

640
28j



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“SINDICATOS Y LEGISLACION
LABORAL”**

T E S I S

QUE PARA OPTAR AL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JOSE JULIAN NUÑEZ VBRON



Ciudad Universitaria, D. F. **EXAMENES PROFESIONALES** 1995

FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CON
EL ASESORAMIENTO DEL LICENCIADO ENRIQUE LARIOS DIAZ

A MI MADRE

De quien he heredado el tesoro más grande que puede dársele
a un hijo: AMOR.

A quien sin escatimar esfuerzos, sacrifico gran parte de su
vida para verme forjado en un hombre de provecho.

A quien con sus desvelos no sentí los mismos.

A quien con su apoyo no sentí el cansancio.

A quien sólo me queda decirle "gracias por todo"

A MI PADRE:

A quien consideré como un ejemplo a seguir,
pero las circunstancias ya no lo permitieron
Descanse en paz.

A MIS HERMANOS:

A los que gracias a su apoyo y
comprensión he llegado a ser lo que
soy.

A MIS AMIGOS:

A quienes por su impulso y ayuda logré la
realización de una meta más en mi vida.

AL LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ:

Por todo el apoyo y tiempo brindado.

SINDICATOS Y LEGISLACION LABORAL

	PAG.
INTRODUCCION.....	7
CAPITULO 1	
ANTECEDENTES	
1. El Sindicato.....	9
2. El Derecho del Trabajo. La Revolución de 1910.....	20
CAPITULO II	
EL SINDICALISMO MEXICANO	
1. El Derecho del Trabajo en México.....	23
2. La Libertad, la Autonomía y la Autodeterminación -- Sindical.....	24
2.1. La Libertad.....	24
2.2. La Autonomía.....	28
2.3. La Autodeterminación.....	31
3. Derechos Sindicales.....	31
4. Los Sindicatos, los Partidos Políticos y la Democra- cia.....	32
4.1. Los Sindicatos y los Partidos Políticos.....	32
4.2. Los Sindicatos y la Democracia.....	34
5. Las Instituciones Sindicales.....	37
6. El Congreso del Trabajo.....	43

CAPITULO III

EL MARCO JURIDICO

1. La Constitución Mexicana de 1917.....	45
2. La Institucionalización Sindical.....	48
3. La Organización Sindical.....	53
3.1. Objetivos.....	53
3.2. Estatutos y Reglamentos.....	55
3.3. Mesa Directiva.....	64
4. Naturaleza Jurídica.....	65

CAPITULO IV

OBJETIVO Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS

1. La Representación Sindical.....	67
2. El Funcionamiento Interno.....	70
3. La Solidaridad Sindical.....	75
4. Las Relaciones Laborales.....	76
5. El Derecho de Huelga.....	86
6. La Participación Política de los Sindicatos.....	95
7. Las Prohibiciones Legales.....	96
8. La Disolución de los Sindicatos.....	97
9. Paralelismo Sindical.....	98

CAPITULO V

SINDICATOS Y LEGISLACION LABORAL

1. Los Sindicatos y la Modernización.....	101
2. Los Sindicatos y la Situación Económica.....	104
3. Los Sindicatos y la Legislación Laboral.....	106
4. Las Propuestas Patronales de Legislación Laboral....	108
5. Las Propuestas Patronales para el Sindicalismo.....	111
6. El Estado y su Propuesta de Sindicalismo.....	113
7. Los Sindicatos ante la Modernización y los Partidos Políticos.....	117
8. Los Sindicatos y el Acuerdo Nacional para la Produc- tividad.....	119
9. Los Sindicatos y el Tratado de Libre Comercio.....	120
CONCLUSIONES.....	125
BIBLIOGRAFIA.....	128

INTRODUCCION

Dada la importancia que juegan en nuestros días, por lo que se refiere a la Legislación Laboral y a los sindicatos, a pesar de ser las más grandes organizaciones de masas del Sector Laboral del país, su principal problema es la falta de independencia orgánica, política e ideológica respecto al Estado; también lo es la falta de unidad entre unos y otros, que les ha restado fuerza. El hecho de que sus luchas se centren en buscar reivindicaciones económico-sociales, desvinculadas de los grandes problemas nacionales, tales como la inflación y la carestía, el cierre de empresas, el adelgazamiento del Estado, el desempleo, la modernización y cambios tecnológicos, salarios dignos, defensa de los derechos laborales establecidos en la Ley Federal del Trabajo, etcétera, los ha llevado a sufrir, sobre todo en lo que se refiere al sindicalismo oficial su descomposición y debilidad, y en general a la crisis en la que se encuentran inmersos.

No puede dejarse de mencionar que en nuestro país se sigue hablando sobre las reformas al artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, reforzándose esto por las intensas negociaciones sobre el Tratado de Libre Comercio en los Estados Unidos y Canadá, que llevaron a cabo los representantes de los gobiernos. Pero constatamos que ya se han aprobado leyes que modifican diversos aspectos jurídicos laborales, que se refieren a la vivienda, la seguridad social y el fondo de retiro, así como el llamado Acuerdo Nacional para la

Productividad. Estas y otras disposiciones afectan en forma sustancial la naturaleza y contenido del artículo 123 Constitucional; ante esto, nadie se ha preocupado por saber qué dicen los trabajadores mexicanos, ni se les ha consultado, menos se conoce su opinión. Si como se afirma somos un país democrático, debe acudirse al pueblo, a sus organizaciones, para analizar esto y confrontar éste aspecto que les afecta de manera especial y no tomar decisiones o acuerdos cupulares, que afecten los intereses de los trabajadores y el pueblo.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES

1. EL SINDICATO

Es indiscutible la frase célebre de Aristóteles de que el hombre es un ser sociable por naturaleza. Si tomamos como base éste concepto podemos determinar la necesidad del ser humano para asociarse con otros seres de la misma especie, en efecto, de esta necesidad primero inconsciente deriva una consciente proyectada a resolver los problemas inmediatos que se presentan en grupo y asociado, es decir, se establece un fin u objeto que fundamente esta unión; en esta etapa no se puede establecer con claridad las consecuencias, sin embargo, los pasos han sido dados y las primeras asociaciones se producen.

Desde un punto de vista histórico, se dice que los rasgos primeros de agrupaciones nacen en Grecia con sus asociaciones de tipo fundamentalmente político, en los que se reglamentaba la forma de autodeterminarse con la sola limitante de no contravenir normas del Estado. Otro antecedente, son los agrupamientos del pueblo judío con características comunes, sobre todo de razas.

Ya con mayor importancia, en Roma aparecen los colegios, que se distinguen por reunir a casi puros artesanos, se pueden mencionar al de los carpinteros, obreros del bronce y a los

músicos, estos grupos ya contaban con algunos privilegios y funcionaban bajo el reconocimiento del gobierno.

En Europa los gremios o corporaciones, se encontraban organizados por categorías; en primer término aparece el maestro o pequeño propietario del taller, el oficial en un plano intermedio, y después aparece el aprendiz.

Estas organizaciones ya funcionaban con licencia otorgada por el Estado y tenían sus propios estatutos que establecían las bases de su actuación, entre sus disposiciones más importantes se encuentra: el control de calidad de los productos, condiciones generales de trabajo, pagos por la prestación del servicio, campo de acción, etc., esto los equipara a una persona moral, distinta de las personas que la integraban y como tal podría contratar y obligarse por conducto de sus representantes.

En el siglo XVI, las cofradías, y su importancia empiezan a descender por el desvirtuamiento de los fines originales, pues de constituir una ayuda para sus agremiados, pasan a ser instrumentos de explotación.

A partir del siglo XVI el Estado empieza a tener una intervención sobre las corporaciones administrativamente, contratándolas y vigilándolas más estrechamente, se inician una serie de impuestos para incrementar los recursos del gobierno.

Después de subsecuentes crisis por las que pasó Europa en esta época y en virtud de que las corporaciones no evolucionaron favorablemente al incipiente progreso, queda en desventaja y resulta ya anacrónica su estructura y funcionamiento, con la aparición de la doctrina del "Laisser - Faire" con Quesnay a la cabeza, en que el comercio no debería limitarse, pues de ello se encargaría exclusivamente la libre competencia, al establecerse ésta, pierde un principal elemento del monopolio, representado por las corporaciones de oficios de esta forma la mayoría de las corporaciones perecen.

Es importante señalar que las asociaciones de compañeros estaban prohibidas considerando contra la ley su existencia; funcionaban en forma oculta, ajenos por completo a las corporaciones regidas por el Estado, se cree que su origen data entre los siglos XII al XIII, derivada o proveniente de la cofradía formada por los artesanos de todo el mundo, lo que unía a los integrantes de esta organización era un espíritu neto de fraternidad y de ayuda mutua, su característica principal consistió en separar al artesano del patrón, se trata de marcar una diferencia entre el capital y trabajo, desde luego en forma primitiva.

Para el 12 de marzo de 1776, se publicó un edicto en el que se suprimían las procuraciones de oficio, esto ocurrió en la época de Turgot; a la caída de éste, surgen nuevamente las comunidades de artes y oficios, sin embargo estas corporaciones

no se consolidaron y prácticamente desaparecieron.

Tomando en consideración este hecho, en 1791 se expidió una nueva ley que suprime las corporaciones y proclama la libertad de ejercicio de profesiones y oficios, esta supresión trajo consigo que los trabajadores establecieran libremente los salarios y jornadas de trabajo, etc., esto implicó dejar en manos de los empresarios y patronos fijar tales condiciones y consecuentemente la explotación del débil por el fuerte. Obviamente, esto provocó que se crearan nuevas asociaciones de trabajadores con carácter clandestino, representando con esto un serio peligro para el gobierno. En tales circunstancias y como respuesta del Estado a estas organizaciones, se publicó la famosa Ley Chapelier del 14 de junio de 1791. Sus fines eran muy precisos; primero, eliminar toda especie de corporación y a su vez crear otras. Bajo ningún pretexto en las reuniones podían designar representantes (presidente, secretario, etc.); segundo, se prohíbe a las autoridades recibir solicitud alguna para crear asociaciones, o darle respuesta y declara de antemano nulas las resoluciones que se den bajo estas órdenes.

Es evidente que esta ley obedeció a intereses de tipo económico y comercial y se nota la influencia que en ese tiempo ejercían en el gobierno las élites capitalistas, pues ya se ve un interés muy marcado.

No es sino hasta 1848, en la época de Luis Felipe cuando

se empieza a notar una real preocupación por los problemas enfocados al trabajo que representaron una leve mayoría para los trabajadores, esto desde luego se debió a que la clase trabajadora ya había logrado cierta importancia, los beneficios fueron la idea de crear solidariamente una asociación de trabajadores y cooperativas obreras fijándose como jornada máxima la de 12 horas (adultos), los menores de 14 años (aprendices) 10 horas y no podían trabajar de noche.

Con Napoleón III ocurre algo trascendental en la historia del movimiento obrero, se proclama la libertad de coalición y se reconoce su existencia legal, desde luego, debido a presiones obreras y a su lucha incesante por ser reconocida, y obtener mejores condiciones laborales, esto ocurre en el año de 1864.

"Los trade- Unión, agrupaciones obreras de Inglaterra (que nacen en 1824), fueron base de inspiración en Francia, obteniéndose el consentimiento del gobierno, de tipo abstencionista para organizar agrupaciones de trabajadores conforme a sus propios intereses.

Estas pausadas, pero constantes conquistas dieron el punto de partida para que en Francia surgiera una idea del sindicato, ya como actualmente lo conocemos" (1).

(1) RUSSEL, Bertrand, Los Caminos de la Libertad, Ediciones Orbis S.A. Barcelona España, 1982. pág. 75.

Posteriormente, en Alemania, en la época de Guillermo

II, y debido al ascenso del movimiento obrero, el canciller Bismark, en 1869, suprimió el carácter delictivo de la huelga, poniendo en práctica la política del Estado intervencionista.

Es menester mencionar que la Revolución Industrial en Inglaterra, tuvo gran importancia en el movimiento e ideología obrera, el desplazamiento del hombre por la máquina, la nula normatividad en materia de trabajo; la sobreexplotación de hombres, mujeres y niños en pos de un mercado de producción inminentemente capitalista, empezó a despertar la conciencia de los trabajadores. Aunado a lo anterior el Marxismo se constituye en el instrumento teórico mediante el cual los obreros parten de una realidad objetiva concreta, que determina su conciencia de clase.

En la Nueva España, se siguen los mismos derroteros de la vieja Europa, ya que las corporaciones también estaban integradas por tres categorías o grados: maestros, oficiales y compañeros.

Sin embargo, había algo que diferenciaba a la Colonia del viejo continente y consistía en la marcada intervención y vigilancia por parte del gobierno, además de que las corporaciones estaban incondicionalmente subordinadas al Estado, lo que traía como resultado la carencia de facultades para proponer leyes, estatutos o reglamentos.

El régimen corporativo en Europa fue producto de la necesidad, dada la evolución comercial. En la Nueva España siempre se impuso la intervención estatal. En Europa gozó de independencia relativa frente al poder público, en la colonia por el contrario, su organización y actividades dependían totalmente del Estado.

En Europa, los gremios necesitaban una autorización estatal, y se refería únicamente al derecho de organizarse, siendo libre en cuanto a su actividad y funcionamiento y más particularmente en Francia y Alemania donde las condiciones de trabajo se creaban en forma autónoma por las corporaciones y sus consejeros.

Los Reglamentos u' Ordenanzas de Gremios, que es como se conoce la reglamentación en la Nueva España, abarcan todos los aspectos; el económico, el corporativo y sus formas de trabajo, por este motivo, sus integrantes eran los únicos beneficiarios y se fomentó dada esta forma la creación de monopolios que operaban bajo el consentimiento y vigilancia del gobierno, tanto de la Nueva España como de España. En estas ordenanzas su cumplimiento era controlado por conducto de los veedores, estos funcionarios eran nombrados por el Ayuntamiento y excepcionalmente por los gremios con aprobación del Ayuntamiento.

No se conoce con exactitud el nacimiento de estos gremios, pero se cree que su existencia es anterior a las primeras ordenanzas, que datan del año 1524, en forma aproximada.

Ahora bien, el antecedente proteccionista más importante en favor de los indios, contra su desmedida explotación son las Leyes de Indias, no obstante que en ellas se reclamaba la esclavitud, la servidumbre, etc., es obvio que en esta época no podemos hablar propiamente de trabajo, pues la mayoría de estas disposiciones estaban relacionadas con el trabajo del campo, tomando en consideración las condiciones en que eran explotados los indios, España trató de protegerlos con medidas, sobre todo con un sentimiento de carácter cristiano, estas leyes datan del año 1565.

Independientemente de lo anterior, este cuerpo contiene normas de importancia para la legislación del trabajo, desde el punto de vista individual, pues establece la libertad del mismo, el trabajo para menores y la duración de los contratos sin embargo, en cuanto a la asociación profesional que es el tema que nos ocupa no especifica nada, esto obedece a la época de su vigencia y que la institución era desconocida en la mayoría de los países.

Para no romper con nuestra cronología y únicamente como dato, es menester decir que en la Constitución española de Cádiz del 19 de marzo de 1812, no se determinó regla alguna que orientara a la solución de los problemas de trabajo, pues hace alusión a problemas de justicia en lo civil y en lo criminal, mas no del trabajo.

En cuanto a las disposiciones contenidas posteriormente como son "Los Sentimientos de la Nación" preparados por Morelos en 1813 y en la consumación de la Independencia en 1821, no se tiene tampoco normas de carácter colectivo que nos permita determinar algún antecedente.

En la Constitución Federal de 1824 no se establece ninguna disposición de importancia que se refiera a los antecedentes que nos ocupan.

Es a partir de la Constitución de 1857 cuando en su artículo noveno dice:

"A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar" (2).

Sin lugar a dudas, es en este artículo en el que se puede afirmar se encuentra el fundamento actual de la asociación profesional.

Por lo que se refiere a las leyes de Reforma, fuera del

(2) SECRETARIA DE GOBERNACION BICENTENARIO DE LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO, 1789-1989, Editado por Talleres Gráficos de la Nación, México, 1989. pág. 29.

manifiesto del Gobierno Constitucional de 1859 en el que se pretende distinguir las cofradías, archicofradías y hermandades, y en general todas las corporaciones o congregaciones que existan de esa naturaleza, no estatuye nada que pueda tener algún dato de importancia para nuestro estudio.

Pensamos que es insoslayable hablar del Gran Círculo de Obreros Libres. Este organismo tenía como finalidad luchar por la superación de los trabajadores y la expedición de una ley que tutelara sus derechos, como institución de los obreros, además pedían la creación de talleres, defensas de sus garantías políticas y de igualdad.

Esta agrupación de origen cooperativista cambió su propósito primario, que era totalmente apolítico para llegar hasta la huelga; entre sus logros más importantes figuran la formulación del reglamento general para regir el orden del trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, aprobado con fecha 20 de noviembre de 1864. Es evidente que este grupo no pudo permanecer al margen de los problemas políticos nacionales y se adhirió públicamente a la candidatura de Sebastián Lerdo de Tejada para la presidencia de la República en 1876. Este gran círculo dió origen a las primeras pugnas antigremiales derivadas de diferencias ideológicas, hasta llegar a la huelga.

Los movimientos más importantes hasta la creación de la Casa del Obrero Mundial en 1912, fueron: tejedores de Tlalpan,

1877-1878; huelga de Cananea, 1906; huelga de Río Blanco, 1907. Estos sucesos enmarcaron el punto de partida para crear en México una verdadera corriente laboral.

Después de la caída de Porfirio Díaz en 1911, se proyectaron e intentaron diversos esbozos, tanto federales como estatales, en el que se sostuvo el principio de libertad de asociación; pero fue hasta la promulgación en 1917 de la Constitución General, cuando se estableció en la fracción XVI del artículo 123, el derecho de los obreros y de los empresarios para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales.

Esta misma Carta Magna consagró en sus artículos 4o. y 5o. la libertad de trabajo y la libertad de asociación en el artículo 9o.

Como sabemos, el hecho de haberse estipulado a nivel constitucional la protección de coligarse, en realidad no significó más que un bello gesto, porque el gobierno en la medida de no perder el control de los obreros para fines políticos, supeditó siempre su acción a sostener sus respectivos intereses, dando facilidad de integración a aquellos grupos que coincidían con su política y poniendo trabas a todos aquellos que no transigían con sus posiciones de poder, y, a decir verdad, en la actualidad todavía no obstante de tantas luchas, se sigue supeditando a las organizaciones a demostrar su adhesión e interés en los planes gubernamentales, de lo contrario son

reprimidos y restringidas sus demandas, y no se les permite actuar con la libertad que actúan los que si están con el gobierno.

El Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo consistentes en: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de ocho horas. descanso hebdomario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya, indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitación para los trabajadores.

2. EL DERECHO DEL TRABAJO. LA REVOLUCION DE 1910.

La revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político, siempre manifestó la inconformidad en contra de la reelección y el despotismo de Porfirio Díaz en contra del grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía, pero ningún protagonista de la revolución se propugnó por los derechos del trabajador. Zapata se pronunció por la reivindicación de los campesinos; Madero enarboló la bandera del "Sufragio Efectivo. No reelección", pero no hay ningún indicio de que al llegar a la Presidencia de la Republica planteara alguna iniciativa sobre la legislación laboral.

Fue hasta después de 1940, cuando empieza a surgir un movimiento en este sentido, primordialmente en la provincia. Aparecen leyes o proyectos para regular las cuestiones laborales en Veracruz, Yucatán y Coahuila. En 1915 se elaboró el proyecto de Zubarán; pero, es hasta la Constitución de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

En la inolvidable Asamblea Constituyente es donde nacen artículos de la importancia del 123. Los legisladores inspirados en las doctrinas sociales venidas de Europa y testigos, algunos de ellos, por experiencias de situaciones abusivas que habían observado o vivido en carne propia en nuestra patria, plasmaron en la Carta Magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores.

La Constitución Mexicana fue la precursora de los derechos laborales en el mundo, dos años después se presentó la de Weimar que incorporó cuestiones de derecho a los trabajadores. Las leyes sobre este rubro en los países de Europa no tienen relevancia o categoría de constitucionales.

A fines del siglo XIX, los tratadistas de Francia, Inglaterra y de la Santa Sede en la Encíclica Rerum Novarum, exploraban las inquietudes humanas causadas por la industrialización, con el anhelo de encontrar fórmulas para resolver los múltiples problemas que fueron presentándose. Es obvio que en México doctrinariamente se había avanzado bastante

en esa época.

"El artículo 123 protege no sólo al trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino al trabajo en general. La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica primordialmente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o bien de su trabajo, precisa derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora que al ser ejercidos por ésta no sólo transformaran las estructuras socializando los bienes de la producción, sino impondrán bases para imponer extensivamente la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que emana del mencionado artículo 123 de nuestra Carta Magna". (3)

(3) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1981. pp. 34-54.

CAPITULO II EL SINDICALISMO MEXICANO

1. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

Nuestro derecho al trabajo es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajo, por mandato constitucional que comprende a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores como los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos.

Para Alberto Trueba Urbina el derecho del trabajo es:

"...el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico socializar la vida humana".(4)

El derecho del trabajo conforme esta definición es un estatuto exclusivo del trabajador y de la clase obrera para alcanzar los fines que estipula la propia definición. Lo que el artículo 123 menciona sobre derechos del capital o empresarios, no tiene carácter social y por consiguiente no forma parte del

(4) TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, 3ra. Edición, Editorial Porrúa, México, 1975. pág. 135.

derecho patrimonial inherente a las cosas; capital o bienes de la producción.

El artículo 123 no sólo es norma nacional del derecho del trabajo y de la previsión y seguridad sociales, sino estatuto-universalizado en Versalles para la protección y reivindicación de los trabajadores del Mundo.

2. LA LIBERTAD, LA AUTONOMIA Y LA AUTODETERMINACION SINDICAL.

2.1. LA LIBERTAD

Se entiende por libertad a:

"...la facultad que tiene el hombre para proceder de una manera u otra, y de no proceder, por lo que responsable de sus actos. Significa también, la falta de sujeción o subordinación y prerrogativa, privilegio o licencia". (5)

En el seno de una asociación, la libertad debe ejercitarse siempre lícitamente, es decir aplicando la justicia y el derecho justa y legítimamente.

(5) VENTURA RIVERA, José; Jornada de Actualización Sindical. Editorial del Magisterio del S.N.T.E. México 1983. pag. 194

Los trabajadores debemos exigir respeto absoluto al principio de libertad de asociación interpretado en su sentido más amplio; aplicado a las relaciones duraderas de acción recíproca porque con base en él, se han constituido los sindicatos para garantizar al máximo sus intereses económicos, sociales y profesionales.

La libertad sindical es el conjunto de ideas y de principios que necesariamente requieren de una representación, de una figura la cual sigue un orden apegado a los lineamientos jurídicos establecidos, evitando la constitución de un caos violento.

La libertad sindical es un derecho, una actividad concreta, ya que un trabajador se suma a otro para darle existencia jurídica, es decir se realiza una conducta de acción que le deprime como derecho, en consecuencia se materializa en la praxis de una facultad individualista adscrita a la persona humana, como un poder jurídico garantizado.

Los juristas están de acuerdo en que la libertad de asociación es un derecho connatural del hombre como el derecho de la propiedad que también es un derecho natural del mismo que nace con él; porque nadie se puede imaginar que un hombre que nazca y que esté estigmatizado para vivir apartado de la sociedad que es el destino de él, para obtener el fin del mismo, es decir agruparse para defenderse a si mismo.

Todas las Constituciones, en todos los Estados del mundo, con sus excepciones en algunas formas de organizaciones, le dan un valor inestimable a la libertad del hombre, le permiten que se asocie bajo diversas formas. La Constitución en el artículo 123, fracción XVI, nos habla de un derecho que tienen tanto los trabajadores como los patronos, que coaligarse en defensa de sus intereses. Plantea una cuestión que hay que resolver en el sentido de que si la libertad de asociación es una facultad jurídica como se consigna en el texto constitucional, y que se advierte en la ley reglamentaria; o, es como debe entenderse de la libertad del vocablo de esta fracción XVI del artículo 123, en relación a que es un deber de contenido social por estar dentro de una garantía social.

Las dos corrientes prevalecerán: la que apoyan el concepto de facultad jurídica de derecho a coaligarse en defensa de sus intereses, y a la corriente que se pronuncia porque el derecho de asociarse es un deber social. Nos pronunciamos por el primer concepto; es decir, el derecho de asociarse es una facultad jurídica.

Y nuestra normatividad es clara cuando enmarca que la asociación profesional con propósito de defensa de clase, se basa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Título VI "Del Trabajo y la Previsión Social"), vigente desde 1917. Toda la legislación social, industrial y obrera que existe, deriva de este precepto. Este mismo establece, como un marco, las

bases para las leyes de la materia que corresponde dictar a las legislaturas de los Estados y al Congreso de la Unión como legislatura del Distrito Federal.

Los trabajadores deben exigir respeto absoluto al principio de libertad de asociación, interpretado en un sentido más amplio; es decir, porque con base en él, se han constituido los sindicatos para garantizar, al máximo, sus intereses económicos, sociales y profesionales.

Cuando todos los trabajadores tengan plena conciencia que la libertad es para exigir absoluto respeto a su derecho, sin lesionar ajenos, y para expresar sus pensamientos y convicciones, sin ninguna cortapisa, los sindicatos acelerarán más su marcha y serán más eficientes en beneficio de sus miembros y de su clase. Cabe recordar que el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo indica que los convenios internacionales serán ejecutados siempre y cuando otorguen beneficios preferentemente a los trabajadores y/o a sus asociaciones; así es como se comprende el Convenio Internacional No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical o de asociación, sin embargo las autoridades laborales han manifestado un total desconocimiento por este convenio.

La libertad, entendida como esencia de la dignidad del hombre, constituye una función social, vital y necesaria, por lo que en instituciones como los sindicatos, tiene rango de norma estatutaria y es principio fundamental en su declaración de

principios.

Para los sindicatos, la libertad no es sólo un derecho o concepto abstracto, sino que constituye una actividad dinámica; y, como su ejercicio concierne a los intereses de todos los afiliados, es decir es patrimonio colectivo, los miembros de las organizaciones sindicales deben entender que la libertad propia termina justamente donde principia la libertad de los demás y para ejercitarla individualmente, deben sujetar todos sus actos a las normas estatutarias y reglamentarias en vigencia.

Los sindicatos deben ejercer al máximo la libertad, en la práctica de la democracia, para determinar su línea política, ampliar y modificar el programa de acción, elegir a los órganos permanentes de gobierno sindical, vigilar las actividades de éstos y la conducta de sus integrantes; esto implica libre y amplia discusión, pero exige, en reciprocidad, subordinación de las minorías a las mayorías y de los órganos de gobierno de menor jerarquía a los superiores.

2.2. LA AUTONOMIA

"Etimológicamente, autonomía expresa la condición del pueblo que goza de entera independencia. Sin embargo, jurídicamente la palabra autonomía tiene un cierto prestigio y nos parece más precisa que autotarquía en cuanto implica autodeterminación, esto es posible de

dictar para sí mismo normas de conducta" (6).

La ley mexicana no es muy precisa en la expresión de autonomía, no obstante ser clara la intención prefiere hablar de libertad. En el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo se indica a ese propósito que: Los sindicatos 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.

Las organizaciones sindicales son institutos societarios soberanos, porque en la esfera de sus jurisdicciones, no admiten la intervención de ninguna autoridad o poder ajeno a las decisiones y determinaciones de sus integrantes.

Si entendemos por soberanía la autoridad suprema, el estado de poder político de un organismo social que no está sometido al control de otro organismo, podemos afirmar que los sindicatos en México son soberanos.

Los sindicatos haciendo uso de su libertad y en ejercicio de su soberanía, han creado normas que rigen su estructura y funcionamientos internos, estas disposiciones normativas, capaces de obligar, son los estatutos.

(6) VENTURA RIVERA, José; Op. Cit., pág. 140.

Estatutariamente, la soberanía de un sindicato reside esencial y originariamente en sus integrantes, y la ejercen los órganos de gobierno sindical, según la jerarquía y jurisdicción que les corresponde.

Los trabajadores deben estar conscientes de la importancia del proceso institucional que entraña el ejercicio de la soberanía en las organizaciones sindicales; ya que la voluntad de los trabajadores expresada en las asambleas o congresos; órganos de gobierno sindical, pasa a los estatutos; éstos determinan la jerarquía y ámbito de competencia de los órganos de gobierno sindical transitorios o permanentes que la ejercen jurisdiccionalmente con la participación o la supervisión de los propios trabajadores; a quienes los integrantes de los comités ejecutivos deberán informar de su actuación individual y decisiones colectivas.

En los sindicatos, soberanía y autonomía no constituyen sólo respetables principios o menos conceptos; son diáfanas realidades que además de dar eficacia al trabajador sindical, sirven para mantener y acrecentar las conquistas de toda índole, en beneficio de los agremiados, por lo que mantenerlas incólumes, cotidiana y permanentemente, debe ser tarea prioritaria de todos los miembros de los sindicatos.

2.3. LA AUTODETERMINACION

Consiste en la intolerancia de presiones tendientes a violar la independencia y la autonomia sindicales, impidiendo así que el sindicato se convierta en foro de litigios ideológicos que separan a sus miembros de los objetivos generales.

La autodeterminación es plenitud en el ejercicio de un derecho a la libertad, para conducir a los intereses de la organización conforme a los estatutos que garantizan su vida interna.

3. DERECHOS SINDICALES

Una vez constituido legalmente el sindicato la ley proclama la libertad en el trabajador, de afiliarse o no, al sindicato, y aún le permite renunciar al mismo, como se deduce del análisis del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo; "...a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él".

Sin embargo es pertinente señalar que no es posible constituir un sindicato. En todo caso, se requiere un número plural de trabajadores o patronos:

"...Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Lo que determina que el acto de formación tenga la naturaleza de negocio jurídico colectivo" (7).

El sindicalismo es:

"... un producto del hombre-masa que pierde su individualidad para integrar un ente colectivo" (8).

4. LOS SINDICATOS, LOS PARTIDOS POLITICOS Y LA DEMOCRACIA.

4.1. LOS SINDICATOS Y LOS PARTIDOS POLITICOS.

"Los sindicatos son agrupaciones de masas, integradas por trabajadores de todas las profesiones y oficios que se asocian con el fin de defender sus intereses de clase, conquistar sus reivindicaciones inmediatas y contribuir a la unidad y al bienestar de los trabajadores de México, en los diversos países del mundo independiente del régimen social que en ellos prevalezca" (9).

Los partidos políticos son instituciones surgidas en el contexto de una legislación nacional, libremente formadas por ciudadanos y grupos de diferentes sectores de la población, aunando su inquietud política a la voluntad de la defensa de sus

(7) DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Editorial Porrúa, México, 1983. pag. 13

(8) Ibidem.

(9) LOMBARDO TOLEDANO, Vicente; Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. 3era. edición, Ed. Universidad Obrera. México 1981. págs. 13-17.

intereses (manifestados en un programa ideológico), tratan por medio de su organización, una estrategia y una táctica adecuadas, alcanzar el poder ya sea por vía electoral o revolucionaria, y una vez alcanzado, mantenerse en él.

Ante las dos definiciones podemos advertir la diferente función que corresponde a un sindicato y la que toca a un partido político, así como quienes participan en uno y otro.

De acuerdo a lo antes señalado, el sindicato es una asociación gremial de frente amplio en el que participan individuos de diferentes ideologías, credos y tendencias políticas que tienen por objeto la defensa de sus intereses específicos.

En contraste, el partido político es una organización de individuos, grupos, gremios e inclusive clases sociales que tienen una misma tendencia política, profesan una ideología y proponen un modelo específico de sociedad.

Al sindicato le corresponde una acción de lucha inmediata, mientras que al partido le toca organizar y dirigir la lucha de amplios núcleos sociales para conquistar el poder y establecer la sociedad que se bosqueja en los principios básicos que postula y defiende.

Lo anterior no significa que dejemos de reconocer que los sindicatos tienen en esencia, funciones y objetivos siempre

de dos tipos de demandas: las inmediatas y las mediatas. Entre las inmediatas destacan el logro de mejores salarios y condiciones de trabajo, mayores prestaciones, así como de las estrategias y tácticas para alcanzarlas. Las mediatas se refieren principalmente a cuestiones relacionadas con la proyección social, cultural, económica y política del gremio a que se pertenece; y, generalmente se habla de lograr el establecimiento de un régimen social más justo o de cambiar el sistema, aunque las más de las veces no se definen las características de ese régimen ni el sentido en que se quiera el cambio.

Tampoco debemos olvidar que dialécticamente considerados los sindicatos, en sociedades divididas en clases, son al mismo tiempo instrumento de oposición al sistema y elementos componentes del mismo.

4.2. LOS SINDICATOS Y LA DEMOCRACIA

La unidad de acción en un grupo social se produce en virtud de acomodos recíprocos en la conducta de sus miembros, a fin de que la acción del grupo como un todo, tenga sólo un propósito: el beneficio colectivo.

La unidad es fundamentalmente convergencia de acciones y propósitos en uno solo con carácter institucional: trabajar por el logro de objetivos que beneficien, íntegra y universalmente a los trabajadores miembros de un sindicato.

La participación responsable de los trabajadores en toda tarea que realice su sindicato, la práctica consciente de la disciplina, la firmeza de sus convicciones solidarias, el eficaz funcionamiento democrático de los órganos de gobierno, la actuación responsable de sus integrantes y el acatamiento irrestricto de parte de los dirigidos y dirigentes, de las normas estatutarias y reglamentarias que rigen la vida institucional del organismo sindical son condiciones esenciales para desarrollar y fortalecer la unidad de todos los niveles de actuación.

La unidad garantiza el fortalecimiento y la responsabilidad a las organizaciones para lograrlas, es indispensable despertar en los trabajadores una clara conciencia de clase, demostrar que sobre los intereses individual y social mediante el conocimiento de los preceptos estatutarios, desarrollar interés y entrega a la organización que por ser patrimonio colectivo de los trabajadores, deben defenderla y rescatarla ante cualquier peligro interno o externo.

La unidad está íntimamente ligada con la disciplina sindical, por ello es necesario garantizarla con la práctica de la democracia, el ejercicio consciente de la libertad, la garantía de igualdad de derechos y obligaciones y con la observancia y cumplimiento irrestricto de las normas estatutarias y reglamentarias de los sindicatos.

"La palabra democracia deriva de dos voces; demos y kratos, que significan pueblo la primera y la segunda palabra indica gobierno, poder, autoridad. Se debe interpretar como: predominio del pueblo en el gobierno político de un Estado.

Llanamente se le define; como el gobierno del pueblo; empleando la frase de Abraham Lincoln; " El gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo"(10).

Democracia en su sentido más amplio es una libre comunidad de hombres libres.

"En la democracia todos los miembros de una comunidad, asociación o instituto participan de una o de otra forma, en las decisiones y responsabilidades del gobierno del mismo"(11).

En la vida institucional, de las organizaciones sindicales, las normas estatutarias y reglamentarias, así como las resoluciones y los acuerdos concretos que emanen de sus órganos de gobierno, legalmente constituidos, conforman la legislación sindical, por lo que es requerimiento ineludible para la eficacia de las acciones y el fortalecimiento de la democracia interna que los dirigentes y dirigidos los cumplan y hagan cumplir.

(10) VENTURA RIVERA, José; Op. Cit. pág. 200.

(11) Ibidem.

5. LAS INSTITUCIONES SINDICALES

En la esencia del sindicalismo está el principio de unidad, sólo mediante ella, los organismos sindicales pueden hacer frente al poder del sector patronal.

La ley recoge este objetivo señalando escalas jerárquicas que determinan el ámbito distinto de los organismos superiores. En México, la ley laboral vigente nos habla de estas asociaciones en los artículos del 381 al 385 que tratan sobre el régimen normativo, el derecho que tienen los sindicatos y federaciones; los estatutos que habrán de regir éstas, y que son independientes de los estatutos que como requisitos indispensables para todo sindicato señala el artículo 371, asimismo la obligatoriedad derivada de la ley, se registre ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, siendo aplicable en estos casos lo que dispone el artículo 366 que se aplica a los sindicatos.

"Las federaciones y confederaciones pueden definirse como uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores o patrones" (12).

(12) RAMOS MARTINEZ, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega; El Derecho Sindical Mexicano, 3era. Edición, Editorial ECASA, México, 1986, pag. 66.

Los términos federaciones no tienen técnicamente un significado preciso; una federación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales.

El fundamento legal de las federaciones y confederaciones se encuentran en la fracción XVI del artículo 123 constitucional y se reglamenta en la ley laboral como registro automático de la asociación profesional.

Los trabajadores asalariados no sólo vencen las dificultades con las que se encuentra su acción reivindicativa dando vida a tipos de sindicatos más útiles a sus propósitos, sino que también lo hacen mediante la organización de federaciones y confederaciones sindicales de la más diversa envergadura.

Como su nombre lo indica, una federación consiste, como ya lo hemos advertido anteriormente, en un agrupamiento de sindicatos pertenecientes a una misma región geográfica o a una misma rama industrial, que se unifican en un plano superior conservando su integridad orgánica. Por ello, cada uno de los sindicatos integrantes de una federación puede, siempre que no convenga al pacto federal en sus obligaciones, decidir cualquier acción reivindicativa que juzgue útil y necesaria. Los órganos directivos de la federación se reservan el derecho de dar su opinión y de organizar el apoyo y la solidaridad del organismo en su conjunto en caso del estallido de un conflicto. A la vez, una

federación cuenta con una línea general y con un programa de acción propios, mucho más amplios y abarcadores que los de las agrupaciones federadas.

Una confederación constituye una unión de federaciones que agrupan a sindicatos pertenecientes a una misma región geográfica o a una misma rama industrial. En términos generales, se repite aquí el esquema estructural y funcional que referimos para las federaciones.

Esta pluralidad de organizaciones se complica bastante si tomamos en cuenta las divisiones sindicales, que son en el fondo divisiones políticas de la clase obrera. Y ello es así porque entre los trabajadores existen diferentes concepciones del sindicalismo y múltiples desacuerdos respecto de los medios y métodos necesarios para lograr la unidad.

En suma, la variedad de estas formas organizativas tanto en el curso histórico como en un momento determinado supone grados diferentes de evolución de los instrumentos de lucha de los trabajadores que desde luego no son ajenos al nivel de separación alcanzado entre el productor directo y los medios de producción; al despliegue de la división del trabajo, a la innovación científica y tecnológica; a la concentración y centralización del capital, a la diferenciación social entre asalariados y capitalistas; a la amplitud y profundidad de la conciencia clasista; a la intervención del Estado en la regulación del conflicto obrero-patronal.

Ciertamente, el panorama de estructura organizativa del sindicalismo mexicano se torna aún más complejo si contemplamos los efectos que la acción fiscalizadora del Estado tiene en la vida de estas agrupaciones. Así, por ejemplo, la Constitución General de la República, en su artículo 123 establece dos estatutos sindicales distintos. El apartado A, que rige las relaciones de trabajo entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo trabajador subordinado y sus respectivos patrones; y el apartado B, que regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores o empleados. De aquí se deriva que en México existan, por un lado, una serie de confederaciones sindicales que agrupan a los trabajadores sujetos al apartado A, y, por otro lado, una organización la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), que agrupa a los trabajadores sujetos al apartado B.

Por otra parte, los organismos gubernamentales que tienen competencia reglamentaria en las cuestiones de orden laboral son de dos tipos: los pertenecientes al Estado Federal, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con sus consiguientes Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y los pertenecientes a las entidades federativas-direcciones del Trabajo y Previsión Social de los Estados y del Gobierno del Distrito Federal, con sus respectivas Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Una agrupación sindical pertenece a la jurisdicción federal cuando corresponde a las siguientes ramas de la producción; textil, hulera, azucarera, petroquímica, eléctrica, cinematográfica, siderúrgica, minera, hidrocarburos, del cemento, de los ferrocarriles, automotriz, farmacéutica, de la celulosa y el papel, de aceites y grasas vegetales, de empaques y enlatadoras de alimentos, de embotelladoras de refrescos, empresas administrativas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, empresas que actúan en virtud de un contrato o una concesión federal y las industrias que les sean conexas, empresas que ejecuten trabajos en zonas federales (puertos) y aguas territoriales.

Cuando la empresa no pertenece a las ramas de actividades antes mencionadas, la agrupación sindical correspondiente es de jurisdicción local, es decir, compete a las respectivas entidades federativas.

Hemos dejado para un segundo momento de la exposición el análisis de las características organizativas de las confederaciones nacionales. Como se sabe, las confederaciones son agrupaciones que reúnen tanto a los sindicatos como a las federaciones de diferente tipo. Sus estatutos normalmente se reducen a la regulación de la vida de las instancias de dirección nacional, dejando que cada federación o sindicato afiliado resuelva sus problemas organizativos como mejor considere.

Así, la CTM tiene en su seno federaciones locales, regionales y de los estados, territorios y Distrito Federal; sindicatos regionales y nacionales de industria, una federación femenil y una juvenil.

Son autónomos en su régimen interno, norman sus actos por las leyes que a sí mismas dictan, pero en ningún caso procederán en contra de los principios generales de la confederación.

De esta manera, cada agrupación mantiene intactas su estructura interna y su forma de gobierno, la confederación establece solamente las instancias de coordinación y ejecución de nivel nacional.

Los estatutos catemistas contemplan cuatro autoridades generales: el Congreso Nacional, el Consejo Nacional, el Comité Nacional y la Comisión Nacional de Justicia. Los dos primeros son en lo fundamental órganos deliberativo-resolutivos, el tercero es ejecutivo y la última es una instancia que cumple con la función de tribunal interno.

Como confederación de diferentes agrupaciones, la CTM al igual que las demás centrales funciona bajo el principio de la representación delegada (no directa) y, dado que no interviene en los asuntos organizativos de los sindicatos o federaciones que la componen, sus estatutos solamente reglamentan la integración y funcionamiento de las instancias en el plano nacional.

6. EL CONGRESO DEL TRABAJO

Podemos afirmar que el Congreso del Trabajo es un organismo representativo surgido de la Revolución Mexicana y representa las más legítimas aspiraciones unitarias de los trabajadores de México.

El antecedente inmediato del Congreso del Trabajo es el Bloque de Unidad Obrera, constituido en la Ciudad de México, el 7 de marzo de 1955, con la participación de las más importantes organizaciones sindicales de la época.

El 18 de febrero de 1966 nació el Congreso del Trabajo y con él, la oportunidad y las condiciones necesarias para promover los cambios sociales más útiles a la clase obrera.

El Congreso del Trabajo es un paso avanzado hacia la integración total de los trabajadores en un frente de lucha por la consolidación de sus derechos y por la más amplia solidaridad con las más legítimas aspiraciones del pueblo de México.

Lo substancial en el Congreso del Trabajo, como en toda organización sindical, es el mantenimiento de la unidad de la clase obrera, porque sólo así se puede lograr la consolidación de sus derechos y coadyuvar al triunfo definitivo de la Revolución Mexicana, hecha programa de justicia y bandera de superación

integral.

La unidad por la que lucha tesoneramente el Congreso del Trabajo es la de frente único, en la que caben todas las maneras de pensar y de sentir, cuidando siempre que se reconozca la prioridad de los intereses colectivos en la identidad común de los principios revolucionarios. El respeto al régimen interno y a la estructura de las organizaciones militantes, es congruente con los principios democráticos que postula la organización y con el propósito de mantener la unidad en la pluralidad.

CAPITULO III

EL MARCO JURIDICO

1. LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917.

En el seno del Congreso de Querétaro al discutirse el proyecto del artículo 50., tuvo lugar uno de los debates de la Cámara de Diputados, los legisladores Héctor Victoria (obrero yucateco), Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez, intervinieron defendiendo la tesis de que se consagrara en el texto constitucional, en contra de lo que afirmaba entonces la dogmática jurídica imperante en el resto del mundo, las bases del derecho de los trabajadores.

El Constituyente Froylán C. Manjarrez exouso que: No le importaba que esa Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, lo que le importaba es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, así de los talleres como de los campos, así de las ciudades como de los surcos, así de los gallardos obreros como de los modestos campesinos; es uno de los más hondos problemas sociales, políticos y económicos de que se debe ocupar la Constitución, porque la libertad de los hombres está en relación con su situación cultural y con su situación económica.

El diputado Luis Fernández Martínez dijo que las

personas que han estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan su energía, que gastan su vida para alimentar a sus hijos, los que han visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tienen la obligación imprescindible de venir, aquí ahora que se tiene la oportunidad de dictar una ley y a cristalizar en esa ley los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano.

Merced al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario, surgió la primera declaración constitucional de derechos sociales de la historia universal.

El artículo elaborado por el Congreso de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares. Los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución; para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal aprobó en 1930 el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión; y, el 21 de octubre de 1960 se adiciona al artículo 123, con el apartado "B" que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los servicios públicos.

Los artículos 27 y 123 constituyen las más importantes y progresistas realizaciones sociales de la Revolución Mexicana. El artículo 27 contiene el supremo principio de que la tierra debe ser de quien la trabaja; el artículo 123 comprende la directriz fundamental para imprimir la plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo.

El artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así, gracias a la valiente decisión de los diputados de 1917, alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en el mundo.

Por reforma aparecida en el Diario Oficial del 19 de diciembre de 1978 se declaró el derecho al trabajo. Es decir, cada persona tiene derecho a trabajar dentro de la edad que establece la ley y que su labor sirva para dignificarle como ser humano y con ella contribuya al bienestar social, pues es cierto que sólo a través del trabajo de sus hombres y de sus mujeres pueden aspirar los pueblos a tener un mejor nivel de sus habitantes. Al derecho de cada quien a gozar del trabajo y percibir sus beneficios corresponde un deber del Estado y de la sociedad procurar que esa declaración se cumpla. Por eso el derecho al trabajo es un derecho social.

El artículo 123 vigente comprende dos partes: en la primera ("A") se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones; la segunda ("B") se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores

públicos. La ley reglamentaria del inciso "A" es la Ley Federal del Trabajo; la del "B", la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2. LA INSTITUCIONALIZACION SINDICAL

El fenómeno de la constitución de los sindicatos en esencia puede analizarse desde tres puntos de vista: político, social y jurídico. En el ámbito político la formación de los sindicatos tiene que tomar en cuenta la actividad del Estado frente a la decisión de los trabajadores de coligarse para la protección de sus intereses comunes. Indiscutiblemente que esa posición habrá de ser destinada según la perspectiva; pues, no será lo mismo en un Estado liberal que un Estado facista, o en un Estado de democracia social o socialista.

La norma internacional que regula la constitución de los sindicatos a partir de su relación con el Estado es el:

"...Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización 1948, mejor conocido como Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue aprobado en la Conferencia General convocada en San Francisco y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de aquel año, en su trigésima primera reunión. México aprobó y promulgó dicho convenio (Diario Oficial de la Federación de 16 de octubre de 1950) por lo que, en términos de lo dispuesto en el artículo 133 constitucional, es Ley Suprema de la Unión"13.

(13) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. pág. 34.

El artículo 2o. del ya mencionado Convenio 87 dice:
"... Los trabajadores y los empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de los mismos".

Con esto queda establecido el principio sindical y el principio de libertad de afiliación sindical.

Por lo tanto, desde este punto de vista, el Estado no puede impedir el nacimiento de los sindicatos ni es preciso que otorgue el consentimiento previo para ello.

El aspecto social comprendería la necesidad que los trabajadores tienen de unirse para su defensa. La obligación de conjugar sus fuerzas con los que guardan una posición análoga, es un fenómeno que nace a partir del trabajo como acción fundamental del hombre con motivo de la revolución industrial.

En ámbito jurídico la formación de los sindicatos implica la clasificación del acto constitutivo y el examen de sus elementos; es un problema de sistematica.

La ley atiende de manera especial a ciertas condiciones de naturaleza subjetiva respecto de los trabajadores limitando por razón de edad y de naturaleza de la relación, la posibilidad

de que participen en la constitución de los sindicatos. Por lo que respecta a los patrones solamente señala el número mínimo necesario (artículo 364).

En el artículo 362 se estipula que: "... pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años. Pero no podrán hacerlo los menores de esa edad".

En conformidad con el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza no podrán ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, cabe aquí una interrogante; ¿los trabajadores de confianza podrán constituir sus propios sindicatos? Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en sus comentarios que hacen a este artículo afirman:

"... los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, pero esta prohibición no les impide conforme a la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, formar sus propios sindicatos, cumpliendo con los requisitos legales"(14).

En cuanto al número de trabajadores para formar un sindicato que es de veinte (artículo 364), Mario de la Cueva hace constar la arbitrariedad porque en todo caso, puede ser de 15 a 25, lo que es una limitación a la libertad sindical.

(14) TRUEBA URBINA, Alberto; Op. Cit. pág. 138.

El mismo artículo estipula que los trabajadores que constituyen un sindicato, deberán encontrarse en servicio activo, esto genera problemas a los trabajadores rescindidos.

El concepto de "trabajador en servicio activo" tiene cierta ambigüedad y plantea serios problemas cuando se trata de constituir sindicatos relacionados con espectáculos, entre los cuales pueden encontrarse los de artistas, deportistas, etc., que siendo profesionalmente trabajadores, no estén subordinados permanentemente a un solo patrón, sino en forma eventual y a trabajadores diversos.

Por lo que respecta a los sindicatos patronales, el artículo 564 menciona que la única condición subjetiva es que se constituyan con tres patrones cuando menos. Podrán concurrir a la formación tanto patrones, personas físicas como morales o jurídico-colectivas.

Respecto al consentimiento necesario para constituir un sindicato, poco se puede decir, la ley no exige que se exprese de manera especial, por ejemplo, ante un funcionario público bastará que se haga de manera indudable. Se podrá otorgar verbalmente, por escrito o de cualquier otra manera. Según se haya convenido en que la abstención de conducta manifiesta una determinada voluntad, podrá también aceptarse que el consentimiento se emita en forma tácita.

El consentimiento, dice el artículo 365, debe otorgarse

en una Asamblea Constitutiva, sin condicionar su celebración a ningún requisito, porque bastará que se actúe de acuerdo a las reglas habituales:

- Convocatoria que señale lugar, día y hora.
- Orden del día

- Nombramiento de un presidente de debates un secretario de actas y uno ó varios escrutadores que determinarán la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia que será firmada por los interesados.

- Desahogo de todos los puntos del orden del día.
- Relación de los acuerdos tomados.

- Acta pormenorizada firmada por el presidente, el secretario y los escrutadores, por lo menos.

En otro orden de ideas, la forma de los negocios jurídicos se divide en tres categorías: consensuales, formales y solemnes. En el Derecho Laboral mexicano no existen negocios solemnes, predomina el criterio de consensuales.

La forma se reduce a que ciertos negocios se otorguen por escrito. El artículo 24 determina que: "...las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables".

Mientras, que el artículo 390 menciona que: "... de la misma manera, el contrato colectivo de trabajo debe otorgarse por escrito, bajo pena de nulidad".

Así como debe otorgarse el reglamento interior de trabajo en conformidad al artículo 424 que menciona la norma en su fracción II: "... si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas dentro de los ocho días siguientes a su firma".

Finalmente, el artículo 425 dice que: "... el reglamento surtirá efecto a partir de la fecha de su depósito".

Desde este punto de vista, la constitución del sindicato es formal. La ley prevé que se levante acta de asamblea, remitiendo una copia a la autoridad registral (artículo 365, fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

3. LA ORGANIZACION SINDICAL

3.1. OBJETIVOS

En los movimientos sindicales de la mayor parte de los países, incluyendo el nuestro, alimentan dos categorías de fines, perfectamente diferenciados unos de otros; unos inmediatos de tipo realístico que atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros, y otros mediatos predominantemente

de tipo ideológico representados por las aspiraciones de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas y jurídicas del ámbito nacional e internacional en que actúan.

No tan sólo existen diferencias respecto de los propósitos perseguidos por el sindicato de patronos; también, se encuentran diferencias de índole realista porque la asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; esta última aseveración constituye una diferencia ideológica. En tanto la asociación profesional de los patronos persigue metas distintas a los trabajadores, el objetivo es la defensa de sus propios intereses.

Mejorar las condiciones de trabajo, así como las económicas de los trabajadores, en ejercicio del derecho social consignado en las fracciones XVI y XVII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución, relativo a los actos que van desde coalición hasta huelga; sería conforme al derecho laboral mexicano por lo que toca a los propósitos inmediatos de la práctica sindical de los trabajadores. La participación profesional a través de su representación o de la masa de los agremiados en las luchas de carácter político, para transformar al régimen vigente, viene a ser el objetivo mediato.

Por lo tanto, el objetivo fundamental del sindicato,

como toda persona jurídica colectiva, debe expresarse en sus estatutos.

3.2. ESTATUTOS Y REGLAMENTOS

En íntima conexión con el concepto de autonomía existe el derecho de la legislación autónoma, y ésta, como la facultad de crear derecho que compete a ciertas sociedades. La legislación del Estado fija el dominio y límites, dentro de los cuales dichas asociaciones pueden disponer de su propia organización y establecer en sus estatutos normas de estructura y funcionamiento y en general, resolver sobre toda materia de su competencia.

El derecho social, o Derecho del Trabajo, permite la organización de nuevas comunidades humanas dentro del Estado como los sindicatos, dicten normas para su estructura y funcionamiento; a este conjunto de disposiciones normativas con carácter de obligatoriedad se le denomina "estatutos"; constituyen un nuevo derecho al que deben someterse los integrantes en todo lo que se relacione con la vida interna de dichas comunidades.

Por el solo hecho de ingresar a un grupo organizado, los individuos se obligan a aceptar el Derecho Estatutario de la comunidad; porque de ella depende la existencia misma de los grupos, y el deber impuesto a los socios es consecuencia de un viejo principio que dice: las obligaciones válidamente contraídas deben cumplirse; y por este solo motivo, al ingresar

en una comunidad organizada, se adquieren válidamente las obligaciones que derivan del Derecho Estatutario del grupo.

Los sindicatos en uso de su libertad, autonomía y ejercicio de su soberanía, crean normas que rigen su estructura y funcionamiento interno, estas disposiciones normativas, capaces de obligar, conforman su Derecho Estatutario o estatutos.

Los estatutos de los sindicatos constituyen el código fundamental de su vida institucional.

El sindicato no puede constituirse sin estatutos, se trata de un elemento esencial constitutivo. El estatuto es tan inherente al sindicato como su propia existencia.

En el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra el contenido mínimo de los estatutos tales como: denominación, domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión de sus miembros, obligaciones y derechos de los asociados, motivos y procedimientos de expulsión, correcciones disciplinarias, forma de convocar asambleas, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar, determinación del número de miembros de la mesa directiva, término de desempeño de la dirección, normas para la administración, adquisición, disposición de los bienes y cuotas sindicales, época de presentación de cuentas y normas para la liquidación del patrimonio sindical.

El artículo 359 de la susodicha ley establece el principio de libertad sindical considerando a los sujetos trabajadores como la organización en sí, y opera parcialmente en la formación sindical. Por su parte el artículo 371 en su fracción VII exige se contemple en los estatutos con las garantías de legalidad y audiencia. Finalmente, en el 373 ordena a los comités sindicales la obligatoriedad de comunicar cualquier modificación a sus estatutos.

Por otro lado, en conformidad con el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos tienen la facultad de elaborar sus propios reglamentos. Sin embargo, esta facultad no tiene una obligatoriedad, toda vez que carece de un necesario control de carácter político.

García Abellán menciona que:

"...el reglamento constituye la norma dirigida especialmente a la organización interna del sindicato desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo". (14)

La función reglamentaria tiene una condición potestativa; es decir, que cualquier sindicato puede operar sin

(14) BUEN L., Néstor de; Op. Cit. Tomo II. pág. 105.

un reglamento previamente establecido. La necesidad dependerá de la complejidad de su organización y de las necesidades de sus agremiados.

Entre dos polos contradictorios se debate la vida sindical en nuestro país: autoritarismo o democracia. El autoritarismo ha servido para clausurar espacios donde debían expresarse los intereses y aspiraciones de los trabajadores y se ha extendido a muy diferentes ámbitos del quehacer sindical. La democracia, por el contrario es una aspiración por la que luchan distintos sectores de trabajadores que intentan recuperar a sus propias organizaciones.

No obstante, muy poco se conoce sobre el quehacer cotidiano y las normas reglamentarias que conforman los distintos espacios donde se desarrolla la vida sindical. Por muy diferentes motivos se han preferido las calificaciones apresuradas en lugar de las indagaciones sistemáticas que permitan comprender realmente el proceso de conformación del movimiento sindical mexicano tal como hoy existe. De ahí se han generado visiones que, en vez de aportar elementos para la comprensión de la realidad, se han vuelto en una serie de mistificaciones que tienden a nublarla.

Es necesario recordar que la vida sindical está rodeada de una serie de condiciones externas y al mismo tiempo genera una serie de relaciones internas que la van moldeando. La situación del sindicalismo mexicano no puede explicarse solamente por

la voluntad de sus protagonistas más destacados. Por ello, es imprescindible rescatar las múltiples condicionantes que han intervenido en su configuración.

Una dimensión del problema, relegada durante muchos años, es la de las relaciones que se establecen en los espacios sindicales y las formas como éstas son reguladas. Si partimos del hecho de que el desarrollo mismo del sindicalismo va generando distintas formas organizativas, y que el despliegue de la organización implica división del trabajo, generación de una dinámica propia entre representantes y representados, un sistema permanente de negociación que implica, por lo menos hasta el momento, también burocracia, estaremos en mejores posibilidades de aprender lo que sucede en el universo sindical.

Porque cuando señalamos que organización y burocracia son insuperables, estamos haciendo alusión a la necesidad que tiene toda agrupación de contar con un cuerpo de representantes y representados. Son precisamente los estatutos sindicales los encargados de normar esta relación y la vida toda de la organización, de ahí su importancia.

Por otro lado, la vida sindical transcurre enmarcada por diversos ordenamientos reglamentarios. Desde la legislación federal o estatal en materia de trabajo hasta los estatutos o reglamentos internos, todos condicionan el quehacer sindical. Tanto el artículo 123 de la Constitución como sus leyes

reglamentarias y las legislaciones locales contienen una serie de disposiciones que enmarcan el desarrollo del sindicalismo. De igual forma, las normas internas, así como los estatutos o reglamentos, influyen sobre las prácticas sindicales.

Los estatutos sindicales son, como toda reglamentación interna de la vida de cualquier institución social, el instrumento normativo que regula la cohesión interna y la unidad entre sus miembros. Para las organizaciones obreras el estatuto sindical tiene especial importancia debido a que tanto en la organización del trabajo en la empresa capitalista como en la vida social en general, los obreros se ven sujetos a presiones que tienden a minar su unidad. El sindicato es medio de expresión de una voluntad colectiva y los estatutos cumplen la función de conservar ese papel en medio del permanente debate político e ideológico.

Los estatutos son, por decirlo de alguna manera, la cristalización de los procesos políticos internos de la organización sindical. En ellos se expresa, como ya lo manifestamos, los objetivos y fines de la agrupación, los medios y procedimientos de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de elección, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios. Su examen, sobre todo en una perspectiva histórica, permite detectar no solo el nivel sino también el sentido del desarrollo de la conciencia obrera. El seguimiento de los procesos de reforma estatutaria proporciona una aproximación a la historia política

sindical de las organizaciones y permite establecer las peculiaridades que se dan en el marco del proceso general de la clase obrera mexicana. No obstante, debe tenerse presente que precisamente por ser los estatutos una cristalización, no revelan directamente las características de la vida de cada organización específica. En todo caso, un elemento adicional de interpretación es justamente el grado de correspondencia entre los preceptos estatutarios y las prácticas sindicales cotidianas. La importancia que se confiere a los estatutos y a su adecuación con las necesidades de la vida sindical es índice de madurez de la agrupación en su conjunto y del interés o la capacidad afectiva de sus miembros por participar en su destino, y del interés o la capacidad efectiva.

Su existencia y aplicación significan un paso importante en el nivel organizativo. El solo hecho de que el quehacer sindical esté reglamentado, y que esta reglamentación se respete, supone un alto grado de institucionalidad y una vida interna en donde los trabajadores cuentan con medios para hacer que su voz sea escuchada.

Si bien toda organización requiere la presentación de sus estatutos para obtener legalmente su registro sindical, esto no se traduce necesariamente en la aplicación de los mismos dentro de la propia organización. Se puede contar por centenas de sindicatos en donde los trabajadores no conocen siquiera la existencia de normas estatutarias y en donde, por lo mismo, los

representantes tienen amplios márgenes de libertad para llevar adelante sus iniciativas. Los llamados sindicatos "fantasmas" (aquellos que tienen registro sindical pero ninguna vida interna y que son utilizados por los líderes solamente para ejercer chantajes sobre las empresas o por éstas para eludir el auténtico sindicalismo) son un ejemplo claro de esta situación.

El conocimiento y aplicación de las normas estatutarias, permite a los trabajadores expresarse y actuar en los marcos sindicales y además los capacita para llevar adelante propuestas que tienden a modificar las disposiciones reglamentarias. Por esa vía es posible remodelar la relación representantes-representados o las facultades de los organismos directivos o de base, así como adecuar la organización a nuevos requerimientos.

De hecho, es en los estatutos donde quedan plasmadas las normas que hacen una organización democrática o no. Y en su aplicación está la posibilidad de actuación regular de las diferentes corrientes de opinión.

Por otra parte la relevancia de un sindicato está dada por múltiples factores que no dependen de la voluntad de los trabajadores. Así, la rama de la producción donde se ubique, la zona del país donde esté asentado, la magnitud de la empresa, influyen en la importancia de la organización y dan a sus cuadros dirigentes un peso político específico. Sin embargo, éstas son determinaciones que escapan al control de los trabajadores. Es a través de la estructura interna sindical y de su funcionamiento

como los trabajadores estén en capacidad de orientar el rumbo de una organización. Dado que son los estatutos los que regulan ese quehacer, su modelación es una de las tareas importantes de la labor sindical.

Por otra parte, cabe mencionar que la estructura de la empresa (la división técnica del trabajo) condiciona la propia estructura de la organización.

El presente trabajo se ocupa de los aspectos estatutarios de la organización interior, que hasta la fecha han sido los menos tratados en los estudios del sindicalismo. Por lo general estos estudios destacan los problemas ideológico-políticos. Al respecto cabe anotar que la estructura sindical interna y las instancias ejecutivas en los diferentes sindicatos no presentan muchas diferencias que puedan atribuirse a la orientación ideológica y política declarada por las organizaciones. Sin embargo, es claro que formas organizativas semejantes pueden encubrir prácticas distintas y hasta contradictorias en asuntos tan relevantes como la libre expresión de puntos de vista por los trabajadores y la posibilidad, no discriminatoria, de acceso a los puestos de representación sindical. En torno a estas prácticas, gravita el debate actual sobre la democracia sindical. En terminos generales, algunas de estas prácticas parecen más de la historia política de las organizaciones y de las correlaciones de fuerzas en su interior, que de las regulaciones estatutarias en sentido estricto.

Existen tantos estatutos como organizaciones. Aquí solamente pretendemos comparar las normas estatutarias de diversos tipos de sindicatos, para destacar los rasgos más sobresalientes y significativos de los diferentes tipos de asociaciones sindicales.

Por último, cabe señalar que la explicación de las modificaciones de los estatutos de las diversas organizaciones no puede hacerse al margen de la historia de las mismas. La cristalización de las normas reglamentarias es producto de la contienda que en las propias organizaciones se da y estas no pueden ser entendidas sin tomar en cuenta esta realidad que las condiciona.

3.3. MESA DIRECTIVA

La ley contempla que el nombramiento de la mesa directiva se analice en una asamblea diferente de la constitutiva.

La representación originaria del sindicato en su carácter de persona moral, es atributo de la asamblea; la que puede delegarla en su mesa directiva. Según el artículo 376 de la multicitada Ley del Trabajo, quien represente a los sindicatos, es el Secretario General o la persona que designe su directiva, salvo que los estatutos dispongan otra cosa.

Los artículos 371 fracción IX y 379 de esa ley ya mencionada exigen que al formularse los estatutos, se exprese el número de miembros que integran su directiva y los procedimientos que han de seguirse para su elección, así como el período que habrán de durar en funciones, prohibiéndole en el artículo 372 que forman parte de la misma, los trabajadores menores de 16 años, asimismo los extranjeros.

La integración de la mesa directiva está determinada por la libre voluntad de los miembros de los sindicatos que pueden integrar la mesa directiva con el número de miembros que consideren convenientes, así como darles a los puestos las funciones que crean convenientes; por lo general se sustentan en un cuadro de directiva básica, tales como: Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Exterior, Secretario de Conflictos, Secretario Tesorero y Secretario de Actas. Frecuentemente los directivos se complementan con comisiones permanentes y en ocasiones constituyen comisiones temporales.

4. NATURALEZA JURIDICA

La naturaleza jurídica de los sindicatos es una preocupación constante de la dogmática, obviamente debe considerar preferentemente la condición de aquellos cuya vida se regula por la ley y cuyos alcances ésta determina. En el fondo se trata de establecer la naturaleza jurídica a través de su esencia y no de su forma.

En primer término podemos considerar que los sindicatos tienen el carácter de personas jurídicas. El artículo 25 fracción IV del Código Civil vigente en el Distrito Federal determina que son personas morales: "...los sindicatos, las asociaciones de profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal".

Esta misma declaración se ratifica en el artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo: "... los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

El sindicato es una fuerza social con personalidad jurídica esencialmente institucional que dentro del marco constitucional y normativo asume una función de producir por la vía de convenios, derecho objetivo.

En conclusión podemos afirmar, con las reservas del caso que el sindicato es una persona jurídica del Derecho Social.

CAPITULO IV

OBJETIVO Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS

1. LA REPRESENTACION SINDICAL

Según el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, quien representa a los sindicatos es el Secretario General o la persona que designe su directiva, salvo disposición específica de los estatutos, con uno o varios secretarios corre a su cargo la atención, conocimiento y resolución de los asuntos de la agrupación sindical.

Cuando algún miembro de la directiva sea separado, por el patrón o por causa imputable a éste, dice el párrafo segundo del artículo 376 ya mencionado, continuará ejerciendo sus funciones para cumplir con los objetivos de la organización sindical.

Tanto en la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional como en las leyes civiles, se reconoce entre otras asociaciones, a los sindicatos como personas morales, con personalidad jurídica distinta a la de sus agremiados, y reconocen que éstas tienen la representación procesal para defenderlos, en sus derechos individuales en materia de trabajo, como lo señala el artículo 375 de la ley, representación que se lleva a cabo sin perjuicio del derecho que tienen los

trabajadores de intervenir, cuando así lo estime necesario; cuando esto sucede, a petición del propio trabajador cesa la intervención del sindicato.

El artículo 368 dice: "...El registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o por las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades".

Por su parte el artículo 373 refiere que: "... La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable".

El texto del artículo 374 ya fue expuesto anteriormente se refiere a la capacidad de adquisición de bienes muebles e inmuebles, así como de la defensa ante las autoridades de sus derechos.

Y el artículo 375 menciona que: "... Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Como podemos ver los anteriores artículos 373 al 375 de la Ley laboral se refiera respectivamente a la obligación de la directiva de los sindicatos de rendir cuentas a la asamblea, cada seis meses por lo menos, a la capacidad jurídica de los sindicatos como personas morales para adquirir bienes muebles, así como los inmuebles destinados al objeto de la organización, defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; y a la facultad de representar a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponda.

El artículo 377 señala que son obligaciones de los sindicatos:

- Proporcionar los informes que les solicitan las autoridades del trabajo; siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; e

- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de los miembros.

En ámbito de la representación sindical, desde el punto de vista sustantivo y procesal, se encuentran definidos en los

artículos 375, 386 y 387 de la Ley Federal del Trabajo que devienen de la representación colectiva que pueden ser: acciones colectivas o individuales de sus agremiados.

A continuación veremos lo que dicen los artículos 386 y 387 (el artículo 375 ya fue mostrado anteriormente).

El artículo 386 dice: "...Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Artículo 387 "...el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

En síntesis, el artículo 375 se refiere a la representación individual y los artículos 386 y 387 a la representación colectiva.

2. EL FUNCIONAMIENTO INTERNO

La organización de los sindicatos en materia de sus reglamentos y la formación de éstos, es derecho exclusivo de los mismos. Las leyes del trabajo sólo exigen que en el reglamento se

hagan constar los datos precisos para el mejor funcionamiento de los sindicatos: nombre, domicilio y objeto del Sindicato; condiciones de admisión de los socios; colecta y administración de los fondos; representación legal; modo de elegir la directiva, las obligaciones y facultades de ésta; requisitos para celebrar asambleas o secciones, formalidades para ejecución de acuerdo a medidas de corrección para los socios.

La inscripción de un trabajador en un sindicato suele cumplirse de manera formal mediante la suscripción de una solicitud que contenga los datos generales del interesado, contiene una declaración de conocimiento y compromiso de respeto a los estatutos y eventualmente de contribución económica.

La inscripción de un sindicato puede aceptarse de manera provisional reservando la decisión definitiva a un acuerdo de la siguiente asamblea en la que dará oportunidad a una denuncia pública respecto de algún motivo que pueda determinar una limitación al ingreso.

Tanto el contrato de la sociedad como el de la asociación supone la aportación de bienes para la realización de los fines sociales.

Por tanto, el sindicato tiene la misma regla, pero como su fin no es económico, la cuota no tiene por objeto constituir un capital, sino crear un ingreso periódico que permita sufragar gastos, o cuando mucho constituir un fondo de resistencia para

los casos de paro y de huelga.

Para estos casos los agremiados tendran que cubrir una o varias cuotas, ordinarias y extraordinarias.

Los derechos de los integrantes de una asociacion profesional son en principio los que corresponden a los miembros de cualquier comunidad organizada.

Los derechos de los sindicatos se dividen en dos: Derechos directos y derechos reflejos, los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos en tanto los segundos son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son.

Los derechos directos derivados de las normas estatutarias son las siguientes:

- Derecho a participar en la vida del sindicato, con identico derecho que los demas miembros.

- Consecuencia del anterior, el de concurrir a las asambleas.

- Otro aspecto de este derecho es la facultad de votar y la actitud de ser votado.

- Como parte de esta actitud, el derecho a ocupar cualquier puesto de dirección en el sindicato, si se cumplen los requisitos que señalen los estatutos.

- Otro derecho fundamental es la actitud de exigir el cabal y estricto cumplimiento de las normas estatutarias.

- Derivan del anterior: el derecho a la libertad, el de apelación en caso de sanciones disciplinarias y la garantía de petición.

- También consecuencia del cumplimiento de los estatutos es la facultad de exigir a los dirigentes que rindan informes de su actuación, con las modalidades y plazos que establezcan sus disposiciones estatutarias en vigor.

Las obligaciones pueden resumirse en una:

Cumplir el derecho estatutario, o bien observar una conducta social.

Es importante señalar algunas obligaciones:

- Velar por la unidad e integridad del sindicato.

- Jamás deben realizarse actos en perjuicio del sindicato o de sus agremiados; este principio sirve a

la convivencia social y garantiza la permanencia de las asociaciones.

- Cumplir lo que es concomitante a los derechos del ciudadano; concurrir a las asambleas, votar, desempeñar las comisiones conferidas y asistir a los actos que convoquen los órganos de gobierno sindical, facultados para ello, y legítimamente investidos.

- Acatar los acuerdos y resoluciones de asambleas y de todo órgano de gobierno sindical.

- Acatar todas las disposiciones que se dicten en caso de huelga.

- Desempeñar con lealtad y eficacia los puntos de dirección en que resulte electo.

- Pagar las asignaciones económicas que señalen los estatutos.

Los trabajadores deben conocer los derechos que como miembros de un instituto societario, les corresponde, pero a la vez estar conscientes de que éstos deben ejercerse sin lesionar el derecho ajeno, y saber que las obligaciones son normas de entendimiento y, por lo tanto, cumplirlas cabalmente fortalecerá y hará más respetable a las organizaciones.

3. LA SOLIDARIDAD SINDICAL

Toda organización sindical para cumplir con sus objetivos debe elevar el principio sustancial de sus miembros.

La solidaridad se dará en el cabal cumplimiento de las obligaciones de los dirigentes.

En caso de conflictos con el patrón, ante cualquier circunstancia, el trabajador o el sindicato en su caso, debe asumir una actividad de lealtad y celo al cumplimiento de los derechos del trabajador.

A menudo hay ingerencia indebida de los diversos sectores de la burguesía en los sindicatos, ante este problema es necesario mantener y ampliar la solidaridad entre los miembros y las agrupaciones de la clase obrera.

También debe haber solidaridad entre todas las organizaciones apoyándose recíprocamente, sobre todo en la época de huelgas.

Proponer la solidaridad como práctica habitual conscientes y responsables para encontrar la unidad moral y humana.

La solidaridad es importante, sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo solamente se contempla en la fracción VI

del artículo 450 que establece como objeto de huelga: "... Apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

En nuestro país la huelga por solidaridad ha tenido poco eco, esto se debe a la profunda división entre la clase trabajadora.

4. LAS RELACIONES LABORALES

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado; cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estado objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, es la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.

Como podemos advertir el término relación laboral no se opone al contrato, sino lo complementa, precisamente aquella es originada generalmente por un contrato ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo.

Por su parte la ley laboral define a la relación del trabajo (Artículo 20) como : "... Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Precepto del que se desprende la nota esencial de la nueva idea de relación de trabajo; donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

Como el presente trabajo se refiere a los sindicatos de los trabajadores, a continuación hablaré del contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo constituye un fenómeno jurídico típico de la evolución del derecho laboral, del campo del derecho individual del trabajo hacia el derecho social; por lo que esta institución, que presenta el instrumento más fecundo y dinámico para el avance del derecho obrero, se resiste a quedar encasillada en los conceptos jurídicos tradicionales.

En el contrato colectivo de trabajo, la voluntad de las partes contratantes esto es los representantes del sindicato y de los patrones, no pueden modificar las normas del contrato colectivo una vez establecidas, en perjuicio de los derechos individuales de los trabajadores, ni tampoco pueden establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables de los

trabajadores consagrados en la ley.

Y por otra parte, las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo se aplican a personas que no son parte en el contrato, puesto que son obligatorias para trabajadores que entran en el servicio del patrón contratante, con posterioridad a la firma del contrato, e incluso a trabajadores que no están presentados por el sindicato que lo celebra, al no pertenecer al mismo (artículo 396).

Carece de relevancia el problema doctrinario de enmarcar el contrato colectivo de trabajo entre las normas de derecho público o del derecho privado, en el campo del contrato o en la ley.

Se trató de una institución inclasificable dentro de los moldes jurídicos tradicionales, porque contiene ingredientes diversos. Es una creación surgida de la realidad social que se anticipa a los esfuerzos doctrinarios, los cuales sólo puede pretender explicarla, más no conformarla.

Por tanto, se considera que el contrato colectivo de trabajo es una norma jurídica obligatoria, por su inserción en el orden jurídico positivo (en nuestro caso, la Ley Federal del Trabajo), creado automáticamente, según expresa el artículo 386 mediante un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos

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

de patrones, con objeto de establecer las concesiones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de trabajo, por tener una estructura normativa de aplicación inmediata y directa en las empresas o establecimientos que abarque, hace innecesaria la celebración de contratos individuales de trabajo puesto que quedan protegidos por el propio contrato colectivo, salvo que se trate de casos de excepción, no regulados en el mismo, por ejemplo: la contratación de trabajadores eventuales para reparación de la maquinaria de la empresa.

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo señala los requisitos que debe contener el contrato colectivo para su validez, a saber: los nombres y domicilios de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque, su duración o la expresión por tiempo indeterminado o para obra determinada, la jornada de trabajo, los días de vacaciones, el monto de los salarios, y las demás estipulaciones que convengan a las partes.

La facultad de exigir la celebración del contrato colectivo no se justifica con la existencia legal de un sindicato, sino que se requiere un interés profesional consistente en que la empresa tenga a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato que lo solicite, conforme al artículo 387 de la ley, en la inteligencia de que hay que atenerse a la actividad de la empresa para determinar la jurisdicción y no

solamente el registro federal o local del sindicato.

El artículo 388 de la ley señala las normas para la celebración del contrato colectivo, cuando dentro de la misma empresa existen varios sindicatos.

El artículo 390 de la ley indica que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, y se formulará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes, depositándose el otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar en el documento la fecha y hora de presentación, lo remitirá a cualquiera de las oficinas federal o local antes mencionadas, surtiendo efectos desde la fecha y hora de exhibición de dicho documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Las acciones derivadas de los contratos colectivos, cualquiera que sea su naturaleza, pueden ejercitarse mediante los procedimientos respectivos previstos en la ley laboral, en la inteligencia de que si son de carácter colectivo, corresponderá ejercitarlas al sindicato, representado en términos del artículo 376 de la ley vigente; y los propios sindicatos pueden representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para actuar directamente, cesando a petición de los mismos la intervención sindical conforme al artículo 375 del propio

ordenamiento.

La facultad del sindicato contratante para excluir de la empresa a los trabajadores de nuevo ingreso que no sean integrantes del mismo, y de separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del propio sindicato (cláusula de exclusión de ingreso y por separación), es lícita siempre que figure en las estipulaciones del contrato colectivo, conforme al artículo 395 de la ley vigente; pero, en caso de exclusión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los asociados del sindicato, observándose las normas contenidas en el artículo 371 fracción VII.

El contrato colectivo podrá celebrarse por tiempo determinado o indeterminado y será revisado total o parcialmente, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 398 al 400 de la ley.

El artículo 401 señala las causas de terminación del contrato colectivo, tales como por mutuo consentimiento; por terminación de la obra; y por los casos de los capítulos VII y VIII de este título, y cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

No puede prevalecer el interés individual de un sindicalizado, en cuyo nombre, como en el de todos los sindicalizados de la empresa, se pactó el contrato, ni puede hacerse valer ese mismo interés individual en contra de los

intereses generales que representa el contrato colectivo de trabajo.

El contrato-ley o contrato colectivo obligatorio está regulado por los artículos que van del 401 al 421 de la Ley Federal del Trabajo.

Los contratos colectivos de trabajo y los Contratos Ley tienen de semejanza la concurrencia para su otorgamiento de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones; pero, el Contrato Ley se distingue en cuanto a que en su elaboración se requiere que asistan las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados y que estos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región.

Cabe señalar que así como en los contratos colectivos se emplea el término titularidad a favor del sindicato que representa el interés profesional, en el Contrato Ley se aplica el de Administración, según se explica en el apartado XXXIV de la exposición de motivos.

Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas

que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Sólo existen nueve contratos-Ley:

1.- De la industria textil del ramo de la seda, y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.

2.- De la industria textil del algodón y sus mixturas.

3.- De la industria de la lana en la República Mexicana.

4.- De la industria textil del ramo de géneros de punto.

5.- De la industria textil del ramo de fibras duras.

6.- De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana.

7.- De la industria de transformación del hule en productos manufacturados.

8.- De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana.

9.- De la industria de la radio y televisión.

Los contratos-ley también se pueden celebrar en materia local, aunque todavía no existe ninguno.

La solicitud para el contrato-ley debe presentarse ante la Secretaría del Trabajo ante el gobernador del estado o jefe del Departamento del Distrito Federal si se trata de jurisdicción local.

El contrato-ley contendrá:

1. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

2. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

3. Su duración que no podrá exceder de dos años;

4. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391 fracciones IV, V, VI, y IX;

5. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planos y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

6. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El sistema de convenciones se desarrolla ante el Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo, que es el competente para conocer de los llamados contratos-ley.

El contrato-ley no podrá tener una duración mayor de dos años. En la práctica, todos los contratos-ley tienen una duración indefinida, ya que son revisados y prorrogados oportunamente.

Cada año se puede solicitar la revisión salarial, siempre y cuando se exija por lo menos 60 días antes de su vencimiento.

La revisión integral se debe solicitar por lo menos 90 días antes del vencimiento.

Los contratos-ley pueden terminar por mutuo consentimiento o si no se solicitó su revisión ni se ejercitó el derecho de huelga.

Según algunas corrientes doctrinarias el propósito del contrato-ley es unificar las condiciones de trabajo en ciertas categorías profesionales o ramas de la industria.

Para algún sector de la teoría, en cambio, este instrumento es una consecuencia, un estadio superior, en la evolución del contrato colectivo. Así, se le considera como un

elemento democratizador que unifica las condiciones generales de trabajo en las diferentes ramas de la industria y el comercio.

Esta figura más que un pacto que los sindicatos de trabajadores pueden negociar con los patronos o imponérselo mediante la huelga, en realidad constituye un instrumento concertador del Estado, que dentro de nuestro sistema, garantiza su plena ingerencia y capacidad de decisión, por esta razón sindicatos importantes como el de Petroleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México, etc. no han aceptado firmar este tipo de instrumentos.

Se ha afirmado que no se trata, en rigor, de un contrato puesto que puede regir en alguna empresa donde nadie lo desee. Que tampoco es ley puesto que su vigencia no es general, ni presenta las características de los actos legislativos.

5. EL DERECHO DE HUELGA

A partir de la Constitución Mexicana de 1817, se consagró el derecho a la huelga, no sólo permitida, sino también legalmente protegida, al otorgar garantías a los trabajadores para la realización efectiva de la huelga.

El principal argumento contra el derecho de huelga se ha hecho consistir en que se presenta una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una

resolución basada en el derecho, sino a fuerza de resistencia patronal u obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta.

El fundamento del derecho de huelga se encuentra en las fracciones XVI, XVII y XVIII, del artículo 123 Constitucional. La fracción XVIII fundamenta el derecho de huelga, estableciendo los conceptos de licitud e ilicitud de la misma diciendo: "... Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio por los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha, señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos permanezcan en los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define la huelga mediante las siguientes palabras: "... Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Al respecto el artículo 441 del mismo ordenamiento expresa: "... Los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

En consecuencia, el sindicato de trabajadores, al constituir una coalición permanente para los efectos del ejercicio del derecho de huelga, tiene personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, a nombre de sus afiliados que trabajen en la empresa afectada, en los términos del artículo 452 de la multicitada ley; ya que corresponde específicamente a esos trabajadores, y no a los demás miembros del sindicato, ejercer derecho de huelga contra la empresa, con arreglo a lo dispuesto en la fracción II del artículo 451 de la misma.

Ahora bien, la huelga a que se refieren los objetos indicados en las fracciones II, III y IV del artículo 450, supone necesariamente la existencia de un sindicato para promoverla.

Cuando la huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad jurídica con el acta formalizada en la asamblea durante la cual se votó la huelga, para constatar la existencia de coalición, misma a que se refiere el artículo 440 de la ley laboral; en tanto que si se trata de un sindicato, basta comprobar que está registrado para que se reconozca su personalidad, al actuar como coalición permanente para estos efectos, según el mencionado artículo 441.

Los objetivos de la huelga se encuentran en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y sus requisitos están fijados en el 451.

La fracción I indica los requisitos de fondo; y, las fracciones II y III (se extiende esta última al artículo 452) los requisitos de forma. Se desprende claramente la fracción II del artículo 451 que no es admisible al recuento previo.

El período de prehuelga está regulado por los artículos 452 y 453 de la Ley Federal del Trabajo.

En el emplazamiento por celebración o revisión del Contrato Ley, el aviso se dará con treinta o más días de anticipación, según el artículo 471 fracción II.

El artículo 455 enuncia los servicios públicos con relación a la fracción III del artículo 452.

El ejercicio del derecho de huelga se encuentra jurídicamente protegido, entre otras, con las siguientes disposiciones fundamentales:

- El artículo 453 de la ley se establece un derecho cautelar para garantizar no sólo la suspensión del trabajo, sino también la responsabilidad del conflicto, en el caso que se someta por los trabajadores a la decisión de la junta.

- Conforme al artículo 448 el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta, excepto en los casos de huelga por solidaridad, a que se refiere el artículo 450 fracción VI.

- El artículo 449 dispone que: "... La junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo".

Entre los conceptos de huelga lícita e ilícita, existentes e inexistentes, justificada e injustificada, el único que tiene relevancia práctica para el ejercicio del derecho de huelga; es decir, el derecho de presionar al patrón para obtener mejores condiciones de trabajo, es el de la calificación de existencia legal del estado de huelga que lleva implícita la licitud del objeto, ya que en tal situación el concepto de licitud de la huelga es redundante y el de la imputabilidad o inimputabilidad, inoperante; pues, una huelga calificada existente no cesa ni puede ser interferida por resolución alguna sobre su imputabilidad, salvo que los trabajadores sometan la solución del conflicto al arbitraje. El artículo 123 constitucional, en sus fracciones XVII y XVIII y sus reglamentos de la Ley Federal del Trabajo, protegen la huelga como un derecho de la mayoría de los trabajadores de la empresa o

establecimientos afectados.

Toda huelga implica:

a) Una suspensión de labores.

b) Dicha suspensión tiene que ser legal; es decir, no puede ser arbitraria, sino que debe sujetarse a los requisitos de ley.

c) La suspensión también tiene que ser temporal, pues en caso contrario estaríamos ante un cierre de empresas.

d) Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición mayoritaria en defensa de sus intereses comunes.

Toda huelga debe pasar por tres etapas: período de gestación; período de prehuelga; y período de huelga estallada.

El período de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coligan en defensa de sus intereses comunes. En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego deberá ser por escrito y en el cual se deberá manifestar la intención de ir a la huelga.

En la gestación sólo intervienen los trabajadores, pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o el patrón, se iniciará formalmente el período de prehuelga.

El periodo de pre huelga debe tener como misión conciliar a las partes, y por ello deberá llevarse a cabo una audiencia de avenimiento. Durante este periodo, el patrón se considerará depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el efecto de su supuesto o probable recuento.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si así resulta necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que suspendan las labores, a fin de evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

El periodo de pre huelga es de seis días cuando se trata de empresas privadas, y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos.

El periodo de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores.

En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la negociación emplazante cumple el requisito democrático de la mayoría.

Las limitaciones patronales al periodo de pre huelga son:

1.- Que el patrón se le considere simple depositario de sus bienes; y

2.- Que no podrá despedir a sus trabajadores, para efectos del recuento.

De acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga debe buscar los objetivos siguientes:

a) Buscar el equilibrio entre los factores de la producción, para armonizar los derechos del capital y del trabajo.

b) Obtener la firma, revisión o cumplimiento de los contratos de trabajo.

c) Obtener la firma, revisión o cumplimiento de los llamados contratos-ley.

d) Obtener el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades.

e) En los casos de las llamadas huelgas por solidaridad.

En nuestro país proceden las huelgas en los servicios públicos, aunque en este caso es una huelga en contra del propio pueblo.

Consideramos que en estos hechos debe adaptarse el sistema de arbitraje obligatorio, que consiste en que el Estado debe intervenir y resolver si el sindicato emplazante tiene o no razón en sus pretensiones sin necesidad de que estalle la huelga.

Sin embargo, en muchas ocasiones y tratándose de huelgas de los servidores públicos, el Estado decreta la requisa del servicio y sustituye a los trabajadores huelguistas.

LA REQUISA

No está contemplada en la ley laboral. Se trata de un procedimiento fundado en el Art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación en virtud de la cual, al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio esencial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado por el Estado, el cual, durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas. Estos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor continúan laborando. La empresa labora entonces normalmente en estado virtual de huelga.

La requisa se justifica socialmente porque mantiene en funciones servicios indispensables, pero resulta violatorio del derecho consignado en las fracciones XVI y XVII del apartado "A" del Art. 123 Constitucional.

Las huelgas no proceden en contra del Estado, ya que la fracción X del artículo 123 constitucional, apartado B, dice:

Los trabajadores al servicio del Estado podrán hacer uso del derecho de huelga.

"Cuando violen de manera general y sistemática" los derechos que la Constitución consagra, lo cual resulta imposible que se dé en la práctica, independientemente de que resulta del todo oscura la afirmación de que procede sólo cuando se violen de "manera general y sistemática" los derechos que la Constitución consagra, pues, a contrario Sensu, si se violan tales derechos pero no de manera general ni sistemática, entonces la huelga sería improcedente.

6. LA PARTICIPACION POLITICA DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos no son partidos políticos ni deben realizar las funciones de los partidos; a los cuales, compete la educación política de los trabajadores a través de sus miembros pertenecientes a los sindicatos.

Los sindicatos no tienen como misión llegar al poder; tarea que corresponde a los partidos, sino la de contribuir con la preparación de las masas que agrupan, a hacer posible la transformación de la sociedad bajo la dirección del partido de clase obrera.

Los sindicatos deben ser independientes y autónomos frente a los partidos políticos, y en la medida en que se pueda desarrollar un programa común, en torno a objetivos convergentes, relacionados con la lucha de los trabajadores, pensamos que debe haber relaciones y alianzas, pero no una afiliación masiva, orgánica, de los sindicatos a los partidos.

Una de las formas como se desarrolla el corporativismo, es precisamente el control de los trabajadores a partir del Estado, del partido en el poder y en las centrales oficialistas. Considero que los trabajadores no se deben someter a esta obligatoriedad y menos que este reglamentado estatutariamente pertenecer a determinado partido político.

Debe haber desarrollo político de la clase obrera, pero el que puede darse en determinado momento a través de un partido político, mediante la politización, mediante la adquisición de una conciencia de clase, una conciencia crítica, política y revolucionaria.

7. LAS PROHIBICIONES LEGALES

En conformidad con el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, está prohibido que los sindicatos intervengan en asuntos religiosos, ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Es evidente que el régimen de las prohibiciones atiende a las circunstancias políticas y sociales de cada país, nuestras leyes son ciertamente generosas y mucho más prácticas, pues casi siempre los sindicatos llegan a ser, más que organismos de resistencia, empresas auténticas. Es el caso de los sindicatos que agrupan a las maniobristas en zonas federales.

Por lo general, los sindicatos norman sus prohibiciones en el texto de sus estatutos, como un inicio de su propia autonomía.

En este sentido resulta difícil una agrupación sistemática de criterios. La variedad es la nota esencial.

B. LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

Cuando la disolución es consecuencia de una situación que de hecho trae aparejada la desaparición legal del sindicato se dice que es una disolución natural: por ejemplo, cuando el número de personas que constituyen el sindicato se reduzca a menos de veinte o de tres, según sea obrero o patronal respectivamente, el cierre de la empresa formada por trabajadores de la misma, el de oficios varios, cuando los obreros de los distintos oficios que lo componen alcanza o supera la cifra de veinte.

Estamos frente a una disolución voluntaria, si la

disolución resulta de un acto de voluntad de los miembros del sindicato, ya sea que se consigne en los estatutos, artículo 379 fracción II, o que la asamblea tome acuerdo en este sentido. En este caso es indispensable que la disolución la decrete una mayoría de las dos terceras partes del sindicato. Debe consignarse como caso de disolución voluntaria, la fusión de un sindicato a otro, (artículo 379 fracción I).

En ambos casos la autoridad que registró el sindicato debe proceder a su cancelación, después de que la autoridad jurisdiccional compruebe las causales, si se trata de los sindicatos federales, o que ella misma, pero jurisdiccionalmente, lleve a cabo esa comprobación, ya que el artículo 370 prohíbe la disolución, suspensión y cancelación administrativas.

La ley prevé los casos en que procede la disolución contenciosa de los sindicatos. Son ellos cuando dejan de satisfacer cualquiera de los requisitos que la ley señala para su constitución o registro (artículo 369 fracción II). Si esto ocurre, estamos frente a lo que se llama disolución forzada.

9. PARALELISMO SINDICAL

El paralelismo sindical es la práctica que impulsan quienes, en un momento determinado, pretenden dividir a los sindicatos y se expresa como formación de órganos directivos al margen de lo establecido estatutariamente y enfrentados a los legalmente electos en los eventos sindicales. Generalmente

quienes practican el paralelismo sindical, tratan de justificar su actitud divisionista en la lucha por la democracia sindical, lo que resulta un verdadero contrasentido.

El paralelismo sindical es profundamente negativo, porque se realiza fuera del estatuto y con esto se niega uno de los aspectos de la democracia sindical; porque los órganos paralelos realizan funciones de dirección, sumiendo en la confusión, y el enfrentamiento a los trabajadores y; porque al entrar en contacto con los patrones o las autoridades para entablar negociaciones, debilitan la fuerza de la organización sindical y le ofrecen ampliar facilidades a la parte patronal para intervenir en el interior del sindicato.

El paralelismo sindical se desarrolla cuando la democracia es limitada o perversa por los órganos de dirección o por alguna corriente o grupo sindical. También, cuando no existe una correcta educación sindical y se abandonan los principios del sindicalismo revolucionario.

Impulsan el paralelismo sindical quienes están orientados por el neanarquismo, el troskismo y quienes sirven como agentes de división a los patrones y al gobierno. Lo impulsan también quienes sin tener una conciencia de clase firme, dicen luchar por la depuración ignorando y contradiciendo todas las formas democráticas de convivencia sindical.

El paralelismo beneficia fundamentalmente a la parte patronal y al gobierno, pues divide los trabajadores, debilita a la organización sindical, permite ampliar posibilidades de intervenir en los problemas internos del sindicato, tanto a los patronos como al gobierno, y, finalmente, manipula a los sectores más exaltados pues con la promesa de reconocimiento oficial a los órganos electos fuera de la estructura sindical, estos establecen negociaciones turbias que finalmente afectan a la base trabajadora.

CAPITULO V

SINDICATOS Y LEGISLACION LABORAL

1. LOS SINDICATOS Y LA MODERNIZACION

De 1983 a 1992 la nación mexicana ha vivido procesos de crisis de ajustes, de reconversión, de reestructuración del sector público, de liberación del mercado nacional, de reprivatización de la economía, y finalmente se encuentra ante un acelerado proceso de integración con las economías de Estados Unidos y Canadá. Con todos estos procesos se está tratando de estructurar un nuevo modelo de crecimiento y un nuevo ciclo de acumulación.

Es ampliamente conocido que de 1940 a 1982 el aparato productivo del país se orientó a desarrollar un mercado interno, a estimular la sustitución de importaciones, a construir una infraestructura que facilitara la industrialización del país; en su última fase ésta política se denominó "desarrollo estabilizador". Esta política entró en crisis ascendente en los años setenta y principios de los ochenta.

En 1983 el grupo gobernante reconoció formalmente que el país se encontraba en una severa crisis económica. Se hizo patente la necesidad de conformar un nuevo ciclo de acumulación y reestructurar el modelo de crecimiento. Se propuso como rumbo

tratar de orientar el aparato productivo hacia el mercado mundial, y regional, esta ruta implica convertir a México en un país exportador de bienes y servicios.

Para realizar sus propósitos el gobierno mexicano ha impulsado políticas como las siguientes, reconversión industrial; reestructurar el sector público; equilibrar las finanzas nacionales; pagar muy puntualmente el servicio de la deuda externa, así como gestionar su reestructuración; ampliar las facilidades para atraer la inversión extranjera hacia todos los sectores de la economía; conformar un sector de industrias maquiladoras; orientar la producción hacia la exportación; se libera el mercado nacional de dos maneras, primero con la incorporación de México a la Organización Mundial de Comercio, y después con la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá.

El conjunto de políticas descritas coinciden con las líneas de actividad que ha impulsado el Fondo Monetario Internacional a lo largo de la última década. Para que no haya dudas, los procesos indicados han sido parte sustancial de los convenios firmados por el gobierno mexicano con el FMI. Desde 1983 el gobierno ha utilizado la misma óptica conceptual para tratar de resolver los problemas actuales de México.

Los funcionarios del gobierno tratan de limitar la participación del Estado en la economía, particularmente en

la modalidad de ser patrón de numerosas empresas. La pretensión es que la economía se maneje bajo el esquema de la libre competencia de fuerzas en el mercado, donde deben prevalecer las empresas privadas. No cabe duda de que los gobernantes actuales han asumido un programa económico de corte neoliberal, según el cual el aparato de Estado debe ser más eficiente, con una mínima presencia en las actividades productivas. Por esta razón se ha reducido el sector público y se deja el espacio abierto a las empresas privadas nacionales o extranjeras. De esta manera se está tratando de reprivatizar la economía al ritmo que marcan las actuales corrientes internacionales del capitalismo. Así se está congelando la política ejercida durante varias décadas y que se denominó populista o paternalista.

En los últimos meses ha sido claro el hecho de que el fin último de la modernización y de la actividad gubernamental consiste en integrar de manera más completa la economía mexicana a la estadounidense y canadiense. Por tal motivo el gobierno hace todo lo que está a su alcance para que se observen desde el exterior las "condiciones favorables" de México para formar parte del mercado norteamericano, cuyo primer paso fue la firma del Tratado de Libre Comercio.

No está de más señalar que el gobierno pretende una modernización que se lleve a cabo sólo con las ideas y proyectos que los gobernantes tienen. Es patente el rechazo a las ideas propuestas por los partidos de oposición, o por las organizaciones sociales como son los sindicatos. Por estos motivos se puede

subrayar que el gobierno promueve una modernización de estilo autoritario.

2. LOS SINDICATOS Y LA SITUACION ECONOMICA

El proceso de crisis, ajuste y modernización se tradujo para el mundo de los trabajadores en un fuerte deterioro de sus salarios, de sus contratos, de sus condiciones de trabajo y de vida. En la última década los salarios mínimos se han deteriorado, en términos reales, en más del 60 por ciento. Los procesos de revisión salarial han colocado en tela de juicio a los sindicatos y sus líderes; el Congreso del Trabajo y la CTM en particular, se encontraron ante el hecho de que se les había marginado de los procesos de negociación; desde 1983 los salarios ya no se discuten con los líderes, ahora forman parte de los programas económicos y sus términos se imponen tanto a los sindicatos como a los patronos, los líderes han protestado de diversas maneras por esta situación pero finalmente han aceptado las decisiones del llamado gabinete económico; los representantes patronales asumieron la política programada por el gobierno pues sin duda les beneficiaba. En estos procesos el conjunto de los sindicatos del país salieron debilitados.

El manejo de la política salarial también hizo quebrar el valor institucional que tenía la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. En efecto, en el seno de esta Comisión ya no se discute realmente el monto de los salarios. En los últimos años los

miembros de esta Comisión se reúnen sólo para describir las decisiones ya tomadas por el gobierno.

El deterioro salarial nos indica que los últimos dos gobiernos han ejercido la misma política. También nos habla de la posición similar por parte de los sindicatos y sobre todo de sus organismos más reconocidos como son el C.T. y la C.T.M. Prácticamente se puede decir que los líderes sindicales se han hecho corresponsables de la política salarial en los últimos años. Por esta razón, se puede indicar que el descontento ha surgido en las direcciones sindicales intermedias de las grandes organizaciones y desde luego en el seno de las propias bases sindicales.

Hasta qué punto se ha favorecido a los patrones y se ha hecho lo contrario con los trabajadores lo muestran las cifras de la distribución del Producto Interno Bruto (PIB) entre el capital y el trabajo. En 1976 le correspondía al trabajo el 40% del PIB; en contraste en 1989 se le asignó a los trabajadores la destacada cifra del 25% del PIB del país.

El empleo también forma parte del esquema del deterioro de los trabajadores. En 1980 el desempleo en México llegaba a 1.7 millones de personas, en 1983 la cifra llegó al 2.6 millones y en 1989 alcanzó los 8 millones. Como complemento están las cifras del subempleo, que nos indican la existencia de 6 millones en 1983 y de 12 millones en 1989. De esta manera tenemos una masa de 20 millones de mexicanos entre desempleados y subempleados, que

en su mayoría se sumergen en la llamada economía informal. Por lo demás, no existen indicadores de que en el país se hayan abierto procesos reales para generar empleos estables. El caso más notorio que puede utilizarse es el de las maquiladoras; de 1982 a 1991 sólo han podido emplear a 460 mil trabajadores, y de ninguna manera puede considerárseles como empleos estables. Estos son algunos de los costos sociales que nos ha traído la crisis y la modernización.

Además también se puede señalar que a los trabajadores se les limitaron sus ingresos por la vía de los contratos colectivos. En los últimos años se cancelaron numerosas cláusulas, que otorgaban ingresos a los trabajadores por medio de las prestaciones. La disminución de los contratos se realizó en todas las ramas económicas, desde las estratégicas hasta las más comunes.

3. LOS SINDICATOS Y LA LEGISLACION LABORAL

De acuerdo a la experiencia de los últimos diez años, los sindicatos y los trabajadores mismos están entre un enorme reto. Ahora se trata de realizar los mayores esfuerzos para defender la vigencia de los derechos fundamentales obreros establecidos en la Constitución Política de México desde 1917 y que son:

- 1) El Derecho al Trabajo. 2) El Derecho de la Libre

Asociación Sindical. 3) El Derecho de la Contratación Colectiva
4) El Derecho de Huelga. 5) El Derecho a un Salario
Constitucional o Remunerador.

Como es ampliamente conocido, en los últimos diez años estos derechos se han visto gravemente disminuidos. No sólo en el sentido de su espíritu sino en la práctica cotidiana. Los gobernantes y los patronos pueden afirmar que la Ley Federal del Trabajo o el artículo 123 Constitucional no han sido tocados; y en efecto no lo han sido; sin embargo, tampoco pueden negar que los derechos obreros se hicieron a un lado para llevar adelante la llamada modernización. De profundizarse la política neoliberal que ha predominado hasta nuestros días, estará más cercana la posibilidad de una profunda reforma a la legislación laboral, y muy particularmente a los derechos colectivos señalados. La reforma a esta legislación puede hacerse de manera directa o de manera indirecta, como ya ocurrió con la iniciativa de ley para crear el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Actualmente la probable reforma laboral está vinculada al proceso de avance en las negociaciones del TLC. Paralelamente a éstas, se llevan a cabo otras pláticas en torno al mundo laboral; uno de sus primeros frutos fue el Memorándum de entendimiento en materia laboral. Conforme avance el proceso, los respectivos gobiernos tendrán elementos para promover las reformas necesarias en cada país. Por otro lado tampoco es muy difícil prever cuáles son las reformas que ahora le interesan a los patronos y al propio gobierno.

4. LAS PROPUESTAS PATRONALES DE LEGISLACION LABORAL

Desde el punto de vista de los patronos es necesario transformar la legislación laboral en la medida que está "cargada de obligaciones, falta de claridad y sencillez". Más adelante asientan que las modificaciones laborales "serán las que tengan que ver con la necesidad modernizadora y de fomento de productividad, deberá quitarse lo que estorba". Para que no haya duda de su propuesta afirman: "En el ámbito laboral no sólo la legislación sino los sindicatos, su reglamentación y estructura, los sistemas de trabajo, la contratación colectiva, también estarán en revisión e inmersos en este cambio.

La propuesta de José Natividad Sánchez, asesor laboral de la Coparmex y que públicamente ha expresado sus puntos de vista, se agrupan de 48 puntos. Sólo nos referiremos a los que nos parecen centrales y tienen que ver con los derechos fundamentales de los trabajadores:

- Eliminarse (sic) de la contratación colectiva los privilegios y trabas que impiden una administración ágil y una mayor productividad de las empresas.

- Acelerarse (sic) el proceso de reprivatización de la invalidez, vejez, cesantía y muerte, de los sistemas públicos de seguridad social, que permitan afrontar los problemas sociales

que acarrear y fomenta el ahorro interno del país.

- El escalafón ciego deberá terminar, el ascenso y la mejoría en el trabajo deberá ser derivada de la capacidad, la habilidad y el esfuerzo personal, para estimular la productividad mediante la promoción de los más capaces y responsables, de lo contrario se desmotiva y se hace perder al trabajador su interés en prepararse y capacitarse (sic).

- Otro aspecto de la flexibilización de las normas y de las relaciones individuales de trabajo implica eliminar la regulación excesiva, propiciar la utilización de la movilidad del personal de un puesto a otro, de un turno a otro, de un horario a otro, con el respeto a la categoría y el salario.

- La facilidad en la determinación de la duración de los contratos individuales de trabajo, estableciéndose mínimos y sanciones legales, que la liberen (a la empresa), del riesgo de la permanencia ciega, posiblemente mediante indemnizaciones parciales, reducidas y justas, y la autorización de la contratación períodos de capacitación inicial por tiempos determinados, y sin responsabilidad para el empleador a su término. Desregularizar la terminación de las relaciones de trabajo, simplificando y modificando los conceptos de indemnización estableciéndose escalas, y límites para evitar la reinstalación forzosa en todos los casos; flexibilizándose el principio de estabilidad en el empleo.

- Eliminar la figura del contrato ley o flexibilizarlo, permitiendo dentro de él, escala por tamaño de empresa.

- Revisar y desregularizar la figura del despido. Establecer indemnizaciones razonables al término de los contratos temporales, sin responsabilidad patronal.

- La clasificación de conceptos oscuros o mal regulados como tiempos de descanso, vacaciones, prima de vacaciones, etcétera, la reglamentación del trabajo por hora, con la debida compensación integrada, mínimos de horas y proporciones legales incluidas.

Como es evidente, las propuestas patronales de reformas a la LFT, están dirigidas a desarticular el contenido fundamental de la contratación colectiva en México. Además, se encaminan claramente a establecer los contratos individuales de trabajo y no los colectivos. También es obvio que se pretende establecer el salario y sus incrementos por medio de la productividad y ya no por el costo de la mano de obra.

Se puede concluir que si los sindicatos permiten o dan oportunidad al paso de estas propuestas, no sólo colocan en serio riesgo la contratación colectiva, sino que también ubican en un alto riesgo la vida misma de los sindicatos, en la medida en que su mayor fuerza tiene sus fundamentos en la contratación

colectiva, en su capacidad de conseguir empleos, en obtener la estabilidad en el trabajo, en ampliar las prestaciones, en negociar y establecer escalafones, jornadas y horarios, en conseguir indemnizaciones, en evitar despidos individuales y colectivos. Es de esperar que los sindicatos se unifiquen para hacer frente a los proyectos patronales y gubernamentales.

5. LAS PROPUESTAS PATRONALES PARA EL SINDICALISMO

Según los voceros patronales, es necesario flexibilizar a los sindicatos de manera muy concreta. Los siguientes puntos nos dan una idea del perfil sindical que pretenden:

- Apoyar la modernización de las centrales sindicales. Debe terminarse la excesiva politización sindical y la cada vez más importante intervención sindical en los procesos administrativos del sistema y de las empresas, para dar lugar a que los sindicatos lleven a cabo su finalidad primaria, que es la de mejorar las condiciones de sus agremiados y crear empleos productivos.

- Corregir el exceso de proteccionismo de la reglamentación colectiva laboral en favor de los sindicatos.

- Prohibir a los líderes sindicales que asuman puestos públicos o de elección popular, durante su gestión como tales.

- Contemplar sanciones y penas específicas en contra

de sindicatos y líderes que incurran en movimientos o acciones que no cumplan las formalidades legales.

- Eliminar las cláusulas de exclusión de ingresos y de exclusión sindical.

- Reglamentar y condicionar el derecho de huelga al acreditamiento de la voluntad mayoritaria de los trabajadores, estableciéndose procedimientos sumarios para terminar o prevenir movimientos de huelga que no cumplan las formalidades legales.

Reglamentar la terminación de la huelga por la voluntad de la mayoría de los trabajadores; la lucha de clases no sólo lesiona los objetivos de la empresa y del sindicato sino que perjudica al trabajador en su realización personal.

- Que la solución de los conflictos surgidos entre empresas y sindicatos se logra, como regla general, entre ellos, sin la intervención de organismos mayores o autoridades, que sólo se justifica en forma subsidiaria.

El perfil sindical de los voceros patronales se ve más completo cuando se exponen consideraciones como la siguiente: "Que los sindicatos tengan la obligación de desarrollar integralmente a sus miembros en el trabajo, nivel socioeconómico y humano y sus condiciones laborales".

De acuerdo a lo expuesto se puede concluir el tipo de sindicalismo que buscan; que no participe en política, ni en la administración de las empresas; que mejore las condiciones laborales de sus agremiados, que se suprima el proteccionismo de los sindicatos, que los líderes no ocupen al mismo tiempo puestos de elección o cargos públicos, que se establezcan sanciones y penas en contra de los sindicatos y líderes que se coloquen fuera de la legalidad, crear el registro público sindical nacional, que los conflictos se resuelvan entre empresa y sindicato, sin recurrir a organismos mayores. Todo lo anterior se concibe bajo el principio de que la empresa y el sindicato no son enemigos, y de que la lucha de clases perjudica al trabajador.

Más clara no puede ser la concepción patronal acerca de los sindicatos. Estas ideas son reiteradas tanto por los empresarios como por los funcionarios públicos. Por su parte, los líderes sindicales saben muy bien que de aceptar estos cambios y otros similares, la vida de los sindicatos quedaría reducida a su mínima expresión.

6. EL ESTADO Y SU PROPUESTA DE SINDICALISMO

Considerando la política sindical del Estado en los años recientes, pueden constatarse los rasgos del sindicalismo por el que se inclina el propio gobierno.

1. El sindicalismo de orden muy tradicional ya no es

la mejor base para el Estado; por tanto se plantea la necesidad desde el punto de vista de los gobernantes, de reconstruir una base política más sólida.

2. El sindicalismo corporativo o tradicional se ha convertido en una porción mínima de la sociedad, con mayor razón si se le compara con la enorme masa de trabajadores y con su heterogeneidad, empleados y desempleados, situados en economías formales e informales, en la pequeña, mediana y gran empresa, en maquiladoras y transnacionales, en la ciudad y en el campo, sindicalizados y no sindicalizados por todos los trabajadores que están presentes, el sindicalismo tradicional ya no es capaz de representarlos a todos.

3. El sindicalismo centralizado ya no representa necesariamente la mejor opción para mantener la dominación política. A través de los procesos electorales se ha observado que las grandes centrales y el mismo CT ya no cumplen con su papel político; sin embargo, los gobernantes no encuentran todavía con qué sustituir a los organismos cúpula.

4. El sindicalismo oficial tiende más frecuentemente al ejercicio de la violencia para mantener sus áreas de influencia laboral y política. Cuando se han dado estos casos los gobernantes tienden a apoyar las acciones de los líderes sindicales.

5. Los gobernantes actuales pretenden un sindicalismo que ya no influya en la determinación de los gastos sociales ni en la formulación de los programas económicos nacionales. Con este punto se trata de eliminar uno de los pilares fundamentales del sindicalismo oficial y a través del cual se negociaban sus relaciones con el Estado.

6. Los gobernantes prefieren un sindicalismo que se adapte sin mayores trámites a los programas económicos como el PECE.

7. El gobierno propone un sindicalismo vinculado más directamente a las empresas, se trata de que los sindicatos ejerzan una actividad más gremial que política, que promuevan cómo elevar la calidad y la productividad en cada empresa.

8. Se propone que las direcciones sindicales se alejen lo más posible de las esferas políticas, pues se supone que éstas son el espacio privilegiado para los partidos políticos y para el gobierno.

9. Para limitar el poder de la CTM, el gobierno ha tratado de construir un cerco en torno de ella. Por un lado trata de fortalecer a otras centrales y por otro lado se construye otro polo sindical a través de la Fesebs.

10. El gobierno en su actividad frente a los sindicatos,

ha mostrado que tiene predilección por los métodos coercitivos y autoritarios. Para encontrar soluciones a varios conflictos también ha recurrido a los diversos aparatos de fuerza con que cuenta el Estado.

11. En cuanto a las direcciones sindicales el gobierno se ha orientado por sustituir a las direcciones más desgastadas y a las que se opongan a los proyectos específicos de la política económica.

Todos los rasgos enunciados forman parte de lo que se puede llamar una renovación del sindicalismo, planteada y ejercida desde los niveles más altos del gobierno.

La propuesta sindical del Estado contiene otros puntos que no se manifiestan pero también son parte de la misma.

a) El grupo gobernante desarrolló una amplia injerencia en el conjunto de la vida sindical.

b) Con diversos mecanismos se participa en el nombramiento o designación de los líderes.

c) Con el uso de la fuerza el gobierno ejerce fuertes restricciones a los derechos constitucionales como son la huelga, la libertad sindical, el derecho al trabajo y a la contratación colectiva.

d) El gobierno se inclina por mantener un sindicalismo donde predominen los mandos verticales y no la democracia.

e) Se orienta por sostener a las dirigencias sindicales que acepten sin la menor crítica los proyectos gubernamentales.

f) Se inclina por sustituir a los líderes que pretendan caminar por cuenta propia como fue el caso de la COR.

La propuesta del Estado en torno al sindicalismo nos proporciona un perfil sumamente limitado de lo que pueden ser las organizaciones sociales y de su radio de acción. También se expone una enorme contradicción, por un lado el gobierno pretende la existencia de sindicatos que no participen en política, y por otro lado, él es el primero en reclamar la presencia sindical para fortalecer al partido oficial y hacerlos partícipes de la firma de los llamados pactos económicos, de esta forma la misma actividad gubernamental coloca a los sindicatos en el centro de la vida política del país.

7. LOS SINDICATOS ANTE LA MODERNIZACION Y LOS PARTIDOS POLITICOS.

La modernización general del país requiere un desarrollo en la economía, en la política y en la vida sindical. En los últimos años se han hecho algunos esfuerzos para avanzar en la vida económica. Por el contrario, en el nivel político no se encuentran huellas profundas de los avances; en lo fundamental el

sistema político continúa con los mismos rasgos. De esta manera nos encontramos en una situación muy incongruente: por un lado se pretende una modernización económica y por otra parte se mantiene el sistema político tradicional, corporativo y autoritario.

También es inalcanzable la modernidad si se mantiene la estructura tradicional de los sindicatos; por tradicional se entiende al sindicato donde la dirección está muy alejada de las bases, donde las decisiones se toman sin antes consultar a los trabajadores, donde los líderes no son electos por voto universal, secreto y directo, donde en general no se practican los métodos democráticos para conducir al sindicato. Igualmente es tradicional el sindicato donde se afilia a los trabajadores sin dejar que lo reflexionen un momento, también es conservador el sindicato que afilia colectivamente a los trabajadores a un partido político.

Si realmente los sindicatos desean avanzar ellos mismos y participar en el avance general del país, es congruente el planteamiento de que promuevan el desarrollo de la vida democrática tanto al interior de ellos mismos como en el conjunto de la nación, de manera paralela es necesario que los sindicatos definan cuáles son sus áreas de acción y cuáles son de los partidos políticos.

En un primer nivel los trabajadores requieren la plena libertad para afiliarse al sindicato de su preferencia. En otro

nivel requieren de libertad para incorporarse al partido político de su preferencia. En la medida que existan realmente estas libertades se estarán creando condiciones más favorables para ejercer la democracia en el conjunto de la vida política del país.

8. LOS SINDICATOS Y EL ACUERDO NACIONAL PARA LA PRODUCTIVIDAD

El Acuerdo Nacional de Productividad es un documento que está firmado por los representantes patronales, por los sindicales y por el mismo gobierno. En el documento se establecen las bases jurídico-políticas para incrementar la productividad. Se supone que el Acuerdo permitirá al país tener mejores condiciones para competir a nivel mundial.

Un antecedente del Acuerdo es el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994 que se difundió en el transcurso de 1991. El nuevo documento, el Acuerdo Nacional de Productividad, implicaría establecer compromisos por parte de los patrones y de los sindicatos, tal como se ha hecho en los diversos Pactos de Crecimiento que se han firmado de 1983 a 1991. El Acuerdo de Productividad tiene fuerza para establecer convenios al margen o al interior de los contratos colectivos.

El Acuerdo de Productividad implicaría fundamentalmente los mecanismos para medir la productividad y con esta base determinar los salarios que correspondan a los trabajadores. En el fondo el Acuerdo que se propuso es otro mecanismo para

disminuir el contenido de los contratos colectivos, de la Ley Federal del Trabajo y del mismo artículo 123 constitucional. El acuerdo es otra manera de darle vuelta a la legislación sin necesidad de entrar en una reforma directa de la legislación laboral.

La firma del Acuerdo implicaría un proceso similar al ocurrido con el Sistema de Ahorro para el Retiro, (SAR), que aparentemente era una cosa nueva y terminó modificando varias leyes y el artículo 123.

También es necesario preguntarse cuál ha sido la experiencia de los últimos años en torno a documentos como los Pactos. En este sentido no puede haber engaños, de todos los firmantes los sindicatos son los que han recibido la peor parte, mientras ellos han aceptado congelar los salarios, los empresarios y el gobierno han encontrado diversas formas para elevar los precios de los más diversos bienes. Lo que se puede esperar del Acuerdo de la productividad es que los sindicatos si respeten los compromisos y los patronos en alianza con el gobierno van a encontrar las formas de eludir éstos; una vez más los trabajadores serán los únicos que cumplan y los que reciban menos ingresos.

9. LOS SINDICATOS Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

En torno a la firma del Tratado de Libre Comercio

los puntos de vista de los sindicatos y de los trabajadores. Algunas de las demandas que se plantearon en diversos eventos son:

- Respeto al derecho de soberanía de México contemplado en la Constitución Política.

- Respeto al artículo 123 Constitucional y a las leyes laborales de México.

- No establecer situaciones de excepción con ninguna empresa, nacional o extranjera, en torno a los derechos laborales.

- Preservar y abrir nuevos empleos, con estabilidad y con seguro de desempleo.

- Homologar los sistemas de seguridad social, tomando como punto de partida los niveles más altos.

- Homologar las normas de higiene y seguridad.

- Se propusieron mecanismos para homologar las condiciones de trabajo en general, por rama y por empresa.

- Se propusieron mecanismos para ir equiparando la capacitación, los salarios y la productividad.

El Tratado de Libre Comercio no contempla la solución para nuestro país del problema de la deuda externa ni la eliminación del proteccionismo estadounidense. En lo que sí ya se avanzó, es en la casi total destrucción de las legislaciones laborales de los países latinoamericanos que con largas y complejas luchas históricas, los trabajadores de estos países conquistaron para evitar el deterioro de sus condiciones de vida y trabajo.

En lo que respecta a México, nuestro país no está exento de la realidad que viven los países de América Latina y en general los países pobres del planeta. A partir del 1o. de enero de 1994 los derechos colectivos e individuales de los trabajadores se han visto afectados por la vía de los hechos, ya que aunque la legislación laboral mexicana tiene establecido en el artículo 123 constitucional, como principio fundamental, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables (fracción XXVIII), ya es cotidiano ver que en la práctica se ha reformado la ley laboral, se han eliminado conquistas importantes de los trabajadores plasmados en los Contratos Colectivos de Trabajo; el derecho de huelga es sistemáticamente vulnerado con el recurso de la llamada calificación, con criterios arbitrarios que las declara inexistentes, ilícitas o sencillamente negándoles el trámite.

Cotidianamente las quiebras fraudulentas provocan

despidos masivos de trabajadores para pagarles indemnizaciones por debajo de lo establecido por la ley y recontractar nueva gente ya sin prestaciones ni sindicatos legitimos; la figura juridica de la requisita y de la expropiación, ahora se aplican con mayor frecuencia en contra de las huelgas.

La seguridad en el empleo que es un derecho constitucional está siendo violado sistemáticamente por parte de las autoridades. La prensa da cuenta cotidianamente de los despidos masivos de trabajadores -petroleros, siderúrgicos, ferrocarrileros, de tubos de acero, de Conasupo, de la industria textil, así como se está anunciando el riesgo de despidos por el cierre de ingenios, de alrededor de veinte mil trabajadores de la industria azucarera, así como de otros sectores.

De lo anterior se desprende que con el TLC el derecho laboral mexicano se encuentra en una situación verdaderamente critica, la legislación laboral ha sufrido cambios importantes por la vía de los hechos, violando las fracciones XV y XIX del artículo 123 Constitucional. No puede dejarse de mencionar que en nuestro país se sigue hablando sobre las reformas al artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, pero constatamos que se aprobaron leyes que modificaron diversos aspectos juridicos laborales, como los relativos a la vivienda, la seguridad social y el fondo de retiro, así como el llamado Acuerdo Nacional para la Productividad. Estas y otras disposiciones han afectado en forma sustancial la naturaleza y contenido del artículo 123

Constitucional. Y en relación a los sindicatos ha provocado un nulo crecimiento de los trabajadores sindicalizados, debido a la alta tasa de desincorporación por despidos y cierres de empresas, así como ante la menguada afiliación de ramas en crecimiento, como son las maquiladoras y el sector turismo; pérdida de fuerza y representación en el partido oficial y en las contiendas electorales populares; falta de propuestas sindicales ante los cambios de carácter tecnológico en las transformaciones de los procesos productivos, en los círculos de control de calidad y otras formas de organización del trabajo; negativa ante cualquier opción que implique la participación de los trabajadores y pérdida de la fuerza de los sindicatos para negociar frente a la patronal y el gobierno los salarios, los contratos colectivos de trabajo, etc.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La historia demuestra que el sindicalismo es el resultado de la lucha de clases y que en ésta lucha de clases, la clase trabajadora debe perseguir además de fines económicos, fines políticos, es decir, poder para sostener sus logros económicos, mediante la no elevación de precios, y un mayor poder adquisitivo del salario.

SEGUNDA.- La organización sindical en México es el resultado en primer lugar de los movimientos huelguísticos de Rio Blanco, de Cananea y de otras acciones de reivindicación en Querétaro, Veracruz, etc., durante los años de 1905 a 1907; y en segundo lugar a las jornadas de mayo en 1913. La Revolución Mexicana condujo a reformas en todos los cambios de la vida económica del México moderno; se inició con el pacto firmado entre el entonces presidente de la República Don Venustiano Carranza y los trabajadores organizados en la Casa del Obrero Mundial.

TERCERA.- El artículo 123 Constitucional es el verdadero instrumento de defensa y reivindicación de la clase trabajadora de México. A partir de 1917 nuestro país se convierte en el precursor de los derechos laborales del mundo, al incluir en nuestra Carta Magna las normas relativas que dieron origen a las leyes laborales.

CUARTA.- La fracción XVI del artículo Constitucional reconoce el derecho de los trabajadores y de los patrones para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. La asociación profesional o sindicato es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de "La Unión hace la Fuerza"; con ella requiere alcanzar un equilibrio entre dos de los factores de la producción: el capital y el trabajo.

QUINTA.- El contrato colectivo de trabajo es el instrumento mediante el cual se quedan y se deben coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo, asimismo consignar prestaciones superiores a las que refiere la ley, que en caso contrario, carecería de razón de existir.

SEXTA.- La huelga es un proceso para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo. Es el instrumento jurídico más eficaz para la reivindicación de la clase trabajadora de México.

SEPTIMA.- La preparación sindical en México debe luchar para conquistar mejores condiciones de vida de los trabajadores; así como, ante la falta de madurez ideológica del movimiento obrero debe impartir cursos, seminarios, etc. destinados a todos los trabajadores a efecto de que adquieran conciencia de clase.

OCTAVA.- La integración de nuestra economía a Estados Unidos y Canadá por medio del T.L.C. pretende conformar un nuevo ciclo de acumulación y crecimiento, enfocando el aparato productivo hacia el mercado mundial y regional, haciendo de México un país exportador de bienes y servicios.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel; Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. Barcelona, 1973.
- DE BUEN LOZANO, Néstor; Derecho del Trabajo. IV edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1981.
- DE BUEN LOZANO, Néstor; Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar; 35 Lecciones de Derecho Laboral. V edición. Editorial Trillas, S.A. México, 1986.
- CAMPOS RIVERA, Domingo; Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis. Bogotá, 1978.
- DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.
- CARPIZO, Jorge; La Constitución Mexicana de 1917. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- CARPIZO, Jorge; Estudios Constitucionales. Editorial UNAM, México, 1980.
- CASTORENA, José de Jesús; Manual de Derecho Obrero. Editorial Fuentes Impresores, México, 1973.

- DAVALOS MORALES, José; Derecho de Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.

- FERNANDEZ DEL CASTILLO, Antonio; Cómo Nació la Ley Federal del Trabajo. Volumen V. Academia Nacional de Historia y Geografía. Serie Divulgación Cultural, México, 1973.

- GALART FOLCH, Alejandro; El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Jurídico. Editorial Buenos Aires, Argentina, 1957

- GUERRERO, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo. 13a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.

- HUECK, Alfred y Nipperdey, H.C.; Compendio de Derecho del Trabajo. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.

- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente; Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. 3ra. edición. Editorial Universidad Obrera de México, México, 1981.

- MENDEL, Ernest; Control Obrero. Consejos Obreros. Autosugestión. Editorial Era. México, 1974.

- RAMOS MARTINEZ, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. El Derecho Sindical Mexicano. 3ra. edición, Editorial ECASA, México, 1986.

- RICORD, Humberto; La Cláusula de Exclusión en sus Relaciones con el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical. México, 1970.
- RUSSOMANO MOZART, Víctor; Principios Generales de Derecho Sindical. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.
- RUSSEL, Bertrand; Los Caminos de la Libertad. Ediciones Orbis, S.A. Barcelona España, 1982.
- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales; Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México, 1986.
- TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo. 3ra. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.
- TRUEBA URBINA, Alberto; Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.
- VENTURA RIVERA, José; Jornada de Actualización Sindical. Editorial del Magisterio del S.N.T.E. México, 1983.

LEGISLACION:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (87a edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1989). Ediciones Jurídicas Red, México, Septiembre 1994.

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
Editorial PAC, S.A. México, 1938.
- Ley Federal del Trabajo. 57a. edición. Editorial Porrúa, S.A.
México, 1988.

FUENTES

- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Cien Años de Lucha. -Folleto- Editorial Magisterio, México, 1986.
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Jornadas de Actualización Política Sindical. Editorial Magisterio, México, 1983.
- Confederación de Trabajadores de México. Estatutos. Editorial de la C.T.M. México, 1986.
- Secretaría de Gobernación Bicentenario de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, 1789-1989, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México, 1989.