, b) por unidad de obra, c) por comisión, sobre tarifa o

⁵⁶³ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II. pp. 174-176.

precio de venta y, d) por cualquier otra manera. C) Por su determinación: a) en cuanto a la cuantía: mínimo general, mínimo profesional y remunerador, y, b) en cuanto al origen de su fijación: legal, individual, por contrato colectivo, por contrato ley o por resolución de las juntas de conciliación y arbitraje en su caso. D) Por la causa que lo origina: a) ordinario, b) extraordinario, c) excepcional (gratificación especial) y d) anual (aguinaldo). E) Por los factores que lo integran: a) nominal o tabular, b) por cuota diaria y c) integral. F) Por la oportunidad del pago: a) semanal, b) quincenal, e) mensual y d) anual.⁵⁶⁴

En la clasificación, por su origen sería de considerarse el reparto de utilidades de las empresas en los casos que la Ley señala y, en el inciso f) la periodicidad dependerá del tipo de prestación a que se pueda referir, como la prima de vacaciones que se otorga con la suerte principal, las vacaciones.

Salario Mixto.- Tomando en consideración las clasificaciones anteriores sería de clasificarse de la siguiente manera: a) por su naturaleza: en efectivo y en especie; b) por su fórmula de valuación: por unidad de tiempo y unidad de obra a la vez, y, c) integral, por los factores que lo constituyen que son de dos naturalezas, en efectivo y en especie.

Salario Mixto, para Osorio, "el que consiste parte en

⁵⁶⁴ Idem. p. 177-178.

dinero y parte en especie; como servicio doméstico, cuando, a más de dinero recibe alojamiento o comida cuando menos".⁵⁶⁵

Para Rubinstein, "es la combinación entre el dinero que percibe el trabajador, con el complemento en especie, que le ingresa como parte de su remuneración. Lo percibido en especie puede ser: alimento, habitación, transporte, etc.".⁵⁶⁶

Estas definiciones consideran al salario mixto por su naturaleza.

Por su mixtura de tiempo y obra el Diccionario Unesco de Ciencias Sociales indica: salario mixto, modalidad que está formada por caracteres propios de cada una de las caracterizaciones de unidad de tiempo y unidad de obra, en que se da un salario por la primera unidad al que se agrega un salario por unidad de obra en forma de incentivos o de primas, que dependen del rendimiento del trabajador. Este segundo salario es de carácter eventual y variable, en función del rendimiento obtenido.⁵⁶⁷

Esta concepción se refiere al salario mixto por su valoración y por su naturaleza, pues incluye el concepto incentivos. Este salario incluye una cuota por productividad.

El salario integral lo refiere la Ley Federal del Trabajo artículo 84- constituido con los pagos hechos en efectivo por

⁵⁶⁵ Osorio, Manuel. ob. cit. p. 687.

⁵⁶⁶ Rubinstein, Santiago J. ob. cit. p. 183.

⁵⁶⁷ Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. ob. cit.

cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Nos da el supuesto legal una descripción enunciativa de los factores integrantes del salario para concluir con un supuesto genérico compuesto de dos elementos: que lo que se entregue ingrese al patrimonio del trabajador y que sea por motivo de su trabajo.

De los anteriores conceptos se desprende que el salario mixto puede ser por salario nominal por cuotas particulares, ambos elementos de salario en efectivo. El salario efectivo con ingresos en especie, salario mixto por su naturaleza. Considerado por la valuación de unidad de tiempo, y de la unidad de obra, salario mixto por la fórmula de valuación, que a su vez puede ser salario mixto efectivo, cuando el incentivo es en dinero y mixto por su naturaleza cuando el incentivo es en especie. Una parte del salario mixto puede ser movable.

Tomando en cuenta los elementos anteriores cuando se incorporan al salario, constituyen el salario integral o integrado.

El salario integral es el supuesto legal de integración de los factores, es decir, la norma general y abstracta, cuando ya se encuentra aplicado a cada trabajador, como salario concreto en una época y lugar determinado, se habla de salario integrado.

Todo salario mixto para efectos legales es salario integral.

Desde el punto de vista de la consistencia del salario en su integración, tiene dos elementos, uno fijo y otro variable. El fijo requiere tener el criterio de suficiencia del trabajador en su nivel laboral y social, y el variable, siendo reducido en proporción al fijo, es recomendable sea capaz de propiciar una superación material, cultural y social del trabajador y su familia, así como un mejor aprovechamiento de sus tiempos de recreación y deporte.

El salario móvil, para Rubinstein, "es el fijado conforme al precio de colocación o renta del producto del trabajo en el mercado respectivo. Su fundamento está dado por la base de venta, ya que el salario se modifica cuando se modifica el precio de encaje. Es una escala móvil que constituye una auténtica participación del trabajador en el precio de venta".⁵⁶⁹

El elemento móvil del salario integral es conveniente que no tenga fluctuaciones exageradas para no desalentar el esfuerzo del trabajador.

Todo sistema de participación en la productividad que genere ganancias o beneficios, llevará a un sistema empresarial de formación mixta del salario.

El sistema de formación mixta debe considerar la mejor forma de distribución de los elementos fijos del salario, que

⁵⁶⁹ Rubinstein, Santiago J. ob. cit. p. 183.

estén orientados con el criterio legal de suficiencia para las necesidades del trabajador y su familia. Y los elementos móviles que impulsen a la efectividad laboral e integración anímica del trabajador a la empresa. Los elementos en especie del salario es recomendable estén orientados principalmente a satisfacer requerimientos presentes del trabajador y su familia para ascender en su nivel de vida y en menor proporción para necesidades sociales y de seguridad social futuras.

No se debe abusar de las prestaciones laborales en especie. En algunas circunstancias es aconsejable, tiene ciertas ventajas, incluso económicas, resulta hasta aconsejable que el empleador compre un producto por mayoreo para distribuirlo entre sus trabajadores.⁵⁶⁹

El sistema de formación mixta del salario tiene por finalidad estructurar las remuneraciones distinguiendo los trabajos rutinarios de los esfuerzos conscientes y de responsabilidad del trabajador, así como compartir los éxitos de la empresa y formar una unidad, un equipo unido que dé proyección y futuro a la empresa y a sus integrantes.

Objetivos perseguidos por los sistemas participativos.-
En síntesis, abarcan un amplio espectro: a) humanizar los procesos de desarrollo, el lugar de trabajo o la prestación de

⁵⁶⁹ Oficina Internacional del Trabajo. Los Salarios. Ediciones Alfaomega, S.A. de C.V. México, 1992. p. 114.

los servicios; b) motivar a los sujetos con la finalidad de elevar los niveles de productividad o eficiencia; c) reducir tensiones en áreas geográficas, empresas o servicios conflictivos; d) aumentar los niveles de ingreso o consumo de ciertos grupos sociales y estimular el crecimiento económico; e) reorientar el poder económico, político o social. La búsqueda de unos objetivos no implica necesariamente la exclusión de otros. Con frecuencia se da el caso de que se persigue algún objetivo, pero se propone una profunda reestructuración. El carácter a impulsar por los sistemas de participación los cambios, varía según los programas, los objetivos y sobre todo quienes los promuevan.⁵⁷⁰

Mientras haya participación sin entrega, habrá intención sin actividad real, ésta no es auténtica participación, porque lleva al individuo a la indiferencia, a la protesta y a la agresión, y en este sentido ningún sistema de participación de la productividad prospera y la productividad fracasa.

Antes que un buen sistema de participación se requiere un serio compromiso consigo mismo de todos los actores sociales para que en armonía individual y personal, se busque primero la participación en el grupo, gobierno, sindicatos y empresas, para que una vez que exista consenso de cada grupo, convicción en el fin, decisión en la acción y unidad en los ideales, se desarrolle un amplio proceso de concertación para la

⁵⁷⁰ Di Tella, Torcuato S. ob. cit. p. 449.

productividad, que tenga efectividad lo mismo en los altos niveles, que en cada empresa, para crear, desarrollar y consolidar el objetivo nacional para la productividad.

CAPITULO V

DERECHOS, DEBERES Y RESPONSABILIDADES EN RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD

Como la productividad es un proceso permanente de excelencia en la armonización de los factores de la producción por programas determinados a corto, mediano y largo plazo, o por el método de mejora continua, en sus fases iniciales no pueden desarrollarse responsabilidades rigurosas, porque de lo que se trata es de establecer un proceso de relación humana consciente y de entrega a la participación productiva.

Sin embargo, a partir de la fase inicial sí es conveniente establecer propuestas de derechos y deberes estructurados con finura de detalle y precisión, puesto que la productividad obliga a cuidar todos los pequeños pormenores y particularidades que son los que la hacen grande.

1.- Obligaciones y Responsabilidades Generales, Particulares e Individuales

Para que las obligaciones se cumplan sobre todo en su

primera fase se requiere un compromiso primero individual, luego de grupo, patronos, trabajadores y sindicatos, y al último de la empresa, para que genere la cohesión y unidad necesaria.

- a) Elevar la productividad,
- b) Búsqueda de la calidad en todo,
- c) Generar riqueza,
- d) Optimo uso de los recursos,
- e) Equitativa distribución de la riqueza,
- f) Desarrollo integral de los colaboradores,
- g) Respeto a la dignidad de la persona. Relaciones francas y honestas,
- h) Compromisos con todos,
- i) Cordialidad,
- j) Beneficios recíprocos,
- k) Participación en el trabajo, en comités o reuniones internas, y en su caso, en organismos nacionales, regionales o locales,
- l) Subsidiariedad y solidaridad,

Todas estas obligaciones, es decir, derechos y deberes, son de los patronos, trabajadores y los sindicatos, según al grupo a que pertenecen y con las modalidades correlativas, es decir, obligaciones particulares.

Y cada patrón, trabajador y sindicato de acuerdo a su rol en el grupo y en la empresa los ejercerán con las condiciones y

circunstancias que les corresponden, como obligaciones individuales para con la empresa, el sindicato y consigo mismo, porque en estos tres niveles de existencia y actuación tienen una finalidad global, particular e individual.

La última obligación, inciso 1) trasciende a los tres grupos, porque los destinatarios son el gobierno, como representante político de todos, la sociedad civil, nuestro entorno intermedio y la familia, nuestro ambiente personal más importante.

Existen algunas obligaciones humanas, el desarrollo de virtudes, que en la medida que se logren incidirán en la normatividad moral y legal e influirán en el medio sindical, empresarial y social, y que indudablemente resonarán en la función laboral, y que serían:

A) La educación de la virtud humana de:

a) La paciencia.- Una vez conocida o presentida una dificultad a superar o algún bien deseado que tarda en llegar, soporta las molestias presentes con serenidad,

b) Perseverancia.- Una vez tomada una decisión, lleva a cabo las actividades necesarias para alcanzar lo decidido, aunque surjan dificultades internas o externas o pese a que disminuya la motivación personal a través del tiempo transcurrido,

c) Orden.- Se comporta de acuerdo con unas normas lógicas para el logro de algún objetivo deseado y previsto, en

la organización de las cosas, en la distribución del tiempo y en la realización de las actividades, con iniciativa propia, sin que sea necesario recordárselo,

d) Obediencia.- Acepta, asumiendo como decisiones propias, las de quien tiene y ejerce la autoridad, con tal de que no se opongan a la justicia, y realiza con prontitud lo decidido, actuando con empeño para interpretar fielmente la voluntad del que manda,

e) Responsabilidad.- Asume las consecuencias de sus actos, resultado de las decisiones que tome o acepte,

f) Laboriosidad.- Cumple diligentemente las actividades necesarias para alcanzar progresiva y minuciosamente su trabajo y cumplimiento de sus deberes,

g) Lealtad.- Acepta los vínculos implícitos en su adhesión a otros, amigos, jefes, familiares, etc. de tal modo que refuerza y protege, a lo largo del tiempo, el conjunto de valores que representan,

h) Respeto.- Actúa o deja de actuar, procurando no perjudicar, ni dejar de beneficiarse a sí mismo, ni a los demás, de acuerdo con sus derechos, con su condición y con sus circunstancias,

i) Comprensión. Reconoce los distintos factores que influyen en los sentimientos o en el comportamiento de una persona, y profundiza en el significado de cada factor y en su interrelación -ayudando a los demás a hacer lo mismo- y adecua

su actuación a esa realidad.

La capacitación, el desarrollo o el entrenamiento en el ejercicio de esas virtudes le permitirán al trabajador, patrón o dirigente sindical contribuir a la transformación del sindicato, la empresa y su vida, y principalmente a participar con la actitud anímica y la destreza necesaria para desarrollar su función laboral, patronal o sindical con todo el cuidado, la delicadeza y alta precisión que requiere la productividad.

La productividad necesita de las personas más de lo que puede exigir, por eso parafraseando a Paulo Freire, se podría decir que educar para la libertad, para trabajar en la libertad.

2.- Principales Deberes Derechos y Responsabilidades de los Empresarios (Patrones)

Derechos:

- a) Aumento en las ganancias,
- b) Producto competitivo,
- c) Estabilidad y proyección de la empresa,
- d) Obtención de más y mejores mercados,
- e) Aumento de prestigio,
- f) Ambiente sano en la empresa,
- g) Supervisar minuciosamente los procesos,
- h) Recibir ideas novedosas y oportunas,

i) Ser informado inmediatamente del desperfecto o, en su caso, desgaste, del equipo, maquinaria o herramienta.

Los derechos son pocos, pero los primeros cuatro de un peso específico muy importantes.

Deberes:

- a) Manejo técnico y financiero de la empresa,
- b) Cambiar el estilo de dirección a participativa,
- c) Premiar las participaciones que contribuyan al avance de la empresa,
- d) Reconocer la colaboración de los empleados,
- e) Apreciar todas las propuestas,
- f) Estimular las propuestas aceptables,
- g) Desarrollar en el trabajador el sentido de pertenencia al equipo,
- h) Impulsarlo a la autorrealización y satisfacción del trabajo,
- i) Fomentar la responsabilidad individual y el reto de trabajo eficiente y oportuno,
- j) Otorgar tiempos de descanso y descansos mayores dentro de la jornada,
- k) Incentivar el cumplimiento,
- l) Suplir ausencias de inmediato,
- m) Otorgar recompensas y participaciones al sindicato, por sus aportaciones aceptadas, sus contribuciones a la

Estos derechos a) a e) son también obligaciones, es decir, atribuciones del sindicato.

f) Recibir recompensas, participaciones y estímulos por las aportaciones del sindicato a la empresa, contribuciones por la capacitación y adiestramiento que desarrolle, por la orientación profesional y por la participación en comités dentro de la empresa,

g) Recibir los líderes, gratificaciones anuales de la empresa,

h) Recibir subsidios para la función sindical.

Los ingresos que reciba de la empresa deberán tener un tope máximo, para preservar su autonomía.

i) Recibir cuotas extraordinarias generales y por servicios prestados,

j) Alquilar, en los tiempos muertos, las instalaciones a terceros,

k) Explotar para sí o con la participación de la empresa tiendas, con descuento especial para trabajadores, unidades recreativas y deportivas,

l) Percibir incentivos y reconocimientos por la participación, en su caso, en los organismos gubernamentales tripartitos consultivos y de asesoría de planeación económica y social, de productividad, de precios y salarios y de política laboral, nacionales, regionales y estatales, y,

m) Formar parte de la empresa.

Deberes:

- a) Democratizar la vida sindical,
- b) Promover la participación de los agremiados,
- c) Ejercer liderazgo participativo,
- d) Dar mayor participación a las asambleas, como órganos supremos,
- e) Planificar las actividades del sindicato,
- f) Rendir informes la Secretaría General y Secretarías del ramo,
- g) Establecer estrategias y tácticas sindicales,
- h) Desaparecer la cláusula de exclusión,
- i) Establecimiento de sistemas eficaces de control y fiscalización sobre patrimonio, fondos y valores,
- j) Sancionar a líderes abusivos,
- k) Apoyo participativo a la productividad,
- l) Coadyuvar con los servicios sociales y de seguridad social para los trabajadores y sus familiares,
- m) Fomentar la orientación profesional de los trabajadores,
- n) Dar ayuda psicológica al trabajador,
- o) Otorgar preferencia a afiliados sobre alquiler de instalaciones y precio preferente.

Los sindicatos ante la revolución cultural de la productividad tienen la responsabilidad de cambiar para tener un lugar como entidades de derecho social que coadyuven con las

grandes transformaciones, o de lo contrario, su sanción sería la extinción.

4.- Principales Deberes, Derechos y Responsabilidades de los Trabajadores

Derechos:

- a) Percibir los beneficios por la participación en la productividad,
- b) Estabilidad en el trabajo,
- c) Ascensos por experiencia, estudio y méritos,
- d) Recibir capacitación y adiestramiento,
- e) Ser reconocido en las colaboraciones,
- f) Recibir estímulos por ideas aceptadas,
- g) A la autorrealización y satisfacción en el trabajo,
- h) Ser incluido en los equipos y reuniones de trabajo, dentro de las posibilidades y oportunidades,
- i) Buenas condiciones de higiene y seguridad,
- j) Recibir la orientación profesional,
- k) Formar parte del sindicato,
- l) Participar en la vida sindical,
- m) Gozar de los beneficios que otorga el sindicato,
- n) Formar parte de la empresa.

Deberes:

- a) Seguir los procedimientos y políticas de producción y administrativas con la precisión indicada,
- b) No desarrollar prácticas inseguras,
- c) Usar el equipo de seguridad,
- d) Cumplir con todas las fases del proceso de trabajo en forma detallada y precisa,
- e) Aceptar la supervisión minuciosa del patrón o de su representante,
- f) Avisar de inmediato sobre los desperfectos o en su caso desgastes, del equipo, maquinaria o herramientas,
- g) Revisar y en su caso corregir el resultado de su propio trabajo de oficio,
- h) Avisar de ausencias justificadas lo antes posible,
- i) Participar en las reuniones y asambleas sindicales,
- j) Pagar cuotas extraordinarias al sindicato por razones generales o por servicios recibidos.

El incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, puede dar lugar a la rescisión del trabajo, suspensión en sueldos y funciones, suspensión de su beneficio en la productividad grupal, individual o ambas, de acuerdo a la gravedad del caso y si se causa o no grave perjuicio a la productividad.

El incumplimiento de sus obligaciones sindicales dará lugar a la suspensión o exclusión de sus derechos sindicales,

orientación profesional y por la participación en los comités de empresa,

n) Otorgar subsidios para la función sindical, debidamente justificados,

o) Otorgar gratificaciones anuales a los dirigentes sindicales.

p) Dar capacitación, adiestramiento y orientación profesional,

q) Tener equipo, maquinaria y herramienta de la mejor calidad posible, de mayor precisión y mayor rendimiento,

r) Que se dé mantenimiento en los tiempos técnicamente adecuados, en forma minuciosa técnica y científica correspondiente y que se verifiquen pruebas y se diagnostiquen los más pequeños errores y desajustes, para corregirlos de inmediato,

s) Innovar equipo, maquinaria y herramientas dentro de lo posible y conveniente,

t) Establecer mejoras y, en su caso, perfeccionamiento de sistemas, procedimientos y acciones de producción y administrativos,

u) Establecer condiciones y prácticas seguras y de higiene,

v) proporcionar el equipo de seguridad adecuado y oportuno, y,

w) Proporcionar útiles de trabajo en perfecto estado.

Las responsabilidades por incumplimiento en algunos casos dañarían a la empresa, a la productividad y al trabajador, en otros, a la productividad y al trabajador, y por último, sólo al trabajador. En algunos de grave perjuicio podría proceder la rescisión con responsabilidad para el patrón, el pago de alguna prima salarial provisional compensatoria, o en otros, la suspensión del trabajo, según la gravedad de los casos.

Con una eficiente programación deberá buscarse cumplir el programa propuesto, para no desalentar al trabajador.

3.- Principales Deberes, Derechos y Responsabilidades de los Sindicatos

Los sindicatos como entidades de derecho social participantes en la productividad, tienen que desarrollar una transformación gradual y progresiva para poder generar confianza primero con sus afiliados y luego con la empresa.

Derechos:

- a) Generar beneficios para sus afiliados y para su autofinanciamiento,
- b) Contribuir a la capacitación y adiestramiento,
- c) Incrementar afiliados del sindicato,
- d) Mejoramiento de la imagen del sindicato,
- e) Legitimación social y política del sindicato y de sus representantes.

que dada la nueva función sindical, sería perjudicial para el trabajador.

La participación libre, responsable y comprometida de los agentes de productividad garantiza el cumplimiento de los derechos y obligaciones. Naturalmente, éste es un proceso que va del cambio individual al cambio de grupo para el cambio de la empresa y, del entorno económico, social y cultural.

CAPITULO VI

REPERCUSIONES SOCIOLOGICAS DE LA PROPUESTA DE SINDICALISMO MEXICANO

Un renovado sindicalismo reformista, de colaboración, participante activo con el Estado, independiente, sujetado por el Derecho y la soberanía del Estado y agente directo, participe para la productividad.

Una nueva actitud sindical dentro del marco de un Estado reformado, ambos dentro del esquema de la modernidad, actores y promotores directos del cambio económico y político para la productividad que de la fuerza competitiva comercial a la nación en el concierto internacional y que repercute en un cambio de las instituciones sociales, para bien del hombre.

Un sindicalismo nuevo, trascendente a la comunidad, tendría los siguientes elementos:

I.- Apoya a la productividad dentro de la empresa y en

el sindicato,

II.- Ejerce la democracia como una forma de vida y renovación política sindical,

III.- Da a la asamblea su carácter de órgano supremo del sindicato y se subordina a ella,

IV.- Renueva sus cuadros de dirigentes a líderes, que sin perpetuarse en los cargos, ejerzan su función con eficiencia y rectitud,

V.- Forma líderes que asuman las responsabilidades sindicales periódicamente,

VI.- Desarrolla la efectividad y calidad sindical propia,

VII.- Fortalece su autofinanciamiento para el cumplimiento de su objeto,

VIII.- Se convierte en una entidad de derecho social coadyuvante de servicios sociales y de seguridad social, con amplia cobertura, para los afiliados y sus familias.

Da particular importancia a este elemento como agencia coadyuvante de seguridad social; formación de mutualistas, cooperativas, etc., apoyo de fomento a la salud, asesoría y trámites de cuestiones de ahorro, retiro, seguro de vida, pensiones, jubilaciones, incapacidades, etc.

También, como agencia de servicios laborales, de formación sindical y sociales, como: cursos y talleres de prevención médica y desarrollo laboral: prevención de

accidentes, primeros auxilios, capacitación y adiestramiento; de formación, administración y gestoría sindicales; primaria, secundaria y preparatoria abierta; elementos básicos de administración, autoestima y superación personal.

Asimismo, dentro de esta agencia, cursos y talleres para apoyo del hogar como corte y confección, cocina, repostería, etc.; de cultura y creatividad artística: guitarra, danza, teatro, pintura, etc.; de artesanías y culturas populares; actividades de recreación: cine, teatro, exposiciones, excursiones, etc.; y de fomento deportivo: formación de equipos, entrenamientos, competencias.

El gran reto es que el sindicato puede cumplir sus funciones para beneficio de todos sus agremiados, que con la abolición paulatina y gradual de la cláusula de exclusión tendrá los agremiados que puede servir con calidad y eficiencia.

1.- En la Familia

La familia como grupo social suscitado por la naturaleza, por los hechos de la generación y los subsecuentes y como institución creada y configurada por la cultura ⁵⁷¹, constituye el entorno extralaboral más próximo e íntimo del trabajador.

Una familia cohesionada, armónica y proyectiva propicia una actitud positiva en el trabajador, que repercute en el medio laboral y a su vez un trabajador mejor remunerado propicia el

⁵⁷¹ Recasens Siches, Luis. ob. cit. p. 466.

desarrollo económico de la familia y le dedica mayor tiempo.

- En la medida en que el sindicato pueda incorporar a sus cursos y talleres a los miembros de la familia, desarrollará en ellos cultura, habilidades y acciones de superación familiar.

- La mejor formación profesional, sueldo y autoestima del trabajador llevará a la familia a una mejor nutrición, salud, educación, deporte y recreación.

- A su vez cuando la familia del trabajador sienta reconocimiento y aprecio por lo que le ha dado el sindicato, el trabajador sentirá un mayor aprecio por su función social.

- El sindicato y la productividad darán a la familia estabilidad, relación positiva, cohesión y sobre todo armonía para los ciudadanos y trabajadores del mañana, los niños y los jóvenes.

2.- En la Escuela

La escuela como centro de enseñanza y aprendizaje es una institución básica para toda sociedad.

Es también factor de cambio y movilidad, es una institución en que la capacidad y el rendimiento individuales son despertados y reconocidos antes de asignar a las personas a ciertas posiciones; es centro de socialización, desarrollo de la personalidad y entrenamiento profesional, que encuentra su complemento en otros subsistemas educacionales, por ejemplo, la

industria.⁵⁷²

La revolución cultural de la productividad que se necesita, requiere la multiplicación de centros de formación y desarrollo físico, intelectual, cultural, técnico y de superación personal, por eso la industria y el sindicato son complementos fundamentales para esa transformación del político, del patrón, del trabajador y del líder sindical, en particular y, del hombre en general:

- La escuela alimenta y retroalimenta a la industria y deberá hacerlo con los sindicatos. Formará hombres con virtudes morales preparados para la productividad y para la vida.

- La trascendencia del cambio que el sindicalismo mexicano se proponga desarrollar en el centro de trabajo y en el sindicato con el trabajador, la escuela deberá hacerlo con el alumno.

- Reeducar a una persona es tarea harto difícil, sindicato y patrón requerirán de escuelas, pedagogos y psicólogos para despertar ese deseo humano de ser y de cambiar si es necesario.

- La escuela consolida la productividad, porque cuando forma hábitos humanos de las virtudes necesarias para desarrollar habilidades y maneras en los procesos de trabajo, garantiza el éxito.

⁵⁷² Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. Vol. II. ob. cit. p. 810.

- Cuando el magisterio logre en una generación desarrollar esos hábitos en los alumnos y cuando estos alumnos lleguen a los puestos de trabajo, la productividad se vuelve un sistema, una forma de vida.

- Dentro del esquema de la modernidad, la escuela sin que se pierdan valores humanos, deberá orientar a los alumnos hacia la aspiración, hacia la riqueza, porque con esta actitud, cuando el ya trabajador recibe los frutos de los beneficios de la participación en la productividad fortalece el hábito y crea el compromiso consigo mismo de ser productivo.

- La escuela superior será receptáculo de formación de trabajadores de alto nivel que requieran de la actualización.

3.- En el Centro Recreativo

Recreación, cultura, deporte, salud, formación y entrenamiento de habilidades físicas o mentales se pueden desarrollar en el centro recreativo.

Se renueva la tesis pedagógica de aprender a través del juego.

¿Cómo recrear y para qué recrear? serían las interrogantes básicas de una política laboral del ocio, en que el juego, la diversión, el aprendizaje, el entretenimiento y la salud fueran formas de hacer un ocio productivo.

La recreación para Jofre Dumazedier es "un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse con pleno

consentimiento, ya sea para descansar, para divertirse, para desarrollar su participación social voluntaria, su información o su formación desinteresada, después de haberse liberado de todas sus obligaciones profesionales, familiares o sociales"⁵⁷³, definición funcional que ha sido reveladora para la investigación y que sirve para comprender su importancia.

- El sindicato debe ser un promotor de la recreación como una forma de llevar satisfacción, reconocimiento, autorrealización del trabajador, formador de disciplina, habilidades y desarrolladora del intelecto y de la fuerza corporal.

"Aun cuando la falta de recreación se limite por falta de tiempo, de dinero, de medios, la necesidad de recreo existe, cada vez más urgente".⁵⁷⁴

La sociología de la recreación, para Dumazedier, debería contribuir a establecer, en cada etapa del desarrollo económico, la relación óptima en las diferentes categorías sociales, entre la necesidad del recreo y la necesidad del dinero.⁵⁷⁵

La recreación, nos dice Barajas, es "motivo de evasión en que divagan la mente y el espíritu, disocian al ser humano del trabajo, le orientan hacia otros fines sociales y lo alejan

⁵⁷³ Friedmann, Georges y otro. Coord. Tratado de Sociología del Trabajo. Tomo II. Fondo de Cultura Económica. México, 1985. p. 341.

⁵⁷⁴ Idem. p. 347.

⁵⁷⁵ Ibidem.

de sus diarias preocupaciones".⁵⁷⁶

La importancia de la evasión a través de actividades o hechos recreativos es fundamental para la vida, para la salud mental y para el trabajo.

"La necesidad de la evasión -nos ha dicho un eminente sociólogo- es más urgente para la conciencia de la mayoría de los trabajadores, en determinadas ocasiones, que la productividad misma, si a ésta no se le buscan otros alicientes de carácter recreativo, aun cuando esto tenga lugar ocasionalmente".⁵⁷⁷

En la medida que el sindicato y la empresa en su conjunto desarrollaren algún programa de recreación para llevar diversión, aprendizaje y desarrollo de habilidades, estarían propiciando una forma indirecta de capacitación y adiestramiento, que con una buena táctica de inducción se lograría que el tiempo de ocio sirviera a la productividad.

En la época de grandes avances tecnológicos y computacionales, los espacios de descanso en la jornada pueden ser excelente oportunidad para inducir formas de recreación proyectivas, que deberán ser voluntarias para el trabajador.

Recrear, volver a crear, es establecer el gozo de la

⁵⁷⁶ Barajas Montes de Oca, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México, 1984. p. 247.

⁵⁷⁷ Bize, P.R. "El Surmenage de los Dirigentes". Ed. La Empresa Moderna. París, 1956. cit. por Barajas. *Ibidem*.

creación y puede provocar inspiración y creatividad en el trabajador para una mejor contribución al trabajo.

El centro recreativo será cualquier lugar donde el trabajador pueda re-crear, en la empresa, en el sindicato, en la cancha deportiva, en algún museo, en fin, donde el trabajador encuentre paz y tranquilidad.

La orientación profesional en el trabajo puede ser un excelente medio para acercar la recreación a la función laboral.

Hacer de la labor una recreación permanente es acercar y unir recreación y trabajo, sin duda es una fusión hacia la productividad.

4.- En la Empresa

Un sindicato nuevo, un sindicato fuerte, con afiliados por convicción, con una actitud de colaboración hacia la empresa repercute en la efectividad de su función.

Siendo la empresa una unidad de producción, el sindicato debe representar una fuente de confianza laboral, porque los trabajadores tienen el apoyo de su organización para confiar en el patrón y la fortaleza del sindicato para evitar abuso del patrón y para contribuir a que su trabajo mejor organizado rinda más frutos.

La unidad empresarial requiere que primeramente el empresario busque la confianza y el apoyo del trabajador y del sindicato, que arriesgue hasta cierto límite.

La confianza es el elemento fundamental para que exista unidad de producción, y sólo se logra con los hechos. El sindicato debe confiar en el patrón, infundir la confianza de los trabajadores para con el patrón para lograr el fin de lucro empresarial en el mercado competitivo.

El sindicato renovado, participativo dentro de la empresa repercutiría en beneficio de ésta con un ambiente de armonía, cohesión en la misión, participación en las metas y decisión para su cumplimiento, incremento de la ética laboral y conciencia del rol de cada trabajador en su función.

5.- En lo Social

En lo social el sindicalismo tiene una repercusión trascendente.

Si en el modelo teórico de modernización el cambio político y económico provocan el cambio social, es decir, es consecuencia y no causa, y si el cambio cupular del sindicalismo es un cambio político y el sindicato es promotor y actor del cambio económico, es indudable que su causa política y consecuencia económica repercuten en el cambio social en forma indirecta y de progresión sucesiva.

Las repercusiones serán: mayor cohesión social, mayor participación, convivencia plural, aumento de la capacidad de tolerancia, surgimiento de liderazgos sociales, más integración del trabajador a la sociedad, fortalecimiento y proyección de

agrupaciones sociales, mayor acción social, nuevos sujetos agentes de cambio social, aceleración en los cambios, superación de los conflictos sociales, combate a la pobreza y movilidad social, mayor urbanización, consolidación de la sociedad de masas y fortalecimiento de la sociedad de consumo y robotización, desarrollo de controles sociales mayores, para brindar seguridad, justicia y libertad.

6.- En lo Económico

El sindicalismo como promotor y agente directo de cambio tiene una repercusión directa e inmediata.

Las repercusiones son: aumento de la productividad, de la riqueza, de la especulación económica, mayor masa monetaria circulante, mayor competencia comercial interna y externa, mayor recaudación fiscal, incremento de las exportaciones.

También, balanza comercial equilibrada, reducción de precios o aumento de la calidad del producto.

7.- En lo Cultural

Los cambios económicos, los cambios sociales como la movilidad social, la urbanización, la densidad demográfica, la sociedad de consumo, la sociedad de masas, los medios de comunicación repercuten en la cultura.

La cultura es "el conjunto de valores, de formas de vivir

y de pensar de todos los miembros de una sociedad".⁵⁷⁸

La velocidad de los acontecimientos sociales, la posibilidad de comunicación inmediata y en imágenes de los acontecimientos de un continente a otro, la masificación de los productos y sus ventas y la absorción por los medios de comunicación de la posibilidad de mercar música, modas y gustos, hacen de la publicidad la rectora e inductora de una cultura electrónica que todo lo impone y evita la reflexión y el discernimiento, por lo que la cultura va teniendo transformaciones aceleradas hacia lo superfluo e inconsistente.

El sindicato con sus funciones sociales, culturales y recreativas es un promotor de la cultura, porque busca conjuntar tradición, gusto, diversión, aprendizaje y aprecio por lo creado, e inspiración para crear, de los trabajadores y sus familias; lo que repercute en un mayor aprecio por las obras maestras de la pintura, de la escultura, de la música, etc., autodidactismo en el estudio y la comprensión de las bellas artes, consumo de bienes culturales.

Induce al trabajador y su familia como sujeto pasivo y activo por la cultura artística.

Propicia el sindicato que en los fenómenos culturales se dé la tradición y el cambio como formas de evolución de la cultura para que no pierda sus raíces.

Enseña a apreciar la belleza de los sonidos, de las

⁵⁷⁸ Diccionario de Ciencias Sociales. ob. cit. p. 84.

formas, de los colores, de los volúmenes y de la palabra, de las manifestaciones del arte.

Acercar a los trabajadores y a sus familiares a la cultura artística es alejarlos del vicio y la degradación.

8.- En lo Político

La política es el arte de gobernar el Estado con el fin de alcanzar lo que se considera el máximo logro de la sociedad.⁵⁷⁹

La función política respecto del sistema social se encarga de asegurar la cohesión social de la colectividad, por lo tanto, la política se reconoce esencialmente por su función que es de regulación social, función que nace de la tensión entre el conflicto y la integración en una sociedad.⁵⁸⁰

Por lo que la política en la modernización del gobierno es la función rectora que encauza y dirige los cambios económicos y sociales.

Los cambios políticos son fundamentales; política y participación conllevan la descentralización del poder y la descentralización del poder representa para el sindicalismo mexicano su participación política, social y económica limitada por la Ley y la soberanía del Estado.

Por lo que el nuevo sindicalismo mexicano en el modelo

⁵⁷⁹ Diccionario de Política. ob. cit. p. 243.

⁵⁸⁰ Idem. ob. cit. p. 267.

de modernización y productividad sería resultado del cambio político y a su vez sería promotor del cambio político sindical para generar un sindicato nuevo para el cambio empresarial que le reconozca su participación y utilidad.

La política como práctica habitual de los políticos, como ejercicio concreto, "es la lucha por la conquista y ejercicio del poder en las sociedades".⁵⁰¹

Por lo que en la lucha por el poder las pasiones y ambiciones desbordan la Ley, la cohesión social y crean el conflicto, que debe resolver el gobierno con ejercicio político basado en la norma y en última instancia con el imperium que les inviste la Ley.

El sindicalismo mexicano requiere de ejercicio político de sus cúpulas para el cambio sindical hacia sus bases, por lo que el proceso de cambio político sindical repercute en el sindicato, como célula fundamental de organización del sindicalismo.

La repercusión del nuevo sindicato en lo político se da en el desarrollo de la democracia participativa, de una política corporativa a una política de personas, desarrollo y fortalecimiento de los partidos como entidades públicas para construir el poder político de las instituciones gubernamentales, mayor participación del electorado en los comicios, pluralismo partidista, e ideológico, fortalecimiento

⁵⁰¹ Diccionario Político. ob. cit. p. 243.

de las ideologías de derecha en la medida en que la orientación anímica de los ciudadanos hacia la riqueza se cristalice en ingresos que les signifiquen una vida digna.

El nuevo sindicato es un instrumento de política laboral y social al servicio de los trabajadores.

Presupuestos Globales y Repercusiones Generales.

Si el proceso de modernización del país se lleva a cabo, si la productividad se considera factor de fortaleza del Estado y, se mantienen como objetivos a largo plazo, el cambio del Estado tendrá que darse, el poder del gobierno tendrá que descentralizarse, el autoritarismo cederá a la participación democrática, el sindicalismo cumplirá su función al servicio del trabajador, el sindicato y sus agremiados formarán parte de la empresa y ésta será el eje de cambio económico, consolidación política de una nueva sociedad mexicana, la sociedad del nuevo milenio.

CONCLUSIONES

1.- El sindicalismo mexicano surge y se desarrolla por un control estatal que lo delimita y además lo incorpora al aparato político del Estado y lo supedita a él.

2.- El sindicalismo mexicano debe ser "coadyuvante" e incluyente.

3.- El gobierno debe otorgar su lugar al sindicalismo dándole participación en organismos de consejo o asesoría en materia: económica y social; industrial, comercial, servicios y laboral y, productividad, orientación y formación profesional.

4.- El sindicalismo mexicano deberá dejar el corporativismo de Estado.

5.- El sindicalismo mexicano debe abandonar su objetivo sociopolítico de control político y laboral.

6.- El sindicalismo mexicano debe tener como objetivo

sociopolítico la promotoría de la productividad.

7.- La legislación mexicana debe regular aspectos de la vida sindical necesarios para garantizar su existencia, su vida democrática, su fortalecimiento y su autonomía.

8.- Debe limitarse la posible reelección en los sindicatos a dos períodos sucesivos.

9.- La democracia participativa debe ser parte esencial del funcionamiento de los sindicatos.

10.- Debe desaparecer en forma gradual y progresiva la cláusula de exclusión de ingreso y egreso.

11.- El sindicalismo debe constantemente renovar sus cuadros directivos.

12.- Debe el sindicalismo fomentar el liderazgo participativo.

13.- Los patrones, trabajadores y sindicatos forman parte de la empresa.

14.- Los trabajadores y el sindicato deben participar en

las decisiones de la empresa y de los beneficios económicos de la participación en la productividad, respetando la dirección de quien arriesga capitales y organiza la empresa.

15.- El sindicato debe ser una entidad pública de derecho social coadyuvante en servicios y seguridad sociales, para los trabajadores y sus familiares.

16.- El sindicalismo debe propiciar directamente, también, el mejoramiento de los trabajadores a través de los sindicatos.

17.- Si la modernización del país se da, la productividad se considera factor de fortaleza del Estado. (el cambio del gobierno, la descentralización del poder, la participación democrática, se desarrollan en la sociedad, el sindicato cambia o se extingue).

19.- El cambio sindical será fecundo para una nueva relación laboral, para una nueva empresa productiva y para una sociedad del porvenir.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Academia de Ciencias de la U.R.S.S., Instituto de Estado y Derecho. Fundamentos de Derecho Soviético. Edición en Lenguas Extranjeras. Moscú, 1962.
- 2.- Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 4a. ed. Ediciones Ariel. Barcelona, España, 1973.
- 3.- Alvírez Friscione, Alfonso. La Participación de Utilidades. Editorial Porrúa, S.A. México, 1966.
- 4.- Azuara Pérez, Leandro. Sociología. 2a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.
- 5.- Barajas Montes de Oca, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. U.N.A.M. México, 1984.
- 6.- ——— Sistemas para la Formación de las Empresas de los Trabajadores. Ed. U.N.A.M. México, 1988.

- 7.- Barrera Graf, Jorge. Instituciones de Derecho Mercantil. 2a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991.
- 8.- Barroso Figueroa, José. Derecho Internacional del Trabajo con Referencia a Soluciones Aplicadas a México. Editorial Porrúa, S.A. México, 1987.
- 9.- Basave Fernández del Valle, Agustín. Evolución Constitucional y Democracia en México. Ponencia al III Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional (4-8/nov. de 1985). Memoria. Tomo I. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. México, 1987.
- 10.- Bauche Garciadiego, Mario. La Empresa. Nuevo Derecho Industrial. Contratos Comerciales. Sociedades Mercantiles. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.
- 11.- Belcher John G. Productividad Total. Ed. Granica. Argentina (1982).
- 12.- Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6a. ed. Ed. del Autor. México, 1984.
- 13.- Climent Beltrán, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. México, 1990.

- 14.- XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. Derechos del Pueblo Mexicano. México a Través de sus Constituciones. 8 Tomos. México, 1967.
- 15.- Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.
- 16.- Davis Keith Ph. D. El Comportamiento Humano en las Empresas. 6a. ed. Editorial Mc. Graw Hall. México, 1981.
- 17.- De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. 2 Vols. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.
- 18.- ——— El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982.
- 19.- ——— Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- 20.- ——— Razón de Estado y Justicia Social. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991.
- 21.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 2 Vols. 5a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.

- 22.- Delgado Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente. Derecho al Trabajo, al Capital, a los Instrumentos de Producción, Distribución y Consumo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.
- 23.- Domínguez Vargas, Sergio. Teoría Económica. 5a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.
- 24.- Duhalt Krauss, Miguel. Una Selva Semántica y Jurídica. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública. México, 1977.
- 25.- Ettinger, Karl E. Investigación y Relaciones Públicas. Colec. Organización de Empresas, Principios y Prácticas de Productividad. Editorial Herrero, Hnos. Sucs. S.A. México, 1961.
- 26.- Fredmann, Georges y Nairlle, Pierre. Tratado de Sociología del Trabajo. 2 Vols. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1985.
- 27.- Graham Brown, Mark. Cómo Evaluar la Calidad de su Empresa Utilizando los Criterios del Premio Baldrige. Ed. Panorama Editorial, S.A. México, 1993.
- 28.- Gutiérrez Villanueva, Reynold. La Constitución de los

Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.

29.- Guzmán Valdivia, Isaac. La Sociología de la Empresa. Editorial Jus. México, 1963.

30.- Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. 75 Años de Sindicalismo Mexicano. Edic. del autor. México, 1986.

31.- Leal, Juan Felipe. México, Estado, Burocracia y Sindicatos. 5a. ed. Ediciones El Caballito, S.A. México, 1982.

32.- Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991.

33.- Mantilla Molina, Roberto L. Derecho Mercantil. 11a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.

34.- Margadant, Guillermo F. El Derecho Japonés Actual. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1993.

35.- ——— Evaluación del Derecho Japonés Introducción Histórico-Sociológica del Sistema Jurídico del Japón Actual. Editorial Miguel Angel Porrúa, S.A. México, 1984.

- 36.- Ma. Quair, Jack. Cómo Motivar a la Gente. Problemas y Procedimientos. Editorial Diana. México, 1985.
- 37.- Memoria del Congreso Mexicano del Derecho del Trabajo y Previsión Social. 2 Tomos. Ed. por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1947.
- 38.- Monteforte Toledo, Mario. Los Trabajadores y las Prestaciones Sociales. Ed. U.N.A.M. México, 1982.
- 39.- Munch, Lourdes. Más Allá de la Excelencia y de la Calidad Total. Editorial Trillas, S.A. México, 1992.
- 40.- Oficina Internacional del Trabajo. Los Salarios. Ediciones Alfaomega, S.A. de C.V. México, 1992.
- 41.- Organización Internacional del Trabajo. La Gestión Financiera de los Sindicatos. Colección Administración y Estructuras Sindicales. Ginebra, Suiza, 1988.
- 42.- Onikov, L. y Shishlin, N. (compiladores y redactores) Breve Diccionario Político. Editorial Progreso. Moscú, U.R.S.S., 1983.
- 43.- Ortiz G. Lourdes; Mena T. Angélica y Robles T. Rosalba. Glosario de Términos Administrativos. Centro de Investigación

Científica y Tecnológica de la Universidad del Valle de México.
Ed. por Eduvem. México, 1985.

44.- Prokopenko, Joseph. La Gestión de la Productividad. Manual Práctico. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1989.

45.- Ramos Alvarez, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Editorial Trillas, 1991.

46.- Ramos, Eusebio y Tapia, A. Rosa. El Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. 3a. ed. Editorial ECASA. México, 1986.

47.- Raudsepp, Eugene. Ideas Geniales ¡¡Qué Hacer con Ellas!!. Editorial Selector Compañía General de Ediciones, S.A. de C.V. México, 1990.

48.- Recasens Siches, Luis. Sociología. Editorial Porrúa, S.A. México, 1963.

49.- Rodríguez Estrada, Mauro. Liderazgo. Desarrollo de Habilidades Directivas. 2a. ed. Editorial El Manual Moderno. México, 1988.

- 50.- Russomano Mozart, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Ed. U.N.A.M. México, 1981.
- 51.- Sánchez-Cordero Dávila, Jorge A. (Coordinador). LXXV Años de Evolución Jurídica en el Mundo. Vol. V. U.N.A.M. México, 1978.
- 52.- Santos Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1993.
- 53.- Senior, Alberto F. Sociología. 7a. ed. Editorial Librería de Medicina. México, 1978.
- 54.- Smirnov I. Los Sindicatos de la U.R.S.S: 100 Preguntas y 100 Respuestas. Editorial Progreso. Moscú.
- 55.- Strauss, Georges y Sayles, Leonard R. Personal. Los Problemas Humanos de la Dirección. Editorial Herrero Hnos. Sucs., S.A. México, 1971.
- 56.- Tena Ramírez, Felipe. Derecho Constitucional. 7a. ed. México, 1964.
- 57.- Thierauf, Roberto J. Principios y Aplicaciones de Administración. Editorial Limusa, S.A. México, 1983.

- 58.- Unión Social de Empresarios de México. La Empresa Altamente Productiva y Plenamente Humana. Manual de Transformación. Ed. Edamex. México, 1993.
- 59.- Valadés, Diego y Ruiz Massieu, Mario. Coord. La Transformación del Estado Mexicano. Editorial Diana, México, 1989.
- 60.- Villoro Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México, 1966.
- 61.- Warren Bennis y Burt Nanus. Líderes. Las Cuatro Claves del Liderazgo Eficaz. Editorial Nosma, S.A. Colombia, 1991.
- 62.- Zamora, Francisco. Tratado de Teoría Económica. 14a. ed. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1976.
- 63.- Zapata, Francisco. Autonomía y Subordinación en el Sindicalismo Latinoamericano. Coedición de El Colegio de México (Fideicomiso Historia de las Américas). Fondo de Cultura Económica. México, 1993.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA.**LEGISLACION:**

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 100a. ed. actualizada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1993.
- 2.- Cavazos Flores, Baltazar. Ley Federal del Trabajo Tematizada. 5a. ed. Editorial Trillas, S.A. México, 1979.
- 3.- Decreto que declara reformados los artículos 3o y 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. D.O.F.5. de marzo de 1993.
- 4.- Convenios de la O.I.T. Ratificados por México. 2a. ed. Edición de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, 1983.
- 5.- Ley Federal del Trabajo y sus Anexos. Publicaciones Farrera. México, 1947.
- 6.- Programa Nacional de Capacitación y Productividad. Diario Oficial de la Federación de 20 de junio de 1991.

7.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios, Jurisprudencia y Disposiciones Complementarias. 31 ed. actualizada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1993.

JURISPRUDENCIA:

8.- Jurisprudencia. Poder Judicial de la Federación. Tesis de Ejecutorias 1917-1985. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. 8 Vols. Editorial Mayo S. de R.L. México, 1985.

ENCICLOPEDIAS, DICCIONARIOS Y OTRAS.

ENCICLOPEDIAS:

1.- Diccionario Enciclopédico Espasa. 24 Tomos. Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid, 1979.

2.- Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales. 12 Vol. Editorial Aguilar, S.A. España, 1976.

3.- Enciclopedia Jurídica Omeba. 32 Vols. Editorial

Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. Argentina, 1967.

4.- Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones del Readers Digest. 8 Tomos. 4a. ed. Editorial Readers Digest de México, S.A. de C.V. México, 1975.

5.- Nueva Enciclopedia Temática. 14 Tomos. 4a. ed. Editorial Richards, S.A. Panamá, 1966.

DICCIONARIOS:

6.- Bannock Graham, Baxter, R.E. y Rees, Ray. Diccionario de Economía. 2a. ed. Editorial Trillas. México, 1988.

7.- Bobbio Norberto y Matteucci (Directores). Diccionario de Política. 3 Vols. Redactor Gianfranco Parquino. Siglo XXI Editores. México, 1982.

8.- Borisov, E.F. Zhamin, A., Macarova, M.F. y otros. Diccionario de Economía Política. Editorial Grijalvo, S.A. México, 1976.

9.- Breve Diccionario Político. 2a. ed. Ediciones Estudio. Argentina, 1976.

10.- Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta, S. de R.L. Buenos Aires, 1983.

11.- Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 6 vols. 14a ed. Editorial Heliasta, S. R. L. Buenos Aires, Argentina, 1980.

12.- Capitant, Henry (Director). Vocabulario Jurídico. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1986.

13.-Cordera Martín, José Ma. Diccionario de Derecho Mercantil. Editorial Pirámide, S.A. Madrid, 1982.

14.- Debbasch, Charles y Dandet, Yves. Diccionario de Términos Políticos. Editorial Temis. Bogotá, Colombia, 1985.

15.- Diccionario de Ciencias Sociales. Editorial Temis. Bogotá, 1990.

16.- Diccionario de Psicología. 2 Tomos. Ediciones Orbis, S.A. España, 1985.

17.- Diccionario de Psicología. Editorial Ediplesa. México, 1981.

- 18.- Diccionario de Sociología. Editorial Ediplesa. México, 1981.
- 19.- Diccionario Porrúa de la Lengua Española. 21a ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982.
- 20.- Diccionario Unesco de Ciencias Sociales. 4 Vols. Editorial Planeta-Agostini. España, 1988.
- 21.- Diez Mateos, Félix. Diccionario Español Etimológico. El Pequeño Académico. Ed. Neguiri. Bilbao, 1972.
- 22.- Di Tella, Torcuato S. Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas. Ed. Punto Sur Editores. Buenos Aires, 1989.
- 23.- Dorsch, Friedrich. Diccionario de Psicología. 5a ed. Editorial Herder. Barcelona, 1981.
- 24.- Fernández Aparicio, Ricardo. Diccionario de Hombres de Negocios. Editorial Alethia, S.A. de C.V. México, 1988.
- 25.- Fischer Rossi, Konrad. Diccionario Empresarial. Ed. Limusa. México, 1992.
- 26.- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M.

Diccionario Jurídico Mexicano. 4 Vol. 2a ed. Coed. U.N.A.M.-
Porrúa, S.A. México, 1987.

27.- Osorno, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas,
Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires,
Argentina, 1987.

28.- Pallares, Eduardo. Diccionario de Filosofía. Editorial
Porrúa, S.A. México, 1964.

29.- Pina, Rafael de. Diccionario de Derecho. 6a. ed. Editorial
Porrúa, S.A. México, 1977.

30.- Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española.
6 Vols. 19a ed. Editor Real Academia Española. Madrid, 1970.

31.- Ricossa, Sergio. Diccionario de Economía. Editorial Siglo
XXI Editores. México, 1990.

32.- Rubinstein, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Editorial Depalma, Buenos Aires, 1983.

33.- Sayrols, Francisco. Manual de Sinónimos Aplicados a los
Negocios. Editorial Libros y Revistas, S.A. México, 1973.

34.- Szekely, L. C. Béla. Diccionario de Psicología General y Aplicada. 2 Tomos. 7a. ed. Editorial Claridad. Argentina, 1983.

35.- Tamames, Ramón. Diccionario de Economía. 4a. ed. Alianza Editorial. Madrid, España, 1989.

36.- Zaingui, José Ma. Diccionario Razonado de Sinónimos y Contrarios. Editorial De Vecchi, España, 1985.

37.- Zorrilla Arena, Santiago y Silvestre Méndez, José. Diccionario de Economía. Editorial Océano. México, 1984.

O T R A S :

38.- Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Calidad Total, celebrado por el Gobierno Federal, el Sector Empresarial, el Sector Laboral y el Sector Campesino, el 25 de mayo de 1992. Excelsior, periódico, miércoles 27 de mayo de 1992, 1a. sección.

39.- Almanaque Mundial 1991. Editorial América. Panamá, 1990.

40.- Almanaque Mundial 1994. Editorial América, S.A., México, 1993.

41.- Bono de Productividad y su Negociación ante la Situación Económica de México. Prod. por Federación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1995.

42.- Comisión de las Comunidades Europeas. Participación de los Trabajadores y Estructura de las Empresas. Libro Verde. Prod. por Ministerio de Trabajo del Gobierno Español. Madrid, 1976.

43.- Comisión Intersecretarial para la Participación de las Utilidades. Manual para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Prod. de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, 1975.

44.- Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades. Instructivo de la Resolución. México, 1964.

45.- Instructivo Básico sobre Participación de Utilidades 1987. Prod. por el Programa Nacional de Protección al Salario. México, 1987.

46.- Díaz Muler, Luis. Manual de Derechos Humanos. 2a. ed. Editado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos. México, 1992.

47.- Laboral (revista). Práctica Jurídica Administrativa. No. 14. Noviembre de 1993. Ediciones Contables y Administrativas, S.A.

48.- Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. Poder Ejecutivo Federal. Edit. Secretaría de Programación y Presupuesto. 1989.