

217
2 es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

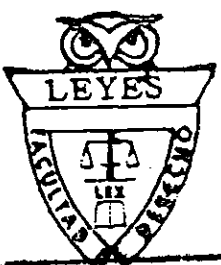
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"LOS SINDICATOS EN MEXICO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EDUARDO AMADEO ESPINOSA MARTINEZ



ASESOR: LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESUS

MEXICO, D. F.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

267430 1998



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A mis padres, por ser y estar siempre y a quienes emotivamente va dedicado este trabajo.

A Gloria, Audrey y especialmente Sergio.

A Norma y Tere Fabela por todas las oportunidades y a quienes en gran parte debo la consecución de esta meta.

A Alejandro Ponce, por 15 años de amistad y
solidaridad.

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

A la Lic. Dinorah Ramírez De Jesús, por su valiosísimo
tiempo, experiencia y apoyo para la realización de esta tesis.

LOS SINDICATOS EN MEXICO

INDICE

INTRODUCCION	I
--------------------	---

CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL

1. Derecho Social	2
Derecho del Trabajo	4
Derecho Colectivo	7
2. Relación de Trabajo	8
A. Patrón	10
a) El Estado como patrón.....	11
B. Trabajador	13
a) De base.....	13
b) De confianza	15
C. Contrato de Trabajo	19
a) Contrato Individual de Trabajo	19
b) Contrato Colectivo de Trabajo.....	21
c) Contrato Ley	23
3. Derecho de Asociación	26
a) Coalición.....	28
b) Sindicato	29
4. Sindicalismo	31

CAPITULO II MARCO HISTORICO DEL SINDICALISMO

1. En el mundo	35
----------------------	----

A. Edad Media	35
B. Orígenes del Capitalismo.....	38
C. Francia	43
D. Alemania.....	44
2. Influencia del Papado en la Asociación Profesional.....	44
3. En México	47
A. En la Colonia.....	47
B. En la Independencia.....	52
C. De 1872 a 1906	56
D. En la Revolución Mexicana	59

CAPITULO III MARCO JURIDICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	
A. Artículo 123 Constitucional	68
a) Apartado "A"	69
b) Apartado "B"	70
2. Leyes Reglamentarias de ambos apartados	
A. Ley Federal del Trabajo	71
a. Clasificación de los sindicatos.....	73
B. Ley Burocrática	74
b. Sindicatos y Dependencias.....	76
C. Objeto del Sindicato en ambos apartados	78
3. Análisis comparativo del funcionamiento y estructura de los sindicatos de ambos apartados	
a) En lo relativo a requisitos.....	80
b) En lo relativo a su constitución	83
c) En lo relativo a su registro	84
d) En lo relativo a sus obligaciones	87
e) Prohibiciones	89
f) Disolución	89
g) Resolución de conflictos.....	90
h) Expulsión de sus miembros.....	92
i) Huelga	92
j) Seguridad social	97

CAPITULO IV

EVALUACION DE LA EFICACIA DE LOS SINDICATOS DE AMBOS APARTADOS EN LA RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES Y AUTONOMIA SINDICAL.

1. Eficacia y Autonomía Sindical.....	101
2. Eficacia Sindical.....	103
A. Concepto	103
B. Factores que influyen en la eficacia sindical	103
a) Representación Sindical.....	103
b) Avance tecnológico.....	106
c) Factores internos.....	107
Reelección	107
Cláusula de exclusión.....	108
Adhesiones.....	113
Condiciones Generales de Trabajo	113
3. Autonomía Sindical	115
A. Factores que intervienen en la Autonomía Sindical	116
a) Aspectos Jurídicos	116
b) Aspectos Políticos.....	121
4. El sindicalismo mexicano en los noventa	123
CONCLUSIONES.....	128
BIBLIOGRAFIA.....	134

INTRODUCCION

El presente trabajo intenta examinar de manera somera la situación actual de los sindicatos en México. Para la consecución de este fin, esta investigación se ha dividido en cuatro capítulos: el primero abarca de manera breve los conceptos esenciales que conforman al derecho sindical, necesarios para la justa comprensión de éste.

El segundo capítulo hace referencia al avance histórico que el sindicalismo ha tenido en distintas épocas y naciones y su influencia en nuestro régimen laboral.

El tercero nos ubica en el contexto que da fundamento legal a estas instituciones: la Constitución Política Mexicana y las respectivas Leyes Reglamentarias del artículo 123 constitucional en sus dos apartados, haciéndose un análisis comparativo de ambos ordenamientos en lo que toca a el funcionamiento y estructura sindical.

El cuarto capítulo se aboca al áspero tema de la libertad y eficacia de los sindicatos en la resolución de conflictos, circunscribiéndonos a los diversos tipos de limitantes con las que hace tope, a su innegable rol como factor de poder político y al papel que juegan y se les ha dado en la actual década neoliberalista.

Esta investigación parte de dos posturas: la que concibe la acción sindical y a la clase obrera como sujetos del cambio histórico y la que ve a la clase obrera encadenada a un orden social establecido, en el que el sistema político ejerce un control efectivo sobre la acción sindical y reduciéndose su actuación a ser organizaciones intermediarias con el sistema político. En esta época, en la que lo político prevalece sobre lo social, los campos de acción de los sindicatos se encuentran íntimamente

ligados al tipo de relación que se tenga con el Estado, ya sea como movimiento reformista, progresista o conservador.

Solo nos queda añadir que dentro de un mundo sindical en el que actualmente reina la heterogeneidad de la clase obrera, el sindicalismo de oposición, la identidad obrera, la cultura sindical y el tipo de relaciones industriales, esta tesis sirva mínimamente para reflexionar si el sinuoso camino por el que se dirigen las organizaciones gremiales es el más justo y conveniente para realizar las aspiraciones de la clase trabajadora.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

Este capítulo tiene como finalidad el enunciar, desarrollar y diferenciar los conceptos esenciales dentro de la materia laboral, así como el desglose de sus elementos, necesarios para la cabal comprensión del tema a exponer.

1. DERECHO SOCIAL

En el siglo XIX Otto von Gierke señalaba que en el curso de la historia, al lado del Estado y del derecho privado, regulador de las relaciones entre las personas determinadas, existe un derecho social creado por las corporaciones, que atiende primordialmente al hombre en sus relaciones con el grupo social del que forma parte, por su actividad que trasciende en el orden económico, esto es, por el trabajo que desempeña.

En 1922, George Scelle, nos habla de la existencia de un derecho de clase. También en ese año, George Gurvitch sostiene que el derecho social es el derecho de las comunidades humanas no estatales, concepto que no es posible admitir, en razón de que el Estado se integra esencialmente con una población establecida en un lugar geográfico determinado y que para su regulación ha creado un organismo superior, al que se somete, llamado gobierno.

En 1939, Paul Pic afirma que al hablar de la autonomía del Derecho del Trabajo, es esta una rama muy diferente por su espíritu y sus métodos, a todas las ramas del derecho; no es sino la economía social aplicada. Lo anterior no es completamente cierto, en virtud de que implica el sometimiento del Derecho del Trabajo a la economía, aunque debe reconocerse, en sentido amplio, que la economía es expresión de la política.

En tiempos más recientes, Menéndez Pidal afirma que este derecho tiene un sentido económico de protección al trabajador y a otros elementos como prestadores de servicio independiente; el derecho social

tiene un contenido sociológico que lo proyecta en la legislación laboral. De esta idea se desprende que el Derecho del Trabajo forma parte de un Derecho Social, sin que éste se agote en el Derecho del Trabajo.

Como síntesis de los conceptos antes enunciados, cabe decir que el Derecho no responde en nuestros días a un concepto ni a una doctrina individualista, es social, porque todo el derecho se proyecta a la comunidad, sin dejar de reconocer los derechos de la persona, como célula de este ser social.

A nuestra consideración la definición que se apega más a nuestro entorno es la que lo establece como "el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico".¹

Usualmente se han clasificado a las normas jurídicas en normas de derecho privado y de derecho público.

Las primeras parten de un principio de igualdad y regulan las relaciones de las personas en su carácter de particulares, es decir, no estando investidas de poder público en dichas relaciones.

Las segundas reglamentan la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que interviene con tal carácter.

Al separarse el derecho del trabajo del derecho civil y elevarse a rango legal las conquistas obreras, surge un ordenamiento jurídico incompatible con las nociones de derecho privado y derecho público, y por tanto con características distintas a las de estos, siendo tales características:

a) No se refiere a individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales bien definidos.

¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Tercera edición. Porrúa. México. 1989. p.1040.

b) Tiene un marcado carácter protector de los sectores económicamente débiles.

c) Es de índole económica.

d) Procura y establece un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justa.

e) Tiende a limitar las libertades individuales en pro del beneficio social.

El derecho social se ramifica de la siguiente forma: derecho del trabajo, derecho agrario, derecho económico, derecho de seguridad, derecho de asistencia y derecho cultural.

A. DERECHO DEL TRABAJO.

Para Ernesto Krotoschin, el Derecho del Trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación.²

La anterior definición no otorga los elementos que permitan distinguir esta materia de otras relaciones humanas. No es suficiente que las normas jurídicas regulen la relación entre trabajador y empleador, pues se crearía confusión para aquellos supuestos, muy frecuentes, del trabajo prestado por profesionistas libres o comisionistas mercantiles, que no caen en la esfera de nuestra materia.

Guillermo Cabanellas establece que el Derecho del Trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias

² KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1968. p. 4.

jurídicas mediatas e inmediatas derivadas de la actividad laboral dependiente.³

Este concepto adolece de falta de precisión en los elementos que distinguen al Derecho del Trabajo de otras disciplinas jurídicas, aunque proporciona la idea de subordinación y de trabajo dependiente. Tampoco menciona cuales pueden ser las consecuencias mediatas o inmediatas en la relación laboral.

Alberto Briceño propone que es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.⁴

Son normas jurídicas, porque emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la costumbre.

Para Raquel Gutiérrez Aragón, es la rama del Derecho Público interno cuyas normas regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, crean autoridades que se encargan de la aplicación de las normas y señalan los procedimientos para hacer efectiva su aplicación.⁵

Eduardo García Maynez, señala que es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones.⁶

Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.⁷

³ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliográfica Omeba. 1968. p. 156.

⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. p.24.

⁵ GUTIÉRREZ ARAGON, Raquel. Esquema Fundamental del Derecho Mexicano. Novena edición. Porrúa. México, 1990. p.153.

⁶ GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo primera edición. Porrúa. México. 1990. p. 152.

⁷ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Tercera edición. Porrúa. México. p. 982.

El derecho del trabajo abarca las siguientes disciplinas:

a) El derecho individual del trabajo, que engloba la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.

b) La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

c) El derecho sindical que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

d) La administración laboral que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo.

e) El derecho procesal del trabajo.

Debido a su pretensión de realizar el bien común y dignificación de los trabajadores, se le ha considerado un tercer género dentro de la dicotomía "derecho privado-derecho público".

Existen tres corrientes que tratan de explicar los fines del derecho del trabajo:

La primera señala que está destinado a concordar la acción controladora de los trabajadores y de los patrones mediante una mutua comprensión de intereses.

La segunda estima que el derecho del trabajo debe promover la reivindicación total de los trabajadores por medio del Estado Socialista.

La tercera corriente le atribuye dos fines esenciales:

* Un fin económico que debe nivelar la condición de los trabajadores garantizándoles una vida humanitaria y decorosa.

* Un fin político que debe reivindicar socialmente a los trabajadores por medio de la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

B. DERECHO COLECTIVO.

Para Mario de la Cueva, el derecho colectivo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del Trabajo.⁸

Asimismo, señala como características del derecho colectivo del trabajo:

* Que es derecho de la clase trabajadora, tanto por su origen, siendo impuesto por la clase trabajadora en el siglo XIX; como por su esencia, ya que substituye definitivamente al contrato individual de servicios por los contratos y convenciones colectivos.

* Que el derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado.

* Que el derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y aun de supremacía del trabajo frente al capital.

* Que el derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social.

* Que el derecho colectivo del trabajo es derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales.

El derecho colectivo del trabajo surge al formarse organismos constituidos por patronos y trabajadores, y al momento en que estos se dan cuenta de que les proporciona más fuerza y eficacia unirse; entonces esta situación exigió la elaboración de normas de conducta específica para

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Tomo II. Décima tercera edición. Porrúa, México, 1993. p. 219.

cada núcleo que integran, independientemente del papel que se represente en la relación laboral y de las peculiaridades del trabajo en cada rama industrial o empresa.

Las instituciones que surgen del derecho colectivo son: la Asociación Profesional, el Contrato Colectivo, el Contrato Ley, el Reglamento Interior de Trabajo y la Huelga.

2. RELACIÓN DE TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que es lo que debemos entender por relación de trabajo, puntualizando que independientemente de "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Asimismo, el artículo 2º de la Ley Burocrática considera para sus efectos, que la relación de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones que la misma señala y los trabajadores de base a su servicio.

De lo anterior podemos deducir que :

* Existen varias formas para constituir una relación de trabajo, siendo la más común el contrato.

* Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, significando esto que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario.

* Es suficiente que se dé la prestación de un trabajo personal subordinado para que exista la relación de trabajo.

* Como podemos notar, la relación jurídica del trabajo burocrático se asemeja bastante a la laboral: es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento o por aparecer en las listas de raya, siendo su fundamento institucional porque

la relación se rige por la ley que es tutelar de los empleados, resaltando consiguientemente su carácter acontractualista.

* Tratándose de relaciones burocráticas, también puede obtenerse un derecho autónomo cuando los sindicatos de empleados públicos obtienen determinadas ventajas o conquistas de los titulares de las dependencias.

* El artículo 2 de la Ley Burocrática adolece de un defecto técnico en su redacción: los titulares de las dependencias tan solo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre este y el trabajador, de la misma manera que en una empresa privada la relación es entre esta y sus obreros y no entre estos y el representante del patrón.

Parte de la doctrina ha señalado casos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. También es claro que el contrato es nulo si se establece por abajo de las condiciones consignadas en la ley, prevaleciendo en estos casos la relación de trabajo y siendo la Ley la que determina como debe sustituirse esa relación, otorgándose derechos y obligaciones que se deben cumplir para ambas partes.⁹

Un requisito más que conforma la relación de trabajo, basado en una situación de hecho es que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón y no pudiendo desligarse de la obligación de pagar el servicio, ya que se han creado derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

Como elementos de la relación de trabajo encontramos:

ELEMENTOS SUBJETIVOS: Trabajador y patrón.

ELEMENTOS OBJETIVOS: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

⁹ Ibidem. p. 106.

En síntesis, hallamos que:

* La relación de trabajo es una denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

* El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

* No son figuras autónomas, se complementan, es decir: el contrato encuentra cauce y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas, siendo por esto que se utilizan casi en su totalidad los mismos preceptos para ambas figuras.

* Las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución emplean la expresión "contrato de trabajo"; la fracción VII del apartado "B" utiliza como arranque de la relación laboral, el vocablo "designación", puesto que en el ámbito del trabajo burocrático lo que existe es el nombramiento, no el contrato de trabajo.

* En el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo encontramos la presunción de la relación de trabajo, hasta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba, porque en los términos del artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, la falta de expresión escrita de la prestación de los servicios (artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo), "no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo...pues se imputará al patrón esa falta de formalidad".

A. PATRÓN.

"Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo).

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo.

Al patrón también se le conoce con diversas denominaciones, entre las que encontramos: acreedor del trabajo, empleador, patrono, principal, dador del trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etcétera, de las que se han elegido las de patrón y empresario porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

Del concepto legal concluimos:

- * El patrón puede ser una persona física o moral, y
- * Es quien recibe los servicios del trabajador.

Por tanto, el patrón posee una doble condición de acreedor y deudor de la relación laboral.

a) EL ESTADO COMO PATRÓN.

El legislador quiso diferenciar y no equiparar las relaciones laborales de los trabajadores con las empresas de las del Estado con sus servidores.

Por tanto, es evidente que la diferencia que la Constitución hace en el artículo 123 entre los trabajadores en general y los trabajadores al servicio del Estado, es porque reconoce la existencia de dos formas jurídicas, de dos relaciones laborales diferentes, por lo que no es lícito pretender que la relación de trabajo entre las autoridades estatales y sus trabajadores y la relación laboral de los trabajadores en general, quede comprendida o reglamentada por un conjunto normativo que tiene un fin propio y específico, es decir, el apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

El Congreso de la Unión está facultado para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123, el cual está integrado por dos apartados. Por lo que respecta al apartado "A", el Congreso tiene amplias facultades para legislar. Con respecto al apartado "B" la facultad se limita a las

relaciones entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, quedando al margen de sus atribuciones el regular ese tipo de relación a nivel estatal y municipal.

Tomando en cuenta que la relación estado-trabajadores públicos es una relación de trabajo, surge la interrogante en cuanto a que si pueden o deben imponerse las peculiaridades del trabajo, como ocurre con otros grupos de trabajadores, particularmente tratándose de huelgas.

Como recordamos, existen dos tipos de huelgas:

1) Por razones jurídicas (se exige el cumplimiento del derecho vigente, es decir, de las condiciones generales de trabajo, salarios, jornadas, descansos, etcétera).

2) Por motivos económicos (se busca conseguir nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios).

En el primer tipo de huelga es incuestionable el origen de esta, porque no es posible exigir a los trabajadores que sigan prestando sus servicios, si la autoridad no respeta las condiciones de trabajo vigentes.

El segundo tipo de huelga es imposible jurídica y socialmente, en virtud de que el estado tomó providencias al respecto y levantó una barrera inviolable al fijar los sueldos y salarios que deben pagarse a los trabajadores públicos y de los impuestos que han de servir para cubrirlos y compitiendo esto al poder legislativo no es posible llevarse a cabo sin una reforma a las constituciones y convenios colectivos que existen entre el poder ejecutivo y los sindicatos burocráticos, esto nos demuestra que el poder legislativo y ejecutivo se unen cada vez más y ninguno de ellos puede actuar con independencia total frente al otro. En nuestros días, el poder ejecutivo es quien presenta al legislativo el proyecto de presupuesto de egresos y dentro de este proceso no parece posible que el poder legislativo se enfrente de manera irracional al ejecutivo, sindicatos de obreros y a la opinión pública, pues implicaría el aniquilamiento de toda su estructura y credibilidad.

B. TRABAJADOR.

De acuerdo al artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, se considera trabajador a la persona física que presta a otra persona física o jurídica, un trabajo personal subordinado.

De este concepto se desprende:

- * Que el trabajador debe ser una persona física,
- * No hay diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador,
- * El hombre y la mujer han quedado equiparados en sus derechos,
- * La prestación del trabajo debe ser personal y subordinado.

En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc, la denominación "trabajador" responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, además de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual.

a) DE BASE.

Como concepto general de lo que es un trabajador de base, entendemos que es la persona física que presta sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente.

El artículo 3 de la Ley Burocrática precisa que "trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en

virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

En seguida el artículo 4 de la misma ley nos dice que los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.

a) Trabajador de base

El artículo 6 considera como trabajador de base a los que no incluye el artículo 5, es decir, aquellos que no son de confianza, es decir, aquellos cuyas funciones no sean las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan un carácter general y serán inamovibles.

Como único requisito para ser trabajador de base la Ley Burocrática en su artículo 9 indica que se deberá ser de nacionalidad mexicana y solo se podrá ser sustituido por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

En relación al nombramiento cabe señalar que el artículo 12 de la misma ley estipula que “los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo”, así como el artículo 15 menciona los requisitos que deberá contener dicho nombramiento:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Los servicios que deban prestarse;
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El lugar en que prestará sus servicios.

En virtud de lo anterior, tenemos que las características que todo trabajador de base posee son:

- * Es una persona física;
- * Presta sus servicios en la realización de la función pública;
- * La prestación de servicios es de manera personal;
- * Está bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante;
- * La prestación del servicio y la subordinación son sustentados por medio de un nombramiento;
- * Dicho nombramiento debe ser expedido por autoridad competente;
- * En virtud del nombramiento dicho trabajador adquiere el carácter de inamovible;
- * Todo trabajador de base debe ser de nacionalidad mexicana.

b) DÉ CONFIANZA.

Se entiende por trabajador de confianza a aquellas personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrono en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter único, acorde con las labores que realizan, identificándose estas labores a todo lo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones.¹⁰

¹⁰ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Tercera edición. Porrúa. México. 1989. p.3110.

De acuerdo al criterio jurídico de confianza, este tipo de trabajador está protegido por la legislación del trabajo con las modalidades que corresponden a las actividades que desempeña, siendo estas funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las relacionadas con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento (artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo).

Dentro del artículo 123 constitucional no encontramos ningún principio o idea relacionada con los trabajadores de confianza. Hasta el capítulo concerniente al contrato colectivo de trabajo se especificó que las relaciones colectivas del trabajo se extendían a todas las personas que trabajen en la empresa, con excepción de "las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa". En el artículo 126, fracción X, dispuso que el contrato de trabajo podría darse por terminado "por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo en dirección, fiscalización o vigilancia".

La ley vigente dispone que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

En relación con los sindicatos, los trabajadores de confianza:

"No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga" (artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo).

En lo relativo a los trabajadores al servicio del Estado, el régimen relativo a la confianza tiene otras connotaciones jurídicas. Como ya ha quedado asentado, los trabajadores federales se dividen en dos grupos: trabajadores de base y trabajadores de confianza, incluyendo este segundo grupo a:

* Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

* En el poder ejecutivo, los de las dependencias y de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo sean de:

- a) Dirección;
- b) Inspección;
- c) Manejo de fondos o valores;
- d) Auditoría;
- e) Control directo de adquisiciones;
- f) En almacenes e inventarios;
- g) Responsabilidad en investigación científica;
- h) Asesoría o consultoría;
- i) Personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías;
- j) Los Secretarios Particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere el primer inciso;
- k) Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal;
- l) Los agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

* En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: el Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero.

* En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

El criterio para considerar cuáles actividades y funciones de los trabajadores del Estado caen en el rubro de confianza ha sido muy variable y ha atendido más bien a circunstancias de grado en el análisis de los empleos, que la propia naturaleza del trabajo.

Como conclusiones, tenemos que:

El trato que en ambos regímenes se da a los trabajadores de confianza en relación con la sindicalización es muy diferente. Los del apartado "A" no pueden formar parte del sindicato de los trabajadores de base, pero nada impide que formen sus propios sindicatos. Los trabajadores de confianza del apartado "B" carecen del derecho de sindicalizarse; según se desprende de los artículos 2, 8 y 70, jurídicamente no son considerados trabajadores.

Las condiciones contenidas en el contrato colectivo se aplican a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario establecida en el propio contrato (artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo). Las condiciones de trabajo no se extienden a los burócratas de confianza; estos

poseen un régimen distinto al de los trabajadores de base (artículo 123, apartado "B", fracción XIV de la Constitución, y 2 y 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Las personas que ostenten un empleo de confianza en la administración pública sólo tienen la vía del amparo indirecto para reclamar la protección de garantías que crean violadas en su perjuicio.

C. CONTRATO DE TRABAJO.

a) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.¹¹

En relación a su naturaleza jurídica algunos autores modernos consideran que no solo el mero consentimiento de las partes es la base de la relación que surge entre ellas, sino también la realización material del servicio es parte fundamental de esta, ya que es hasta el momento en que el obrero lo ejecuta cuando se establecen para el trabajador y el patrono los derechos y obligaciones correlativas, que son independientes al acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieran estipular los interesados. Es por esto que en derecho del trabajo y en ninguna otra rama jurídica puede resultar nula una imposición que se establezca, si su fijación no se ajusta al precepto legal aplicable, siendo a todas luces lo esencial en el contrato individual de trabajo la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica.

Actualmente, al contrato individual de trabajo, tal y como fue concebido, lo han superado gran cantidad de principios, instituciones y normas vigentes, tales como: en el orden internacional, la Declaración de

¹¹ *Ibidem*. p. 713.

los Derechos Sociales y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; en el orden interno, el contrato colectivo y el contrato ley, en virtud de que el concepto contractualista constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión de voluntad de las partes; en cambio el concepto "relación de trabajo" constituye un estatuto integrado por un conjunto de normas que engloban conceptos jurídicos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

Si el concepto contractualista siguiera vigente, no hubiera sido posible proteger a un gran número de prestadores de servicios, como los agentes de comercio, deportistas, artistas, trabajadores universitarios, etc, pues no lo hubieran permitido los formalismos doctrinales y legales, así como tampoco hubiera sido posible establecer la nulidad de algunas situaciones jurídicas concretas como el trabajo de menores, jornadas excesivas, salarios inferiores al mínimo o el pago desigual por idéntica labor; incluso la renuncia por parte del trabajador.

Como características del contrato individual de trabajo están:

1. La voluntad del trabajador: Es decir, nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento.

2. El origen de la relación de trabajo: La prestación del servicio es lo que establece el vínculo entre trabajador y patrono.

3. Las condiciones de trabajo: Los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo establecen que las condiciones de trabajo podrán hacerse constar por escrito, sin ser esto necesario, siendo lo importante de precisar:

- a) La naturaleza de la relación de trabajo;
- b) El servicio o servicios que deban prestarse, determinados con la mayor precisión posible;
- c) El lugar o lugares donde tales servicios hayan de prestarse;

- d) La duración de la jornada de trabajo;
- e) Los descansos y vacaciones que deberá disfrutar el trabajador;
- f) El monto del salario; la forma, día y lugar de pago del mismo;
- g) La obligación de capacitar al trabajador en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme lo dispone la ley.

4. Obligaciones de las partes: La relación de trabajo no queda a la iniciativa de las partes; tampoco su cumplimiento depende de la voluntad o acuerdo que pueda establecerse, sino de la obligación de que ha tomado para sí el Estado de proveer a la defensa del interés colectivo.

b) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de servicios a desarrollar por los trabajadores.¹²

Hay quienes lo consideran el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Los elementos que integran al contrato colectivo de trabajo son:

1. Es inderogable: Al contrato colectivo no se pueden oponer contratos individuales que lo contraríen o que hayan sido celebrados en perjuicio de los demás trabajadores cuyos intereses estén representados en

¹² *Ibidem*. p. 695.

él, o derechos de terceras personas que se estimen lesionados, al resultar ajenos unos y otros, porque sólo los trabajadores de una negociación vinculados por sus normas, aun cuando individualmente no hayan intervenido en su celebración, están facultados para solicitar cambios si al interés común así conviene.

2. Es normativo: Las normas de derecho objetivo tienen un campo de aplicación muy amplio como puede serlo una nación, mientras que las normas del contrato colectivo se reducen a la empresa o a un grupo de empresas; las primeras tutelan intereses generales de la colectividad, las segundas a reducidos grupos de trabajadores. Pero en el fondo la regulación que tiene lugar en ambos casos es normativa.

3. Es un derecho de clase: Mario De la Cueva señala que la cualidad del contrato colectivo de trabajo es haber constituido un derecho de clase, porque constituye una protección del trabajador indispensable para la satisfacción de sus necesidades y que al igual que el derecho colectivo democratizó el derecho de la empresa, el contrato colectivo democratizó el derecho de los trabajadores, con el objeto de garantizarles un trabajo igual y una auténtica protección a su esfuerzo, a través de condiciones mínimas de trabajo.¹³

4. Es extensivo: Todo contrato colectivo debe extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Las partes que intervienen en un contrato colectivo de trabajo son:

- a) Una organización sindical o agrupación obrera;
- b) Un patrono o empresario particular;
- c) Varios sindicatos que tengan asociados en una misma empresa;
- d) Un grupo de patronos o un grupo de empresas o industrias.

El contenido del contrato colectivo de trabajo debe ser el siguiente:

¹³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Tercera edición. Porrúa. México. 1993. p. 88.

* Las partes que intervengan en la celebración del contrato deberán quedar plenamente identificadas en el mismo (con nombre, domicilio, establecimientos que comprenden, etcétera).

* La duración del contrato o la indicación de ser por tiempo determinado o para la realización de una obra determinada.

* La distribución que se dé a las jornadas de trabajo, a los días de descanso y a vacaciones; las jornadas pueden ser diurnas, nocturnas, mixtas, por turnos, continuas o discontinuas o por menor número de horas y ciertos tipos de trabajo. Los descansos semanarios pueden abarcar hasta dos días laborales y las vacaciones podrán fijarse en mayor número de días a los periodos legales.

* La capacitación y adiestramiento que deba darse a los trabajadores, sobre todo para evitar riesgos de trabajo por desconocimiento o falta de práctica en el manejo de herramientas, máquinas o equipo.

* La organización de comisiones mixtas de trabajadores y representantes del patrono, como son: las comisiones de higiene y seguridad; de antigüedad; de reglamento interior; de capacitación y adiestramiento; de admisión y escalafón. De acuerdo a la naturaleza de las funciones económicas y sociales de la empresa pueden establecerse algunas otras: de conciliación, de revisión contractual, de tabuladores, etc. Si las partes acuerdan poner en ejecución estas resoluciones, pueden hacerlo, pero si se desea que tengan validez formal plena, debe solicitarse su ejecución a las juntas de conciliación y arbitraje, a fin de que esta autoridad las declare obligatorias, tal y como lo señala el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.

c) CONTRATO LEY.

Es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma

actividad o explotación productiva, mediante convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración.¹⁴

Para la Organización Mundial del Trabajo, es el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empleados de un determinado sector de la actividad económica.

Para nuestra Ley Federal del Trabajo es "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios 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" (artículo 404).

El origen del contrato ley se encuentra en la Constitución alemana de Weimar donde inicialmente se le incluyó y fijaron sus reglas generales, pero fue hasta 1922 que se firmaron los primeros tratados internacionales, para uniformar las condiciones de trabajo de las minas de carbón europeas y posteriormente a otras regiones del planeta.

Nuestra ley del trabajo de 1931 puede considerarse como una de las primeras legislaciones que se ocupó de la reglamentación en lo referente a jornadas, salarios y condiciones comunes de trabajo en varias industrias, estableciendo en el artículo 58 que: "cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patrones y trabajadores de la misma rama de la industria de la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una entidad federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local lo correspondiente".

¹⁴ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. Décima Tercera edición. Porrúa. México. 1989. p.721.

A pesar de que Mario de la Cueva opina que "el contrato ley juega un papel importantísimo en la vida del derecho mexicano del trabajo y las industrias más importantes lo han adoptado o tienden a él y lo mismo trabajadores que empresarios lo ven con simpatía"¹⁵, Néstor de Buen asevera que el contrato ley es una contradicción terminológica y que desde el punto de vista de su interés práctico, puede afirmarse que hubo una época en que fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales, pero durante muchos años no se ha aprobado uno solo, ni nadie, hasta el régimen presidencial de Luis Echeverría, se mostró interesado en aumentar su número.¹⁶

La verdad es que ni en estos tiempos en que se ha pretendido actualizar esta institución, ni a los trabajadores, ni a las empresas nacionales les interesa esta unidad de trato que deriva del contrato ley, porque generalmente los patrones no los desean en razón de establecer un nivel de igualdad de condiciones para todas las empresas, perjudicando notoriamente a las más pequeñas, además de que los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

En el fondo, el contrato ley favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden decidir, con voto mayoritario, que adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de los medianos y pequeños industriales no puedan soportar, y en nuestra economía, que básicamente sigue siendo de tipo dependiente, hay un altísimo porcentaje de este género de industriales mexicanos que a fin de cuentas perjudica en vez de beneficiar, el contrato ley.

Sindicalmente ocurre algo similar, cuando los pequeños sindicatos de empresa y algunos de industria, pierden el control de las decisiones y estas se toman de manera que favorezca a las grandes centrales, mientras que el pequeño sindicato, mayoritario y por tanto, administrador del contrato ley en una determinada empresa, no tardará en ser desplazado o absorbido por la central sindical, que usualmente es controlada, a su vez, por empresas transnacionales.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. p. 686.

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Porrúa. México. 1992. p. 835.

En opinión de Néstor de Buen, "el contrato ley favorece al *dumping*, que desplaza del mercado al pequeño capital, para cerrar después las puertas de las buenas condiciones de trabajo a los trabajadores, mediante el control directo indirecto de las convenciones que aprueban los contratos ley".¹⁷

Para diferenciar cabalmente al contrato colectivo de trabajo del contrato ley, tenemos que existen determinados requisitos de fondo.

a) La existencia de un contrato colectivo ordinario que rija las relaciones entre trabajadores y empresas donde se pretenda imponer el contrato ley.

b) La solicitud para su celebración, hecha por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una determinada rama de la industria.

c) La afiliación de la mayoría de los trabajadores de dicha rama industrial, en los padrones de los sindicatos solicitantes.

En el contrato ley pueden incluirse todas aquellas estipulaciones que se estimen necesarias por las partes para su mejor administración, pero son de naturaleza obligatoria y deben quedar convenientemente fijadas las referentes a las jornadas de trabajo, a los días de descanso, a las vacaciones y al monto de los salarios, así como las relativas a capacitación y adiestramiento. También resulta esencial el tabulador salarial, para la nivelación de salarios en las distintas profesiones u oficios de cada rama industrial, así como por igualdad de trato social. El contrato ley debe publicarse necesariamente. Cuando se haya dado por terminado un contrato ley, podrán pactarse condiciones de trabajo similares a las que hubiese incluido, pero podrán imponerse otras distintas, según convenga a las partes.

3. DERECHO DE ASOCIACIÓN.

El origen de las asociaciones profesionales conocidas por sindicatos, se remonta a la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, organización

¹⁷ Idem.

creada antes de la aparición del artículo 9 de la Constitución Federal de 1857, artículo que hacía referencia a la garantía individual de asociación.

Hay que diferenciar entre los derechos públicos: de reunión y asociación; y los derechos sociales: de coalición y asociación sindical, que están consignados en la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

Los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, los de coalición y asociación sindical son derechos de los trabajadores.

La asociación es un derecho que va de la mano a la reunión. En nuestra legislación encontramos como antecedente de la asociación el artículo 9 de la Constitución, en el cual se reconocía el derecho que tienen todos los hombres para reunirse o asociarse, con cualquier objeto lícito, sin que para formar una reunión o asociación haya de preceder licencia o permiso de la autoridad.

A diferencia de la reunión, la asociación se crea para durar, mientras la primera tiene una existencia breve.

Como concepto de asociación podemos decir que es una unión permanente de personas constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades, porque si la intención de estas asociaciones fuera la de obtener y repartir utilidades, serían instituciones de derecho privado.

El derecho de asociación es un derecho político, una garantía de que el ser humano podrá estar unido para poder optar y decidir juntos sobre sus fines.

La libertad de asociación se ejerce en dos frentes: por un lado están las personas físicas que la crean y por el otro está la asociación ya formada que se encargará de hacer cumplir los fines que tiene asignados.

a) COALICIÓN.

La fracción XVI del Artículo 123 reconoció el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.¹⁸

Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes (artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo).

De acuerdo al artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo el legislador ordinario le reconoce solamente a los factores de producción la libertad de coaligarse, en concordancia a lo establecido en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución.

La coalición no debe confundirse ni con la asociación profesional ni con la huelga, no obstante que pueda ser su antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente.¹⁹

Si recurriendo a la estricta acepción gramatical, la palabra coalición equivale a confederación, liga o unión; dentro de nuestro ordenamiento se le confiere el carácter jurídico de un acto colectivo, es decir, de un convenio celebrado por un grupo de personas.

Aunque se trata de una institución autónoma la coalición es una reunión de carácter temporal, pues según el caso, tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente.

A pesar de que la coalición es un acto que precede a la huelga, no representa un simple antecedente, porque de estallar, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, en el entendimiento de que si llegara a desaparecer, desaparecería también la huelga, pues la unidad se resquebrajaría y el propósito de defender el interés común terminaría. Por lo anterior, la coalición es el soporte de las instituciones

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Décima Tercera edición. Porrúa. México. 1993. p. 238

¹⁹ *Ibidem*. p. 239.

del derecho sindical. Es la base de la explicación del desarrollo real y fundamentación de la asociación profesional y la huelga.

b) SINDICATO.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que es la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Allan Flanders cree que "el propósito social básico del sindicato es la reglamentación del trabajo, no como un medio para el desarrollo libre de cada trabajador en el curso de su vida laboral *per se*".²⁰

Con respecto a la clasificación de los sindicatos, la Ley Federal del Trabajo establece cinco tipos de sindicatos: gremiales, de empresa, de industria, nacionales de industria, y de oficios varios (artículo 360). En tanto que del artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se deriva que en el ámbito burocrático funciona un solo tipo de sindicato, que equivale al sindicato de empresa.

Nuestro sistema jurídico reconoce el principio de libertad sindical en su aspecto positivo y negativo, al establecer el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización (artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XIV, y 357 de la Ley Federal del Trabajo), así como el de afiliarse o no, o en su caso de separarse de determinado sindicato (artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo). Engloba también, la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción (artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo).

Es notorio que nuestra legislación acata los principios de la libertad sindical, consignados en el convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, de dicho tema y cuyos principios reproduce casi en forma literal, aunque en contradicción con esto encontramos que el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, clasifica a los sindicatos de

²⁰ FLANDERS, Allan. Management and Unions. British Journal of Industrial Relationships. Vol 7. p. 42. Traducción propia.

trabajadores en los cinco tipos anteriormente mencionados, y esto nos lleva a reflexionar que la sindicación es un derecho que compete exclusivamente a los trabajadores, extendiéndose por mera deferencia democrática y en contradicción con los fines del derecho del trabajo, a los patrones, porque si bien es cierto que los derechos de los trabajadores no pueden abatirse, no es factible que los patrones se puedan agrupar para defender y promover sus intereses que repercutirán directamente en detrimento de aquellos.

En virtud de que nuestra Constitución le da al derecho de asociación profesional un carácter eminentemente clasista, se excluye de esta la existencia de sindicatos mixtos formados por trabajadores y patrones.

En una situación formal que difiere muy poco de las instituciones de derecho corporativo, los sindicatos podrán promover el interés profesional, además de realizar la defensa de sus afiliados en sus conflictos jurídicos individuales y tendrán capacidad para adquirir inmuebles y muebles solamente cuando estén dotados de capacidad jurídica (artículos 374 y 375 de la Ley Federal del Trabajo).

Nuestra Constitución reconoce las cláusulas de consolidación profesional: la cláusula de admisión y la cláusula de expulsión (artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo), con el fin de robustecer la autoridad del sindicato y de evitar la atomización del interés profesional, aunque a fin de cuentas haya una invasión a la esfera de la libertad sindical, como la existente en la serie de prohibiciones que el legislador diseña, tales como el no realizar actividades mercantiles e intervenir en asuntos religiosos (artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo), y una cadena de obligaciones: enterar de sus actividades a las autoridades laborales o comunicar a la registradora los cambios de directiva, a los estatutos, altas y bajas de sus miembros en forma periódica (artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo).

En cuanto a la cancelación del sindicato, solo opera su disolución por no haberse cumplido los requisitos legales, habida cuenta de que está prohibida su disolución o su cancelación por vía administrativa (artículos 369 y 370 de la Ley Federal del Trabajo).

Nuestro sistema contempla la posibilidad de que los sindicatos ensanchen su articulación profesional, organizándose en federaciones y confederaciones, quedando sujetas a los estatutos de estos, en lo aplicable (artículos 381 y sucesivos de la Ley Federal del Trabajo).

Dentro de la burocracia el problema es evidente, pues predomina la estructura de un sistema cerrado de control profesional fundado en la sindicación única por dependencia y en la organización vertical de las asociaciones sindicales en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, llegando al extremo de impedir legalmente a un empleado público, una vez afiliado a un sindicato que pueda separarse de este, salvo que fuera expulsado (artículo 67 y sucesivos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

4. SINDICALISMO.

Es la teoría práctica del movimiento obrero profesionalmente organizado, destinado a procurar la transformación de la vida social y del Estado.

De esta definición encontramos dos características:

1. Como organismo económico local de autodefensa y de lucha permanente contra cada empresario, para lograr las mejores condiciones de trabajo y otros beneficios.
2. Como un cuerpo económico político de contenido ideológico, que pretende mediante la acción política sindical la transformación del mundo económico y político en que actúa.

Para Gallart y Folch, el sindicalismo es el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones establecidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas del mismo trabajador.²¹

²¹ GALLART Y FOLCH, Alejandro. Las Convenciones Colectivas de Trabajo. Bosch. Barcelona, España. 1932. p. 74.

Dentro del sistema capitalista y según su relación con el Estado, existen dos corrientes del sindicalismo:

1. **Sindicalismo coadyuvante:** Defiende a la organización profesional de los trabajadores y a la promoción de las reivindicaciones económicas obreras mediante la acción directa del trabajo o de las negociaciones colectivas. Dentro de este tipo de sindicalismo encontramos al mismo tiempo tres corrientes:

a) **El sindicalismo reformista:** reconoce la necesidad histórica de la lucha de clases y considera la sindicalización como el instrumento natural de organización y defensa del trabajo.

b) **El sindicalismo cristiano:** en un principio apuntaba la sindicalización conjunta de obreros y patrones, posteriormente consagra la libertad de los trabajadores y finalmente puntualiza la legitimidad de la acción política sindical, condenando tan solo la violencia o la obstrucción irracional al sistema económico social.

c) **El sindicalismo del Estado o corporativismo:** toda actividad sindical se encuentra interdisciplinada por las decisiones del Estado.

2. **Sindicalismo revolucionario:** Sostiene la necesidad de transformar el sistema de explotación capitalista, de superar el contraste de clases y de procurar la participación obrera en los beneficios de la civilización y de la economía, por medio de la socialización de los instrumentos de producción.

Se divide en dos corrientes:

a) **El anarco-sindicalismo:** se apoya en el principio de oposición a la opresión burguesa y el bloqueo a su mecanismo general, mediante el procedimiento preferente de la huelga solidaria y de la rebelión espontánea de las masas.

b) **El sindicalismo comunista:** pretende reivindicar para el proletariado un sistema jurídico de tutela y dignificación; adoctrina y robustece la vida sindical, además de que prepara, mediante la acción articulada y

permanente, la transformación de las estructuras económicas y el ascenso al poder de los trabajadores.

A manera de finalización de este capítulo, es posible decir que la figura de los sindicatos no se configura sin la presencia de alguno de los elementos ya mencionados (relación de trabajo, patrón, trabajador, contrato de trabajo) y que el sindicalismo está inmerso indefectiblemente en el Derecho Social y el de Asociación.

CAPITULO II

MARCO HISTORICO DEL SINDICALISMO

CAPITULO II

MARCO HISTÓRICO DEL SINDICATO

Todo movimiento social siempre estará inserto en un marco histórico. Es bien sabido que para comprender y poder modificar nuestra realidad se precisa aprender de nuestro pasado. La finalidad de este capítulo es hacer referencia, de manera breve, a la historia del sindicalismo, aunque solo sirva como inicio del aprendizaje y necesaria modificación.

1. EN EL MUNDO.

La mayoría de los autores han situado el origen del sindicalismo en Londres, a principios del siglo XVIII, con la formación de las primeras Trade Unions, aunque en esa época sólo existían esbozos de lo que ahora conocemos como sindicatos y que han ido evolucionando con el transcurso del tiempo y de las ideas.

A. EDAD MEDIA.

Usualmente se ha ubicado el origen del sindicalismo con el nacimiento de la corporación medieval, aunque algunos estudiosos del tema como Russomano señalan " que el gremio era una asociación de productores que podrá hacer pensar solamente en los sindicatos de empresarios, pero jamás en los sindicatos obreros, porque el sindicato nació en el momento en que el gremio explotó bajo la presión ejercida por los oficiales y por los aprendices, por el comienzo del proceso industrial y la influencia de las ideas liberales".²² Cabe apuntar que las corporaciones o gremios de este periodo de la historia no guardan semejanza con los sindicatos modernos.

En la Edad Media el señor feudal era el dueño de vidas y haciendas de sus súbditos, que se reunían en una especialidad para salvaguardar la calidad de su trabajo y evitar competencias ruinosas. Los aprendices que terminaban su periodo de aprendizaje obtenían la calidad de candidatos

²² RUSSOMANO, Mozart. Principios Generales de Derecho Sindical. Madrid. 1977. p. 30.

para ser maestros, denominándose mientras tanto entre ellos "compañeros" y surgiendo de esta manera las primeras relaciones de solidaridad, orientadas principalmente al cumplimiento de obligaciones de tipo religioso. Al expedirse ordenanzas que establecían salarios máximos, se llegaron a entablar verdaderas luchas entre los maestros y compañeros, pues los primeros trataron de obtener privilegios para su clase y alargar innecesariamente los periodos de aprendizaje, mientras los segundos crearon sociedades mutualistas; pero ante la actitud de los maestros tuvieron que convertir sus asociaciones en instrumentos para combatirlos. No encontrando eco por parte de las autoridades, en 1791, la Asamblea Constituyente en Francia votó la Ley Chapelier, que suprimía las corporaciones o gremios.

En esta etapa existió una clasificación o jerarquización profesional:

- a) El aprendiz de oficio
- b) Los oficiales o compañeros
- c) El maestro

En la Edad Media, encontramos varias asociaciones que se pueden considerar como antecedentes de los sindicatos:

a) LAS CORPORACIONES DE OFICIOS.

Los primeros antecédentes los hallamos en la India, con los "sreni", que eran asociaciones de agricultores, pastores, barqueros y artesanos, que se guiaban por un consejo, teniendo capacidad para contratar y comparecer en juicio.

Algunos consideran que el origen de los colegios gremiales está en las asociaciones griegas llamadas "Hetairas y Eranos", que eran en realidad asociaciones políticas toleradas y asociaciones fraternales respectivamente.

B) EL SISTEMA CORPORATIVO MEDIEVAL.

Las organizaciones profesionales de la Edad Media aparecen en el siglo XII, cuando se produce el auge urbano, surgiendo y fortaleciéndose paulatinamente la clase de los artesanos, quienes gozaban de libertad personal e iniciativa en sus actividades, incidiendo esto en su autonomía social y profesional, por una conciencia de comunidad laboral.

El oficio se constituye al necesitarse especialistas para satisfacer la demanda que aumenta al ser insuficiente la industria familiar, aunque se trabaje para un mercado bastante restringido y siendo por esto indispensable reglamentar el trabajo para que el artesano pueda vivir. De esta manera surgen los cuerpos de oficio, que se forman alrededor de las ciudades.

C) ORGANIZACIÓN CORPORATIVA.

Era un sindicato obligatorio pero meramente patronal, en la que el obrero quedaba al margen de la corporación, siendo una especie de pasante que, mientras no rebasara el ser aprendiz u oficial, no tomaba parte de la dirección de la agrupación profesional.

D) LAS GUILDAS.

Fueron agrupaciones germánicas y anglosajonas que tuvieron sus orígenes en el siglo VII. Fueron una especie de familias artificiales, integradas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse en determinadas circunstancias. Las guildas eran democráticas, porque todos los miembros participaban en asambleas, en la elección de autoridades y administración.

Existían tres categorías de guildas:

- a) Religiosas y sociales
- b) De artesanos
- c) De mercaderes

E) LAS COFRADÍAS.

Nacieron a la sombra de los santuarios, estando integradas por hombres de un mismo oficio que rendían culto a un mismo santo. En España, la cofradía medieval fue el predecesor del gremio, teniendo como objetivo la unión de todos sus miembros para rezar a Dios y pedir por el bien de vivos, ancianos, enfermos y lisiados de la corporación.

F) LAS CORPORACIONES SECRETAS

Tienen como origen a una cofradía de constructores. Etimológicamente proviene del francés maçon, que significa albañil, siendo por esto que los masones utilizan como símbolos, utensilios de esta profesión. Su escala gremial se integraba primeramente de aprendices, el segundo grado era el de compañeros y del tercero al 33 era maestro, reunidos en talleres o logias, en las que discutían los salarios de los jornales y los secretos del arte, que solo eran divulgados a los iniciados en el oficio. En 1717, se creó en Inglaterra la primera gran logia que unificó a todas las corporaciones diseminadas.

La masonería de esta época tuvo como distintivo el gran número de personas de clases aristocráticas que participaron en ellas.

B. ORÍGENES DEL CAPITALISMO.

La Revolución Industrial comprende el periodo de la historia económica de Inglaterra que va de 1760 a 1830. Durante este tiempo se aprecia una transformación repentina y total en la actividad elaboradora de productos.

A partir de esta época ya no se cotiza el valor físico del hombre, se compra su capacidad de trabajo y la maquina tiene como función ser consumidora y productora de fuerza.

Desde el principio de la industrialización el hombre se vio desplazado y amenazado por la rapidez y potencia de las maquinas. "Sin embargo la eliminación absoluta resulta imposible, ya que el hombre es el

que inventa y fabrica las maquinas y el que las pone en movimiento, las dirige, las vigila y las repara".²³

Esta nueva forma de producción trae como consecuencia la extinción de los antiguos talleres corporativos, ya que estos no pudieron adaptarse a estas organizaciones y al desembolso que implicaban estas maquinas y herramientas especializadas. También la producción masiva de las grandes empresas fue otra de las causas determinantes en su decadencia, amén de las ideas liberales y preferencias individualistas de la filosofía del siglo XVIII.

Michael Poole considera que el sindicalismo "es una reacción psicológica o defensiva ante las condiciones iniciales de la industrialización, es decir, en los comienzos de la revolución industrial se conformó una serie de actitudes esencialmente defensivas o proteccionistas entre los miembros de los sindicatos, y se trata de establecer un paralelismo entre los sindicatos y los gremios medievales".²⁴

Por su lado Selig Perlman, explica que "el sindicalismo y su historia tiene tres factores predominantes: primero, el poder de resistencia del capitalismo; segundo, el papel de los intelectuales que siempre estuvieron imprimiendo en el movimiento laboral características dogmáticas de su propia mentalidad, y tercero, el más importante, el movimiento sindical mismo".²⁵

La primera forma de sindicación en los países en los cuales se desarrolló primero la Revolución Industrial fue el sindicato de oficios o profesiones. Estos países fueron Gran Bretaña y Estados Unidos.

El modelo organizativo del sindicato estructuraba a los trabajadores según el tipo de actividad productiva ejercitada por la empresa de la que ellos dependían.

²³ ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo I. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1976. p. 271.

²⁴ POOLE, Michael. Teorías del Sindicalismo. "Ministerio del Trabajo y Seguridad Social". Madrid, España. 1991. p.33.

²⁵ PERLMAN, Selig. A Theory of the Labor Movement. Kelley. New York, U.S.A. p. 4. Traducción propia.

El estudio del movimiento obrero sindical parte de la etapa de industrialización, porque esta influye de manera determinante en el aspecto económico de los países, así como en el desarrollo social de estos, creándose un fenómeno demográfico nuevo: el surgimiento del proletariado.²⁶

A raíz de este acontecimiento se acentúa de manera notable la diferencia de clases y el asalariado pasa a ser parte fundamental de la economía; asimismo el maquinismo crea la necesidad de tener un capital previo al primer establecimiento de la empresa. Todo esto es consecuencia de la aparición del capitalismo.

Los países en los que gozó de más auge este movimiento fueron, como ya quedo apuntado, Inglaterra y Estados Unidos, por lo que es necesario hacer un breve análisis del desarrollo que tuvo en ellos:

A. EL SINDICALISMO INGLES.

La industrialización separa definitivamente al taller del hogar y al establecerse la división del trabajo, el trabajador ya no trata directamente con el patrón, sino con un representante de este.

Se tienen antecedentes de que en 1720 una asociación de maestros de sastrería logro reunir a mas de siete mil trabajadores que se dirigían al Parlamento Británico, pidiendo un mayor salario y reducción en la jornada de trabajo, propagándose rápidamente este ejemplo en todo el país y estableciendo las bases del sindicalismo.

En 1799 y 1800 se establece que todos los convenios concluidos por los trabajadores u otros asalariados para obtener un aumento de jornal o una reducción de la duración de trabajo y que se condena a pena de reclusión a cualquier obrero o empresario que entre a formar parte de una coalición o asociación que incite a abandonar el trabajo o que ayude a los huelguistas.

El único campo de acción de las asociaciones obreras de esta época fue el de socorros mutuos, exclusivamente en casos de enfermedad, vejez

²⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa. México. 1991. p.183.

o invalidez, aunque encubiertamente se dedicaban a actividades relacionadas con la duración y retribución del trabajo.

En 1819 se promulgan las " Six Acts", que prohibían los mítines obreros y las publicaciones de los diarios de clase. Para 1825 se aprueba la " Peel's Act", que reconocía la libertad de las asociaciones para discutir salarios, horas y condiciones de trabajo y que autorizaba el convenio colectivo y la huelga. Cerca de 1826 se reconoce el derecho de asociación, aunque no se le atribuye personalidad jurídica a los sindicatos.

En 1830, se empieza a intentar unir a todas las organizaciones obreras existentes. En 1845 se crea la National Association of United Trades, que consigue que se establezca la jornada de diez horas y que se mejoren las leyes protectoras del trabajo. En 1867 se logra la supresión de la desigualdad jurídica establecida en la ley Master and Servant, que imponía una pena de prisión de tres meses a los obreros que voluntariamente violaban un contrato, y en 1871 se dicta la Ley de Sindicatos, que constituyó la legislación básica en esta materia.

En 1875 se crea la Trade Union Amendment Act, que declara que es legítima la acción de regular las relaciones entre trabajadores y patronos o entre trabajadores y trabajadores, aunque esto conlleve el imponer restricciones productivas, además se autoriza a los administradores de estas organizaciones a sostener ante los tribunales cualquier acción concerniente a la propiedad y a los derechos de la asociación.

Ya dentro del periodo bélico, el 10 de junio de 1917, se permite la concentración sindical y se determinan los requisitos para acordar las fusiones de sindicatos. Al finalizar este periodo se produjo una crisis económica y desocupación. Por este motivo, se perdieron muchas de las ventajas de bienestar social que se lograron en el periodo de la preguerra y de la guerra.

Después de esta etapa nace otro movimiento: el Guildismo, que tendía a formar unidades productoras obreras.

Como colofón, podemos decir, que Gran Bretaña fue la cuna del sindicalismo moderno por haber sido el escenario de la revolución industrial.

B. EL SINDICALISMO ESTADOUNIDENSE.

Es hasta 1827, cuando encontramos verdaderos ejemplos de trade unionismo. En el florecimiento del obrerismo, las únicas sociedades obreras que eran permitidas fueron las de socorros mutuos, que albergaban encubiertamente el principio de la actividad obrera profesional.

En 1862 se engendra un movimiento contra la mano de obra de raza amarilla, prohibiéndose con esto, por diez años, la entrada de trabajadores de esta raza.

La historia del sindicalismo norteamericano solo tiene relevancia a partir de la fundación de sus grandes federaciones: la American Federation of Labour, de 1886, y el Congress of Industrial Organization.²⁷ En 1866 la National Labour Union, logró una jornada de ocho horas.

Durante los años noventa se da un desarrollo importante del trade unionismo y de la Federación Americana del Trabajo. En estos años se da una tendencia a la concentración de frentes patronal y obrero. Al crecer la Federación Americana del Trabajo se llega a la cifra de dos millones de afiliados.

En 1914 se termina con la posibilidad de declarar ilegales a las asociaciones obreras, al firmarse el Clayton Act, en ese mismo año, cuando se firma el Tratado de Versalles y se crea la Organización Mundial del Trabajo (OIT), el sindicalismo estadounidense recibió un impulso importantísimo.

En junio de 1947, el Congreso de Estados Unidos vota la ley Taft Hartey, con la que se establece la responsabilidad civil y penal de los sindicatos.

²⁷ RUSSOMANO, Mozart V. Op. cit. p. 40.

Lo más relevante del sindicalismo estadounidense es la unión de las asociaciones obreras en diciembre de 1955: la American Federation of Labour y los del Congress of Industrial Organization en una sola asociación.²⁸ La fusión de estas dos grandes centrales obreras trajo como consecuencia una cifra sin precedente en aquél entonces, de quince millones de trabajadores miembros.

C. FRANCIA.

Los sindicatos franceses tuvieron su primera configuración en el último decenio del siglo XIX, influyendo en estas ideas de Proudhon, Bakunin y Blanqui. Sus estatutos fueron la lucha de clases como característica determinante de la sociedad moderna y el método de transformación social.

El sindicalismo francés consta de dos periodos:²⁹

1. El sindicalismo confederado.
2. El segundo, que surge en 1919 y persiste hasta nuestros días, y que consiste en una serie de crisis, que adoptan la forma de divisiones y escisiones.

En 1848 se proclama la libertad de asociación de los trabajadores, la limitación de la jornada y sobre todo el derecho al trabajo. Para alcanzar este fin se establecen los Talleres Nacionales.

En 1851 se mitigaron las conductas antiasociacionistas, al derogarse los artículos del Código Penal que castigaban la cesación de la jornada de trabajo. Por esta razón deja de ser un delito, dándose un paso gigantesco para su legalización.

Después de la derrota de la Comuna de París se autoriza jurídicamente a las asociaciones de trabajadores.

²⁸ GALLART FOLCH, Alejandro. Tratado del Derecho del Trabajo. Segunda edición. La Ley. Buenos Aires, Argentina. 1972. p. 732.

²⁹ CAMERLYNCK, G.H. Derecho del Trabajo. Aguilar. Madrid, España. 1974. p.356.

La ley del 21 de marzo de 1884 consagra el principio de absoluta libertad sindical, tanto para obreros como patronos, disponiendo que podrán constituirse libremente y sin autorización previa. El 25 de agosto del mismo año, se forma la Confederación Nacional del Trabajo, que constituyó el organismo director del sindicalismo francés. En este periodo persisten ciertas tendencias ideológicas como el proudhoniano y el marxismo, surgiendo de esta manera el sindicalismo revolucionario.

En 1906 se aprueba una declaración de derechos que propone agrupar a todos los obreros conscientes de la lucha para la desaparición del patronato, exhortando a una lucha de clases y la unidad de la clase trabajadora.

D. ALEMANIA.

El movimiento obrero alemán fue posterior al de Inglaterra y Francia. En el siglo XIX, Alemania era todavía una nación agrícola, pero en el último tercio de ese siglo y en el siguiente se unió a la industrialización, dividiéndose en dos corrientes ideológicas: una socialista democrática y otra cristiano social.

Cuando Alemania fue derrotada militarmente en 1918, se valoriza la acción de los organismos sindicales, sin embargo la acción sabotadora del régimen democrático, del socialismo independiente, y finalmente de las asociaciones comunistas crearon un clima de violencia social, que termina con la ocupación del poder por Hitler.

Después de la segunda guerra se restablece la libertad sindical, para en 1946, constituirse la Federación de Sindicatos Alemanes, respondiendo a las dos tendencias ideológicas predominantes

2. INFLUENCIA DEL PAPADO EN LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

El papado tuvo como aportaciones para la asociación profesional, sus encíclicas Rerum Novarum de 1891, Quadragésimo Anno de 1931 y Mater et Magistra de 1961.

1. ENCÍCLICA RERUM NOVARUM.

A raíz de varias peregrinaciones de obreros franceses en 1887, 1889 y 1891, que solicitaban al Papa León XIII, que pronunciara palabras de aliento para la causa proletaria, surge la encíclica Rerum Novarum, que inspira a las organizaciones sindicales modernas para trazar una organización renovada del trabajo, además de pretender regular las relaciones del trabajo y del capital.

Asimismo, el Papa se pronunciaba por el derecho a la asociación laboral, por el descanso dominical, por la prohibición del trabajo infantil, por la protección de la mujer trabajadora, por la instauración de un salario mínimo y por obras de previsión social.³⁰

En lo concerniente a las relaciones entre capital y trabajo, manifestaba que los patronos no deben tener a los trabajadores por esclavos, debiendo respetar su integridad como personas.

2. ENCÍCLICA QUADRAGÉSIMO ANNO.

Publicada por el Papa Pio XI, el 15 de mayo de 1931. Condenaba "el aumentar o disminuir indebidamente los salarios, para obtener mayores ganancias personales y sin atender el bien común".³¹

Propone una ley de justicia social que prohíba que una clase excluya a la otra de la participación de los beneficios; condena tanto al patrón, como al obrero que por cualquier medio reclamen el único derecho que ellos reconocen.

3. ENCÍCLICA MATER ET MAGISTRA.

Publicada en 1961 por Juan XXIII. Se refiere al salario que se les otorga a innumerables trabajadores de todas las naciones, sometiéndoles a ellos y a sus familias a condiciones infrahumanas.

³⁰ ALCALA Y ZAMORA, Luis y Guillermo Cabanellas. Op. cit. p. 561.

³¹ Pio XI. Quadragesimo Anno. Tercera edición. Ediciones Paulianas. México. 1980. p. 36.

Dice que el trabajo no debe ser concebido solamente como fuente de entradas, sino también como cumplimiento de un deber y como prestación de un servicio.

Señala que la empresa debe ser una comunidad de personas en la que los obreros puedan hacer oír su voz en todos los niveles. Estimula a las asociaciones profesionales y a los movimientos sindicales de inspiración cristiana y externa su aprecio a la Organización Mundial del Trabajo.

4. ENCÍCLICA PACEM IN TERRIS.

Publicada en 1963. Señala el derecho a una retribución del trabajo bajo criterios de justicia y de acuerdo a la justicia disponible para así dar al trabajador un nivel de vida digno. Se manifiesta también a favor del derecho de asociación.

5. ENCÍCLICA POPULORUM PROGRESSIO.

Publicada en 1963 por Paulo VI. Plantea dos problemas: el desarrollo integral del hombre y el desarrollo solidario de la humanidad, llegándose a la conclusión de que las aspiraciones de los pueblos y de los hombres de hoy deben verse libres de miseria, encontrar una seguridad en la subsistencia, la salud y la ocupación.

6. ENCÍCLICA LABOREM EXERCENS.

Expedida el 14 de septiembre de 1981, por el Papa Juan Pablo II. Analiza al trabajo y al hombre a través de la Biblia, señalando que el trabajo es algo tan antiguo como el hombre y su vida sobre la Tierra; siendo un bien del hombre que corresponde a su dignidad, en virtud de transformar su naturaleza y realizarlo como hombre; constituyéndose como un derecho y un deber. Resalta la importancia de los sindicatos, diciendo que son un elemento indispensable de la vida social y un exponente de la justicia social.

Añade que los sindicatos luchan por la justicia social y no por eliminar al adversario, uniendo a los hombres y siendo esto su fuerza social, no siendo el cometido de los sindicatos el hacer política.

7. LA DOCTRINA SOCIAL CATÓLICA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La mayor influencia del catolicismo en México fue la encíclica Rerum Novarum. En nuestro país se celebraron varios congresos católicos en los años 1903, 1904 y 1906, en los que se trataron temas como: desempleo, embriaguez de los trabajadores, sociedades de obreros, protección. En 1908 se llevó a cabo la primera Semana Católica Social, en la que se discutió sobre el salario.

Aparte de estas reuniones, existieron algunos organismos que difundían el catolicismo social, sobre todo, en los Estados de Michoacán, Durango, Guadalajara y Puebla.

Al discutirse el proyecto del Artículo 123, el socialismo, el anarquismo y la doctrina social católica estuvieron presentes.

Jorge Adame Goddard al hacer un estudio comparativo del Artículo 123 y la doctrina social católica, encuentra similitud entre ambos y señala que casi todas las fracciones del citado artículo concuerdan con textos del catolicismo social mexicanos, editados antes de 1914.

3. EN MÉXICO.

A. EN LA COLONIA.

A la llegada de Hernán Cortés a Tenochtitlán, existían en los mercados y lugares públicos, personas de todos los oficios, que alquilaban sus jornales. Entre los oficios que predominaban en esa época están: el

oficial de plumas, plateros, herreros, lapidarios, carpinteros, canteros, albañiles, tejedores, médicos, olleros, sastres, alfareros, etc.

De esta época no se tienen datos de las posibles jornadas de trabajo, de salarios y todas las demás condiciones relativas a la prestación de servicios.

Inicialmente los funcionarios del rey estuvieron presentes en todas estas actividades de inminente carácter mercantil, pero con el paso del tiempo se creó un aparato burocrático del que dependieron la evangelización y la colonización. De esta manera, el colonizador fue cediendo su papel al encomendero y al misionero.

Durante la etapa de la Colonia podemos observar varias fases, en el desarrollo del trabajo indígena:

a) LA ESCLAVITUD.

En este periodo, el vencedor tenía el derecho de matar al vencido; empero, podía perdonarle la vida a cambio de esclavizarlo, teniendo como excepción, cuando el enemigo era cristiano.

b) EL DERECHO DE CAUTIVERIO.

Surgió porque los indígenas, al no ser cristianos, no quedaban incluidos en la excepción que se acaba de mencionar, por tanto, los cautivos fueron uno de los alicientes económicos de los conquistadores.

De acuerdo a Margadant, había dos fuentes de esclavitud india durante las primeras generaciones de la Nueva España; los esclavos existentes desde antes de la conquista y los prisioneros, tomados durante la guerra.³²

En este periodo el trabajo era concebido como un factor de la producción, sometido a un orden natural, que se impone a las demás

³² FLORIS MARGADANT, Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Segunda edición. Esfinge. México. 1976. p. 26.

leyes, además de que para los conquistadores, los bienes muebles y los cautivos constitúan premios o compensaciones de sus gastos y trabajos.

Una figura que sobresale en este tiempo, fue la encomienda; que consistió en que un español recibía el privilegio de cobrar los tributos de ciertos pueblos de indios, de acuerdo con una tasa fijada, debiendo a su vez, cristianizarles, dedicando una cuarta parte del tributo a la construcción de las iglesias necesarias.

c) EL REPARTIMIENTO.

Fue un medio utilizado para repartir la utilidades, consistente en que al llegar el momento de liquidar las ganancias, en forma parecida a la distribución de beneficios de una sociedad, se repartían los bienes muebles, los semovientes y cautivos.

El repartimiento fue un sistema de rotación de ciertos servicios personales que tenían que prestar los indios a los españoles, prevaleciendo este sistema hasta la fase virreinal.

No se trataba de una esclavitud temporal y por rotación, es decir, los indios tenían derecho a recibir un salario adecuado por estos servicios.³³

Se tienen antecedentes de que la corona procuró que los indígenas se "alquilaran" para trabajar en labores del campo y obras de la ciudad, a fin de que no estuviesen ociosos. El trabajo sería moderado y los que se excediesen en esta materia serían gravemente castigados.³⁴

De 1575 a 1600 se produjo un aumento importante en el salario de los indios: de medio real a dos reales a los oficiales. En 1601 y 1609 se aspiró a imponer el trabajo voluntario y acabar con el alquiler forzoso, pero fue hasta 1632, cuando se puso fin a todos los repartimientos forzosos, con excepción de los destinados a minería.

A raíz de esto, surgen varias figuras:

³³ Ibidem. p. 180.

³⁴ LASTRA LASTRA, José. Op. cit. p. 46.

1. LOS PEONES

Surgen cuando los españoles comienzan a emplear a indios avecindados a sus fincas, de tal forma que no tendrían que esperar el reparto por turno. A fin de contar con estos recursos de mano de obra, se valieron de instrumentos jurídicos tales como los anticipos de dinero y de género, para que al convertirlos en deudas, el indígena quedara adscrito a la tierra, siendo este el verdadero antecedente de la hacienda mexicana, llegando el gobierno español a dictar medidas para limitar el monto de las deudas legales.

2. LOS OBRAJES.

Esta industria fue el antecedente de la fábrica actual, existiendo una dura servidumbre. Los trabajadores vivían encerrados y al obrero se le retenía por el sistema de deudas. De esta manera, se les adelantaban pequeñas cantidades de dinero que el trabajador gastaba en pocos días y al quedar como deudor se le encerraba.

3. LOS GREMIOS.

Como ya se mencionó anteriormente, fueron grupos de personas de una misma profesión unidas para la defensa de sus intereses comunes, constituyendo asociaciones reglamentadas y existiendo una jerarquía que dividía a los trabajadores en aprendices, oficiales y maestros. Este sistema restringía la libertad de trabajo, ya que no era posible dedicarse a la práctica de alguna actividad u oficio sin ser miembro del gremio correspondiente.

En el sistema gremial de la colonia, encontramos diferencias con el europeo, ya que en el segundo se disfrutaba de más autonomía y las disposiciones de carácter legal en el terreno económico surgían de estas corporaciones; a diferencia de que en América las señaladas disposiciones fueron dictadas por un gobierno absolutista.

Como características dentro de la jerarquización de trabajadores tenemos que:

a) Para que un aprendiz ascendiera en la escala gremial, tenía que aprobar un examen de carácter obligatorio.

b) El aprendizaje era un acto público reglamentado por ordenanzas, que debía establecerse en un contrato registrado ante notario o escribano público, a fin de obligar legalmente a ambas partes.

c) Dentro de las obligaciones del maestro estaban: enseñar el oficio al aprendiz; alojarle, vestirle y alimentarle y no despedirlo sin motivo fundado.

Las obligaciones del aprendiz eran: concurrir puntualmente al trabajo; atender las enseñanzas; realizar bien su labor y en caso de no hacerlo, pagar los daños y no abandonar a su maestro.

d) El maestro recibía un pago por la enseñanza, que se ajustaba con los padres del aprendiz.

En lo que respecta a los oficiales, hallamos que:

a) El aprendiz que aprobaba el examen pasaba a ser oficial.

b) Se consideraba el oficialato como un estadio provisional, que desembocaría en la conversión del trabajador en maestro, dueño de su propio taller y tienda.

c) Los oficiales no tenían personalidad jurídica y carecían del derecho a la representación y defensa de sus intereses como ente jurídico.

Las características de los maestros son las siguientes:

a) Debía presentar y aprobar el examen de maestría.

b) Tenía que cubrir los siguientes requisitos: ser varón, tener una edad en la que fuera legalmente responsable para el trabajo y haber realizado el aprendizaje y oficialato con maestro conocido.

c) De aprobar el examen, se levantaba un acta ante un escribano, en la que debía constar el nombre y datos personales del nuevo maestro.

d) Si el examinado era reprobado o consideraba que los examinadores le eran adversos, podía recusarlos ante la Junta de Gremios, pudiendo presentar examen hasta en tres ocasiones.

e) Al aprobar el examen, el nuevo maestro adquiría los siguientes derechos: Poner obrador y tienda pública; contratar oficiales; recibir aprendices; aceptar pedidos; hablar, votar y ser votado en las juntas gremiales. Como obligaciones tenía: Acudir a las reuniones gremiales; aceptar cargos de examinador o alcalde; debía producir en su propia casa; no tener instrumentos de trabajo fuera del taller.

En esta época encontramos que existían barreras étnicas. Algunos gremios aceptaban únicamente a españoles; otros prohibían a los negros y mulatos y a los indígenas se les permitió ejercer libremente cualquier oficio.

Con la llegada de las ideas liberales, se pugno por abolir los gremios, por considerarlos como asociaciones monopolicas, que impedían el progreso de las artesanías y opuestas al derecho que cada hombre tenía de trabajar para vivir, pasando así al periodo de la Independencia.

B. EN LA INDEPENDENCIA.

Dentro del marco de la independencia y periodos ulteriores a esta, que abarcan hasta 1872, se expidieron diversos documentos encaminados a regular la situación laboral, sobresaliendo los siguientes:

Miguel Hidalgo declara abolida la esclavitud el 6 de diciembre de 1810. El 4 de septiembre de 1812 se expide "Elementos constitucionales", estableciendo en su artículo 30: "Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos".

En el "Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana" de 1814, se señala en el artículo 38 que: "ningún genero de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos...". Sin embargo la abolición favoreció a que algunos maestros pudieran realizar la transición a empresarios, beneficiando principalmente a los comerciantes, que vieron desaparecer los obstáculos legales que se interponían en sus afanes de dominación sobre los artesanos.

En la Nueva España la abrogación de los gremios se baso en una necesidad ideológica imitada de la forma de pensar europea, que imaginaba que esta medida favorecería el progreso de la manufacturas y aseguraría el abasto del mercado con productos de buen precio y calidad, además de que se daría paso al desarrollo industrial, pero contrariamente, en lugar de evolucionar a la manufacturación, la mayoría de los propietarios de talleres gremiales recurrieron al trabajo dependiente y subordinado.

Los Sentimientos de la Nación fueron publicados en 1813 por José María Morelos y Pavón. En su artículo 12 se destacaba la necesidad de aumentar el jornal del pobre, a fin de mejorar sus costumbres, alejarlo de la ignorancia, la rapiña y el hurto.³⁵

A pesar de todas estas buenas intenciones, podemos decir que durante el siglo XIX no se conoció el derecho del trabajo, es decir, en su primera mitad, continuo aplicándose el antiguo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y demás normas complementarias. Por esto, la condición de los trabajadores no mejoró, sino mas bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica de aquella época y como apunta José Dávalos en su obra "*Constitución y nuevo derecho del trabajo*", p. 31: "los prestadores de servicios continuaron en las mismas condiciones de antaño y peor aun, porque a su ya precaria condición se sumo el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia".

Después del movimiento de independencia, se plasmó en varios documentos la idea de regular la situación laboral, siendo estos:

³⁵ DE LA TORRE VILLAR, Ernesto. La Constitución de Apatzingan v los Creadores del Estado Mexicano. Segunda edición. México. UNAM. 1978. p. 360.

1. CONSTITUCIÓN DE 1824.

Inspirada en modelos extranjeros como el norteamericano, del cual se tomo el federalismo, y el de la Constitución de Cádiz, esta Constitución "se olvido que los problemas económicos, educativos y sociales, no solo los políticos, eran los importantes para el México de entonces".³⁶

Con certeza puede afirmarse que las condiciones de vida de los trabajadores de esta época en nada se mejoraron, no habiendo en este renglón un rompimiento radical con el pasado, quedando olvidadas las ideas sociales de Hidalgo y Morelos al no ser plasmadas en este documento constitucional, que se tuvo vigente hasta 1835.

2. CONSTITUCIÓN DE 1836.

Contería las siete leyes fundamentales de la nación:

La primera trataba lo concerniente a derechos y obligaciones de los mexicanos y habitantes de la República. La segunda, a la organización de un supremo poder conservador. La tercera se refiere al poder legislativo, sus miembros y la formación de leyes. La cuarta, establece al poder ejecutivo con su consejo de ministros. La quinta se refiere al poder judicial. La sexta señala la división del territorio de la República y el gobierno interior de los pueblos. La séptima, sobre el tiempo y modo e hacerse las variaciones constitucionales.

Es a todas luces claro, que para los conservadores centralistas de 1836 fueron omisos en lo referente a los aspectos laborales.

³⁶ FLORIS MARGADANT, Guillermo. Op. cit. p.121.

3. CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1856-1857.

Fue hasta este Congreso que se volvió a tocar de manera amplia y explícita el tema referente al trabajo, siendo en un discurso pronunciado el 7 de julio de 1856 por " El Nigromante", que reprocha a la Comisión Dictaminadora del Congreso el "haber conservado la servidumbre de los jornaleros, porque el jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca a la tierra la espiga que alimenta y la seda y el oro que engalana a los pueblos".³⁷

El 8 de agosto de 1856, Ignacio Vallarta expresa: " El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es una condición indispensables para el desarrollo de su personalidad, así pues, no debe existir entre nosotros la esclavitud del trabajador".³⁸

Esta Constitución estableció en su artículo 4º, la libertad de trabajo; en su artículo 9 consagró el derecho de asociación y reunión, disposiciones que fueron insuficientes para atenuar la miseria y explotación de las cuales era víctima la clase trabajadora.

4. PLAN DE TACUBAYA.

Por medio de este, se puso fin al gobierno liberal emanado de la Revolución de Ayutla. Considera que el pueblo no ha quedado satisfecho con la Carta Fundamental, porque no ha sabido emanar el progreso con orden y la libertad y porque la oscuridad en muchas de sus disposiciones ha sido el motivo de la guerra civil.

5. EL IMPERIO DE FERNANDO MAXIMILIANO DE HABSBURGO.

Al ser designado emperador de México, Maximiliano expidió una legislación social de trascendencia, que se publicó el 10 de abril de 1865,

³⁷ ZARCO, Francisco. Historia del Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857). Colegio de México. México. 1965. p. 470.

³⁸ *Ibidem*. pp. 705-707.

bajo el nombre de " Estatuto Provisional del Imperio". En sus artículos 69 y 70, dentro del capítulo de garantías individuales, prohibía los trabajos gratuitos y forzados, estableciendo también que nadie podía obligar sus servicios sino en forma temporal y preceptuó que los padres o tutores debían otorgar autorización para el trabajo de menores.

El 1 de noviembre del mismo año, se expidió la "Ley del Trabajo del Imperio", en la que se permitía la separación de los campesinos que estuvieren laborando en las fincas, en cualquier tiempo; se establecían jornadas de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago de salario en efectivo, supresión de cárceles privadas y los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde trabajaban veinte o mas familias, inspección del trabajo.

C. DE 1872 A 1906.

El 1 de abril de 1872, entra en vigor el Código Penal. En lo concerniente a los derechos de los trabajadores, dicho código se pronuncio contra el derecho de asociación, reunión, huelga, tipificándolos como conductas delictivas, en el título octavo, capítulos XI Y XII de dicho código.³⁹

A fines de noviembre de 1876, tomo posesión del poder Porfirio Díaz, decretando que cesaban en sus funciones todos los funcionarios y empleados que hubieren trabajado bajo la administración de Sebastián Lerdo de Tejada.

Porfirio Díaz llego al poder a través de la Revolución de Tuxtepec. Su gobierno abarca siete periodos presidenciales y un octavo cortado en sus comienzos. A su arribó a la presidencia encontró a la nación en un estado lamentable y el nombre de México gozaba de un gran desprestigio en el extranjero.

Su objetivo inmediato fue suprimir toda actividad revolucionaria y el engrandecimiento material de la nación. Para esto se valió de un

³⁹ LASTRA LASTRA, José. Op. cit. p.84.

afianzamiento de la paz, negando todo derecho político; empleando la represión y el trato inhumano a los trabajadores.

Como antecedente, debemos recordar que durante el periodo anterior al porfirismo, la industria era casi inexistente, debido a que la mayor parte de la producción tenía como origen los talleres artesanales carentes de maquinaria y de la fuerza automotriz.

Durante la época porfirista empezaron a aparecer las primeras fabricas modernas en varias partes del país: de cerveza, zapatos y jabón en Monterrey, Orizaba, México y Mérida. En 1903 se funda la primera planta siderúrgica moderna en Monterrey. La rama mas importante fue la industria textil, que fue fincada con capital francés.

A pesar de este auge fabril, la situación de los trabajadores era pésima debido a la total abstención del porfirismo de intervenir en las relaciones obrero patronales.

Como características laborales de este periodo, encontramos agotadoras jornadas en condiciones deplorables; tiendas de raya y deudas que se prolongaban por la vida del peón. A los obreros descontentos se les confinaba en Yucatán o el Valle Nacional, incluso se les ponía en cárceles como la de San Juan de Ulua; el contrato de prestación de servicios se interpretaba a favor del amo.⁴⁰ En pocas palabras, el gobierno de Díaz se caracterizó por el pacifismo y la intolerancia en materia laboral.

A partir de 1906 se dan los primeras manifestaciones en contra del gobierno porfirista, con el Programa del Partido Liberal, expedido el 1 de julio de ese año. Este documento prerevolucionario es, a decir de Mario de la Cueva, " el documento mas importante en favor del derecho del trabajo", y hace un análisis de la situación del país, destacando la imperiosa necesidad de crear una legislación del trabajo, a fin de lograr mejores condiciones económicas para los trabajadores, además pugna por una jornada máxima de ocho horas, salario mínimo; reglamentación del servicio domestico y del trabajo a domicilio; prohibición de empleo de menores de 14 años; adopción de medidas para el trabajo; higiene dentro

⁴⁰ GONZALEZ RAMIREZ, Manuel. La Revolución Social de México. Tomo II. México. Fondo de Cultura Económica. 1965. pp. 206 y 207.

del trabajo; prohibición de pagar a los trabajadores de otras formas que no sea en efectivo; impedir que los pagos se retrasen mas de una semana y en su caso, imponer multas; supresión de tiendas de raya; evitar el desplazamiento de trabajadores mexicanos por extranjeros, ocupando solo una minoría de estos dentro de las empresas y un pago igual entre ambos trabajadores y finalmente hacer obligatorio el descanso dominical.⁴¹

El 1 de junio de ese mismo año, en Cananea, Sonora; estalla una huelga, que pone de manifiesto la resolución de los trabajadores de modificar las relaciones de trabajo existentes. Básicamente las peticiones eran las siguientes: igualdad de salarios entre trabajadores mexicanos y norteamericanos; reducción de la jornada a 8 horas; que en todos los trabajos de la mina, la mayoría del personal fuera mexicano, siendo un 75% nacionales y un 25 % extranjeros; derecho al ascenso. Las peticiones fueron rechazadas por la empresa y esta pidió el auxilio de la fuerza publica local y norteamericana, habiendo un enfrentamiento con un saldo de varios muertos.

El 7 de enero de 1907, se produjo otra huelga, ahora en Río Blanco. El conflicto fue sometido al arbitraje del presidente Díaz, que dicto un laudó, por el cual se ordenaba a los trabajadores el regreso a sus labores, a lo que se negaron los trabajadores. Se dio una represión por parte del ejercito, en la que hubo muchos muertos. Las peticiones eran similares a las de Cananea.

Al inicio de 1908, los trabajadores ferrocarrileros, protestaron ante el gerente de la empresa, debido a las hostilidades de que eran objeto. No encontrando respuesta, los casi tres mil trabajadores se declararon en huelga.

En marzo de 1909, cerca de cinco mil trabajadores de la fabrica textil "La hormiga", de Tizapan, declaran la huelga, demandando la reducción de la jornada y un salario de seis pesos semanales, siendo derrotados en sus peticiones.

A pesar de todos estos reclamos populares por parte de los trabajadores industriales, Díaz permaneció impasible; pero por otro lado,

⁴¹ LASTRA LASTRA, José. Op. cit. p. 90.

en la última década de la dictadura porfirista, algunos gobernantes de los Estados se preocuparon por estos asuntos y enviaron proyectos de ley a las legislaturas locales, como fueron los casos de José Vicente Villada, gobernador del Estado de México, quien propuso que en caso de algún accidente causante de la muerte del trabajador o una lesión o enfermedad que les impidiera trabajar, la empresa estaría obligada a pagar los gastos que causara la enfermedad o inhumación; si la enfermedad pasara de tres meses o el trabajador quedara imposibilitado total o parcialmente para el trabajo deberían seguirse otorgando los auxilios necesarios, siendo irrenunciables estos derechos.

También el gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes, se preocupó por proteger a los trabajadores contra los riesgos de trabajo, por lo que expidió el 9 de noviembre de 1906, la "Ley sobre accidentes de trabajo", que contenía 19 artículos.

D. EN LA REVOLUCIÓN MEXICANA.

Las causas que originaron la revolución de 1910 fueron: la prolongada estancia en el poder de Porfirio Díaz, la explotación de que eran objeto los campesinos, las miserables condiciones de vida de los obreros, la entrega de la vida económica nacional a los extranjeros, la represión como medio para imponer la paz y el fraude electoral reiterado.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero, expidió el Plan de San Luis, en el que proclamaba el sufragio efectivo y la no reelección, la restitución de los terrenos a los pequeños propietarios despojados a raíz de la colonización y a levantarse en armas contra el gobierno de Díaz.

El 13 de diciembre de 1911, Madero crea la "Oficina del Trabajo", pero la caída del gobierno maderista ocurrió pronto, debido a la traición de Victoriano Huerta.

En Coahuila, el gobernador Venustiano Carranza, negaba la legitimidad a Huerta e incitaba a las entidades federativas a luchar por sus derechos por medio del "Plan de Guadalupe", iniciándose así otra

etapa de lucha que terminaría con la expedición de la Constitución de Querétaro de 1917, surgiendo con ella la primera Declaración de Derechos Sociales de la Historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

Mientras tanto en 1913, Carranza externaba su preocupación porque faltaban leyes que favorecieran a los campesinos y obreros, prometiéndoles que serían promulgadas por ellos mismos al final de la lucha armada mediante una nueva Constitución.

En 1914 se reúne la Convención Nacional Revolucionaria, que fue uno de los intentos por unificar y pacificar las huestes revolucionarias: carrancistas, villistas y zapatistas. El 10 de octubre de 1915, la convención quedó disuelta, pero antes de esto se discute y aprueba el Programa de Reformas Políticas y Sociales de la Revolución, publicándose en dos versiones: la villista y la zapatista.

En lo referente a los obreros, la versión zapatista pugna por la expedición de leyes sobre higiene, accidentes de trabajo, pensiones de retiro, jornadas, seguridad, prohíbe el pago de jornales por medio de vales, suprime las tiendas de raya y lo más importante, dispone que se reconozca la personalidad jurídica de las uniones y sociedades de trabajadores, así como el derecho de huelga.

A partir del 6 de septiembre de 1929, el artículo 123 ha sido modificado 35 veces, de las que a continuación se hace un resumen de las más trascendentes para nuestro tema:

1. El proyecto de Constitución de Venustiano Carranza proponía la facultad exclusiva del Congreso para legislar en materia de trabajo, sin embargo el 6 de septiembre de 1929 se establece la federalización de la legislación del trabajo.
2. Se fracciona la fracción XXIX para declarar de utilidad pública la Ley del Seguro Social.
3. El 4 de noviembre de 1993 se establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje decidirá el salario y la participación de utilidades.

4. El 31 de diciembre de 1938 se reforma la fracción XVIII, para que el derecho de huelga se haga extensivo a los obreros de establecimientos fabriles mineros del gobierno de la República.

5. Se adiciona la fracción XXXI, para establecer un sistema de doble aplicación (federal- local) de las normas de trabajo.

6. El 5 de diciembre de 1960 tiene lugar la adición más importante a este artículo y que incorpora a los trabajadores de los Poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal y las entidades de la República por medio de las catorce fracciones que integraron el apartado "B"; al texto ya existente del artículo 123 se le denominó apartado "A".

7. Se modifica el texto de la fracción IV del apartado "B", para quedar: "En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República" (27 de noviembre de 1961).

8. El 21 de noviembre de 1962 se reformó la fracción II del apartado "A", con el objeto de generalizar a todo tipo de servicios la prohibición del trabajo de los menores de 16 años después de las diez de la noche.

9. También el 21 de noviembre de 1962, se reforma la fracción III del apartado "A", para aumentar la edad mínima de ingreso al trabajo, de 12 a 14 años.

10. La fracción VI del apartado "A" se modificó para establecer los salarios mínimos profesional y del campo por medio de Comisiones Regionales, en base a zonas económicas (21 de noviembre de 1962).

11. La fracción IX del apartado "A" es reformada para excluir completamente de esa fracción lo relativo a la determinación de los salarios mínimos y destinarla a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (21 de noviembre de 1962).

12. Se adicionó la fracción XXI del apartado "A" con la frase: "Esta disposición no es aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente", para acabar con la posibilidad de que el patrón se

podiera negar a cumplir con los laudos de las Juntas que establecieran la reinstalación como condena (21 de noviembre de 1962).

13. La fracción XXII del apartado "A" se adicionó con la frase: "La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

14. Se adiciona la fracción XXXI del apartado "A", que menciona en una lista a las industrias cuya competencia es exclusiva de la Federación (21 de noviembre de 1962).

15. El 14 de febrero de 1972 se adiciona la fracción XII del apartado "A", referente a la vivienda de los trabajadores, creando un sistema habitacional a base de aportaciones de los patronos, que integran un fondo nacional de vivienda y establece un sistema de autofinanciamiento para permitir créditos baratos (14 de febrero de 1972).

16. Se adiciona la fracción XI, inciso "f" del apartado "B", para que los trabajadores al servicio del Estado tengan derecho a adquirir habitaciones (10 de noviembre de 1972).

17. El 10 de noviembre de 1972 es adicionado un segundo párrafo a la fracción XIII del apartado "B" para garantizar los derechos en materia habitacional a los miembros activos del ejercito, Fuerza Aérea y Armada, a través del organismo correspondiente.

18. Se reformó el preámbulo del apartado "B", para actualizarlo, debido a que las relaciones entre los gobiernos de los Territorios Federales (Baja California y Quintana Roo) y sus trabajadores, dejaron de existir con la elevación de dichos Territorios Federales a la calidad de Entidades Federativas (8 de octubre de 1974).

19. Se reformó la fracción II del apartado "A", que considera la igualdad jurídica de la mujer en relación con el trabajo normativo hacia el hombre (31 de diciembre de 1974).

20. Se adicionó la fracción V del apartado "A", para proteger la salud de la trabajadora y la del producto.

21. La fracción XI del apartado "A" es reformada para dejar de ser una prohibición para las mujeres la prestación de servicios en jornada extraordinaria (31 de diciembre de 1974).

22. La fracción XV del apartado "A" añade que las condiciones de higiene y seguridad, deberán proteger la vida y salud del producto, cuando se trate de embarazadas (31 de diciembre de 1974).

23. Se adiciona un segundo párrafo la fracción XXV del apartado "A", relativo a la colocación en empleos, tomando en cuenta la demanda y ser sostén único de la familia (31 de diciembre de 1974).

24. Se adiciona la fracción XXIX del apartado "A", elevándose a rango constitucional el derecho al seguro de guardería (31 de diciembre de 1974).

25. Se adiciona la fracción VIII del apartado "B", para establecer que en los casos de ascenso dentro del trabajo burocrático, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos de la familia (31 de diciembre de 1974).

26. Se adiciona el inciso c) de la fracción XI del apartado "B", para establecer que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que requieran grandes esfuerzos, además de que durante los descansos pre y post natales recibirán su salario íntegro y conservarán su empleo con los derechos que hubieren adquirido (31 de diciembre de 1974).

27. Se hace una adición a la fracción XXXI del apartado "A" para engrosar el listado de industrias de competencia federal (6 de febrero de 1975).

28. Se adicionaron dos párrafos a la fracción XII del apartado "A", que originalmente integraron la fracción XIII de ese mismo apartado y que establecía la obligación de reservar en los centros de trabajo con más de doscientos habitantes, terrenos para mercados, centros recreativos,

etcétera; así como la prohibición de establecer en los centros de trabajo, expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar.

29. Se crea una nueva fracción para garantizar constitucionalmente el derecho a recibir capacitación y adiestramiento (9 de enero de 1978).

30. Se vuelven a adicionar a la fracción XXXI del apartado "A", industrias de competencia exclusiva de autoridades federales (9 de enero de 1978).

31. Se suma al proemio del apartado "A" un párrafo inicial que establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, por medio del a creación de empleos y de una organización social para el trabajo (19 de diciembre de 1978).

32. Se adiciona la fracción XIII-bis al apartado "B" para incorporar a este régimen las relaciones laborales de las instituciones bancarias (17 de noviembre de 1982).

33. Se modifica la fracción VI del apartado "A", a través de la cual desaparece el salario mínimo del campo y se crea la Comisión Nacional facultada para establecer los salarios mínimos (23 de diciembre de 1986).

34. Se modificó la fracción XXXI del apartado "A" para incorporar a este régimen laboral a los trabajadores de la banca comercial (27 de junio de 1990).

35. Se reforma la fracción XIII-bis del apartado "B", con la cual se determinó que las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el mencionado apartado (27 de junio de 1990).

En resumen, podemos decir, que las normas del artículo 123 establecen los siguientes principios:

a) El trabajo no es un a mercancía ni artículo de comercio; es una actividad humana protegida y tutelada por el poder social y por el poder

político, constitutivos de la doble personalidad del Estado moderno, como persona de derecho social, con facultades expresas en la Constitución.

b) El derecho del trabajo, sustantivo y procesal, se integra por leyes proteccionistas y reivindicatorias de los trabajadores y de la clase obrera; consiguientemente, es un derecho de lucha de clases.

c) Los trabajadores y los empresarios o patronos son desiguales en la vida, ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos.

d) Los órganos del poder social. Comisiones del Salario mínimo y reparto de utilidades y Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligados a materializar la protección y la reivindicación de los trabajadores a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales.

e) La intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre trabajo y capital debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución Política.

f) El derecho del trabajo es aplicable, en el campo de la producción económica y fuera de él, a todo aquel que presta un servicio a otro en condiciones de igualdad, sin subordinar al obrero frente al patrono.

g) El estado burgués, en ejercicio de sus atribuciones sociales, crea, en unión de las clases sociales, trabajo y capital, en las Comisiones de los Salario Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos en cuanto a salarios y porcentajes de utilidades para los trabajadores.

h) Las juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales.

i) El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo insignificante de la plusvalía.

j) Los derechos sociales de asociación profesional obrera y huelga, en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de producción.

A manera de conclusión, podemos decir que el Derecho Mexicano del Trabajo surgió en el Congreso Constituyente de Querétaro de 1917, como resultado de numerosos esfuerzos realizados por las clases trabajadoras al paso del tiempo.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO O LEGISLATIVO

Conocer el marco jurídico de los sindicatos es de vital importancia, en razón de que debemos conocer los alcances y limitaciones, así como el campo de acción de éstos en nuestro sistema legal. En este capítulo se tiene la intención de analizar y comparar someramente los respectivos ordenamientos que rigen al sindicalismo mexicano.

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

A. Artículo 123 Constitucional

Es el fundamento constitucional y regulación legal de los sindicatos en general como de los burocráticos; los primeros en la fracción XVI del apartado "A", y los segundos en la fracción X del apartado "B". Su regulación específica se encuentra en los artículos 354 al 385 de la Ley Federal del Trabajo, y del 67 al 86 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respectivamente.

Este artículo desde su creación ha buscado el equilibrio de los intereses en conflicto. En un principio lo caracterizó una evidente tendencia carrancista que omite las reformas en favor de los trabajadores, en virtud de que, considerando el elemento humano, nuestra revolución fue una revolución totalmente campesina, por lo que el problema agrario fue en ese momento el prioritario y el obrero quedó en un segundo plano, aunado a que la industria tenía en esa época un desarrollo escaso.

Con Ricardo Flores Magón encontramos que se busca crear una conciencia de clase, basándose en la doctrina marxista, surgiendo de esta manera conflictos entre liberales y marxistas; pero es con José Natividad Macías que se logran unificar criterios, surgiendo "una solución burguesa, que mantuvo intacta la propiedad privada de los medios de producción."⁴²

⁴² DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. cit. p. 343.

El mérito principal del texto del artículo 123 constitucional fue la de ser una innovación que demostró la unidad de la clase trabajadora.

Para Alberto Trueba Urbina, este precepto es eminentemente de tendencia marxista, además de contener varias cualidades propias de esta filosofía, siendo la principal, la función reivindicadora de la clase trabajadora, además de que reconoce la lucha de clases, acepta la teoría del valor, admite el valor de la plusvalía, condena la propiedad privada y reconoce el humanismo marxista.

Es necesario aclarar que no concordamos completamente con estas ideas, porque si bien es cierto que como explicación de las relaciones de producción el marxismo está presente levemente, pero no como medio para modificar o entorpecer al capitalismo.

En suma, el artículo 123 constitucional permitió soportar los embates del tiempo y los cambios que ha sufrido durante su vigencia corresponden a los requerimientos sociales de cada época, aunque el proceso de desactualización se ha acelerado a merced de que "algunas de sus instituciones han perdido vigor, otras resultan obsoletas o inclusive, no ha recogido nuevos fenómenos que corresponderían a un sistema constitucional coherente y vigoroso y que a raíz de esto, ha dejado al margen a miles de personas que forman parte de las filas de los trabajadores de segunda o tercera categorías".⁴³

a. APARTADO "A".

Al abordar el tema de los trabajadores que comprende el apartado "A" del artículo 123, es notorio que son regulados de manera uniforme por el legislador, sin hacer diferenciaciones de ningún tipo, aparte de que con el paso del tiempo han ido apareciendo varios fenómenos laborales no comprendidos por la norma constitucional y rebasando la realidad a esta.

Al crearse el artículo 123, el legislador no contempló e imaginó las relaciones laborales por existir, como es el caso de los trabajadores al

⁴³ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1991. p. 57.

servicio del Estado; de organismos descentralizados y de universidades, creando así, un régimen aplicable a todo tipo de trabajador.

Ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común, ha dado por llamársele al trabajo regulado por el apartado "A", "trabajo en general".

Las bases de este precepto son de naturaleza:

- a) Tutelar, porque protegen a una clase social determinada;
- b) Imperativa, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, que pierde de esta manera su naturaleza contractual;
- c) Irrenunciable, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que estas normas consagran, pueden rechazarlos o renunciar a su aplicación.

Dentro del apartado "A", las relaciones laborales reguladas se caracterizan por:

- a) El libre juego en que entran los factores de la producción, sujetándose a las leyes de la oferta y la demanda.
- b) La posibilidad, por parte de los trabajadores, de actuar en base a una conciencia de clase y por consiguiente, pugnar por conseguir lo que más convenga a sus intereses y la garantía de que esto será respetado.

b. APARTADO "B".

Como ha quedado asentado, los trabajadores al servicio del Estado no fueron incluidos en el texto original del artículo 123 constitucional.

Posteriormente surge la polémica en cuanto a si el artículo 123 era aplicable a los trabajadores burocráticos, siendo esto resuelto por la Suprema Corte en el sentido de que "los trabajadores al servicio del Estado no gozan de las prerrogativas que para los trabajadores consigné el

artículo 123 de la Constitución ya que este tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen.⁴⁴

Por lo anterior es obvio que los derechos de los trabajadores al servicio del Estado e incluso su permanencia en el empleo, estaban condicionados a criterios subjetivos de los funcionarios.

2. LEYES REGLAMENTARIAS DE AMBOS APARTADOS.

a. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En este ordenamiento encontramos codificado el derecho del trabajo, es la Ley Reglamentaria del artículo 123, Apartado "A", de la Constitución; a ella se refiere el artículo 133 constitucional, que alude a las leyes del Congreso de la Unión al determinar que la "Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

En lo referente al tema que estamos analizando, cabe decir que "la asociación profesional se regula por esta Ley como un acto jurídico. Este acto jurídico, sin embargo, no hace la unión ni crea la entidad, no la dota de fines, ni crea su derecho, simplemente la estructura y la organiza".⁴⁵

Como antecedente de su creación tiene dos anteproyectos; uno de 1962, realizado por la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos.

Este anteproyecto requería para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del

⁴⁴ SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Porrúa. 1982. p. 380.

⁴⁵ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Aje. México. 1984. p. 231

artículo 123, para que estuviera acorde a la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos, un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. Todas estas reformas fueron aprobadas en noviembre de 1962, pero el anteproyecto no prosperó.

En 1968, se realizó un segundo anteproyecto por una nueva comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, invitándose a los sectores interesados para que lo estudiaran e intercambiaron opiniones para una mejor elaboración del proyecto.

Posteriormente, en diciembre del mismo año, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, efectuándose una segunda discusión e invitándose a un cambio de impresiones de la Comisión redactora, no sufriendo cambio alguno este proyecto y siendo aprobado y publicado en el Diario Oficial el 1° de abril de 1970 y entrando en vigor el 1° de mayo de ese mismo año.

El 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo sufrió cambios en sus títulos catorce, quince, y dieciséis y además se le hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos.

Estas reformas entraron en vigor el 1° de mayo de 1980, considerándose desde entonces al "procedimiento laboral como un derecho social de clase".⁴⁶

José Dávalos considera que tanto la Ley de 1931 como la de 1970, no reflejaron en cuanto al procedimiento laboral, la mística clásica y social que quisieron imprimirle los diputados obreros, es decir, estaba plagado de defensas e incidentes, convirtiéndolo en lento y costoso en perjuicio de los trabajadores.

⁴⁶ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1992. p. 74.

El objeto de las reformas fue subsanar estas deficiencias y cumplir con los ideales de justicia social del derecho del trabajo, asentándose en una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales y dándole coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De las reformas al procedimiento laboral, destacan los efectos del aviso del despido, la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.⁴⁷

A. CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS.

La Ley admite cinco formas de sindicatos dentro del artículo 360:

1. Sindicatos gremiales: integrado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Sus integrantes se agrupan por la similitud de actividades y problemas semejantes, aunque la abundancia de los centros de trabajo produzca la consecuente variedad de características. Aunque pudiera parecer que estos sindicatos son los más comunes, han sido combatidos porque se les culpa de crear divisiones entre los trabajadores, porque cada especialidad de obreros se ocupa de sus problemas particulares, sin importarles los del resto y al tratar de lograr mejores condiciones para los demás miembros de la misma labor, a veces se llega a rivalizar con los trabajadores de otro gremio.

2. Sindicatos de empresa son los integrados por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades de sus miembros, aconteciendo lo contrario a los sindicatos gremiales, ya que da lugar a que los grupos minoritarios de determinada profesión u oficio se vean aplazados ante el vigor de las mayorías, que valiéndose de esto se apoderan del control de los sindicatos.

⁴⁷ Idem.

3. Sindicatos industriales en vez de agrupar a los sujetos de una sola empresa, reúne a todos los de diversas empresas, pero dentro de la rama industrial, siendo así, una mezcla de los dos tipos de sindicatos anteriores, en virtud de que no señala las distinciones individuales de profesión u oficio, pero si recoge la característica común de la rama industrial.

Su principal inconveniente es el siguiente: pese a que las empresas estén en diversas localidades, los problemas individuales de estas son muy variados y el comité central del sindicato puede actuar en forma equivocada al desconocer esas singularidades.

4. Sindicatos nacionales de industria: están conformados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas en uno y otro caso, en dos o más Entidades Federativas.

Los inconvenientes en este caso son más agudos, puesto que la mayor extensión del territorio que abarcan, origina una dificultad mayor para captar los distintos problemas de sus unidades.

5. Sindicatos de oficios varios: permiten el establecimiento de asociaciones profesionales en localidades reducidas, independientemente de que los trabajadores no sean del mismo gremio ni trabajen en la misma empresa.

Este tipo de sindicato fue ideado por el legislador, puesto que existen poblaciones en las que puede haber un reducido número de trabajadores de distinta profesión, oficio o especialidad, menores a veinte.

b. LEY BUROCRÁTICA.

Como recordamos, los trabajadores que prestaban servicios al gobierno, no quedaron contemplados en la Declaración de derechos sociales de 1917, por lo que algunos Estados al estar facultados, a la par que la Federación, para reglamentar la materia del trabajo, determinaron regular las relaciones laborales con sus trabajadores, absteniéndose otros de hacerlo.

En julio de 1929, a través del Proyecto de Código Federal del Trabajo, en el artículo 3° se consideraba sujeto de regulación el trabajo realizado para el Estado.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1931, la regulación de las relaciones del trabajo entre el Estado y sus servidores se supeditaron a las leyes del servicio civil.

Después de ser discutido un Proyecto de ley, el 5 de noviembre de 1938 fue aprobado por el Poder Judicial y publicado el 5 de diciembre del mismo año, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, estableciéndose de esta manera la relación laboral - jurídica entre el Estado y sus trabajadores, pero este estatuto fue abrogado por uno nuevo en 1941, teniendo importantes reformas en 1947.

Al ejercerse una gran presión por parte del gremio burocrático y tomando en cuenta que el trabajo burocrático discrepaba notoriamente del llamado "trabajo en general", se modificó el artículo 123 constitucional, para dar lugar a un marco jurídico integrado por 14 fracciones, al que se le llamó "apartado B" y en el que se constituyen las relaciones laborales entre los Poderes de Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores, para ulteriormente en 1963 expedirse la Ley Reglamentaria del apartado B.

A este respecto, no puede hacerse caso omiso de las llamadas "condiciones generales de trabajo" que fija unilateralmente el titular de cada dependencia y sobre cuya formulación los representantes gremiales simplemente opinan.

Tampoco debemos pasar por alto lo que dispone el artículo 89 de la Constitución en su fracción II, cuando al fijar las facultades del Jefe del Ejecutivo, lo autoriza a remover libremente a los empleados de la unión, cuyo nombramiento o remoción "no estén determinados de otro modo en la Constitución o en las leyes".⁴⁸

Los Estados de la República, regulan el funcionamiento de sus órganos ejecutivo, legislativo y judicial a través de sus leyes orgánicas de

⁴⁸ SERRA ROJAS, Andrés. Op. cit. p. 377.

la administración pública local, de las leyes orgánicas de sus legislaturas y de las leyes orgánicas de sus tribunales superiores de justicia respectivamente.

Las leyes orgánicas municipales, expedidas por las legislaturas locales, y sin contradecir el artículo 115 de la Constitución, brindan las directrices para el funcionamiento y atribuciones de los ayuntamientos, con sus órganos, oficinas y regidores y concejales.

A. SINDICATOS Y DEPENDENCIAS.

El artículo 67 de la Ley Reglamentaria del apartado "B" establece: "Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Aunque los sindicatos burocráticos no están obligados a llevar en su nombre la palabra "sindicato", generalmente lo llevan unido al de la dependencia o entidad de la que proceden y en donde actúan, cuestión importante porque significa que ningún otro sindicato de esa dependencia o entidad le disputará la titularidad colectiva de los trabajadores de la misma y, por tanto, será quien ejerza los derechos y cumpla las obligaciones consecuentes.

Son dependencias administrativas los órganos vinculados directamente al ejecutivo federal por una relación de subordinación jerárquica que los faculta a actuar en su nombre, para atender en la esfera administrativa los asuntos que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y por los reglamentos interiores de cada una de las secretarías de Estado y departamentos administrativos.

Es necesario hacer la diferencia entre los vocablos "dependencia" y "entidad", ya que como acabamos de observar, la Ley en su artículo 67 utiliza el primer sustantivo.

Dependencia es todo órgano del poder ejecutivo federal, y por tanto, existe un vínculo dependiente que en lo administrativo entrelaza a

los órganos burocráticos centralizados con la autoridad suprema de la estructura administrativa mencionada.

· Una entidad no es un órgano y puede adoptar la forma de desconcentrada, de descentralizada, de empresas propiedad o de participación federal y fideicomisos.

En el artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal se establece que para el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con las siguientes dependencias:

1. Secretaría de Gobernación
2. Secretaría de Relaciones Exteriores
3. Secretaría de la Defensa Nacional
4. Secretaría de Marina
5. Secretaría de Hacienda y Crédito Público
6. Secretaría de Energía
7. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial
8. Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural
9. Secretaría de Comunicaciones y Transportes
10. Secretaría de Educación Pública
11. Secretaría de Salud
12. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
13. Secretaría de la Reforma Agraria

14. Secretaría de Turismo
15. Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca
16. Secretaría de Desarrollo Social
17. Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo.
18. Departamento del Distrito Federal

C. OBJETO DEL SINDICATO EN AMBOS APARTADOS.

La mayoría de los sindicatos de numerosos países, incluyendo a México, tienen dos fines: unos mediatos y otros inmediatos.

Los mediatos son de tipo ideológico y representan la aspiración de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas o jurídicas del ámbito nacional o internacional en que actúan.

Los inmediatos son de tipo realístico y atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros.⁴⁹

Trueba Urbina hace referencia a tal distinción al señalar: "si bien es cierto que el derecho de Asociación Profesional se consigna en las fracciones XVI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, también es cierto que no tan sólo existen diferencias respecto de los fines perseguidos por un sindicato de trabajadores y uno de patrones, porque la asociación de trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores (diferencia realista), y por la transformación del régimen capitalista (diferencia ideológica)".⁵⁰

Dentro de los sindicatos tenemos que:

⁴⁹ RAMOS TAPIA, Eusebio. El Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Ecasa. México. 1986. p.p. 31 y 32.

⁵⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo Comentada. Porrúa. México. 1991. p. 174.

El objeto inmediato del ejercicio sindical de los trabajadores es mejorar sus condiciones de trabajo y económicas.

El objeto mediato viene a ser la participación profesional a través de la representación sindical, para transformar el régimen capitalista.

De la lectura del artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que el objeto real de los sindicatos es la defensa y el mejoramiento de las condiciones económicas y de las condiciones de trabajo de sus miembros, que a fin de cuentas, resultan ser los intereses de quienes forman un sindicato gremial, un sindicato de empresas, un sindicato de industria o un sindicato de varios oficios.

Si para ejercer el derecho de asociación general, los hombres pueden reunirse permanentemente para realizar un fin lícito, que es la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de las asociaciones, entonces es obligatorio este fin para los sindicatos y en caso de dejar de cumplirlo o realizar uno distinto, pierden la calidad de asociación profesional y procede la cancelación de su registro, ya que como veremos más adelante, dejan de reunir el más importante de los requisitos de su existencia.

José Castorena apunta que, aparte de los fines básicos que acabamos de mencionar, existen también fines políticos, económicos y prohibidos.

Los fines políticos son aquellos que surgen cuando un sindicato termina por adherirse a un partido político, cuyos principios y programas, tienen por marco la Constitución y en base a esta se busca pugnar por su mejoramiento.

Los fines económicos son aquellos que se dan cuando los sindicatos ejercen el comercio sin fines de lucro (cajas de ahorro, de seguros, de socorros mutuos, etc).

Los fines prohibidos a un sindicato son: su intervención en asuntos religiosos y el practicar la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

El objeto de los sindicatos del apartado "B" es, al igual que en el régimen general, el estudio, el mejoramiento y la defensa de sus intereses comunes, en este caso de la dependencia de que se trate.

En consecuencia, es también su radio de acción o materia de trabajo el poder discutir con el titular de la dependencia que una tarea no sea de confianza sino de control sindical y, por lo tanto, asignable a uno de sus miembros. Algo de la importancia sindical en la burocracia reside en la estabilidad del empleo de sus miembros y en la desaparición, o cuando menos restricción a lo expresado en la ley, de "camarillas" del gobernante o cacique.⁵¹

3. ANÁLISIS COMPARATIVO DEL FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS DE AMBOS APARTADOS.

1. En lo relativo a requisitos.

Para que exista un sindicato, es necesario que se cumplan ciertos requisitos.

Usualmente se clasifican estos requisitos en dos grupos: de fondo y de forma.

Los requisitos de fondo incluyen aquellos que se refieren a la Constitución del grupo, a las calidades de las personas que pueden participar en la organización de un sindicato y a las finalidades de este, es decir son los elementos que integran la unidad sociológica sindical, derivan del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo y son los que sirven para integrar la definición de "sindicato", siendo estos:

1. Respecto a la calidad de las personas: El sindicato es una asociación humana, pero no puede estar constituido por cualquier grupo de personas, estas deben ser trabajadores o patrones, pero tampoco puede formarse un sindicato con trabajadores y patrones juntos, siendo esta característica lo que hace del sindicato una Asociación de Clase.

⁵¹ RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. México. 1991.

2. Respecto de la finalidad del sindicato: esta es el mejoramiento y defensa de los intereses de los obreros o del grupo patronal, por tanto, una asociación que no siguiera esta finalidad no sería un sindicato, y no quedaría regida por la fracción XVI del artículo 123.

Los requisitos de forma son los que reclama la Ley, para otorgar vida jurídica a los sindicatos, están integrados por el procedimiento y las formalidades imprescindibles para la organización legal de los sindicatos.

En lo concerniente a los requisitos que ambas leyes exigen para la formación de un sindicato son:

- a) Veinte trabajadores en servicio activo, para el caso de la Ley Federal del Trabajo, se da la posibilidad de que un sindicato de patrones sea integrado por tres de estos (artículo 364), con la salvedad de que los sindicatos burocráticos no debe existir otra agrupación sindical con mayor número de miembros (artículo 71, Ley Burocrática).
- b) Registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, remitiendo...

- I. Copia del acta de la asamblea constitutiva
- II. Lista de miembros
- III. Copia de estatutos
- IV. Copia del acta de elección de directiva

La diferencia con el registro de los sindicatos enmarcados dentro del apartado "B", es que este debe hacerse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En cuanto a los documentos que deben remitirse, estos son los mismos que la Ley Federal del Trabajo establece.

En relación a los estatutos, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 371, señala su contenido, en cambio, la Ley Burocrática no especifica este, ni si se tiene derecho a redactarlos, pero siguiendo el contenido del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, se acatará el criterio de supletoriedad.

Artículo 371 LFT: Habla de los estatutos y el contenido de estos:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración; de faltar esta disposición se entenderá constituido el Sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones y admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

VIII. Forma de convocar a la asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores, cuando representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos; podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria; en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato de la sección, por lo menos.

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Periodo de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que aprueba la asamblea.

2. En lo relativo a su constitución.

El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, señala que tanto trabajadores como patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa; el artículo 358 de la misma Ley, indica que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, el artículo 362 indica que los trabajadores mayores de catorce años pueden formar parte de los sindicatos, quedando restringido el ingreso a los trabajadores de confianza.

Como ya se mencionó, se requieren como mínimo 20 trabajadores para que se constituya un sindicato.

Al contrario de todo esto, la Ley Burocrática puntualiza que en cada dependencia solo habrá un sindicato; todos los trabajadores que laboren en la misma dependencia formarán parte del sindicato y una vez que hayan obtenido su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados.

La Ley Burocrática concuerda con la Ley Federal del Trabajo en el número de trabajadores requerido para la formación de un sindicato, pero en el caso de los trabajadores burocráticos se pide que no exista otra agrupación con mayor número de trabajadores.

Como límite para la constitución de la directiva de un sindicato perteneciente al apartado "A", la Ley Federal del Trabajo prohíbe que esta se forme por:

I. Trabajadores menores de dieciséis años;

II. Extranjeros

Por supletoriedad, de acuerdo al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que lo anterior es aplicable para el apartado "B", ya que la Ley respectiva no hace mención alguna al respecto.

De todo lo anteriormente mencionado, encontramos que:

· En el trabajo en general todos los trabajadores, incluso los menores entre 14 y 16 años, tienen derecho a sindicalizarse; pero sólo a partir de los 16 años les es posible formar parte de la directiva sindical (artículos 362 y 372 de la Ley Federal del Trabajo).

En el servicio público los trabajadores pueden sindicalizarse desde los 16 años, que es la edad mínima de admisión al trabajo burocrático (artículo 13, en relación con el 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

En lo concerniente a los sindicatos de patrones, el derecho de sindicalización del apartado "A" es genérico; es decir, pueden crearse lo mismo sindicatos de patrones (artículo 123, fracción XVI, de la Constitución y 356 de la Ley Federal del Trabajo). El derecho de sindicalización del apartado "B" únicamente permite la creación de sindicatos de trabajadores, pero no prevé la de empleadores (artículos 123, fracción X, de la Constitución y 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

3. En lo relativo a su registro.

Con respecto a este punto, tenemos:

Los sindicatos del apartado "A" se registrarán en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local; Alberto Trueba Urbina considera que la disconformidad de atribuciones no se justifica, por lo que el registro debe encomendarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje.⁵²

⁵² TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 176.

Los sindicatos del apartado "B", deben registrarse en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ambos apartados coinciden en que los documentos que deben remitirse por duplicado sean:

I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación.

II. Los estatutos del sindicato

III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquella.

IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y en relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador, en el caso del apartado "A"; para el apartado "B", se pide la misma lista, pero sólo conteniendo el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en que se prestan los servicios.

La Ley Burocrática establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje constatará que no exista otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuente con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder en su caso al registro.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 366, establece que únicamente se puede negar el registro en los siguientes casos:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.

II. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

III. Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364.

De satisfacerse estos requisitos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, de no hacerse dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Se entiende que lo anterior es extensivo a los sindicatos burocráticos, ya que de nueva cuenta, la Ley Burocrática no hace mención alguna a este respecto.

Al registrarse un sindicato obrero, se enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se otorgue 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.

Ambas leyes establecen que el registro de un sindicato podrá cancelarse por:

I. Caso de disolución y,

II. Por dejar de tener los requisitos legales

Es necesario aclarar que el artículo 73 de la Ley Burocrática no establece expresamente el segundo supuesto, por lo que discrepa del artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, al añadir que se dará la cancelación cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria, aunque se considera inserto en el segundo supuesto del artículo 369, al deducirse que el sindicato romperá con los requisitos legales al darse el supuesto establecido en la segunda parte del artículo 71 de la Ley Burocrática.

4. En lo relativo a sus obligaciones.

Con respecto a este punto, tanto la Ley Federal del Trabajo, como la Ley Burocrática, coinciden en sus fracciones I y II, de sus respectivos artículos:

La fracción I, señala como obligación de los sindicatos el proporcionar los informes que soliciten las autoridades del trabajo. La única divergencia es que la Ley Burocrática señala específicamente como autoridad al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La fracción I establece que debe comunicarse a la autoridad (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para el caso de la Ley Burocrática), dentro de un término de diez días a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros (a este respecto, la Ley Federal del Trabajo no hace mención, para posteriormente en la fracción III especificar); y las modificaciones que sufran los estatutos.

La Ley Federal del Trabajo indica que deben acompañarse por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, mientras que la Ley Burocrática no hace mención alguna al respecto.

La Ley Federal del Trabajo en la fracción III determina que se debe informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y las bajas de sus miembros.

A su vez, la fracción III de la Ley Burocrática ordena que los sindicatos deben facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que solicite.

La fracción IV, indica que los sindicatos deben patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando les fuere solicitado.

5. En lo relativo a prohibiciones.

El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo establece cuales son las limitantes a los sindicatos.

La fracción I prohíbe su intervención en asuntos religiosos.

La fracción II prohíbe ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Alberto Trueba Urbina comenta que con estas fracciones se confirma la teoría de que los sindicatos como personas morales de derecho social, tienen la facultad de ejercitar toda clase de actividades políticas, ya que la política está íntimamente relacionada con la vida sindical.⁵³

A su vez, la Ley Burocrática en el artículo 75 prohíbe a los sindicatos todo acto de reelección dentro de ellos.

La Ley Federal del Trabajo no hace mención a este punto, por lo que se deduce que se estará a lo que dispongan los estatutos.

Por su parte el artículo 79 de la Ley Burocrática, prohíbe a los sindicatos:

- I. Hacer propaganda de carácter religioso;
- II. Ejercer la función de comerciantes con fines de lucro;
- III. Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;
- IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades;
- V. Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

⁵³ Ibidem. p. 182.

En lo que toca a las fracciones III, IV y V de este artículo, vemos que la Ley Federal del Trabajo no los contempla, pero existe coincidencia en lo referente a asuntos religiosos y comercio.

6: Disolución.

En relación a este punto, el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo, nos da las posibilidades por las que puede disolverse un sindicato, siendo estas:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran;

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

El artículo 380 de la misma ley indica que "en caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social".

A su vez, el artículo 82 de la Ley Burocrática hace mención de los supuestos que disuelven a un sindicato:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran, y

II. Porque dejen de reunir los requisitos señalados en el artículo 71.

Se observa que la fracción I de este artículo se identifica con la fracción I del artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo, ya mencionado.

Comparando la fracción II de los artículos 82 de la Ley Burocrática y 379 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que no coinciden en su contenido, ya que el primero hace referencia a no reunir los requisitos legales, y el segundo determina que el sindicato se disolverá por haber transcurrido el término fijado en los estatutos.

Cabe mencionar, aunque resulte obvio, que al disolverse un sindicato, su registro se cancela, tal y como lo señala el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, y que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa (artículo 370 Ley Federal del Trabajo).

Todo lo relacionado con la disolución, suspensión o cancelación del registro de los sindicatos, se tramitará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos ordinarios (artículos 870 a 891 LFT):

7. Resolución de conflictos.

Se entiende por conflictos de trabajo las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales: en sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo (artículo 604 LFT).

La tendencia jurídica actual ha dado una orientación procesal a los conflictos de trabajo, identificándolo con el concepto de litigio, entendido como un conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia de su contraparte.

Los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de acuerdo a dos criterios:

1. De acuerdo al interés en juego, se dividen en individuales y colectivos.

2. Según su naturaleza, en conflictos de orden jurídico y de orden económico.

La mayor parte de la doctrina sostiene que los conflictos de trabajo no se pueden presentar en forma pura, ya sea absolutamente jurídica o económicamente. Indefectiblemente participan de un carácter mixto en el que puede prevalecer, según el caso, el aspecto jurídico o económico, por

lo que resulta más conveniente referirse a los conflictos laborales de naturaleza preponderantemente económica (controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo), o jurídica. Este tipo de conflicto pueden ser individuales o colectivos y los más usuales son aquellos que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes o de los contratos de trabajo.

De acuerdo al artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, se puede desprender otro criterio de clasificación, atendiendo a los sujetos que intervienen:

- a) Conflictos obrero patronales
- b) Conflictos inter obreros
- c) Conflictos inter patronales

Como complemento, la Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 919, que "la Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes".

De lo anterior, se deduce que los conflictos que surjan, los resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje, tal y como lo establece el artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo, en la fracción II y el artículo 600 en la fracción I.

Por su parte el artículo 85 de la Ley Burocrática dictamina que "todos los conflictos que surjan entre la Federación y los sindicatos o solo entre estos, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje".

8. Expulsión de sus miembros.

Como ya ha quedado asentado en el enunciado referente a la cláusula de exclusión, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, fracción VII, da la pauta a seguir en lo referente a motivos y procedimiento de expulsión, por lo que resulta vano mencionarlo de nuevo.

Recordemos que el artículo 395 en su segundo párrafo, determina que en el contrato colectivo de trabajo podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

El artículo 74 de la Ley Burocrática establece que "los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que la ley concede".

Respecto al porcentaje de votación, que se requiere para expulsar a un trabajador sindicalizado, es diferente en los dos regímenes laborales. En el trabajo en general se necesita una mayoría calificada de dos terceras partes del total de los miembros; en el trabajo burocrático se requiere mayoría simple de la totalidad de la membresía sindical, o bien, dos tercios de los delegados a las convenciones nacionales.

9. Huelga.

La huelga es un derecho que forma parte de la Constitución de 1917. El sustento constitucional se encuentra en el artículo 123, fracciones XVII y XVIII, del apartado "A" para los trabajadores en general, y en la fracción X, del apartado "B", para los trabajadores al servicio del Estado.

La regulación específica de este instrumento se localiza en los artículos del 440 al 469 y del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo, y en los artículos del 92 al 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Entre los dos apartados se manejan distintos conceptos de huelga, siendo los siguientes para el trabajo en general:

Huelga existente o inexistente: según se satisfagan o no los requisitos de fondo, de forma o de mayoría (artículos 444 y 459 de la Ley Federal del Trabajo).

Huelga lícita es aquella que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción (artículo 123, fracción XVIII, de la Constitución).

Huelga ilícita es aquella en que la mayoría de los huelguistas realiza actos violentos o, en caso de guerra, cuando estallen quienes trabajen en establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (artículos 123, fracción XVIII, de la Constitución y 445 de la Ley Federal del Trabajo).

Huelga justificada o injustificada, según que la Junta la declare, por medio de un laudo, que los motivos de la huelga son o no imputables al patrón, Esta declaratoria sólo es posible si los trabajadores someten el conflicto que ha llevado a la huelga, a la decisión de la Junta (artículos 446, 926 y 937 de la Ley Federal del Trabajo).

En el trabajo burocrático funciona una terminología propia y distinta de la huelga:

Huelga inexistente es la que se declara como sanción, por suspender las labores dentro de los 10 días siguientes al emplazamiento (artículo 103 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). Se declara que no existe el estado de huelga y se fija a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden las labores.

Huelga legal o ilegal, según que cumpla o no los requisitos de fondo, de forma o de mayoría (artículo 101 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Huelga ilegal o delictuosa es aquella en que la mayoría de los huelguistas ejecuta actos violentos, o cuando se estalla en situaciones de

emergencia, que pongan a la sociedad en grave peligro o conflicto, a que se refiere el artículo 29 constitucional (artículo 106 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

En cuanto al requisito de mayoría, los trabajadores en general satisfacen éste, con una mayoría simple, es decir, la mitad de los trabajadores más uno (artículo 451, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo). En el caso de la huelga burocrática se requiere una mayoría calificada de dos terceras partes de los trabajadores de una dependencia (artículo 99, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Los requisitos de forma que la Ley Federal del Trabajo establece son: formular las peticiones y señalar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas; expresar el objeto de la huelga; indicar el día y la hora en que se suspenderán las labores; presentar por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. El aviso de la suspensión de labores debe hacerse del conocimiento del patrón al menos con 6 días de anticipación 10 días tratándose de servicios públicos, como son los de comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, limpia, agua, gas sanitarios, hospitales, cementerios y alimentos básicos (artículos 920 y 925).

Para el caso de la huelga burocrática, el pliego de peticiones se presenta al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y debe acompañarse con la copia del acta de la asamblea en que se haya tomado la determinación de declarar la huelga. En concordancia con lo anterior, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que el aviso de la suspensión debe darse, por lo menos, con 10 días de anticipación.

Con respecto a su calificación, la huelga en general no se califica previamente a la suspensión de las labores. Solamente dentro de las 72 horas posteriores al estallamiento puede pedirse a la Junta que se califique, y en su caso se declare la inexistencia de la huelga, por no cumplir los requisitos legales (artículos 459, 926 y 929 de la Ley Federal del Trabajo).

En la huelga burocrática, opera la llamada calificación previa de la huelga, por virtud de la cual, el Tribunal Burocrático, en un término de 72

horas, computado desde el momento en que reciba copia del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, decidirá si la huelga es legal o ilegal. Si el Tribunal declara legal la huelga, citará a las partes a una audiencia de avenencia y de agotarse el plazo del aviso sin haber llegado a un entendimiento, y cubiertas las formalidades, podrán los servidores públicos suspender las labores (artículos 101 y 102 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Los objetivos de una huelga según el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pueden ser, el celebrar, revisar o exigir el cumplimiento de los contratos colectivos y contratos ley, dotando con ello a los trabajadores de un mecanismo para presionar al patrón en la consecución de esos objetivos.

Constantemente, los servidores públicos, dado lo estrecho que resulta el requisito de fondo de la huelga burocrática, no pueden acudir a esta vía pretendiendo que se fije o revisen las condiciones generales de trabajo de la dependencia.

Independientemente de todos los obstáculos que suele enfrentar el derecho de huelga, especialmente en tiempos de crisis económica, existe una diferencia abismal en el trato que a esta figura dan las dos leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional.

Los trabajadores en general, de acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pueden emplazar y estallar una huelga cuando persigan uno de los siguientes objetivos:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción;
- II. Celebrar un contrato colectivo o su revisión;
- III. Celebrar un contrato ley o su revisión;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley;

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

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguna de las anteriores finalidades;

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Las causales de huelga mencionadas, se entenderán mejor si se considera que la primera de ellas, constituye el género al cual pertenecen las restantes, es decir, que los seis supuestos que le siguen son formas a través de las cuales se pretende lograr el mencionado equilibrio.

"En el precepto que se cita se empleó una mala técnica legislativa, ya que cualquiera podría pensar que al enumerarse causas distintas a la constitucional, es porque no quedan comprendidas en ella."⁵⁴

Al decir de José Dávalos, lo técnicamente correcto hubiera sido que luego de enunciar en la Ley la finalidad genérica de la huelga, se hubieran enumerado, a manera de ejemplo, algunos casos en los que se aspira a lograr el equilibrio entre los factores de la producción.⁵⁵

En cambio, para los servidores públicos, solamente pueden estallar en huelga cuando los derechos que contiene el apartado "B" del artículo 123 constitucional sean violados de una manera general y sistemática, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley respectiva.

A todas luces es claro que las condiciones que impone el precepto mencionado no son posibles en el mundo de facto, por lo que, aun cuando los servidores públicos son formalmente titulares del derecho de huelga, materialmente no lo son.

La trilogía que conforma al derecho colectivo, origina que cualquier restricción a los elementos que la conforman (derechos de libre sindicación, contratación colectiva y huelga), ponga en peligro la eficacia de la totalidad de los derechos colectivos.

⁵⁴ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1991. p.96.

⁵⁵ Idem.

En el caso de los burócratas, encontramos que los tres elementos que integran al derecho colectivo sufren limitantes realmente injustas, de manera que el derecho colectivo en el trabajo burocrático existe sólo en los preceptos de la ley.

10. Seguridad social.

La seguridad social, comprende una amplia gama de servicios esenciales para preservar y mejorar la condición humana (asistenciales, clínicos, económicos, sociales, culturales, deportivos, etc.).

Las fracciones XIV y XV del apartado "A" y XI del apartado "B" del artículo 123 constitucional especifican cuales serán las bases mínimas de la organización de la seguridad social. Al realizar una comparación entre dichas fracciones de los mencionados apartados, encontramos que:

a) Se habla genéricamente de riesgos de trabajo, quedando comprendidos en este concepto los de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Tanto en el apartado "A" como en el apartado "B" se concede, en los casos de maternidad, un descanso de tres meses; la variación entre ambos marcos jurídicos radica en la forma como se distribuye dicho descanso. A las trabajadoras en general se les concede un mes y medio antes y un mes y medio después de la fecha aproximada del parto, en tanto que a las servidoras públicas se les otorga un mes antes y dos meses después.

c) La seguridad social se hace extensiva a los familiares de los trabajadores en ambos apartados: En el inciso d) de la fracción XI del apartado "B", se hace mención de que "Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas en los casos y en la proporción que determine la Ley" y el inciso e) de la misma fracción determina que se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficios de los trabajadores y sus familiares, mientras que en la fracción XXIX del apartado "A" apunta que la Ley del Seguro Social comprenderá entre varios otros

seguros y servicios aquellos encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

d) En ambos apartados se establece como obligación de los empleadores, el proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores, aunque esto nunca ha tenido cabal cumplimiento; únicamente ha funcionado en la forma de otorgamiento de créditos. Para la realización de ese objetivo, se crearon organismos como el INFONAVIT y el FOVISSSTE.

e) En la fracción XV del apartado "A" del artículo 123 constitucional se establece la obligación del empleador de observar de acuerdo a la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Se dispone también, que las leyes contendrán, en cada caso, las sanciones procedentes.

De la lectura del apartado "B" del mismo precepto constitucional, se observa que tal obligación no está comprendida de manera expresa.

f) Otro tema que no menciona el apartado "B" es el relativo al servicio para la colocación, que está contemplado en la fracción XXV del apartado "A" del artículo 123 constitucional, y que omite el mencionar la sanción correspondiente a quienes no le den exacto cumplimiento, a fin de dotarla de eficacia, con lo que dejaría de tener el carácter de norma imperfecta.

g) La actual fracción XXIX del apartado "A" de la Constitución señala que la Ley del Seguro Social es de utilidad pública y que ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y de cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de

los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

En contraposición con lo estipulado en el apartado "B", vemos que la fracción comentada no abarca el derecho de la jubilación y que sólo se extiende a algunos trabajadores en general, por vía de los contratos colectivos y de los contratos ley y que además se incluye la obligación estatal de extender los beneficios de la seguridad social a los trabajadores autónomos, situación que dentro del apartado "B" es claramente específica en cuanto a los sujetos que engloba: los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

La condición de desventaja para los trabajadores del apartado "B" frente a los trabajadores en general, se refleja lo mismo en aspectos de derecho individual que de derecho procesal, pero de un amañera más evidente en cuestiones de derecho colectivo. Es cierto que en algunos rubros, principalmente de derecho individual, los burócratas gozan de mejores prestaciones, sin embargo, esto no es suficiente para equilibrar la situación de disminución en que se encuentran.

CAPITULO IV
EVALUACION DE LA
EFICACIA DE LOS
SINDICATOS DE
AMBOS
APARTADOS EN LA
RESOLUCION DE
CONFLICTOS
LABORALES Y
AUTONOMIA
SINDICAL

CAPITULO IV

EVALUACION DE LA EFICACIA DE LOS SINDICATOS DE AMBOS APARTADOS EN LA RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES Y AUTONOMIA SINDICAL.

En este último capítulo se valorará la libertad, eficiencia y eficacia de los sindicatos en México. Para este propósito se tomarán en cuenta diversos factores que influyen en su desempeño para resolver controversias de tipo laboral y en su autonomía.

1. EFICACIA Y AUTONOMIA SINDICAL.

El sindicato, junto con el contrato colectivo y la huelga, se presentan como las armas que permiten a los trabajadores ascender a niveles superiores de dignidad en el desempeño de sus funciones, así como a elevar su calidad de vida.

Lo antes señalado, no es la regla general en nuestro sistema jurídico laboral, a pesar de que en su mayoría, la doctrina y la propia normatividad inherente de las tres instituciones básicas del derecho colectivo del trabajo indiquen aparentemente lo contrario.

Esta situación obedece al uso que el Estado ha dado al derecho, con el fin de lograr el control del movimiento obrero, debido a que tal dominio resulta fundamental para la estabilidad y fines del propio Estado.

Reiteradamente ha sido señalado por diversos estudiosos de las ciencias sociales, que la estabilidad del sistema político mexicano descansa básicamente, en el control que el Estado pueda tener de los sectores encargados de producir en forma directa, la riqueza: los obreros y los campesinos. Este dominio ha sido llevado a cabo por los organismos cúpula - las grandes centrales obreras y campesinas - , haciéndose cada vez más sutil, al realizarse mediante la adecuación que para el fin señalado, ha ido sufriendo la normatividad jurídico laboral.

Como ejemplos tenemos el movimiento magisterial, el ferrocarrilero y el de la Ruta 100, que han hecho ver al Estado que en la medida que pierde el control del movimiento obrero, sobre todo en sectores claves de la economía, peligra la estabilidad del sistema. Es entonces cuando el Estado pone en juego todos sus recursos y medios, a efecto de frenar, encauzar e incluso acabar, dependiendo del caso concreto, los diversos movimientos que se opongan a la implantación de sus políticas o a los de las empresas que lesionan los intereses de los trabajadores.

El sistema político mexicano se nos presenta como una entidad democrática de corte liberal, con un acento social (que ha ido perdiendo a partir de 1982). En el desarrollo de su práctica se ha ido desenvolviendo y caracterizando por un creciente autoritarismo, que se ha hecho cada vez más evidente en diversos grados y medidas.

Es bien sabido que el control de los trabajadores no sólo se ha logrado por medio de organizaciones como las mencionadas y a través de sindicatos blancos al servicio de las empresas, sino también utilizando otros conductos y mecanismos más refinados de poder y control, que le son proporcionados por el derecho, como los que señalaremos más adelante.

El derecho del trabajo, en última instancia favorece en mayor medida al capital que al trabajo. Esto debido a que por medio de la vigencia del derecho laboral se racionaliza de mejor manera el uso de la fuerza de trabajo y se logra una cierta paz entre los factores de la producción, lo que coadyuva finalmente a la estabilidad y reproducción del sistema.

La legislación laboral mexicana es un arma formidable para el sector patronal. El uso, aplicación y modificaciones que sufren las tres instituciones sobre las que descansa la normatividad colectiva del trabajo así lo corroboran: un sindicalismo político y mediatizador de las luchas obreras, el control administrativo y en ocasiones por medios violentos de la huelga, así como la celebración de contratos de protección con sindicatos "charros", "blancos" o "fantasmas", han sido instrumentos ideales para la clase patronal, como veremos en el desarrollo de este capítulo, en el que analizaremos la eficacia y la libertad sindical.

2. EFICACIA SINDICAL

A. CONCEPTO

Como inicio de este punto, es necesario precisar lo que debemos entender por eficacia dentro del ámbito jurídico: Miguel Acosta Romero considera que esta vocablo implica la realización jurídica y material de un acto, además de que todos sus elementos sean regulares y sus modalidades y requisitos se cumplan, es decir, para que un acto sea eficaz se necesita una serie de actos subsecuentes o posteriores que generalmente se inician con la cumplimentación de ciertas exigencias que la Ley dispone.⁵⁶

Por tanto, se entiende por eficacia sindical la realización jurídica y material de los cometidos que la Ley asigna a los sindicatos, ya que han sido satisfechos los requisitos legales de existencia y forma, que esta decreta.

B. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA SINDICAL

a) Representación Sindical.

Entrando en materia, uno de los principales motivos de la deficiencia de los sindicatos tiene su arraigo en lo concerniente a la representación de los trabajadores:

Los sindicatos mexicanos en los últimos años han entrado a una etapa de desesperante inmovilismo. Paradójicamente, ahora que la crisis golpea con mayor dureza a los trabajadores, sus representantes observan que sus formas tradicionales de actuación ya no son eficaces, y parece que nada hacen para remediarlo.

La Ley Federal del Trabajo, establece un mecanismo detallado para la elección, mediante convenciones de trabajadores y de patrones celebradas cada seis años, de sus respectivos representantes ante la Junta, lo que debería dar a éstos confianza y estabilidad. Sin embargo, en la

⁵⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Novena edición. Porrúa. México. 1990. p. 650.

práctica se presentan graves irregularidades, sobre todo en las Juntas Locales, que colocan en desventaja a los trabajadores en los juicios.

El problema consiste en que, en la mayoría de los casos, los representantes de los trabajadores carecen de los conocimientos jurídicos más elementales; a algunos hasta les falta conciencia de clase; negocian con los patrones y entregan las causas de los trabajadores, no siendo de extrañar que vean en el encargo un peldaño político. En ocasiones centrales sindicales sacrifican el interés de los representados, en aras de la conveniencia política de sus cuadros dirigentes.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 665 señala, dentro de los requisitos para ser representante de trabajadores y de patrones, el de haber terminado la educación obligatoria. El hecho de que esa norma establezca tan mínimo requisito, no es razón para que se desproteja a los trabajadores.

El que existan representantes de trabajadores excelentemente preparados y con una magnífica vocación social de servicio, no quiere decir que sean la mayoría.

Entre los representantes del trabajo y de la empresa existe una diferencia enorme: el representante patronal es por regla general, un abogado prestigiado, con amplios antecedentes académicos y profesionales y fraguado en los tribunales laborales. El representante del trabajador, en algunas ocasiones, es una persona de poca preparación, que considera su designación como un simple escalón más, dentro de su carrera político-sindical, y no como debiera ser, el privilegio de servir a los intereses de la clase que representa.

Otro problema implicado con la representación sindical emerge cuando las organizaciones gremiales representan el papel de receptores directos de servicios subordinados en las funciones de sindicatos o como propietarios de las llamadas empresas sindicales: Para la consecución de sus fines, los sindicatos se auxilian de trabajadores comisionados, a quienes las empresas conceden licencias sindicales para que presten servicios a los sindicatos mismos. Como el número de licencias es limitado, acontece que algunos sindicatos se ven obligados a contratar

personal como son secretarias, mensajeros, chóferes, empleados de intendencia o ayudantes y secretarios particulares de los miembros del comité ejecutivo.

Estos trabajadores contratados por el sindicato, están vinculados por verdaderas relaciones laborales. Sin embargo, existen ocasiones en que prestan el servicio en condiciones inferiores a las que establecen la Constitución y la Ley; se llega al extremo de pretender darle a esta relación un carácter contractual distinto al laboral, con el objeto de eludir responsabilidades.

Es lamentable que algunos sindicatos, que se supone luchan por defender a la clase trabajadora, escatimen a sus propios trabajadores el goce de sus derechos fundamentales.

Una situación diferente pero con idénticas y perniciosas consecuencias, se presenta en el caso de empresas propiedad de sindicatos, en las que frecuentemente se trasgrede la Ley en perjuicio de los trabajadores.

Para que la representación sindical sea realmente efectiva es requisito *sine- quanon*, que quienes la lleven a cabo, así como los que participan en las distintas comisiones tripartitas o paripartitas, independientemente de su nivel de actuación, sean profesionales del derecho, conocedores de la legislación laboral y de su historia, además de que urge que los sindicatos hagan una autocrítica, un replanteamiento sobre el papel que juegan en el México de hoy, sobre la autenticidad del mandato que cumplen, sobre su desempeño apegado a derecho, sobre la cohesión entre las bases y sus dirigentes, sobre la estrategia y la táctica de las acciones sindicales. Sólo con una autoevaluación de este tipo, podrán los sindicatos asearse y aerearse internamente, renovarse y orientar sus pasos hacia una verdadera eficiencia sindical.

La pauta para la renovación de los sindicatos la da la propia Constitución en el artículo 40, al establecer: "Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa y democrática...", por lo que todos los organismos colectivos que funcionan dentro del país,

como es el caso de los sindicatos, deben ceñirse a los principios propios de la representatividad y de democracia.

Es tiempo de que los sindicatos reflexionen en que sólo podrán seguir cumpliendo con su elevada función, si se fortalecen, si se vertebran, si impera en ellos la disciplina, si se nutren de representatividad, de libertad y de democracia, porque sin estos elementos se convierten en simples quimeras e instrumentos al servicio de los empresarios.

b) Avance Tecnológico.

Un factor más que influye en la eficacia de los sindicatos es el avance tecnológico y el reto que este implica:

La incorporación de los avances tecnológicos a las nuevas relaciones de trabajo, tiende a desplazar masivamente a los trabajadores debido a la robotización, y a crear formas precarizadas de trabajo en las que los trabajadores no sienten importante ni útil su sindicalización.

De hecho, en varias empresas en nuestro país ya está presente este fenómeno; se han establecido condiciones precarias de trabajo, algunas de ellas al margen de la Ley Federal del Trabajo y aún de la Constitución: los contratos temporales, el régimen de jornada parcial, el trabajo con pluralidad de patrones, el pago por hora, la contratación de un número de horas en un año, el trabajo compartido, el contrato de funciones múltiples, la relación de trabajo triangular, la creación de agencias de trabajo de temporada, el contrato con horarios movibles, el trabajo de reserva, el trabajo clandestino, sobre todo el de extranjeros e indocumentados. Todas estas y otras modalidades precarizadas de trabajo implican la merma en las listas de los afiliados a los sindicatos, que es una de las intenciones de los patrones.

Si los sindicatos desean mantenerse vigentes, deben prepararse para hacer atractiva la afiliación de trabajadores altamente capacitados, con preparación técnica o científica, quienes son poco propensos a agruparse en estas asociaciones profesionales. Dichos trabajadores necesitan incentivos para su afiliación sindical.

Al mismo tiempo, los sindicatos deben velar porque los trabajadores efectivamente reciban capacitación y adiestramiento, a fin de que sean ellos quienes ocupen los nuevos puestos que genere el desarrollo de la tecnología moderna. Los instrumentos jurídicos para lograrlo están en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo; existe la obligación de las empresas de otorgar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores de todos los niveles.

Los sindicatos deben crear nuevas formas de adaptarse a las exigencias de la producción moderna y hacer provechosa y atractiva la afiliación de los trabajadores, de manera que la no sindicalización resulte desventajosa para las empresas, debiendo los sindicatos revertir la tendencia.

Los sindicatos han de adaptarse a las nuevas formas de negociación; en esta época de crisis ha quedado prácticamente marginada la negociación de un sindicato, y se ha pasado a la concertación social, aunque temporalmente, y por tanto, su nuevo papel está en conseguir la capacidad de influir en los grandes pactos sociales.

c) Factores Internos.

Otros factores de tipo interno que influyen en el cabal funcionamiento y eficacia de los sindicatos son:

1. Reelecciones.

La Ley Federal del Trabajo se abstiene de hacer cualquier mención sobre reelección de las directivas sindicales, de ahí que esta materia se decida de acuerdo a lo que dispongan los estatutos del sindicato respectivo.

La Ley Burocrática prohíbe cualquier acto de reelección dentro de los sindicatos en su artículo 75.

La prohibición de la reelección en los sindicatos burocráticos, frente a la posible inclusión estatutaria de la reelección en los sindicatos en general, tiene especial relevancia, al considerarse que actualmente se

presenta una clara tendencia por parte de los líderes sindicales a permanecer prolongadamente en sus puestos, "por lo que a través de la renovación constante de las directivas sindicales se pueden evitar numerosos vicios y corruptelas, pero principalmente se propiciaría la participación de los jóvenes y las mujeres en los cuadros directivos de los sindicatos".⁵⁷

2. Cláusula de exclusión.

La cláusula de exclusión incluye las estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato ley que impone al empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.⁵⁸

Esta cláusula tiene como función, garantizar la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración, en virtud de las manipulaciones antisindicales de la empresa o a las eventuales tentativas divisorias de otras organizaciones antagónicas, para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las negociaciones sindicales.

Para que pueda aplicarse, existe la condición de que esté estipulada por escrito en el contrato colectivo de trabajo y que el trabajador que sea expulsado o que renuncie, se encuentre afiliado al sindicato titular.

Existe un procedimiento de expulsión, que señala el artículo 371, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, que debe apegarse a los siguientes lineamientos:

1) Será la asamblea general y no la directiva, el tribunal que habrá de conocer de la expulsión.

2) La asamblea habrá de reunirse para el único efecto de conocer de la expulsión, pues no se trata de sesiones ordinarias.

⁵⁷ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 91.

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 308.

3) En observancia a las garantías de audiencia y de legalidad, el trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

4) En atención a las fracciones III a V del artículo 20 constitucional, se exige la formalidad procesal de que la asamblea conozca y considere las pruebas que sirvan de base al procedimiento, incluyendo desde luego, las que ofrezca el afectado.

Para asegurar la asistencia de los miembros a las asambleas y la certeza de que la decisión será adoptada por los mismos, se establece expresamente " que los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito", solucionándose de esta manera, la violación constitucional de que el trabajador no puede ser privado del derecho de permanecer dentro del sindicato y a conservar su trabajo, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento.

Con el fin de preservar la estabilidad en el empleo, el legislador determinó que las cláusulas de exclusión o cualesquiera otras que contengan privilegios en favor de los trabajadores sindicalizados, no se aplicarán en detrimento de quienes no se encuentren afiliados al sindicato titular si ya estuvieron prestando sus servicios en la empresa, con anterioridad a la solicitud de la firma o revisión del contrato colectivo y de la consignación en él, de dichas cláusulas (artículo 365, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo).

Frecuentemente se ha señalado que la cláusula de exclusión controvierte las siguientes garantías individuales y sociales:

1. La libertad de trabajo reconocida en el artículo 5º constitucional, al impedírsele al trabajador que se dedique y desempeñe sin restricción alguna, la actividad, profesión u oficio de su preferencia.

2. La libertad política de asociación reconocida en el artículo 9º constitucional; argumentándose que la libertad genérica de asociación no es absoluta y en este caso cede importancia a la consolidación del interés colectivo sindical.

3. La prohibición de juzgar por tribunales especiales o por organismos diferentes a los tribunales judiciales, sin sujeción a un juicio previo de acuerdo a las formalidades y leyes promulgadas con antelación (artículos 13 y 14 constitucionales). Al respecto se tiene como replica, que la prohibición de tribunales especiales atañe al Estado y no al sindicato, que como organismo colectivo tiene el derecho de expulsar a los miembros perniciosos, además de que como ya ha quedado asentado, en los estatutos sindicales se reglamenta un procedimiento de expulsión previamente establecido.

4. La prohibición constitucional de hacerse autojusticia (artículo 17 constitucional). Al respecto se ha rebatido que no tiene relación con esta cláusula, que como en el caso anterior no consolida sino el derecho de los grupos sociales para expulsar de su seno los elementos nocivos o contrarios a sus fines.

5. La libertad de asociación profesional reconocida en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Al efecto se sostiene que dicha objeción no es exacta, porque la libertad sindical no es absoluta y en el caso de referencia, el interés particular del trabajador queda sometido a la libertad y el interés colectivo sindical de la organización profesional mayoritaria.

6. La prohibición de despedir a los trabajadores por ingresar a un sindicato o a dejar de pertenecer a él (artículo 123, apartado "A", fracción XXII constitucional). Dicha afirmación se ha refutado en el sentido de que se trata de una estipulación obligatoria plasmada en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato ley.

7. Implica renuncia de derechos de los trabajadores, por lo que dicho tipo de estipulación es nulo (artículo 123, apartado "A", fracción XVIII, incisos g y h).

Como respuesta a esta afirmación se ha respondido que no existe tal renuncia de derechos, sino que como en los casos anteriores, subordinación del interés individual del trabajador sindicalizado al interés prioritario de la seguridad, fortalecimiento y consolidación del sindicato.

La Ley Burocrática, en su artículo 76, menciona que el Estado no podrá aceptar en ningún caso, la cláusula de exclusión. Al no hacer distinción alguna el precepto citado, se podrá pensar que prohíbe pactar tanto la cláusula de ingreso como la de separación.

La validez de la prohibición del artículo mencionado queda en entredicho cuando se analiza a la luz de otros preceptos del mismo ordenamiento, con los que entra en contradicción.

El artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles una vez recorrido el escalafón, serán cubiertas en un 50% libremente por los titulares de las dependencias y el otro 50% por los candidatos que proponga el sindicato, lo que implícitamente equivale a una cláusula de admisión, aunque limitada.

Por otro lado, el artículo 74 de la misma ley, indica que aquellos trabajadores que sean expulsados del sindicato, perderán por ese sólo hecho, todos los derechos sindicales que la Ley concede; disposición que en los resultados se asemeja mucho al contenido de una cláusula de separación.

Como se ha observado, existe similitud en el procedimiento de expulsión entre ambos apartados:

1. En los dos apartados se requiere que se reúnan los miembros del sindicato; en el apartado "A", se reúne la asamblea de trabajadores y en el "B" se vota la expulsión por mayoría de miembros.
2. El trabajador es oído en defensa.
3. La expulsión debe ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del sindicato.
4. La expulsión implica la pérdida de los derechos sindicales.

· La cláusula de exclusión es considerada un arma de dos filos para la clase obrera, amén de barrera para la eficacia sindical, ya que frecuentemente es aplicada no solo a los desleales y patronales, sino a los militantes que más se distinguen por su actitud combativa en contra de los empresarios y por su lucha contra la corrupción del movimiento obrero, es decir, los sindicatos que la utilizan lo suelen hacer para defender intereses patronales; obliga a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo; se crea contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de libertad sindical positiva y negativa de asociación profesional, al determinarse la aplicación de sanciones en el momento de aplicarse un derecho, es decir, al derecho a renunciar al sindicato.

Al imponerse la obligación de que los estatutos de los sindicatos estableciesen los procedimientos de expulsión con absoluto respeto a las garantías de legalidad y audiencia y ordenarse que en todo caso se aprobara por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, se limita radicalmente la autonomía sindical, además de que existe contradicción al leerse el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.

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

En razón de lo anterior, nos avenimos con Néstor de Buen, cuando propone que “la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros. Por ello afirmamos que pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley. Quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr, por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión”.⁵⁹

⁵⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1992. p.623.

3. Adhesiones.

Al respecto, la Ley Burocrática, en el artículo 78, establece que los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado, mientras que el artículo 79, fracción V, prohíbe adherirse a organismos o centrales obreras o campesinas.

La Ley Federal del Trabajo no hace mención expresa al respecto.

De nueva cuenta encontramos otra limitación a la eficacia y libertad sindical, ya que el Estado en su postura controladora, por el lado de los empleados públicos los circunscribe y limita a adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, al mismo tiempo que les impide unirse a organismos o centrales obreras y campesinas, con el objetivo de ejercer una completa manipulación y total dominio sobre sus agremiados y principalmente hacia sus líderes sindicales, quienes literalmente se encuentran encadenados a intereses personales, temor jerárquico o algunas otras razones, al mismo tiempo que la mayoría de las veces los representantes sindicales son designados desde altas esferas, en razón de que se impongan y prevalezcan intereses elitistas. Además el autorizar a los sindicatos de burócratas su adhesión a otros organismos, significaría el fin de una larga espera de un pueblo explotadísimo: dejar en libertad a los sindicatos para separarse del PRI, lo cual significaría la pérdida del control ficticio que ejerce sobre los trabajadores y el fin de la vida política de los líderes sindicales.

La omisión que la Ley Federal del Trabajo presenta es obvia y hasta ventajosa, puesto que mediante este disimulo, el Estado mantiene su acción dominadora y sorteando cualquier tipo de conflicto que pudiera sobrevenir al dotar de esta fuerza extraordinaria al conglomerado trabajador.

4. Condiciones generales de trabajo.

En este aspecto existe una diferencia elemental entre los sistemas de negociación colectiva que privan para el trabajo en general y el trabajo burocrático.

Los trabajadores regidos por el apartado "A" convienen con el patrón los términos de los contratos colectivos o contratos ley; en cambio, los servidores públicos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley de la materia, las condiciones generales de trabajo las fija el titular de la dependencia, tomando en cuenta la opinión del sindicato.

Al decir "*tomando en cuenta la opinión del sindicato*", se obliga al titular de la dependencia a escuchar los puntos de vista del sindicato, pero no necesariamente a resolver conforme a sus pretensiones.

El mecanismo consignado en el artículo 89 de la Ley Burocrática, por el cual los sindicatos pueden objetar substancialmente las condiciones generales de trabajo, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que éste resuelva en definitiva, resulta infructuoso y no compensa de manera alguna la grave restricción que soportan los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

Con respecto a la exigibilidad de las prestaciones, los trabajadores en general podrán exigir del patrón el otorgamiento de las prestaciones pactadas en los contratos colectivos desde la fecha en que el instrumento surta efectos; en cambio, en el sector público, de acuerdo al artículo 91 de la Ley respectiva, las condiciones generales de trabajo cuando contemplen prestaciones económicas que representen erogaciones con cargo al presupuesto de egresos de la federación, deben obtener previamente la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La consecuencia de no obtener la autorización citada, resulta especialmente dañina para los servidores públicos, en razón de que consiste en la imposibilidad de exigir al Estado el cumplimiento de las prestaciones pactadas (artículos 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Lo antes expuesto nos lleva a la conclusión de que en cuestión de condiciones generales de trabajo existe una ineficacia en virtud de que ya sea por cuestiones de representatividad o trabas de índole administrativas, muchas de las veces no se cumple con lo preceptuado en este rubro.

3. AUTONOMIA SINDICAL

La libertad sindical no puede entenderse sólo como un derecho del hombre, sino como un derecho de la clase trabajadora, que se ejerce de forma necesaria de manera colectiva, sin perjuicio de las prerrogativas individuales.

La libertad sindical, debe atribuirse a ese sujeto de derecho, conocido como organización sindical, que proyecta sus miras tanto hacia el empresario, como al Estado, además de las que se establecen frente a los partidos políticos y frente a otros grupos sindicales.

Para Nestor de Buen, es preciso determinar las diferencias que existen entre los vocablos "libertad" y "autonomía": Se es autónomo en cuanto uno se dicta a sí mismo las normas de conducta o se hacen propias las dictadas por otro. Por otro lado, se es libre cuando se ejerce una opción de conducta, obviamente con la restricción de que no se habrá de causar daño a otro. La autonomía atiende entonces, al régimen jurídico; la libertad, al comportamiento.⁶⁰ La Ley mexicana no es muy precisa en la expresión de la autonomía, no obstante de ser clara la intención, opta por hablar de "libertad". En el artículo 359 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. Sin embargo, también establece límites importantes a sus actividades.

Con respecto a la autonomía sindical frente al Estado, Pablo González Casanova, menciona que en México, junto a los poderes públicos puede hablarse de otros factores reales de poder que estarían representados por:

a) Los caudillos y caciques regionales y locales; b) el ejercito; c) los latifundistas y empresarios nacionales y extranjeros.⁶¹

⁶⁰ DE BUEN LOZANO, Nestor. Organización y funcionamiento de los sindicatos. Segunda edición. Porrúa. México. 1986. p. 16.

⁶¹ GONZALEZ CASANOVA, Pablo. La democracia en México. Era. México. 1965. p. 27.

Cabe agregar a esa clasificación un término adicional: el sector obrero, por lo que es válido afirmar que la relación autónoma entre el Estado y las organizaciones sindicales está subordinada a aspectos jurídicos y políticos.

A. FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA AUTONOMIA SINDICAL

1. Aspectos Jurídicos.

Aparentemente, la reglamentación jurídica para la integración de un sindicato es muy benévola, disponiéndose en ella (siguiendo los mandatos de la Constitución y del Convenio 87, firmado con la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical), que para su constitución no se requiere autorización previa (artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo), no obstante que el mismo ordenamiento legal señala más adelante, que el registro del sindicato y de su directiva producirá efectos ante todas las autoridades, lo que en sentido opuesto, significa que sólo los sindicatos registrados pueden actuar ante todas las autoridades. En este punto es donde surge la problemática: Puesto que el registro se otorga con base en intereses políticos y no jurídicos, al no conferirse, la colectividad es lanzada a la ilegalidad, bastando para esto con que la autoridad competente no acepte recibir la documentación presentada, tal y como sigue ocurriendo cuando los sindicatos independientes pretenden tener reconocimiento legal para defender a sus integrantes.

Al contrario de esto, los sindicatos oficiales, generalmente no tienen mayor problema para obtener su reconocimiento, lo que favorece la creación de sindicatos impuestos por las burocracias obreras o por las empresas.

Como ya se sabe, la negativa de registro a sindicatos representativos y el otorgamiento a los comprometidos con el interés estatal o patronal, ha sido uno de los factores que han permitido una explotación desmedida de grandes sectores de trabajadores.⁶²

⁶² LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. El Estado como Patrón y Arbitro en el Conflicto de la Ruta 100. UAM. México. 1987. p. 91.

Para poder negar el registro, la autoridad registral utiliza diversas estrategias y pretextos, tales como:

1. El señalamiento de que los estatutos que presentan los sindicatos solicitantes no cumplen, a juicio de la autoridad, los requerimientos de ley, confiriéndosele de este modo a la autoridad, la posibilidad de hacer interpretaciones que aparenten un afán legalista, requiriéndose así, el cambio de la redacción de un artículo, la precisión o la supresión de uno más, o señalándose que el estatuto no se ajusta a derecho, omitiendo precisar la causa de tal estimación. A esta observación se acompaña el requerimiento de que el sindicato modifique el texto propuesto, anexando las convocatorias, actas o firmas que acrediten la validez de la reforma estatutaria; actas que a su vez permitirán a la autoridad un nuevo margen de maniobra para definir o negar la pretensión obrera.⁶³

2. Otro obstáculo para el registro es la pretensión de fundarse en que la autoridad no puede conocer sobre el caso por considerarse incompetente, de tal manera que esta determinación puede ser una medida dilatoria o tener un carácter definido, fundado en una opinión contraria a la ley.

3. Una forma de obstaculizar el registro, reside en que la autoridad se reserva el derecho para tener por acreditada la relación laboral de los trabajadores, cuando así lo juzgue conveniente. Esta acreditación se realiza mediante una inspección ordenada por la autoridad, o demandando a los solicitantes que prueben la relación laboral con el mandato de que cada miembro presente la documentación comprobatoria, dándose de esta forma, pauta a la autoridad para escudar la intervención patronal en el procedimiento registral, permitiéndosele al patrón no reconocer a los trabajadores que conforman el sindicato que exige dicho registro y llegándose al grado de que algunas autoridades exigen a los trabajadores que consigan como requisito previo, la firma del patrón que los acredite como tales.

Con estos ejemplos queda de manifiesto la actuación que tienen las autoridades registrales para no otorgar el protocolo a aquellas

⁶³ ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. Obstáculos Estatales al Derecho de Asociación Sindical. Modernidad y legislación laboral en coedición con la UAM. México. 1990. p. 53.

agrupaciones que representan un peligro para el control del movimiento obrero. De este punto se desprende que entonces, el que no se requiera autorización previa para la constitución de un sindicato es completamente inútil, porque para poder actuar se impone el registro.

Como podemos advertir, el registro es un acto constitutivo, aunque formalmente no lo sea, debido a que su actuación y su existencia real se encuentra determinada políticamente.⁶⁴ Esto quiere decir, que el sindicato puede comparecer ante las autoridades a representar y a defender a sus agremiados, solo comprobando que tiene personalidad jurídica, con la copia certificada del registro sindical y de su directiva, otorgado por las autoridades del trabajo.

El registro sindical no es nocivo en sí mismo, como acto de conocimiento por parte del Estado, de la voluntad de los trabajadores de unirse en defensa de sus intereses comunes, como respuesta a la necesidad de establecer un marco de seguridad y orden para la vida de estas instituciones; lo grave es que se pretenda subordinar el nacimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, a un acto meramente administrativo.

Al punto, existe jurisprudencia que establece: "La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución, aquél les dará y reconocerá determinados derechos y si falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro".

El Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito produjo una ejecutoria que en la parte relativa dice: "Tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 374, fracción III de la Ley Federal del Trabajo se desprende que los sindicatos adquieren personalidad jurídica desde que se constituyen y no desde que se registran...".

Otro factor determinante para obstaculizar la libertad sindical ha sido la llamada *toma de nota* de las directivas sindicales, que consiste en la

⁶⁴ LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Esencia, uso y apariencia del Derecho del Trabajo. UAM. México. 1992. p. 118.

certificación que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, al registro de la directiva del sindicato con el fin de que sus representantes puedan acreditar su personalidad en juicio y al acto administrativo de avisar de las variaciones en la directiva o en los estatutos, así como de las altas y bajas de sus miembros a la autoridad registradora. Es necesario precisar que sin esta certificación ningún sindicato podrá actuar en un juicio laboral.

En relación a las autoridades encargadas del registro de los sindicatos y de las anotaciones posteriores, es fácil percatarse de que existe una disparidad de regulación. En materia local, el registro se le encomienda a una autoridad jurisdiccional (Juntas de Conciliación y Arbitraje), en tanto que en materia federal, a una autoridad administrativa (Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

Técnicamente lo correcto sería que en materia local, los sindicatos se registraran ante las direcciones o departamentos del trabajo de las entidades federativas, por ser el registro un acto administrativo. A las Juntas de Conciliación y Arbitraje (locales y federales) se les turnarían copias de las resoluciones que recaigan a las solicitudes de registro, estando a salvo el derecho de los sindicatos a inconformarse, por medio de sus representantes legales mediante amparo indirecto, en contra de la negativa del registro sindical.

Para el caso de los trabajadores de confianza, formalmente no se les prohíbe formar sindicatos, lo que les está vetado es el estar incluidos en los sindicatos de los demás trabajadores, no obstante que en la práctica no se les otorgue el registro.

Otra violación a la libertad sindical reside en el caso de los trabajadores del sector público y de todos aquellos que se rigen por el apartado "B" del artículo 123 y su ley secundaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque de acuerdo a este ordenamiento, sólo puede existir un sindicato por institución o dependencia, lo que produce un notorio quebranto al Convenio 87 que México firmó con la Organización Internacional del Trabajo.

Otro tema que tiene relación directa con la libertad sindical radica en la evolución que han tenido las cláusulas de exclusión, ya que originalmente surgieron como un instrumento que servía para la consolidación del sindicalismo. En México estas cláusulas solo favorecieron a la subordinación de los sindicatos a las cúpulas obreras que dependen del Estado y a los patrones.

Como ya se mencionó en el apartado correspondiente, las cláusulas de exclusión, pueden o no ser pactadas en el contrato colectivo y tienen dos modalidades: de admisión o ingreso y de expulsión o separación. De acuerdo a la cláusula de admisión, corresponde ocupar plazas y vacantes de la negociación a los trabajadores que propone el sindicato. La cláusula de separación, por su parte, obliga al patrón a separar a los trabajadores que renuncian al sindicato o son expulsados del mismo.

A partir de la Ley de 1970, se dispuso un procedimiento de expulsión, que se encuentra regulado en la fracción VII del artículo 371. En tal fracción se dispusieron diversas obligaciones, con el fin de que el procedimiento de expulsión previo a la aplicación de la cláusula de exclusión se sujetara a las garantías de audiencia y legalidad. Entre los requisitos señalados, resalta el inscrito en el inciso "g", que ordena que "la expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso". Si bien es cierto, que este procedimiento alivió en cierto sentido el mal uso de la cláusula de exclusión, no acabó con el mismo.

De todo esto se desprende que: a) El propósito del contrato colectivo de trabajo jamás ha sido resolver las relaciones del sindicato con sus miembros, por lo que al habersele dado ese uso, se ha desnaturalizado su esencia, y b) La cláusula de exclusión en sus dos modalidades, ha servido para controlar a los trabajadores, siendo una práctica común en México utilizar tal estipulación para esos fines, usándose generalmente en los contratos de protección, ya que a partir de la firma de esos contratos, los sindicatos de membrete obtienen un gran poder sobre los trabajadores, ya que de acuerdo a lo estipulado, los trabajadores que van ingresando a las empresas se ven obligados a pertenecer a esas agrupaciones gremiales, pudiendo sus líderes lograr su separación con sólo expulsarlos, y aunque la Ley señale una serie de requisitos para expulsar a los trabajadores, en la

práctica éstos casi nunca se cumplen, amén de que en muy pocas ocasiones los trabajadores expulsados concurren a juicio, en virtud a que están conscientes de que éste podría durar años, además de la incertidumbre sobre el resultado del mismo, debido a la corrupción imperante en no pocos funcionarios y representantes de las juntas de conciliación y arbitraje.

Con respecto a la autonomía sindical frente al patrón, observamos que la realidad social discrepa de los planteamientos legales, ya que existe un sistema de dependencia real de los sindicatos respecto de los patrones que se funda principalmente en la deshonestidad esencial de muchos de los dirigentes, compartida evidentemente por quienes, del otro lado de la relación, compran su lealtad.

Un factor más, que contribuye a la ineficacia y decadencia del movimiento sindical es el derivado de que los gremios no se han preocupado por preparar a los cuadros sindicales que en un lapso breve tendrán que relevar a quienes, por razones estrictas de edad y de agotamiento físico, dejarán en el corto plazo los puestos directivos (caso concreto: la CTM).

2. Aspectos Políticos.

El Partido Revolucionario Institucional ha sido en México desde hace sesenta y cuatro años, el único conducto político para acceder al poder, por lo que es claro que la vinculación estrecha de los organismos sindicales y el Estado es una constante. En ese sentido resulta difícil aceptar una supuesta autonomía que subordinada, en la pequeña medida de sus posibilidades legales, a las consignas que el Partido o los propios detentadores del poder lanzan a los sindicatos leales.

En otras palabras: La existencia real del sindicalismo mexicano está determinada por la actividad del Estado.

La vinculación entre el Estado y el movimiento obrero, que le ha sido fiel a lo largo de muchos años, la puso de manifiesto el ex Secretario de Gobernación, Manuel Barlett Díaz, quien al inaugurar los festejos conmemorativos de la fundación de la Federación de Sindicatos de

Trabajadores al Servicio del Estado, habló de la unidad entre el Estado y los trabajadores manifestando que es "una relación indestructible y ha sido esencia fundamental en la construcción de la nación, defensa de su soberanía y en la lucha constante por el mejoramiento de las condiciones de vida del pueblo", agregando que "el Estado mexicano salvaguarda escrupulosamente los derechos y conquistas de los trabajadores y sostiene como mandato constitucional los objetivos de justicia social".⁶⁵

A pesar de lo anterior, existe ya en México una sólida corriente de independencia sindical que enfrenta al poder. Su fuerza es importante, pero no suficiente aún, y en el esquema de la autonomía sus intentos se frustran la mayor parte de las veces en el choque directo con obstáculos jurídicos, a veces reforzados por agresivas fuerzas de seguridad.

Como finalización de este tema, vale reafirmar que el desbordamiento del artículo 123 Constitucional, al crear regímenes laborales de excepción, da pie a la existencia de trabajadores de primera, segunda, tercera y otras categorías. Esto, sumado a los problemas de representación sindical antes planteados origina un verdadero caos para las expectativas de los trabajadores afiliados a los sindicatos.

Para poder vislumbrar una solución a mediano plazo, es preciso que además del esfuerzo conjunto de todos los sectores productivos, el Estado exija el mejor esfuerzo a los trabajadores, cuando esté preparado estructural y jurídicamente, para otorgar un trato justo e igual de parte de las leyes. Esto sería posible eliminando distinciones en razón de las diversas formas de prestación de los servicios, es decir, el llamado trabajo en general y el proporcionado por los trabajadores al servicio de la Federación; régimen constitucionalmente establecido, pero que tiende a segregar.

Superficialmente es perceptible que de los derechos contenidos en ambas leyes reglamentarias, son superiores en cantidad y calidad los derechos que gozan los trabajadores en general. En pocas palabras, la desigualdad de trato aparece desde el más alto nivel normativo: la Constitución.

⁶⁵ ROMERO ANDRADE, Arturo. "Festejos de la FSTSE". EL FINANCIERO, Diario. 7 de noviembre de 1984. p. 8.

Con decepción, observamos que la ineficacia sindical también tiene como contribución la desventaja existente en lo concerniente a los derechos colectivos de cada apartado, ya que los trabajadores burocráticos, aunque aparentemente no estén desprovistos de las tres figuras que componen el derecho colectivo del trabajo, los textos legales que las contienen las vuelven inoperantes.

Estas disparidades legales, también ocasionan que la libertad de sindicación no sea accesible para los burócratas, al carecer de los derechos colectivos eficaces.

Para que los sindicatos operen de manera eficaz y eficiente, es primordial un replanteamiento de las cosas, de tal forma que el trabajador vuelva a ser el sujeto primero del trabajo, ya que lo variado de la normatividad laboral a más de siete décadas de la creación de los Derechos Sociales, origina el rompimiento de igualdad. También es inpostergable que se modifique la Constitución Política, a fin de que se reúnan en el artículo 123, sin apartados, todas las disposiciones laborales que actualmente se hallan diseminadas por todo el universo jurídico.

Para ajustar nuestra legislación al contenido del Convenio número 87 de la OIT, la Ley Suprema de la Unión, se debe establecer un proyecto que disponga que las formas de agrupación para la defensa de los intereses comunes se constituyan trabajadores y patrones, no estarán sujetas a ninguna autorización previa; su personalidad jurídica no debe quedar condicionada a ningún tipo de registro.

Aunque teóricamente se sostiene que el derecho de negociación colectiva se encuentra contenido de manera implícita en el artículo 123 constitucional, por ser un instrumento que deriva indefectiblemente del derecho de sindicalización, es oportuno incluir de manera expresa tan importante prerrogativa.

4. EL SINDICALISMO MEXICANO EN LOS NOVENTA.

El gobierno de Carlos Salinas de Gortari modificó la relación entre el Estado y el Movimiento obrero organizado más que cualquier otra

administración desde el sexenio de Miguel Alemán. De la misma forma que en los años cuarenta, el gobierno salinista recurrió a la coerción administrativa, a la manipulación del derecho laboral, a fuertes presiones contra los sindicatos (como el petrolero y el de Cananea en 1989), y hasta a la fuerza pública para instrumentar su política laboral.

En comparación con la política laboral de Alemán de los años cuarenta, las iniciativas de Salinas para reducir el poder y los privilegios del liderazgo obrero tradicional surgieron después de una década de crisis económica y ajuste estructural que debilitó al movimiento obrero.

Las similitudes entre la política laboral de Salinas con el gobierno de Alemán se fundó en formar parte del modelo de desarrollo económico que pone énfasis al sector privado y reducir el poder político del movimiento obrero y llevar a cabo modificaciones en contratos colectivos y reglamentos de trabajo que redefinieran la relación Estado - sociedad conforme a un modelo económico neoliberal.

El movimiento obrero de los noventa ha enfrentado más problemas que en cualquier otro periodo desde la Revolución Mexicana. Lo que está en juego es nada menos que su capacidad para preservarse como presencia política importante en el régimen mexicano.

Básicamente los cambios más importantes en la política laboral de Salinas fueron: 1) los cambios en la representación política del movimiento obrero y en la estructura del PRI, y 2) las nuevas tendencias en la política económica y social, así como en el derecho laboral.

Dentro de las primeras transformaciones, el gobierno del presidente Salinas quiso reestructurar el partido hegemónico eliminando los sectores tradicionales: obrero, campesino y popular, para transformarlo en un partido de ciudadanos. En marzo de 1993 se anunció la intención de reestructurar el partido dominante con base en cinco organizaciones nuevas: una Alianza Obrera Campesina, un Movimiento Territorial, un Frente Nacional de Organizaciones y Ciudadanos, un Congreso de Mujeres por el Cambio y un Parlamento de los Jóvenes. Estos nuevos entes nunca se definieron con claridad, pero la intención era quitar a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) su posición tradicional

como representante oficial del movimiento obrero organizado en el partido. El cambio que se dio en el liderazgo del PRI en abril de 1993 significó una victoria sobre organizaciones tradicionales como la CTM, quienes defendían un partido de sectores.

Las iniciativas de Salinas reflejaron la crisis política que se dio alrededor de su ascenso al poder en 1988. Se ha comentado mucho que las dificultades entre Salinas y los líderes obreros se originaron en las elecciones federales de 1988, cuando aparentemente las organizaciones obreras aliadas al PRI, como la CTM, no cumplieron con su responsabilidad de movilizar a sus miembros en favor del candidato oficial. Al decir de algunos comentaristas, esta experiencia explica la difícil relación que hubo entre Salinas y añejos líderes obreros como Fidel Velázquez.

Es cierto que Salinas, por medio de iniciativas como el Programa Nacional de Solidaridad, intentó crear nuevos mecanismos de movilización electoral que, de hecho, disminuyeron la dependencia del régimen de intermediarios políticos tradicionales como las centrales obreras. Aceptando que el PRI logró poco apoyo electoral de la clase obrera, es demasiado cínico echar la culpa a los líderes obreros tradicionales. El liderazgo sindical de ningún país hubiera sido capaz de movilizar apoyo para un partido que tuvo la responsabilidad formal de seis años de crisis económica, de la caída de salarios reales y de una alta tasa de desempleo.

La pérdida de influencia del movimiento obrero en el PRI redujo aún más sus opciones políticas. Muchos analistas extranjeros han pensado que la incorporación de la CTM al PRI ha sido el principal mecanismo de control político sobre el movimiento obrero organizado. Lo que ignoran es la importancia de las estructuras administrativas del Estado (la Secretaría del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Ley Federal del Trabajo), que han dado a los gobiernos post-revolucionarios tanto la autoridad como la capacidad para intervenir en la formación de sindicatos, en las huelgas y en las relaciones obrero patronales que se establecen en los centros de trabajo. En buena medida, el control político sobre la participación obrera en México está basado en la capacidad

administrativa y legal del Estado para estructurar los términos de su alianza con los elementos más importantes del movimiento obrero.

Sin embargo, la representación obrera en el partido hegemónico ha dado al liderazgo sindical oficial una posición simbólica para su propia legitimidad, además de cierta capacidad de maniobra política. Los representantes sindicales en puestos políticos y administrativos en los gobiernos federales y estatales aumentan la capacidad del movimiento para defender sus intereses.

Las transformaciones de la política laboral de Salinas (es decir, las nuevas tendencias en la política económica - social y en la aplicación del derecho laboral), se pueden señalar algunos de los cambios que tuvieron mayores consecuencias para el movimiento obrero: la privatización y reestructuración de empresas paraestatales, que lesionaron una fuente central de poder sindical en México, reduciendo el tamaño y la fuerza de los sindicatos nacionales de la industria. El proceso de reforma del Estado mexicano eliminó decenas de miles de empleos relativamente bien pagados, dañó contratos colectivos y prestaciones sociales y quizá lo más importante, redujo la capacidad de organizaciones obreras para utilizar su peso en la política nacional e influir en las condiciones de empleo en las empresas paraestatales.

Otros cambios redujeron los subsidios socio-políticos que el liderazgo obrero oficial tradicionalmente ha recibido del gobierno federal, los cuales han sido cruciales para que estos líderes mantuvieran el control sobre sus afiliados.

Otra reforma eliminó el control de los líderes sindicales sobre los fondos de jubilación de sus miembros, lo que permitía que en el pasado, los líderes de sindicatos oficiales mantuvieran cierto apoyo a la base, funcionando como intermediarios entre la clase política y los obreros organizados. La pérdida de estos subsidios dañó esta relación.

Al mismo tiempo, el gobierno de Salinas aplicó la Ley Federal del Trabajo con fines abiertamente políticos, quizás aún más que cualquier administración anterior. La Secretaría del Trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje intervinieron en conflictos para obstaculizar

tendencias democráticas y para garantizar a los patrones las revisiones contractuales que deseaban. El control administrativo de las huelgas fue particularmente estricto.

La consecuencia a todo esto es que, a la vez que el movimiento obrero organizado perdió sus privilegios tradicionales, el control político ejercido mediante el aparato administrativo del Estado es cada vez mayor.

La alianza entre el movimiento obrero y el Estado mexicano siempre ha sido desigual y en favor del Estado. Pero con la pérdida de la influencia sindical en todo el país, y con los esfuerzos de parte del gobierno salinista por desconcentrar las relaciones obrero patronales (supuestamente para dejar correr las fuerzas del mercado en esas relaciones), las debilidades tradicionales del movimiento obrero organizado se dejaron ver más claramente. Estas son: la debilidad o ausencia de estructuras de representación sindical en muchos de los centros de trabajo, los conflictos políticos entre centrales rivales, la escasa capacidad de movilización laboral (en una economía donde prevalecen las empresas pequeñas o medianas) y, en años recientes la falta de iniciativa de parte de un liderazgo cetemista ya envejecido.

Frente a este panorama, el concentrado poder político del Estado mexicano adquirió mayor importancia. De hecho, en el periodo salinista el nuevo Estado neoliberal mexicano (un Estado cuya situación financiera era mucho mejor y que mantenía toda su capacidad para regular las relaciones entre trabajo y capital) fue más poderoso que nunca.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Eficacia sindical es la realización jurídica y material de los cometidos que la Ley asigna a los sindicatos, ya que han sido satisfechos los requisitos legales de existencia y forma que esta decreta.

Existen tres tipos de factores que influyen en la eficacia sindical:

- a) La representación sindical.
- b) El avance tecnológico.
- c) Factores de tipo interno.

SEGUNDA. Para que la representación sindical sea efectiva, es indispensable que quienes la lleven a cabo, así como los que participan en las diferentes comisiones, sean conocedores del derecho; también es improrrogable una profunda autoevaluación a fin de que los sindicatos depuren, renueven y orienten sus pasos a una verdadera eficiencia sindical, que se sustenten en la representatividad, libertad y democracia, con el propósito de que estas instituciones dejen de ser ficciones para los sindicalizados y armas al servicio del sistema, por lo que se sugiere que el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, sea actualizado conforme a las exigencias de la aún no llevada a cabo "nueva cultura laboral", debiéndose insertar en el primer párrafo de dicho precepto esta disposición fundamental, quedando de la siguiente manera:

ARTICULO 376. La representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos, debiendo contar dicho representante con estudios profesionales en derecho, además de que haya sido favorecido con la mayoría representativa de los miembros.

TERCERA. El avance tecnológico influye terminantemente en la efectividad de los sindicatos en razón de que la vanguardia tecnológica incorporada a las nuevas relaciones de trabajo, tiende a desplazar masivamente a los trabajadores, al crear formas precarizadas de trabajo en

- Los conflictos políticos entre centrales rivales.
- La escasa movilización laboral.
- La falta de iniciativa de parte un liderazgo cetemista ya envejecido.
- Es patente el desmadejamiento o ausencia de estructuras de representación sindical en muchos de los centros de trabajo.

Como origen de estos síntomas de decaimiento sindical, básicamente encontramos los siguientes agentes:

- El reformismo, hoy en crisis, que protege y consolida la formación social imperante y que se encuentra íntimamente ligado al poco o nulo desarrollo y evolución de la legislación sindical.
- La reproducción del régimen económico vigente en el que el derecho sindical ha logrado irrisorias ventajas para la clase trabajadora, y que ha favorecido en primera instancia al grupo en el poder.

DECIMATERCERA. Para frenar estos efectos devastadores, para los sindicatos y por consiguiente para la clase trabajadora, que se viven en plena etapa neoliberal, es primordial que se vuelva la vista a nuestra Carta Magna y lo que ella consagra, fruto de años de esfuerzos, sacrificios y que a fin de cuentas es la expresión de las aspiraciones y de la voluntad de la Nación, que a últimas fechas se ha derrumbado en instantes; analizar si la política económica que se lleva a cabo y que ha obligado a que se tomen medidas carentes de toda justificación legal, es costeable y compensable con las privaciones legales que esta exige y hasta que punto ha dado frutos; mantener actitudes monetaristas y sociales lo más objetivas y a la vez, lo más tolerables posibles y asimismo reincorporar la corriente estructuralista.

las que la mayoría de las veces los trabajadores no consideran importante ni útil su participación.

Para que los sindicatos se mantengan vigentes, debe actualizarse y cumplirse con lo estipulado en los artículos 153A y 153F de la Ley Federal del Trabajo, además de prepararse, a fin de hacer atractiva la afiliación de trabajadores altamente capacitados técnica y científicamente, quienes muestran poco interés a agruparse en este tipo de asociaciones profesionales, es decir, dichos trabajadores necesitan incentivos para su afiliación sindical, además de que debe brindárseles capacitación y adiestramiento, con motivo de que sean ellos quienes ocupen los nuevos puestos que genere el desarrollo de la tecnología moderna.

CUARTA. Existen otros tipos de factores que intervienen en el poder sindical (Reelecciones, Cláusula de exclusión, Adhesiones y Condiciones Generales de Trabajo).

En cuanto al primer elemento, encontramos que la problemática se centra en que existe una evidente inclinación por parte de los líderes sindicales a permanecer indefinidamente en sus puestos, por lo que es inaplazable la renovación de las directivas sindicales, para evitar numerosos vicios y corruptelas, pero lo que mayormente se propiciaría es la participación de jóvenes y mujeres en los cuadros directivos de los sindicatos.

De igual manera, además de realizarse cambios importantes dentro del movimiento gremial, siendo el más importante la consolidación de un nuevo liderazgo sindical en las regiones y el país en general, hace falta una renovación de dirigentes; que las nuevas voces sean de obreros democráticos y representativos capaces de formular nuevas estrategias para enfrentar una nueva realidad económica y política transformada y que tengan interés en crear nuevas alianzas políticas y sindicales, tanto nacional como internacionalmente.

QUINTA. El uso indebido y violento que se le ha dado a la cláusula de exclusión, tiene como resultado la aplicación del terror como medio para mantener la fuerza del sistema, amén de que contiene elementos que han causado controversias alrededor de su constitucionalidad, por lo que es

conveniente hacer una profunda revisión y en su caso modificación, con objeto de evitar abusos y confusiones.

SEXTA. Las adhesiones contribuyen en la ineficacia sindical debido a que mediante disimulos, omisiones y prohibiciones de índole jurídicas, el Estado mantiene su acción dominadora y elude cualquier tipo de conflicto que pueda surgir al dotar de esta fuerza a los trabajadores.

Con el fin de evitar la supresión de esta prerrogativa, es necesario que el Estado asuma sus retos y compromisos que desde siempre ha tenido con la clase trabajadora y que nunca ha cumplido; otorgándole los principios básicos de la democracia y libertad que siempre ha ponderado y jamás ha hecho efectivos. En el momento en que el gobierno cumpla con lo que siempre ha enaltecido en palabras y vilipendiado con hechos, acabarán sus temores y por ende, el uso malintencionado que hace de la Ley con la finalidad de mantener su hegemonía.

SEPTIMA. En lo concerniente a las Condiciones Generales de Trabajo, tenemos que por cuestiones de representatividad o trabas de carácter económico-administrativo, no se cumple con lo establecido en este título, principalmente en detrimento de los sindicatos burocráticos. El ejemplo más claro lo encontramos en la mayoría de los casos en que los trabajadores que prestan servicios subordinados a un sindicato o una empresa sindical, lo hacen en condiciones todavía más desfavorables que las de los agremiados del propio sindicato, llegándose al grado de no reconocerles la calidad de trabajadores.

Asimismo, como una forma de explotar a los trabajadores, las dependencias gubernamentales los incorporan como prestadores de servicios profesionales o por honorarios, cuando en realidad se está en presencia de auténticas relaciones de trabajo.

Por lo señalado anteriormente, es necesaria una modificación al artículo 89 de la Ley Burocrática, con motivo de hacer más efectivo y compensatorio el mecanismo mediante el cual los sindicatos burocráticos puedan objetar trascendentalmente las condiciones generales de trabajo, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. También es impostergable la creación de una normatividad para este tipo de

trabajadores, que hasta la fecha se encuentran prácticamente en un estado de indefensión.

Como hemos podido observar, en la legislación laboral existe un enorme abismo entre su apariencia y su esencia, fundamentalmente por lo que corresponde al derecho colectivo. Aparentemente, el sindicato, el contrato colectivo y la huelga se nos presentan como las armas que permiten a los trabajadores mejorar sus condiciones de vida y elevar sus derechos. Sin embargo, esto sólo es cierto en alguna medida, ya que la reglamentación y el uso que se ha dado a esta normatividad, ha coadyuvado al control del movimiento obrero por parte del Estado, debido a que tal dominio resulta fundamental para sus proyectos y fines. Desde hace algunas décadas, este control no sólo se lleva a cabo en forma directa por medio de las cúpulas obreras, sino utilizando mecanismos más sutiles que les son proporcionados por el derecho; como el registro sindical, la toma de nota, la cláusula de exclusión, los contratos de protección, la calificación administrativa de la huelga.

OCTAVA. La autonomía sindical se encuentra obstaculizada por aspectos jurídicos: observamos, en la legislación laboral existe un enorme abismo entre su apariencia y su esencia, fundamentalmente por lo que corresponde al derecho colectivo.

Una forma de remediar esta situación, sería haciendo un uso moderado, sin incurrir en el terror, de estos instrumentos, aplicándose con el fin real para el que el legislador los creó. Es necesaria una detenida y profunda revisión y en su caso, modificación de estos mecanismos, que podría dar como resultado una depuración del funcionamiento y estructura sindical, asimismo, se requiere de una mayor participación de los integrantes de cada sindicato, en virtud de que, como ya ha quedado asentado, sólo mediante una mayor participación democrática se lograrán avances de relevancia; de igual forma, se precisa que los dirigentes sindicales adquieran conciencia de clase y cuenten con la suficiente preparación para poder cumplir cabalmente con su gestión.

NOVENA. Como medida preventiva para evitar el abuso de estas figuras, se sugiere la aplicación de sanciones que pueden ir desde amonestaciones o multas, hasta la suspensión de autoridades y líderes sindicales, siempre

y cuando se compruebe el uso irregular de los medios antes citados (el registro sindical, la toma de nota, la cláusula de exclusión, los contratos de protección, la calificación administrativa de la huelga).

DECIMA. En lo referente a los aspectos políticos que limitan la autonomía sindical, encontramos como elemento principal que la actividad del Estado determina la existencia real del sindicalismo, es decir, existe una vinculación estrecha de los organismos sindicales y las consignas que el partido hegemónico impone a los sindicatos.

UNDECIMA. Con la inclusión en la Constitución en 1960 de la fracción X del apartado "B", se dotó de una forma por demás eficaz para controlar a los sindicatos burocráticos: aunque los burócratas federales, no están desprovistos de derechos colectivos, los textos legales que los contienen los vuelven inoperantes. Las restricciones a la libertad de sindicalización, son las mejores pruebas de que los trabajadores al servicio del Estado carecen de derechos colectivos eficaces.

Al igual que en los numerales anteriores, se sugiere una revisión, actualización y reestructuración de estas prerrogativas, a fin de que no queden en mero efecto enunciativo y los burócratas puedan contar y hacer uso de ellas. También se sugiere una unificación de criterios para ambos apartados, que aunque diferentes en estructura y funcionamiento, encuadran en el marco del Derecho Social, persiguiendo los mismos fines, es decir, substancialmente son idénticos, por lo que no es socialmente justo que existan estas discrepancias entre ambos regímenes y que tienen su origen desde el más alto nivel normativo, producto del desborde de la realidad social ante la realidad jurídica y de la lucha entre las formas y las fórmulas en que se pretende encerrar al derecho sindical y que se manifiesta con el desbordé de la realidad en relación a nuestras formas jurídicas, que con frecuencia mutilan al ente sindical, y le impiden la expresión y la satisfacción de sus necesidades básicas.

DUODECIMA. A raíz del periodo salinista, en el que se recurrió a la coerción administrativa, a la manipulación del Derecho Laboral, a fuertes presiones contra los sindicatos y hasta a la fuerza pública para instrumentar su política laboral, las debilidades de los sindicatos son más perceptibles

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Novena edición. Porrúa. México. 1990.

ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1976.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. Obstáculos Estatales al Derecho de Asociación Sindical. Modernidad y legislación laboral. Coedición UAM-Fundación Friedich Ebert. México. 1990.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM. México. 1980.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliográfica Omeba. 1968.

CAMERLYNCK, G.H. Derecho del Trabajo. Aguilar. Madrid, España. 1974.

CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Ale. México. 1984.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. 1991.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera edición. Porrúa. México. 1990.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa. México. 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Porrúa. México. 1980.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Segunda edición. Porrúa. México. 1986.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Sindicatos, Democracia y Crisis. Porrúa. México. 1985.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Tomo II. Décima Tercera edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA TORRE VILLAR, Ernesto. La Constitución de Apatzingan y los Creadores del Estado Mexicano. Segunda edición. UNAM. México. 1978.

ESPIÑOZA VALLE, Víctor Alejandro. El Sindicalismo Regional en los noventa. El Colegio de la Frontera Norte. México. 1996.

FLANDERS, Allan. Management and Unions. British Journal of Industrial Relationships. Vol. 7. 1969.

FLORIS MARGADANT, Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Esfinge. México. 1976.

GALLART Y FOLCH, Alejandro. Las Convenciones Colectivas de Trabajo. Bosch. Barcelona, España. 1932.

GALLART Y FOLCH, Alejandro. Tratado del Derecho de Trabajo. Segunda edición. La Ley. Buenos Aires, Argentina. 1935.

GARCLA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésima primera edición. Porrúa. México. 1990.

GONZALEZ CASANOVA, Pablo. La Democracia en México. Segunda edición. Era. 1965.

GONZALEZ RAMIREZ, Manuel. La Revolución de México. Tomo II. Fondo de Cultura Económica. México. 1965.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima octava edición. Porrúa. México. 1989.

GUTIERREZ ARAGON, Raquel. Esquema Fundamental del Derecho Mexicano. Novena edición. Porrúa. México. 1990.

KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Themis. México. 1995.

KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1968.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa. México. 1991.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. El Estado como Patrón y Arbitro en el Conflicto de la Ruta 100. UAM. México. 1987

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Esencia, uso y apariencia del Derecho del Trabajo. UAM. México. 1992,

PERLMAN. S. A Theory of the Labour Movement. Kelley. N.Y. 1949.

PIO XI. Quadragésimo Anno. Tercera edición. Ediciones Paulianas. México. 1980.

POOLE, Michael. Teorías del Sindicalismo. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España. 1991.

RAMIREZ RAMIREZ, Serafín. Derecho Procesal del Trabajo Burocrático en México. UNAM. México. 1992.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las empresas y el Estado. Primera edición. Trillas. México. 1991.

RAMOS TAPIA, Eusebio. El Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Segunda edición. Cárdenas. México. 1986.

RUSSOMANO, Mozart. Principios Generales de Derecho Sindical. Madrid, España. 1977.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Décimo Quinta edición. Porrúa. México. 1991.

ZARCO, Francisco. Historia del Congreso Extraordinario Constituyente (1856 - 1857). El Colegio de México. México. 1956.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Décima séptima edición. Delma. México. 1993.

Ley Federal del Trabajo. Septuagésima quinta edición. Porrúa. México 1995.

Ley Burocrática. Trigésima segunda edición. Porrúa. México. 1994.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario Jurídico Mexicano. Tercera edición. Porrúa. México. 1989.

HEMEROGRAFIA

ROMERO ANDRADE, Arturo. "Festejos de la FSTSE". "El Financiero". Diario. 7 de noviembre de 1984.

