



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

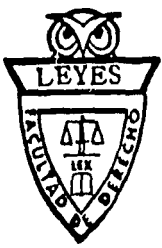
TESIS CON FALLA DE ORIGEN

LA CONCIENTIZACION SINDICAL EN MEXICO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: JOSE ROSENDO TOLEDO BLANCAS

ASESORA: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



MEXICO, D. F.

2002.



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.

A MIS PADRES (IN MEMORIAM)

Quienes con su ejemplo, sus buenos consejos me enseñaron a luchar y amar la vida, a creer en Dios y no dejarme vencer y ha comprometerme en todo lo que emprenda y a no desfallecer, por todo eso y más que me inculcaron, me dieron y que guardo en mi alma, les estaré infinitamente agradecido, rindiéndoles tributo en este primer triunfo ante la vida.

A MI ABUELITA RITA (IN MEMORIAM)

Por enseñarme todo lo que sabía de la vida.

Por hablarme del Dios en que creía.
Por escucharme y ver como reía y sentir junto a mí como crecía.

Hoy bendigo tu recuerdo y guardo en mi memoria y corazón el significado de sus palabras.

A MIS HERMANOS:

COLUMBA

MANUEL

CESAR

ROBERTO

MARCELA

Quienes han caminado junto conmigo y me han dado todo su apoyo, su comprensión y toda su confianza.

A MI (MUJER) "JULISA"

Por todo su amor y apoyo.
Por ser mi amiga, mi confidente,
mi consejera pero sobre todo por
ser la mejor pareja y por alentarme
a seguir siempre adelante.

A MIS HIJOS:

MARIA FERNANDA
GRISEL PAMELA
LUIS ENRIQUE

Por ser la inspiración de mi vida,
con especial cariño y que este
trabajo les sea un ejemplo a seguir.

A MIS FAMILIARES:

Por su apoyo incondicional en los
momentos más difíciles, por su
amistad de tantos años y su cariño
por haber estado conmigo y mis
hermanos brindándonos su apoyo.

A MIS AMIGOS:

Quienes han estado conmigo con
su gran A MIS AMIGOS quienes
han estado conmigo con su Gran
amistad y apoyo tan especial y
valioso para mí.

A MI UNIVERSIDAD

Pero sobre todo a la Facultad de
Derecho que me abrió sus puertas,
me brindó su abrigo y me dio paso
al progreso y a la cultura.
Encaminando mis pasos para
seguir en el sendero del trabajo y la
superación.

"GRACIAS"

LA CONCIENTIZACION SINDICAL EN MEXICO

Introducción

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL DE LOS SINDICATOS

1.1	Concepto de la asociación profesional.	4
1.2	El derecho sindical.	8
	1.2.1 Su concepto	10
	1.2.2 Su clasificación jurídica.	11
	1.2.3 Su estructura y funcionamiento.	13
	1.2.4 Principios y fines de los sindicatos.	15
	1.2.5 Sus medios de lucha.	17
1.3	La libertad sindical.	19
1.4	La autonomía sindical	21
	1.4.1 Ante el empresario.	22
	1.4.2 El sindicato y la política.	23
1.5	La cultura sindical contemporánea	24

CAPITULO 2

MARCO HISTORICO DEL SINDICATO EN MEXICO

2.1	Las primeras asociaciones obreras en México.	26
2.2	Las doctrinas sociales que influyeron en los trabajadores para su organización.	33
2.3	El papel de la clase trabajadora en la conformación de la Constitución de 1917	36
2.4	Lucha de los trabajadores por una Ley Federal del trabajo (1931).	38
2.5	Causas y hechos del corporativismo sindical en México.	43

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO DE LOS SINDICATOS EN MEXICO

3.1 Constitución de los sindicatos	46
3.1.1 De los elementos subjetivos	48
3.2.1 Del consentimiento	52
3.1.3 De la forma	55
3.1.4 Del objeto	56
3.1.5 De los estatutos	58
3.1.6 De los reglamentos	64
3.1.7 De la mesa directiva	65
3.2 Sobre el registro y personalidad jurídica de los sindicatos	67
3.3 Clasificación de los sindicatos en México	72
3.3.1 Sindicato de trabajadores	72
3.3.2 Sindicatos de patrones.	76

CAPITULO 4

PROBLEMÁTICA SINDICAL MEXICANA

4.1 Los sindicatos en la actualidad	77
4.2 Los sindicatos y la política	85
4.3 Hacia una nueva perspectiva sindical	90

CONCLUSIONES.	99
---------------	----

BIBLIOGRAFÍA	101
--------------	-----

LEGISLACIÓN	103
-------------	-----

INTRODUCCION

A las puertas del siglo XXI, el sindicalismo en México, ha enfrentado no sólo situaciones difíciles por la crisis de la política corporativista tradicional que se practicó, sino además nuevos retos, como consecuencia de la globalización de las economías y por consiguiente de las relaciones laborales.

Como sabemos, por los años setenta arranca una nueva fase del capitalismo, en donde las economías de los países empiezan a globalizarse, amparada ideológicamente en la resurrección de un nuevo liberalismo que serviría de modelo ideológico para copiar las economías del mundo a sus necesidades e intereses.

Para lograr lo anterior en 1982 es cuando la tecnoburocracia defensora del neoliberalismo, logra conquistar el poder casi absoluto en lo político y económico, por lo que son más de tres décadas en que el país ha predominado el neoliberalismo en que impactando negativamente las estructuras, formas y relaciones entre el capital y el trabajo.

Situación que ha afectado enormemente las bases fundamentales del derecho laboral, los cuales son el derecho a la huelga, los contratos colectivos y en especial en el contenido, forma y funcionamiento del sindicato, tema principal de nuestra tesis.

La situación laboral actual si bien vive uno de sus periodos más difíciles por la inestabilidad en el trabajo, inseguridad en las prestaciones laborales, aunado al impacto negativo por los acuerdos del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCN), en que los trabajadores mexicanos han quedado en seria desventaja con respecto a los trabajadores de Estados Unidos y Canadá.

Al mismo tiempo se está produciendo a las puertas del siglo XXI un creciente aumento de reivindicaciones que no sólo es en lo económico y social, sino también laborales como por un sindicalismo independiente, que en los últimos sexenios, fue en su gran mayoría corporativo y su acción neutralizada por una cúpula sindical asimilada al gobierno a los patronos y por los pactos concertación.

El antiguo sistema político que había sido diseñado para operar mediante una compleja red de intereses en que los conflictos se controlaban dentro de un marco relativo de consensos, bajo la dirección única del Presidente de la República, clase empresarial y una dirigencia sindical corrupta, los gobiernos neoliberales que se iniciaron a partir de 1982 rompieron con esos principios y, consecuentemente con los equilibrios y con el antiguo sistema, en lo que su alternativa modernizadora sólo mejoró las cosas para una elite, pero las empecoró para el país y la sociedad.

Por lo tanto al La Concientización Sindical En México), su delimitación radica cuando estas políticas se aplican a partir de 1982, lo que no implica que en el marco histórico realicemos un breve análisis de los antecedentes del sindicalismo en México, para proyectarnos posteriormente a un análisis profundo de las consecuencias del neoliberalismo en las

organizaciones profesional, especialmente de los trabajadores y lo que le depara el siglo XXI ante un mundo globalizado.

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL DE LOS SINDICATOS.

Consideramos fundamental en este primer capítulo no sólo plantear una serie de definiciones sobre asociación profesional, tanto del marco jurídico como de la acción política del sindicato, fundamentalmente según nuestra actual Ley Federal del Trabajo y con base al Artículo 123 constitucional fracción XVI, sin destacar las opiniones de importantes especialistas sobre el actual Derecho Laboral, además de nuevos proyectos para cambiar y/o redeterminar la Ley Federal del Trabajo, de la clase política.

1.1. Concepto de la asociación profesional.

Según nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en su capítulo II, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, define en su artículo 356 que el sindicato "... es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Ahora bien, el Artículo 123 Constitucional fracción XVI, cuando se refiere a la asociación profesional lo estipula en los siguientes términos: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en

defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

La anterior especificación no representa una definición de Asociación Profesional, genera serias dudas y ambigüedades, principalmente por el empleo del etcétera. Este empleo indistinto del concepto de Asociación profesional y del concepto de Sindicato, ha generado largas polémicas, lo que implica necesariamente una mayor precisión de dichos conceptos, principalmente ahora que se quieren hacer cambios a la Ley Federal del Trabajo.

Por consiguiente, existe una clara diferenciación entre lo que es una Asociación Profesional. En lo que se refiere a asociación es, según el diccionario ANAYA DE LA LENGUA, un grupo de personas unidas para un mismo fin y persona jurídica formada por ella. Por lo cual es genérico, pues pueden integrarse obreros, patronos, amas de casa, banqueros, etc.

Sindicato es, según el diccionario anteriormente citado: “Asociación de personas que ejercen la misma profesión o actividad, con vistas a defender sus intereses políticos y económicos”¹

Como vemos, la definición que proporcionamos es más específica, pues se refiere a una misma profesión y actividad con mismos intereses y fines. Y el caso del término profesional se refiere a la persona que realiza un trabajo con gran capacidad y aplicación, por lo que Asociación Profesional tiene dos acepciones diferentes y por lo tanto muy genérico.

¹ DICCIONARIO ANAYA DE LA LENGUA, GRUPO ANAYA, Madrid, 1991.

Es importante tomar en cuenta además, que hay una gran diferenciación entre el principio de reunión y el de la asociación, muy vinculados a la reunión por interés de derecho individual público y a la asociación colectiva que tiene otro contenido.

Mario de la Cueva nos aclara dicha contradicción y que en principio "la reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses".²

Si bien es una garantía individual frente al Estado el cual está consagrada en el Artículo 9º. Constitucional caracterizándolo como un derecho positivo de carácter temporal.

Por lo tanto, la Asociación Profesional es en esencia un grupo social amplio, consensuada por interés y aspiraciones generales que los une para formular planteamientos colectivos por encima de intereses individuales y de clase.

Contrario a la asociación sindical, pues su fin principal es el mejoramiento de las condiciones de clase o de una fracción de ella, a diferencia de lo que es la asociación de los patrones y se circunscribe en la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales y tiene relativamente un interés individual, pues en momentos determinados se agrupan para defender sus intereses colectivos de clase.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del trabajo, T. II., Séptima edición, Porrúa, México, 1933, pág. 235.

Néstor de Buen, define que uno de los principios esenciales de la Asociación Profesional, radica en un derecho de las clases sociales para defender sus intereses particulares como tal, mientras que la asociación en general constituye un derecho que se tiene frente al Estado.³

Sin embargo, tanto el interés individual como el colectivo no se pueden separarse radicalmente, como dos polos distintos, totalmente separados de uno del otro.

Lo que sí debemos tener claro que el derecho de Asociación Profesional es un derecho especial, vinculado a un derecho general de asociación del individuo en relación del Estado, con base que no puede haber libertad colectiva si no hay individual. Es una aplicación del derecho general de asociación, manifestado en la libertad sindical en donde se interrelacionan en el interés colectivo con el interés individual.

Por último en relación con el concepto de Sindicato tomaremos dos importantes definiciones, la primera de Juan García Abellán, en que nos dice que una "... agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político social".⁴

³ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II, Décima edición. Porrúa, México, 1993, pág. 603.

⁴ GARCIA ABELLAN, Juan Introducción al Derecho Sindical. Aguilar, España, 1961, pág. 46.

La segunda de Néstor de Buen, como “... la personal social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de intereses de clase”.⁵

Por lo tanto, la definición de Sindicato Es más específica, concreta, de la Asociación profesional, importante haberlo mencionado, para entender lo que es el Derecho Sindical.

1.2. El derecho sindical.

Para lograr el Derecho de sindicalización y libertad de afiliación se tuvo que vivir un proceso largo y conflictivo, para que el Derecho individualista pasara al Derecho social. Es decir, que se constituyera en un derecho colectivo de clase, de afiliación sindical, que aunque tuviera un contenido individualista, éste estuviera por debajo al interés colectivo.

Sin embargo México, se supone que relativamente superó ese problema, pues el artículo 123 constitucional, en su fracción XVI del Apartado “A”, según Néstor de Buen, se inclina por una solución individualista como consecuencia al señalar que tanto los obreros como empresarios tienen el derecho de coaligarse en sindicatos en defensa de sus intereses, en el entendido que es un derecho colectivo.

Con base a la teoría general del derecho un sindicato es una convención jurídica colectiva pues la ley impide que por iniciativa individual se constituya

⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II, Décima edición, Porrúa, México, 1993. Pág. 603.

un sindicato. Por otro lado no se puede perder de vista que el Sindicato realiza contratos colectivos de trabajo, con base a consensos (asambleas obreras, etc.), por lo que la ley misma condiciona que para firmar acuerdos con los patrones debe ser por mayoría, en que en caso de la huelga es un derecho de mayorías.

Néstor de Buen nos dice que: "En realidad el sindicalismo es, antes que una institución jurídica, un agregado humano, probablemente inconsciente de su finalidad concreta, fuera de la de presentar, en su desesperación, una voluntad colectiva frente al patrón". Para concluir que el derecho sindical es un producto del hombre - masa, que al perder la individualidad integra un ente colectivo.

El derecho burgués, como dice Néstor de Buen, lo reconocieron pero "mañosamente" con un acento individual. El problema está que es derecho sindical como un derecho social, es clasista: "Sólo los hombres que pertenecen a una clase y en tanto son miembros de ella, encajan en sus disposiciones". Por lo que el derecho sindical en México tiene esa gran limitación que ha sido un escollo para el pleno ejercicio de la libertad sindical, del contrato colectivo y al de derecho a huelga.⁶

Pero a la vez, cuestión que no hay que perder de vista, que el derecho colectivo es parte también el derecho individual, pues sin ambas partes no se puede concebir una plena libertad sindical.

⁶ Idem.

1.2.1. Su concepto.

El derecho Sindical es un derecho social, en donde el interés individual queda sujeto al interés colectivo, puesto que al principio hay una decisión individual al afiliarse y finalmente en beneficio individual, a través de un consenso colectivo, que representa el contenido social del derecho sindical.

El problema consiste que cuando se conceptualiza el Derecho Sindical implica lo siguiente:

Conocer sus fundamentos doctrinales y jurídicos, como dice Climent Beltrán, “... acerca de los temas e instituciones principales que lo configuran”, que permitirían ubicar su principal función para el desarrollo pleno del derecho colectivo del trabajo.⁷

El Derecho Sindical es como consecuencia del Derecho Colectivo del Trabajo, pues precisamente esto último es la piedra angular donde se erige el Derecho Sindical, que es el derecho a la libre asociación, a la libertad de contratación y a la huelga.

Es decir, que no puede existir un Derecho Sindical si no se respeta un Derecho Colectivo del Trabajo. El Derecho sindical se base en los tres principios y/o pilares anteriores, conque falte o no se cumpla algunos de ellos, podemos concluir que en nuestro país no existirá un Derecho laboral que proteja y defienda a los trabajadores de los patrones y del Estado mismo.

⁷ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical, Esfinge, México, 1994, pág. 5.

Por lo tanto, un sindicato es: la organización de un grupo social y/o de productores libremente constituida, con reconocimiento jurídico, para la defensa de sus intereses de clase.

1.2.2. Su clasificación jurídica.

La actual Ley Federal del Trabajo, en su Título Séptimo, Relaciones colectivas de trabajo, Capítulo I sobre coaliciones, en su artículo 354 nos dice que: "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones", clasificándolos jurídicamente en su artículo 355 como " ... el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

En su Capítulo II, sobre Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, según el artículo 357, en que los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sus asociaciones, sin necesidad de autorización previa.

Por lo que tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, libre elección de sus representantes, auto administrarse y formular sus programas de acción clasificándolos en su artículo 360, a saber:

- I. "Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresas, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte”.

En el caso de los patrones, el artículo 361 puede ser formado por patrones de una o varias ramas de actividades, y los nacionales de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas; además de estipular en el artículo 362, que los trabajadores mayores de 14 años pueden ser miembros, y en el artículo 363, que los trabajadores de confianza no pueden pertenecer a dicha organización, que estos se pueden constituir con veinte trabajadores y el caso de los patrones con tres (art. 364).

Esta clasificación jurídica de la organización sindical actualmente está en un proceso de revisión por dos causas fundamentales, la primera por los pactos comerciales a nivel mundial como en el caso del Tratado de Libre Comercio con Norteamérica (TLCN), que implicaría una redefinición y ampliación de la clasificación jurídica de la asociación profesional, y en especial del sindicalismo obrero. Cuestión que abordaremos en el capítulo tercero.

1.2.3. Su estructura y funcionamiento.

Como vimos anteriormente para formar un sindicato, en el caso de los trabajadores, que será nuestro principal objetivo de la tesis, se puede constituir a partir de veinte trabajadores y con una edad mínima de 14 años de edad.

Será la base esencial de su estructura, conformación y funcionamiento, por lo que es necesario citar en términos generales el artículo 365, que estipula lo siguiente:

Independientemente de los requisitos para registrar sindicatos en la Secretaría del Trabajo y previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la competencia local, es fundamental presentar los estatutos que le darán su estructura y sus fines.

En este sentido en el artículo 371 de la ley Federal del Trabajo, estipula el objeto de porqué se constituyó el sindicato, su duración, condiciones de admisión de sus miembros, obligaciones y derechos de sus miembros, que en su fracción VI no está claro o por problemas de redacción por lo siguiente: dice textualmente que son "Obligaciones de derechos de los asociados", cuestión que un derecho no es una obligación pues las obligaciones se refieren a deberes, Cuestión que abordaremos posteriormente.

Por otro lado, será necesario definir los motivos, procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, cuestión que no está claramente definido y que se presta a intereses particulares.

Según dicho artículo la asamblea será la máxima autoridad de los sindicatos, no sólo para definir las expulsiones y las sanciones disciplinarios, sino también para elegir sus mesas directivas, sus estatutos y su plan de acción.

Nestór de Buen nos habla de los elementos subjetivos, el consentimiento, la forma, el objeto posible, los estatutos, los reglamentos, la mesa directiva que en su conjunto le dan una estructura y funcionamiento a un sindicato, por lo que es importante considerar su opinión.

Él nos dice en primer lugar que hay una gran diferencia entre las condiciones para constituir un sindicato entre patrones y trabajadores, pues en el primer caso se limita por razón de edad y de la naturaleza.

En segundo lugar deja impreciso si los empleados de confianza pueden organizar su propio sindicato, cuestión que no se precisa claramente en la ley.

Que el número fijado por la ley es arbitrario y que para fundar un sindicato los trabajadores deberán encontrarse en "servicio activo", cuestión que es ambigua y que genera serios problemas como los sindicatos relacionados con espectáculos, que no dependen permanentemente de un solo patrón sino de varios, además de represalias por parte de los patrones, cuando por oídos le llega la noticia de la constitución de un sindicato, despidiendo a algunos para evitar su formación.

Sobre el consentimiento necesario para la formación de un sindicato, se exige el acta constitutiva de la asamblea con base a las reglas siguientes:

- Convocatoria para la asamblea y agenda,
- Que se nombre un presidente de debates, secretario de actas y escrutadores que determinarán la calidad y número de los participantes,
- Desahogo de todos los puntos del orden del día,
- Apunte de los acuerdos tomados y
- La elaboración del acta firmada debidamente.

En relación con la forma, Néstor De Buen nos dice que cuando la constitución de un sindicato con relación a las tres categorías, de los negocios jurídicos, es formal, además que predomina el criterio de la consensualidad, no existiendo el negocio solemne.

En relación con lo anterior, nos explica lo siguiente: "La ley exige que se levante acta de la asamblea, cuya copia, entre otros documentos, habrá de remitirse a la autoridad registral (art. 365-I)".⁸

Por lo que nos es necesario para la constitución de los sindicatos, constancia de sus asambleas y reforma de los estatutos, la presencia de un Notario Público y/o un inspector de trabajo. Según considera el jurista laboral antes mencionado, que si bien la ley no lo exige, políticamente sería conveniente.

1.2.4. Principios y fines de los sindicatos.

⁸ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, T. 2, Décima, Edición. Porrúa, México, 1994, pág. 738.

Por principio, la constitución de un sindicato de trabajadores, como lo es para la clase patronal, es velar por el bienestar económico, social y cultural y por la defensa de sus respectivos intereses. Si no se base en esos principios, pierde su naturaleza para lo que fue constituido.

Su finalidad con relación a la defensa de los intereses de los trabajadores, según nos lo explica Climent Beltrán, puede estar los sindicatos encaminados a dos funciones fundamentales, saber;

- mejoramiento de los trabajadores en el “marco de las relaciones obrero – patronales que atañen a la empresa o establecimiento comprendidas en el contrato colectivo o en el contrato – ley, en cuyo caso mantiene un objetivo de reivindicación obrera en el campo de la contratación colectiva”,
- o una función mucha más amplia que contempla el interés de los trabajadores en general hacia un cambio del sistema, económico, social y político.⁹

Climént Beltrán nos proporciona los criterios que sustenta Mario de la Cueva, en *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, considerando que para él, que las finalidades de un sindicato trasciende los derechos individuales de los trabajadores, sosteniendo que el “sindicato es un fin en sí mismo, orientado hacia la defensa de los intereses de la clase trabajadora, no individualmente considerada, sino en la perspectiva de la comunidad obrera”; aclarando que lo anterior no debe exagerarse pues el hombre es el valor supremo de la naturaleza.¹⁰

⁹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. *Derecho Sindical*, Esfinge, México, 1994, pág. 75.

¹⁰ *Ibidem.*, pág. 76.

Las funciones de los sindicatos de los trabajadores, a través de nuestra historia del Derecho Laboral, La Ley Federal del Trabajo ha tenido cambios sobre el funcionamiento de los sindicatos, pues recordemos que en tiempos del Gobierno de Cárdenas, se permitió la participación de ellos en política, quedando con la Ley vigente, según el artículo 378, en que queda prohibido que los sindicatos participen en asuntos religiosos y en actividades comerciales con ánimo de lucro.

Por lo tanto, la finalidad de sindicato se identifica por el contenido de sus funciones, como lograr el bienestar económico, social y cultural de los trabajadores, por el mejoramiento de su contrato colectivo, por el derecho a huelga y a la libertad sindical, representar y defender a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que presenten y dignificar profesión de sus trabajadores.

1.2.5. Sus medios de lucha.

Uno de sus principales medios de lucha, la fundamental podría decirse es la huelga, un Derecho consagrado, tanto por nuestra Carta Magna, en Título Sexto, DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, artículo 123, Apartado A, Fracción XVII, en que: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

En la fracción XVIII de nuestra constitución, proporciona dos criterios fundamentales para calificar cuándo una huelga es lícita e ilícita; en lo que se refiere a lo lícito, considera dos factores:

- “ ... Cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre tres diversos factores de la producción”;
- “ ... Armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.
- En el caso de los servicios públicos si no avisan los trabajadores con diez días de anticipación de la fecha en que se iniciará la huelga a la Junta de Conciliación y Arbitraje, podría declararse ilícita.

En cuanto a lo ilícito considera lo siguiente:

- “Únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno”.

Cuestión que abordaremos más adelante, por lo genérico de dicha fracción, pues se ha prestado a diversas confusiones y a medidas arbitrarias contra los trabajadores.

En cuanto a nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su Título Octavo, Capítulo I, artículo 449, señala, aparte de los considerandos que están estipulados en el Artículo 123 de la Constitución, fracción XVIII, lo siguiente: “la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando, a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo”.

Además de considerar en su capítulo II, sobre objetivos y procedimientos de huelga, artículo 451, fracción II, esté apoyada por la mayoría de trabajadores.

Como vemos uno de sus medios principales es la huelga, además de la negociación por un nuevo contrato colectivo de trabajo, que también es un medio negociador necesario y obligatorio ante de declarar la huelga. Aunque en diversas ocasiones los sindicatos han recurrido a la denuncia y protesta sin la suspensión de labores

1.3. La libertad sindical.

Un sindicato no podrá constituirse y mucho menos luchar por la defensa de sus agremiados si no hay libertad sindical, que es uno de las tres instituciones fundamentales en que se basa nuestro Derecho Laboral.

Es importante lo anterior pues esto depende en buena parte del Estado de Derecho existente en el país. Independientemente de criterios formales para clasificar a los sindicatos, hay una gran deficiencia en que se obvian los conceptos sociales, económicos, políticos, sociales y culturales.

Esta situación incide en la libertad sindical y por consiguiente en sus objetivos. En el curso del siglo XX el sindicalismo se dividió en tres importantes corrientes, determinadas fundamentalmente por el tipo político que el Estado aplicara con respecto a la libertad de organización.

Además, éstas tres corrientes estuvieron determinadas por la lucha de clases, diferenciados por su posición política ante el sistema establecido, las cuales fueron: el sindicalismo amarillo el cual reivindicaba la colaboración entre las clases y dentro de ella sin necesidad de acudir a la huelga.

El sindicato blanco. Formalmente prohibido pues no atendía la defensa de los trabajadores. Y el sindicato libre, que fue considerado como rojo y prohibido por la legislación mexicana, aunque a finales de este siglo, el sindicalismo llamado independiente, ha venido rompiendo estos esquemas a pesar del Estado.

Climént Beltrán en su obra sobre Derecho Sindical, nos dice que este tipo de sindicato actuaba en sus relaciones, por un lado con relativa libertad con los patrones y por el otro, los patrones no estaban obligados a reconocer determinados sindicatos. Los trabajadores eran obligados acudir a la fuerza, buscar la solidez de sus asociaciones y lo pragmático de su lucha.

En el caso de México existió un sindicalismo libre en que se refleja la libertad de asociación pero con ciertas regulaciones dentro de la ley, y la empresa está obligada tratar con el sindicato, siempre y cuando, reuniera dos características fundamentales que su actividad correspondiera a la misma rama industrial de la empresa y que tuviera trabajadores afiliados al mismo, prestando servicios en la empresa del caso. Esa opción se ha considerado como una solución intermedia, ecléctica.

Finalmente, cuando abordamos la libertad sindical no podemos perder de vista el derecho de sindicación, con relación al interés colectivo sobre el individuo.

En efecto tampoco puede haber libertad colectiva si no hay libertad individual, sin esas condiciones, independientemente de lo jurídico formal, es difícil de constituir un sindicato y definir sus objetivos.¹¹

1.4. La autonomía sindical.

Históricamente ha sido de los grandes problemas que ha vivido el sindicalismo en la era moderna, o en otras palabras desde que surgió el sindicalismo obrero.

La independencia de los sindicatos con respecto al Estado implica una separación tajante entre lo que es el Estado, como ente regulador y administrador de la economía y lo que es propiamente la organización de trabajadores en independencia absoluta de los patrones y del Estado.

Nunca ha existido, formalmente y por ley, sindicatos mixtos de trabajadores y del Estado. Otra cosa es que el Estado trate de manipular el sindicalismo obrero, como ha sucedido en México con la constitución de la política corporativa que durante decenas de años logró el control de importantes sectores del movimiento obrero. Situación que ha entrado en

¹¹Ibidem., págs. 57 a 65.

crisis en los últimos años del siglo XX, como consecuencia de una cúpula dirigencial obrera que paulatinamente fue abandonando la representación de los intereses de su clase que representaba.

1.4.1. Ante el empresario.

Sin embargo, la autonomía sindical radica fundamentalmente con respecto al empresario, pues, como dice Clímént Beltrán, la "independencia de los sindicatos frente al empresario tiene una doble dimensión. En primer lugar la asociación profesional obrera en la legislación mexicana debe constituirse por trabajadores, no siendo admisibles los sindicatos mixtos, esto es, de patronos y obreros".

Argumentando más adelante que, "la organización de trabajadores y su actividad no pueden depender del empresario, no está subordinada a él, tal como se define en el Artículo 123 Constitucional fracción XVI: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."¹²

El proceso histórico del capitalismo a que los obreros no sólo se organizaran para la defensa de sus derechos, sino también tuvieran independencia con respecto a los patronos sino también con el Estado, para contrarrestar la fuerza del capital.

¹² Idem.

Otras son de razones económicas y sociales en donde en condiciones de igualdad los trabajadores logren mejores condiciones de vida. Y la independencia ideológica, en donde existe un claro abismo entre las concepciones obreras y de los patrones capitalistas.

Por lo anterior, la independencia de los sindicatos es una cuestión fundamental por lo siguiente: contribuye a ejercer el derecho de organización, de libertad sindical, al derecho de la contratación colectiva y al derecho de huelga, pilares fundamentales para decir que existe una libertad sindical.

1.4.2. El sindicato y la política.

El sindicato históricamente. Representó una organización de los trabajadores para defensa de sus intereses de clase, propiamente obrera sin intervención de los empresarios y mucho menos del Estado.

Su autonomía fue esencial para que cumpliera su función principal para lo que fue constituido, incluso regulado por la misma ley. La realidad ha sido que una cosa es el cumplimiento formal de la ley otra la realidad social.

México representa eso, largas decenas de años en donde el Estado reguló, mediatizó, el papel del sindicato sin la necesidad que se formaran sindicatos mixtos de obreros y patrones, pero que de hecho se manifestaron en los últimos dos decenios de gobierno, a través de los llamados pactos de concertación en que los trabajadores a la larga perdieron su capacidad adquisitiva, la libertad de organización y al derecho de huelga.

1.5. La cultura sindical contemporánea.

Actualmente las políticas sindicales que prevalecieron en este siglo en casi todos los países del planeta, han entrado. Por un lado, a una franca crisis como consecuencia de los proyectos neoliberales que se han aplicado. Hoy, el tipo de sindicalismo se le ha reducido a una simple organización gremial como factor de colaboración de clase, es decir, con el empresario que contribuya al desarrollo del modelo económico actual, por lo que ha implicado lo siguiente:

- Los famosos pactos de concertación que anularon toda posibilidad de bienestar económico, social y cultural de la clase trabajadora;
- Restricción a las siguientes libertades que el sindicalismo en sus luchas había conquistado: el derecho a la contratación colectiva, la libertad sindical y al derecho de huelga, tres pilares fundamentales de nuestro Derecho Laboral;
- Que ante la globalización de las economías y los tratados de libre comercio han sido desfavorables para la clase trabajadora mexicana; principalmente el proyecto económico del actual gobierno ha consistido en ofrecer mano de obra barata como sucede con las maquilas de la frontera norte, sin ningún derecho sindical.

Por lo tanto, si bien la nueva cultura laboral que el gobierno y sectores empresariales tratan de imponer, el movimiento de los trabajadores deben imponer una nueva, consistente en:

- Rescatar los pilares fundamentales de nuestro Derecho Laboral y luchar por que la globalización no vaya en detrimento de nuestra fuerza laboral nacional, además de reafirmar la autonomía sindical ante el Estado y el empresario.

CAPITULO 2

MARCO HISTORICO DEL SINDICATO EN MEXICO

2.1. Las Primeras asociaciones obreras en México.

Las primeras expresiones orgánicas del movimiento obrero en México, parten fundamentalmente de las sociedades mutualistas en los años de 1850, como consecuencia del desarrollo de la industria, que condujo al poco tiempo el apareamiento de una nueva clase social que jugaría a la postre un papel importante en la historia del país.

Los salarios de los trabajadores en ese periodo, fluctuaban entre cincuenta centavos y un peso diario, y con relación a las mujeres y niños entre veinticinco y cuarenta centavos por igual tiempo de labores, las que alcanzaban hasta catorce, dieciséis y más horas por día.

La discriminación entre trabajadores extranjeros y mexicanos fue notable, por ejemplo, en los trabajos técnicos tenían preferencia los extranjeros y con mejores salarios que los trabajadores mexicanos.

Los obreros mexicanos enfrentaban serios problemas para su subsistencia, como las altas rentas de las casas y eran obligados a comprar sus

artículos de consumo en las famosas tiendas de raya, en donde las adquirían a altos precios, por lo que cada fábrica de hecho era un feudo.

Como ejemplo de esas condiciones de trabajo que vivían los trabajadores mexicanos, en el libro de la Historia de la Revolución Mexicana, por José Mancisidor, describe el panorama que vivía la clase trabajadora, por medio de un industrial de ese entonces:

“Trabajan ... hasta las nueve, las diez y en algunas fábricas hasta las once de la noche. El obrero ocupado en estas fábricas, dejando su trabajo a estas horas, teniendo que atravesar muchas veces la regular distancia que lo separa de su mora, bajo un copioso aguacero, sin otra ropa que ponerse, sin otro recurso que el de cercar su vestido a la lumbre, que a veces tiene que hacer él mismo la cena que lo ha de alimentar, se acuesta a las diez, las once, o las doce de la noche, para levantarse al día siguiente a las cuatro de la mañana a volver a sus tareas”.¹³

Situación que se vivía también con los trabajadores de las compañías petroleras, en que los alojamientos de los trabajadores indígenas eran en cabañas miserables y en medio de los pantanos, todo lo contrario a los trabajadores de confianza que contaban con casas con todos los servicios y acondicionamiento apropiado para enfrentar las condiciones insalubres, constituido fundamentalmente por extranjeros.

¹³ MANCISIDOR, José. Historia de la Revolución Mexicana, cuarta edición., LIBROS MEX. EDITORES, México, 1964., PÁGS. 39 - 40.

El problema consistía en que no había una legislación que garantizara sus derechos, predominaba sobre ellos los intereses de los capitales extranjeros y el arbitrio de los capataces y patronos. Esta situación de desamparo, explotación y miseria motiva la necesidad de su organización sindical.

Las primeras formas de organización gremial de los trabajadores mexicanos fueron las sociedades mutualistas, que desde 1853 había venido funcionando en la ciudad de México la Sociedad de Socorro Mutuo, extendida a la provincia en 1864 y que fue promotora de una huelga hacia 1865.

Precisamente en ese año como consecuencia de una manifestación de protesta, se organizó una Junta Protectora de las Clases Menesterosas, en que su objetivo central consistía en formar sociedades de socorro. Esta idea de origen europeo tuvo éxito entre los artesanos y los trabajadores independientes, lo que provocó que surgiera importantes organización mutualistas, como la Sociedad Política Fraternal, que en su programa planteaba la igualdad entre el trabajo y el capital, el establecimiento de talleres propios mediante la constitución de un fondo para financiar estos de modo individual o colectivo, mediante otras demandas. Además surgió la sociedad de Meseros Unión y concordia en 1882, con dos mil afiliados y la Sociedad Esperanza del ramo de confección de vestidos con una membresía de más de mil ochocientos.

Es precisamente en el periodo de 1870 a 1884 en donde surge una prensa que estimula formas de organización obrera de tipo socialista, por lo que en 1876 el periódico El Socialista lanzó la iniciativa de formar una

confederación de Trabajadores Mexicanos, como resultado del Congreso General de obreros de la República Mexicana, apoyado por el Gran Circulo de obreros, el cual se estaba organizando desde 1871, paralelamente a las organizaciones artesanales mutualistas y a las de tendencias cooperativistas, proclamando lo siguiente:

- Nombramiento de procuradores generales de los obreros, quienes tendrían bajo su responsabilidad de gestionar y promover ante las autoridades federales y de los estados, todo aquello que pudiese ser provechoso o necesario para ellos;
- Fijación del tipo de salario en todo el país, según lo requerirían las circunstancias de la localidad y el ramo de que se tratara, con base a la valorización del trabajo por los mismos obreros, con el propio derecho con que los empresarios capitalistas ponían precio a los objetos que formaban su capital;
- La creación de exposiciones industriales, promovidas y sostenidas por los artesanos, en donde se pudieran vender las mercancías de los trabajadores en períodos sucesivos, sin necesidad de la participación gubernamental, con el motivo de despertar el espíritu de iniciativa y de empresa;
- La variación del tipo de jornal cuando las necesidades de los trabajadores lo exigieran, considerando las acciones de los capitalistas que, cuando alteran el valor de sus mercancías lo realizan según su conveniencia por lo que el obrero le correspondía el derecho de hacer subir el precio de su trabajo, logrando llenar con él sus necesidades particulares y sociales.

Hay un aspecto importante a considerar sobre este periodo de organización de los trabajadores, y que lo plantea precisamente este Congreso, el cual es:

Darle preferencia las huelgas de los trabajadores, mejoramiento de las condiciones de trabajo de la mujer obrera, plasmarlo en nuestra constitución y la necesidad de reglamentos de trabajo, jornadas fijas y salarios homogéneos, que en su contenido, vislumbraban la necesidad de una ley general que con el tiempo sería un Código de Trabajo que regulara no sólo la condición laboral sino fundamentalmente los intereses de toda la clase trabajadora. Pero que para lograr este objetivo era necesario la participación de todas las organizaciones obreras de ese entonces y de los no organizados.

Por eso, Juan Mata de Rivera, en 1872 le dijera al presidente Lerdo de Tejada, el objetivo esencial de esas propuestas: "Despertar al pueblo del letargo en que yace. Fundar asociaciones que nos sean benéficas, que se estrechen con los sacrosantos lazos de la unión y la caridad. Fundar cátedras orales en las que el más instruido comunique sus luces a los que no lo son. Crear cajas de ahorro para fomentar las artes, ya que los gobiernos no se acuerdan de nosotros. Establecer periódicos escritos para el pueblo y por el pueblo y en los que no metan la mano los que están acostumbrados a escribir y firmar lo que les manda el amo".

Planteaba que era necesario abrir escuelas con fondos y ahorros de los mismos trabajadores, que los hijos de los obreros aprendieran los derechos de los ciudadanos; la representación digna de los obreros dejando a un lado a los que tratan de aprovecharse de ellos, que los artesanos querían paz y progreso,

protección a las artes, seguridad en sus intereses y escuela para sus hijos, bancos de avión para sus empresas, consideración en sus contribuciones, reducir al ejército por el costo que representa para la nación y en vez de comprar armas adquirir instrumentos de labranza útiles para las artes. Transformar los cuarteles en talleres, concluyendo que cuando tengáis armado el pueblo ya no habrá revolución ni revolucionarios.

Este era el marco general en que se desarrollaba el movimiento sindical en México. Que permitió el surgimiento de organizaciones obreras en esa época. Así el Gran Círculo Obrero, que contaba con 43 sociedades afiliadas, junto con el periódico *El Socialista*, convocaron a un Congreso de obreros en abril de 1876, al cual asistieron delegados de más de diez mil trabajadores de toda la República.

Esta organización se dividió al poco tiempo en 1879 y en 1880 desapareció la Confederación de Trabajadores, desatando el gobierno porfirista una represión generalizada contra el movimiento obrero que se iniciaba.

Es hasta el 6 de julio de 1906 se realiza una reunión clandestina en San Luis Misuri, Estados Unidos, convocada por los Hermanos Magón, Antonio Villareal, Juan Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalio Bustamante, en que publican "El Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano", que entre sus puntos más esenciales contenían:

- El establecimiento de un máximo de ocho horas de trabajo y de un salario mínimo;

- Reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio;
- Vigilar los destajos;
- Prohibir el empleo de menores de 14 años;
- Que los dueños de minas, fábricas, talleres y propietarios agrícolas, se obligaran a mantener mejores condiciones de higiene y seguridad;
- Pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo y extinguir las deudas de los jornaleros para con sus amos;
- Impedir abusos con los medicos y pagar con dinero efectivo suprimiendo las tiendas de raya;
- Darle preferencia los trabajadores nacionales y que a los trabajadores extranjeros se les pagara lo mismo que a los mexicanos en condiciones iguales, como establecer obligatoriamente el descanso dominical.

En ese periodo, ya circulaba clandestinamente el periódico Regeneración, el cual era publicado por los miembros de la Junta Organizadora constituida por los que habían redactado el Programa del Partido Liberal Mexicano, donde hacían llamados a la organización obrera manifestarse contra la dictadura.

El 16 de enero de 1907, se constituyó la Unión Liberal Humanidad en Cananea y en junio de ese mismo año, también se organiza el Gran Círculo de

Obreros Libres en Río Blanco, que estaban secretamente afiliados a la Junta de San Luis Misuri.

A partir de aquí se realizaron varias huelgas importantes las cuales fueron reprimidas cruelmente, a pesar de esas condiciones de represión, se publicaron dos periódicos, La Revolución Social y la Unión Obrera. La clase patronal respondió con cierre de fábricas dejando sin empleo a más de 57 mil hilanderos y tejedores, en donde también los ferrocarrileros y un grupo de obreros que se habían organizado en Guadalajara jugaron un papel importante no sólo para la organización de la clase trabajadora sino también para el derrocamiento de Porfirio Díaz.

2.2. Las doctrinas sociales que influyeron en los trabajadores para su organización.

Con el triunfo de Francisco I. Madero para la presidencia del país, generó condiciones para que se multiplicaran las organizaciones obreras en la ciudad de México. En mayo de 1911 bajo la dirección de un anarquista español, Amadeo Ferrés, nació la Confederación de Tipógrafos de México que más tarde se llamó Confederación Nacional de las Artes Gráficas. Otros anarquistas españoles impulsaron la organización de los sastres, panaderos, zapateros, canteros y albañiles. Se agruparon también los carpinteros, músicos y ferrocarrileros en sociedades mutualistas, y la gran Liga del Trabajo que pretendió unificar a todas las organizaciones obreras existentes en el país, pero lamentablemente fracasó en su intento, como le ocurrió también a la Cámara Nacional del Trabajo.

Como poder ver, el sindicalismo en México a finales del siglo XVIII, se inicia con la constitución de sociedades mutualistas, las cuales eran el primer embrión de la organización sindical obrera, de corte artesanal y manufacturero, pero con influencias ideológicas socialistas principalmente impulsadas por los hermanos Magón, que condujo a que los trabajadores, por sus condiciones infrahumanas de trabajo y de existencia, se incorporaran a la lucha política por el derrocamiento de Porfirio Díaz.

A principios de 1900, con el triunfo de Madero, el movimiento obrero sindical es influenciado fundamentalmente por el anarcosindicalismo, impulsado por una serie de activistas españoles exiliados que trasladan ideas del movimiento obrero europeo, especialmente de España.

Es así, que principalmente los españoles de inspiración anarquista, contribuyeron junto con mexicanos, a crear las siguientes organizaciones:

- En Veracruz se fundó en 1912 una Cámara de Trabajo independiente como la Confederación de sindicatos obreros de la República Mexicana en que su programa incluía la formación de cooperativas de trabajo y consumo, la creación de leyes laborales, la instalación de juntas de conciliación y arbitraje, seguro de trabajo y el reconocimiento al derecho de huelga.
- En ese mismo año se fundó La Casa del obrero Mundial, si bien no fue un sindicato contribuyó a la organización del movimiento obrero, en donde su principal objetivo era promover reuniones para discutir las diferentes concepciones de organización y sobre propaganda sindicalista que

prevalecían en el movimiento obrero, que con el tiempo logró coordinar el movimiento obrero del país.

Esta al principio fue influenciada por el anarco – sindicalismo pero con el tiempo, ya con el gobierno de Venustiano Carranza, se incorporaron al Ejército Constitucionalista formando los llamados batallones rojos, como consecuencia de un pacto entre la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, el 17 de febrero de 1915, en donde se comprometía el gobierno a atender las justas reclamaciones de los trabajadores en los conflictos con los patronos como consecuencia del contrato de trabajo.

Pero a los pocos meses empezó la represión contra el movimiento sindical, militarizado a los ferrocarrileros, clausurando la Casa del Obrero en Monterrey y en la capital, encarcelando a varios de sus dirigentes. Inmediatamente la Federación de Sindicatos obreros del Distrito Federal realizó un Congreso Obrero Nacional en marzo de 1916, en donde exigieron la libertad inmediata de los líderes obreros presos, formando a nivel nacional la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana (CTRM), con base a una Declaración de Principios, que entre sus puntos principales contenían:

- La lucha de clases;
- La socialización de los medios de producción;
- Excluyendo del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, entendiéndose en el sentido de adherirse oficialmente a un gobierno, partido o a un candidato que aspirara al poder gubernativo.

Lamentablemente esta organización nacional de trabajadores al poco tiempo desapareció.

Como vemos, las doctrinas sociales que influenciaron al movimiento obrero sindical mexicano, fueron las siguientes:

- Una de las primeras corrientes ideológicas que influyeron al sindicalismo en sus inicios fue el anarco – sindicalismo, a través de las sociedades mutualistas y en los primeros pasos del nacimiento del sindicato como tal;
- Por otro, las corrientes de aspiración marxista, socialista, fundamentalmente cuando se trató de conformar confederaciones a nivel nacional, como se expresó la Casa del Obrero, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal y la CTRM.

2.3. El papel de la clase trabajadora en la conformación de la Constitución de 1917.

El 5 de Febrero de 1917 se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos, que en su fracción XVI, artículo 123, incluyeron en que “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales”.

Ante tal situación, las organizaciones sindicales de Tamaulipas que estaban afiliadas a la Casa del obrero Mundial, convocaron al Segundo

Congreso Obrero Nacional, donde reafirmaron el derecho a la libertad sindical, adoptando un Programa que había propuesto la corriente sindicalista reformista.

Independientemente de las pugnas ideológicas internas se logró celebrar el congreso el 1º. De mayo de 1918, en Saltillo, donde nació la Confederación Regional obrera Mexicana (CROM). En su declaración de principios proclamaba lo siguiente:

- La existencia de dos clases sociales y el derecho de los explotados a luchar contra los explotadores para el mejoramiento económico y social de los trabajadores;
- La importancia para lograr lo anterior serían los sindicatos, federaciones y confederaciones;
- Si bien prohibía la participación política de los sindicatos y de mostrar su independencia con la tercera internacional, de hecho participaba en la política, pero ya más ligada a los intereses políticos nacionales, al proclamar la armonía entre el capital y el trabajo, afirmar su carácter nacionalista y sus vínculos con los políticos del partido gobernante.

Lo anterior, si bien la Constitución Política de 1917, contribuyó al impulso del movimiento sindical, hay que hacer notar, que las luchas anteriores de los trabajadores permitieron que se reconociera la libertad sindical y otras prestaciones laborales importantes, además de las luchas obreras que se libraron en 1917 por la organización sindical descritas

anteriormente y por la participación directa de no sólo diputados obreros sin también de importantes personalidades revolucionarias de ese entonces.

Néstor de Buen nos comenta sobre lo anterior: "Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución".¹⁴ Y esto fue posible por múltiples esfuerzos de trabajadores en su derecho de organización, de huelga y libre contratación de trabajo que desde antes, en la aprobación del artículo 123 de la Constitución de 1917 y después que se logró conquistar, como fue en 1931, por una Ley Federal del Trabajo, cuestión que analizaremos en el próximo apartado de este capítulo.

2.4. Lucha de los trabajadores por una ley Federal del Trabajo (1931)

Como sabemos para lograr una Ley Federal del Trabajo, tuvo un proceso difícil y complejo, pues el movimiento obrero a partir de 1917 a 1940, vivieron diversas etapas que al final de ésta década le dio una configuración propia, bastante ajena a los intereses y aspiraciones que tuvieron los pioneros de la organización obrera.

La lucha de los trabajadores por una legislación laboral nacional empieza a concretarse a nivel de Estados que configuraban la Federación de la República en México.

¹⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, octava edición. T. I, Porrúa, México, pág. 336.

Nestor De Buen, en su obra *Derecho del Trabajo*, tomo 1, nos relata lo siguiente: "De todas las leyes locales de aquella época mencionaba De la Cueva que entre el 2 de octubre de 1918 y el 16 de septiembre de 1926, fechas en que se dictaron, respectivamente, las leyes de Carrillo Puerto y de Alvaro Torres Díaz para el Estado de Yucatán, fueron promulgadas leyes de trabajo en casi toda la república las más importantes, por la trascendencia que tuvieron en el desenvolvimiento del derecho del trabajo son, la ley del Trabajo de Veracruz, promulgada por Cándido Aguilar y las mencionadas de Yucatán".¹⁵

En Veracruz se expide la Ley del Trabajo de Veracruz el 14 de enero de 1918, en donde limita la inclusión de los trabajadores del Estado al derecho de su organización sindical, pero que representa un avance en el sentido que define que un contrato es "aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria"; lo cual sienta las bases que logró concretarse en la ley de 1931, en su artículo 17. Es importante mencionar esta ley de Veracruz, pues señaló una serie de medidas que posteriormente fueron contempladas en la ley Laboral, como por ejemplo:

- La participación de los trabajadores en las utilidades;
- En materia sindical precisa lo que es un sindicato gremial, que en su artículo 142 indica "la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos,

¹⁵ *Idem.*, pág. 351.

constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”.

- Regulaba la huelga como un instrumento de lucha para la defensa de los trabajadores y el arbitraje ante conflictos laborales era obligatorio. Plantea que ante la contratación de extranjeros el patrón tenía la obligación de que su personal debería constituirse por el 80% de mexicanos, además de crear juntas municipales de conciliación y una junta central de conciliación y arbitraje.

En lo que respecta a las leyes de Yucatán, emitida el 16 de septiembre de 1926, podemos mencionar lo siguiente: en lo que se refiere a la organización sindical como al derecho a huelga, sólo tendrán responsabilidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y ejercer las acciones derivadas de los mismos, los organismos adheridos a la llamada Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste. Condiciona un arbitraje previo y obligatorio que al final hacía negatorio el derecho de huelga, y que por consiguiente, creaba problemas para la organización sindical.

Independientemente que esto representaba avances para los intereses de los trabajadores, el proceso que se vivía para arribar a la constitución de una ley Federal del Trabajo, tuvo una serie de tropiezos como los siguientes:

- La asimilación de importantes dirigentes obreros al gobierno que permitió que el sindicalismo perdiera su independencia,

- La corrupción de dirigentes obreros que conlleva a choques intergremiales y desviarse de los fundamentales objetivos que se propusieron por intereses individuales, como consecuencia que importantes dirigentes obreros ocuparon importantes puestos del gobierno.
- Como dice el multicitado Néstor De Buen que: "Es el momento en que los grupos sindicales se convierten en instrumentos de contiendas electorales, y no en organismos vinculados a la lucha de clases".¹⁶

Es aquí precisamente donde surgen dos tendencias bien definidas y claramente opuestas: el sindicalismo amarillo que apoyaba en 1928 al general Calles, con el surgimiento del Partido Nacional Revolucionario (PNR) y posteriormente al Partido Revolucionario Institucional (PRI), y los llamados rojos que no se aliaron al gobierno.

Esto configuró al sindicalismo que hemos conocido hasta la fecha actual pero que en 1931 se logró un avance importante al aprobarse la Ley Federal del Trabajo. (En 1931).

Esta ley laboral que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue presentada en su primer proyecto como "Código Federal del Trabajo", en julio de 1929, el cual fue rechazado por la antipatía que existía a Portes Gil. El segundo proyecto llevaba el nombre de ley, finalmente fue aprobada el 18 de agosto de 1931, esta fue varias veces reformada hasta 1970, pero logró

¹⁶ NESTOR DE BUEN, nos dice que todo este proceso que vivió el sindicalismo mexicano fue para constituirlo en un instrumento político a favor de la clase gobernante y por consiguiente de los empresarios vinculados al sistema. Idem., consultar capítulo XIX, págs., de la 349 a la 365.

importantes resultados para la clase trabajadora, como lo que señala Néstor De Buen:

“ ... Su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación practica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, han hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales.¹⁷

Sin embargo, durante todo el periodo que esta vigente esa ley, los trabajadores en buena parte no les favoreció en lo fundamental, principalmente por el entreguismo de los dirigentes sindicales al sistema.

Esta situación cambia en el periodo de Lázaro Cárdenas, en que la organización sindical encuentra un campo propicio para su organización y lucha, como consecuencia de la política del gobierno de Cárdenas, en donde se realizan profundas reformas a la ley laboral que desde Calles se habían estipulado. Es precisamente en donde la clase trabajadora asume un papel responsable, por decirlo así, en la conducción política del país, cuando precisamente se abroga la ley que no permitía la participación sindical en la política.

¹⁷ Idem., pág. 359.

Al final esta ley es reformada en 1970, que es la que contamos actualmente, pero que mantuvo vigente los principales pilares del derecho laboral: la libertad sindical, el derecho a huelga y la libertad en la contratación colectiva. Problema que con las reformas actuales que se quieren impulsar, está en discusión pues se considera que dicha ley ya no corresponde a las exigencias del siglo XXI.

2.5. Causas y hechos del corporativismo sindical en México.

Lo que hemos relatado sobre la organización sindical de los trabajadores, es importante concluir con las causas que generaron un cooperativismo sindical en el país, pues contribuyó a la mediatización del movimiento obrero y la creación de una cúpula asimilada totalmente a los intereses de los patrones.

Desde 1933 a 1981, hubo un crecimiento económico que mitigó la pobreza en general, lo cual contribuyó el reparto agrario, el aumento constante del gasto social, el sostenido incremento de la producción y el empleo que contribuyeron al bienestar social.

Al mismo tiempo, esta situación se revirtió por las siguientes causas:

- Esta política de bienestar social se convirtió en fuentes de privilegios como consecuencia de una gran concentración de recursos e instituciones en beneficio de la cúpula sindical que a partir de los años 30 controló el

movimiento sindical y que estaba estrechamente vinculada a la política pública y estatal.

Debido a estas condiciones, el reconocimiento de los derechos sociales de los campesinos y obreros corporativizados, permitió una oportunidad en el desarrollo del régimen democrático y reforzaron congruentemente su situación económica y social.

En este sentido, la política de bienestar social se le asignó un papel compensatorio y negociador, sin acudir a resolver los problemas estructurales que ocasionaba la pobreza de la población rural y urbana. La política de apoyo social se convirtió en un instrumento político para garantizar el estatus quo del sistema.

Si bien el estilo de esta política surgió desde 1930 hasta los años 80s., favoreció a la estabilidad social y política, en que cada quien le correspondió una parte por así decirlo, pero que a la larga contribuyó a generar una mayor polarización en materia social y que llega a su fin en 1980, con el impulso o aplicación de una política neoliberal, que rompe con toda la política social que gobiernos anteriores habían venido aplicando.

En todo este capítulo demostramos que el movimiento sindical nació independiente, con sus propias reivindicaciones y con autonomía a los intereses patronales y del Estado.

Lamentablemente varios de sus dirigentes, surgidos principalmente a partir de los años 20, fueron asimilados al sistema e incorporados al gobierno lo que permitió el surgimiento de una cúpula sindical que traicionó a su propia clase, logrando su mediatización que podremos decir que todavía dura hasta nuestra fecha y que ante los relatos del nuevo siglo, todavía se encuentra en la imposibilidad de dar una respuesta organizada a su futuro, cuestión que les corresponde a ellos, tomando en cuenta su pasado, siempre y cuando no se sacuda de los tradicionales líderes conocidos como líderes charros que están totalmente vinculados al sistema actual.

Ante este pasado debemos preguntarnos sobre cual será el futuro del sindicalismo ante el nuevo siglo, por lo que lo abordaremos en el capítulo tercero y cuarto, donde hoy se trata por parte de los neoliberales de cambiar radicalmente nuestra principal base de nuestra ley laboral: la libertad en organización sindical, el derecho de huelga y la contratación colectiva, pilares fundamentales de nuestra legislación laboral actual, promoviendo que hay que cambiar la cultura laboral.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO DE LOS SINDICATOS EN MEXICO.

3.1. Constitución de los Sindicatos.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 357 de la (Ley Federal del trabajo) los trabajadores y los patrones tienen el derecho de poder constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, esto significa que es un acto libre por lo que podríamos decir que se trata de la naturaleza de un negocio jurídico que requiere de la concurrencia de veinte trabajadores y tres patrones que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho, una persona moral.

Atendiendo entonces a su naturaleza jurídica el negocio jurídico lo podemos entender como aquellos actos de voluntad humana en que deliberada y conscientemente se busca producir las consecuencias jurídicas por lo que las partes pretendan deliberada y libremente la protección de su interés jurídico a través de una declaración de voluntad, si se tiene una finalidad lícita.

Es mediante éste que el sujeto provee dentro de los límites de lo lícito, a determinar efectos que se refieren a sus intereses, en el campo de las relaciones jurídicas, de los derechos subjetivos y de las clases sociales;

considerando como la manifestación más saliente de la autonomía de la voluntad en el sentido que mediante el mismo, la voluntad del individuo vale, en el ámbito del ordenamiento jurídico, para modificar situaciones preexistentes, ejercitando así una función constitutiva.

El negocio jurídico exige una serie de requisitos o actos complementarios, llamados forma de la declaración, que no es otra cosa que elementos formales del acto constitutivo con el objeto de que el negocio así, tenga plena validez jurídica. Y por lo que respecta al sindicato, este al manifestar sus miembros el deseo de agruparse para la defensa de sus respectivos intereses, deberán cumplir ciertos requisitos que la ley señala.

Existen negocios jurídicos, los cuales, para ser perfectos, requieren además de las declaraciones de voluntad de las partes y de un objeto lícito, de un acto de carácter oficial el cuál consiste en la cooperación que para tal efecto presta un funcionario público. Sin embargo, la necesidad de dicha intervención no hace perder al acto que las partes realizan su carácter de negocio jurídico.

Y aquí cabe destacar que este acto lo conforman el acto constitutivo del sindicato, el cuál se supone es libre de toda injerencia de carácter oficial. En nuestro caso la ley contempla de antemano la posibilidad del acto constitutivo de un sindicato de manera libre.

Tomando en consideración lo antes mencionado podemos decir que el negocio jurídico es la naturaleza jurídica del acto constitutivo del sindicato.

La constitución del sindicato es reglamentada expresamente en su contenido y sus efectos; por el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que tanto trabajadores como los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin previa autorización, debe entenderse que de cualquier índole o especie.

Nestor de Buen, considera que "el acto de constitución de este tipo de organizaciones es un negocio jurídico que presume la concurrencia de veinte trabajadores o tres patrones, respectivamente, por lo menos, cuya congregación de voluntades crea un nuevo sujeto de derecho; a saber una persona jurídica".¹⁸

3.1.1. De los Elementos Subjetivos.

La LFT, atiende de manera especial a ciertas condiciones de naturaleza subjetiva respecto de los trabajadores, señalando ciertas reglas para la posibilidad de que participen en la constitución de los sindicatos. Respecto de los patrones, no fija otra limitación que la del número mínimo necesario.

El artículo 364 del citado ordenamiento hace mención del número de trabajadores que se necesitan para la formación de un sindicato y a la letra dice:

"Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número

¹⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral Iberoamérica, Trillas, México 1985, p. 597.

mínimo de trabajadores se tomaran en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste”.

En la primera parte del artículo 356 de la Ley laboral, se menciona también que los trabajadores deberán estar, de acuerdo al artículo 8º del mismo ordenamiento, prestando un servicio activo, es decir un servicio personal subordinado a un patrón, dicho en otras palabras, estar dentro de una relación de trabajo, independientemente que exista o no contrato de trabajo.

Otro requisito del trabajador es estar en servicio activo al momento de la constitución del sindicato, sin embargo, surge una excepción a la regla, que es propiamente la segunda parte del artículo en comento, mismo en el que se protege a los trabajadores de las descabelladas maniobras patronales, como el despido de un número suficiente de trabajadores con el objeto de evitar la constitución del organismo sindical.

En cuanto a los menores de edad el artículo 362 establece que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. La única limitación que la LFT le impone al menor trabajador para su ingreso a un sindicato, es que una vez miembro de la asociación, el menor trabajador no podrá formar parte de la directiva del gremio, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 372 de la LFT. “Cabe hacer la aclaración que la expresión “Forma parte” que se menciona en el artículo 362 nos indica claramente una preexistencia de la asociación, lo que evidencia que tales menores carecen de capacidad para adquirir la condición fundadora, lo que a nuestro entender,

bajo cualquiera de los regímenes, parece lógica aplicación de los principios más generales del derecho común, por la trascendencia institucional que el acto tiene, y más aún, porqué sería contrario a derecho otorgar facultades de decisión a quien, en lo personal, no puede actuar por sí mismo en interés propio".¹⁹

Atendiendo otros problemas, la ley prohíbe a los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores. El artículo 9 de la LFT se refiere a trabajadores de confianza, es decir, aquellos que desempeñan labores o funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de las empresas o establecimiento. Como realizan funciones distintas a las de la clase trabajadora se les ha denominado en una categoría especial, pero no por ello dejan de ser trabajadores frente al patrón y a ellos también les incube lo establecido en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional en cuanto a su posibilidad de constituir sindicatos, para la defensa de sus intereses.

El artículo 363 de la Ley Laboral establece una de las limitaciones a las cuales están sujetos los trabajadores de confianza, dicho precepto a la letra señala que:

"No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza, los estatutos de los sindicatos podrán determinar la

¹⁹ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Porrúa, México 1990, p. 101, 102.

condición los derechos de los miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza”.

Se infiere que los trabajadores de confianza podrán, por su parte, constituir sus propios sindicatos, ya que nada se los impide, y además ese derecho está reconocido constitucionalmente.

Los trabajadores extranjeros.- El artículo 1º de nuestra Constitución Política a la letra establece lo siguiente:

“En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”:

Podemos interpretar que todo extranjero, en su calidad de trabajador, tendrá derecho a todo lo señalado por la Constitución siempre y cuando la misma no suspenda ni restrinja sus garantías dentro de su mismo contenido; a pesar de lo establecido en el artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución, la LFT, señala en su artículo 7º que “en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos”. La prohibición a los extranjeros de formar sus propios sindicatos no esta claramente señalada en ninguna disposición ya sea constitucional o legal, pero existen preceptos que de los mismos se desprende esa posibilidad. Por ejemplo, si a los sindicatos no les esta vedado el derecho de participar a su antojo dentro de la política nacional, pues según muchos no sólo se trata de una función, sino de la esencia misma

del sindicato, entonces podríamos remitirnos al artículo 33 de la Carta Magna en donde categóricamente se dispone que “los extranjeros no podrán de ninguna manera inmiscuirse en los asuntos políticos del país”. Es obvio suponer que los sindicatos no se decidan a la política, ni mucho menos que el pertenecer a una asociación gremial suponga participar en la política nacional, sin embargo sería absurdo cerrar los ojos a lo que ya es una esplendorosa realidad, la participación directa de los sindicatos en la política del país”.²⁰

3.2.1. Del consentimiento

La voluntad de los futuros miembros de la organización sindical ocupa un lugar esencial, sin la cual el acto no puede ser concebido; es necesario para que se produzcan los efectos que se buscan, que la voluntad se manifieste. Y es a través de la Asamblea Constitutiva por la que esa voluntad es expresada y hecha del conocimiento de los demás.

Rafael Rojina Villegas define al consentimiento como “el acuerdo o concurso de voluntades que tiene por objeto la creación o transmisión de derecho y obligaciones. “El consentimiento implica la manifestación de voluntades, y su acuerdo sobre un punto de interés jurídico. Si existe la manifestación de voluntades pero no existe el acuerdo, no hay consentimiento: si existe esa manifestación y se llega a un acuerdo, pero no se trata de un punto de interés jurídico, tampoco hay consentimiento. En la Asamblea Constitutiva se reúne los dos elementos principales del consentimiento como lo son: la manifestación de voluntad y el acuerdo de interés jurídico.

²⁰ *Ibidem.*, p. 107.

El consentimiento, tal como lo señala el artículo 1803 del Código Civil del Distrito Federal podrá ser expreso, es decir, de manera verbal, escrita o de otra forma determinada. Y podrá ser tácito, siempre y cuando se haya previamente convenido en que la abstención de conducta pone de manifiesto una determinada voluntad, si es que se pide el voto negativo y no el afirmativo.

“La LFT presume, que el consentimiento debe otorgarse en una Asamblea constitutiva, pero no condiciona su celebración o ningún requisito, por lo que bastará que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales, por ejemplo:

- 1) Convocatoria que señale lugar, día, hora y mencione el orden del día.
- 2) Nombramiento de un Presidente de Debates, un Secretario de Actas y uno o varios Escrutadores, que determinarán la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia, que firmaran los interesados.
- 3) Desahogo de todos los puntos del orden del día.
- 4) Relación de los acuerdos tomados.
- 5) Acta pormenorizada firmada por el Presidente, el Secretario y los Escrutadores, por lo menos”.²¹

²¹ DE BUEN LAZANO, Néstor, ob., cit., p. 738.

Los puntos anteriores se desarrollan de la siguiente manera:

Existe un grupo de trabajadores que expresan su deseo de constituirse en un sindicato, y dentro de la empresa se reúnen para ponerse de acuerdo en torno a la celebración futura de una asamblea por medio de la cual quedará constituida la organización.

El lugar adecuado para la celebración de la asamblea constitutiva es fuera de la empresa, pero podrá hacerse dentro de ésta salvo lo dispuesto en el reglamento interior. Y una vez reunidos en algún local, debiendo existir un quórum legal aunque no existan aún los estatutos que lo señale, aquel no podrá ser menor de veinte trabajadores, según lo establece el artículo 364 de la LFT. Existiendo ya una asociación de hecho, es decir nada formal se nombrará entre los asistentes un Presidente de Debates quien estará al frente la asamblea así como un Secretario que dé fe de los acuerdos que se tomen.

Este Presidente procederá a elaborar a petición de los asistentes, la orden del día, y si ya la hubo por la convocatoria, procederá solamente a discutirla.

En este orden del día pueden ocurrir dos cosas: primera, que solamente se discuta, se vote y se apruebe la constitución del sindicato nombrándose posteriormente una comisión revisora para que dentro de un término elabore los estatutos que en una futura sesión se discutirán se votarán y se aprobarán; segunda, que algunos trabajadores con mayor adoctrinamiento político lleven consigo a la asamblea constitutiva los estatutos ya elaborados los que, una vez

aprobada la constitución del sindicato, se pondrán a discusión, se votarán y se aprobarán.

Una vez aprobados los estatutos en cualquiera de las dos situaciones mencionadas en el párrafo anterior, se nombrarán a los Delegados Sindicales. Y, una vez elaborada el acta constitutiva, esta contendrá cada uno de los nombres de los miembros que la integran.

Además, de vital importancia será que todos y cada uno de los asistentes a la Asamblea Constitutiva, autentifique con su firma este documento. En el acta de la asamblea constitutiva deberá pormenorizarse en cuanto a sus elementos, así como el señalamiento del lugar, día y hora de la celebración, así como la hora en que dicha reunión fue concluida.

3.1.3. De la Forma.

Por lo que hace a la forma de los negocios jurídicos debe recordarse que la doctrina señala que se dividen en tres categorías: consensuales, formales y solemnes. En el derecho laboral no existen negocios solemnes, predomina el criterio de la consensualidad, es decir la ley permite que la voluntad se exteriorice como mejor parezca para realizar el Negocio Jurídico.

La forma, como expresión de la voluntad, se reduce a que ciertos negocios se otorguen por escrito: es decir la LFT exige ciertos requisitos para que esos actos sena validos.

Néstor de Buen nos da como ejemplo lo siguiente: las Condiciones de Trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. En Términos parecidos al Contrato Colectivo de Trabajo se debe otorgar también por escrito, bajo pena de nulidad; de la misma manera el reglamento interior de Trabajo.

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

En ocasiones, tanto para la constitución de los sindicatos como para hacer constar sus asambleas o las reformas de los estatutos, se celebran las asambleas ante Notario Público para que dé fe del acto y lo protocolice. Eventualmente, en casos muy conflictivos se acude también, al expediente de que esté presente un inspector de trabajo.

3.1.4. Del Objeto.

Otro de los elementos esenciales en la constitución de los sindicatos es precisamente su objeto, es decir, la tarea hacia la cual irá encaminada la conducta de los miembros de la organización.

La Real Academia de la Lengua define al objeto como “el fin o intento a que se dirige o encamina una acción u operación”; y al fin como “el objeto o motivo con el que se ejecuta una coas”. El fin supone un acabamiento, un término; mientras que el objeto supone un propósito, una intensión, por lo que

se puede agregar a lo anterior que el objeto serán los medios utilizados para llegar al fin y éste la culminación máxima a la que se llega a través del objeto.

El objeto de los sindicatos está primeramente establecido en la fracción XVI, apartado A del artículo 123 de nuestra ley Fundamental, así como en el artículo 356 de la LFT.

El principal objetivo de los sindicatos será el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, o de las condiciones de trabajo, y no podrá desviarse su actividad a otro objeto que no sea el expresado en la ley, por lo que una asociación que no tenga aquel objeto no será sindicato.

La única limitación que la ley laboral establece para el desarrollo del objeto de los sindicatos es la que se contemplan en su artículo 378.

“Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en los asuntos religiosos:
- II. Ejercer la profesión de comerciantes en ánimo de lucro”

El objetivo inmediato de los sindicatos será precisamente lo establecido en la legislación laboral: el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses respectivos de patrones y trabajadores. Aunque esto debe partir de que la misión del sindicato sea precisamente lograr reunir o unificar a sus agremiados para con ello facilitar el desarrollo de su objetivo principal.

El objeto inmediato de los sindicatos es de tipo realístico y que atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros, se lucha para el bienestar inmediato de la clase trabajadora; es una actividad transitoria y más bien de tipo económico.

El objeto mediato o fin, se trata de un concepto ideológico, conformado por el pensamiento de quienes encabezan el movimiento sindical y anteponen la permanencia a la transitoriedad; es un termino o idea forjada a través de los años de lucha de los trabajadores para el mejoramiento de sus condiciones labores. Algo que con el transcurrir del tiempo se ha convertido en el alma del pensamiento ideológico de quienes constituyen una organización sindical.

El objeto inmediato ocupa un papel importante, pues es por medio de la realización de éste, con lo que los trabajadores de hoy preparan un mundo laboral mejor para los de mañana. En la medida en que su actuación por conseguir esa justicia del trabajo día a día, es como luego los trabajadores del futuro encontrarán ya realizados por los objetivos por los que durante muchos años se estuvo peleando sin descanso.

3.1.5. De los Estatutos.

El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato y sus miembros así como las del sindicato con terceros.

Cabanellas nos señala que se trata de una manifestación de voluntad que no revista la naturaleza jurídica de los contratos, y si bien tiene el carácter de acuerdo, no está destinados a producir efectos en relaciones antagónicas y sí coincidentes; su finalidad esencial es establecer las normas de gobierno de la entidad, su desarrollo, fines y condiciones de acuerdo con las cuales debe desenvolverse, produciendo efecto jurídico para las personas que pertenecen a la asociación, tanto en el presente como en el futuro, como igualmente otras que sin participar en la entidad entrar en contacto con ésta.

Son la expresión en la cual debe organizarse el sindicato, estableciendo a su vez los órganos que la forman y las atribuciones de cada uno de ellos, son el alma y motor de la asociación sindical y están marcados por la LFT

El estatuto como elemento esencial, se vincula de tal manera la sindicato que no es posible concebir la existencia jurídica de un sindicato que carezca del estatuto. El acto constitutivo o la constitución del sindicato propiamente dicha es la base sobre la cual existirán luego los estatutos que, posteriormente, se encargaron de regir al ente creado.

La aprobación del primer estatuto corresponde hacerla en el momento de su constitución; en esa forma, los estatutos formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia; el sindicato nacería por virtud del acuerdo de los constituyentes quienes después aprobarían los estatutos nombrarían a su mesa directiva.

Nestor de Buen considera que el acto creador del sindicato es un negocio complejo, que se integra con el acuerdo de constituirlo en las formas previstas en la ley y con la aprobación del estatuto. El nombramiento de la mesa directiva sí puede ser posterior. Al menos eso se infiere de lo dispuesto en el artículo 365 que acepta la celebración de dos asambleas distintas: la constitutiva y la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.²²

Francisco Ferreri, afirma que “la formación de la asociación resulta del acto constitutivo que funda la asociación, el lazo de unión entre varios y del Estatuto que reglamenta su vida en el futuro”. A su vez García Abellan opina que “una característica general del Estatuto es la de constituir norma de auto – organización, verdadera columna vertebral del sindicato”.²³

La Ley Federal del Trabajo vigente señala en su artículo 371 que: los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación.
- II. Domicilio.
- III. Objeto.
- IV. Duración.
- V. Condiciones de admisión de miembros.

²² *Ibidem.*, p. 780.

²³ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, vol. 4, Segunda Edición. De Palma, Argentina, 1974, p. 70.

- VI. Obligaciones y Derechos de los asociados.
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión.
- VIII. Correcciones disciplinarias.
- IX. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
- X. Determinación del número de miembros de la mesa directiva.
- XI. Procedimientos para la elección de la mesa directiva.
- XII. Término de desempeño de la dirección.
- XIII. Normas para la administración adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.
- XIV. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XV. Época de presentación de cuentas.
- XVI. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

La enumeración de los estatutos de ninguna manera es limitativa, toda vez que en la fracción XV del citado precepto se faculta a la asamblea, previa su aprobación, a elaborar las normas que a su consideración resulten

necesarias para el adecuado y eficaz desarrollo de la organización sindical, el legislador ha dispuesto que algunas de las cláusulas de los estatutos no pueden dejarse a la entera libertad de los sindicatos. Mientras que otras, dada su importancia o su naturaleza si lo sean.

En cuanto a las cláusulas cuyo contenido, el legislador deja en completa libertad de los sindicatos, mientras que otros, dada su importancia o su naturaleza si lo sean.

En cuanto a las cláusulas cuyo contenido, el legislador deja en completa libertad a los sindicatos para darles el trato que ellos consideran adecuado, podríamos mencionar las siguientes.

- I. Denominación que les distinga de los demás.
- II. Domicilio.
- III. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituida el sindicato por tiempo indeterminado.
- IV. Condiciones de admisión de miembros.
- V. Obligaciones y derechos de los asociados.
- VI. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.

- VII. Procedimiento de elección de la directiva y número de sus miembros.
- VIII. Período de duración de la directiva.
- IX. Normas para la administración adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.
- X. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
- XI. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XII. Las demás normas que apruebe la asamblea.

El estado como principal protector del orden público y del bien común, se interesa porque al sindicato, dentro de su autonomía, no deje pasar por alto ciertas cuestiones cuya omisión afectaría lo que el Estado tutela.

Ellos son las cláusulas de derecho imperativo.

- I. Objeto.
- II. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- III. Época de presentación de cuentas.

El principio de libertad sindical previsto en el artículo 359 de la LFT, que se refiere tanto a los sujetos trabajadores como a la organización en sí,

opera solo parcialmente en la formación de los estatutos sindicales; la regla general es la de su libre formación, pero ésta queda restringida particularmente en lo que se refiere a la aplicación de sanciones. El legislador, para evitar el manejo indebido de la facultad de sancionar, exige se cumpla en los estatutos con las garantías de legalidad y audiencia (artículo 371, fracción VII de la LFT). Por otra parte obliga a las mesas directivas sindicales a rendir cada seis meses, por lo menos cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y precisa que esa obligación no es dispensable.

En cuanto a la modificación de los estatutos esta facultad se consagra en forma indirecta en el artículo 377 fracción II de la LFT, que obliga a los sindicatos a comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de diez días, la modificación de los estatutos. La ley no señala que requisitos deben de cumplirse por lo que corresponderá a la Asamblea Constitutiva hacerlo al aprobar los estatutos originales.

3.1.6. De los Reglamentos.

El artículo 359 de la LFT señala que los sindicatos tienen derecho a redactar su reglamento estos constituyen las normas dirigidas especialmente a la organización interna del sindicato desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo. La función reglamentaria es potestativa, esto es, puede operar un sindicato sin reglamento.

3.1.7. De la Mesa Directiva.

La ley acepta que el nombramiento de la Mesa Directiva se realice en una asamblea diferente de la constitutiva; la representación originaria del sindicato, en su condición de persona moral es función de la asamblea, la que puede delegarla en la mesa directiva. El artículo 376 de la LFT establece supletoriamente la voluntad de la asamblea, que "la representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos".

La integración de la Mesa Directiva no está marcada de manera necesaria en la Ley. Solo indirectamente se hace referencia a su integración por secretarías, mencionándose al Secretario General y a los Secretarios de Organización y Actas.

Puede formularse el siguiente cuadro de directiva básica.

- Secretario General, que suele ostentar la representación individual del sindicato.
- Secretario de Interior, lo que significa "de relaciones interiores" y atiende a los problemas de organización de la institución.
- Secretario del Exterior (o de relaciones exteriores), que cumple una función paralela a lo que en las empresas son las relaciones públicas.

- Secretario del Trabajo, con una responsabilidad especialísima respecto de las cuestiones derivadas de las relaciones laborales de los miembros del sindicato y de las colectivas que el sindicato establezca.
- Secretario Tesorero, guardián del patrimonio y colector de cuotas.
- Secretario de Conflictos, cuya misión es atender a los problemas individuales y colectivos que trascienden a las autoridades.
- Secretario de Actas, con una función típica de fedatario.

Por regla general las directivas sindicales se complementan con comisiones permanentes y en ocasiones constituyen comisiones temporales. Entre las primeras las más frecuentes es la de honor y justicia, con una típica actividad jurisdiccional de instrucción, que somete a las asambleas determinadas protestas por sancionar o no a los miembros que le hubiesen sido consignados, entre las segundas, las que se integran para discutir Contratos Colectivos de Trabajo.

En otro orden de cosas, se limita la facultad soberana de los sindicatos en cuanto a la designación de la Mesa Directiva al señalarse en el artículo 372 de la LFT que no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

1. Los trabajadores menores de dieciséis años.
2. Los extranjeros.

Por lo que se refiere a los extranjeros responde tal vez, como ya mencionamos a un nacionalismo a ultranza, pero en el fondo es congruente con el principio de la participación política de los sindicatos, que no sería lógico si pudieran ser dirigidos pro trabajadores extranjeros.

3.2. Sobre el Registro y Personalidad Jurídica de los Sindicatos.

Hablar del registro de los sindicatos es tocar el punto más importante en la vida de toda organización sindical pues de ello depende el reconocimiento que el derecho les pueda otorgar para lograr la mejor funcionalidad, desarrollo y eficacia, dicho reconocimiento debe ser apegado a derecho y en vías de proteger los intereses de las organizaciones sindicales.

Señalaremos algunos conceptos de registro sindical y cuál es el procedimiento para llevarlo a cabo

CONCEPTOS

Néstor de Buen señala que "el registro es un típico acto administrativo mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley".²⁴

Reynold Gutiérrez Villanueva, opina que "el registro es un acto jurídico por medio del cual el Estado a través de la Secretaría del Trabajo, o bien, de

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Tomo II p. 746.

las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, reconoce a un sindicato, previo el reconocimiento de ciertos requisitos el carácter de persona jurídica".²⁵

A pesar que el sindicato haya cierto los requisitos de constitución que ya analizamos aún no esta listo para llevar acabo la finalidad para la que se creó; la ley exige el cumplimiento de ciertos requisitos que lo harán totalmente funcional, es decir que puede llevar a cabo sus objetivos.

Se exige la presentación por duplicado de los siguientes documentos:

1. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
2. Copia autorizada del acta de elección de la mesa directiva.
3. Copia autorizada de los estatutos.
4. El padrón de socios que deberá contener el número progresivo de los miembros, su nombre y su domicilio, así como el de la empresa.

Los documentos deberán ser autorizados por el Secretario General, el de Organización, el de Actas, a excepción de que en los estatutos se hubiere prevenido algo diverso. Su revisión tiene por objeto que la autoridad registradora compruebe su autenticidad y veracidad. Esta documentación deberá presentarse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje si se trata

²⁵ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Porrúa, México, 1990. P. 150.

de actividades de jurisdicción local y ante la Secretaría del Trabajo en caso que sea jurisdicción federal.

Cumpliendo los requisitos la Junta de Conciliación y Arbitraje competente no podrá negar el otorgamiento del registro, debiendo tomar nota de la Mesa Directiva.

Una vez echo el registro la Secretaría del Trabajo debe dar aviso a la Junta Federal de conciliación y Arbitraje y ese registro surte efectos ante toda clase de autoridades. El mismo valor tiene el registro otorgado ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Existen tres hipótesis sin cuyo cumplimiento el registro no podrá ser otorgado:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 de la LFT es decir el objeto del sindicato.
- II. Si no constituyo con el número de miembros fijado en el artículo 364 de la LFT.
- III. Si no exhiben los documentos a los que hicimos referencia anteriormente.

Quando el sindicato a registrarse no incurra en ninguna de las hipótesis anteriores y quedaron cubiertos todos los requisitos ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo; si la autoridad que recibió la solicitud de

registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días los solicitantes podrán requerirlas para que se dicte resolución y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva.

Este tipo de registro podríamos denominarlo como registro automático, esta forma de llevarlo a cabo persigue hacer efectivo el derecho de petición, consagrado en el artículo 8 de nuestra Carta Magna. Pero cabría hacer la aclaración, que el hacer uso del derecho de petición no significa que necesariamente se deba resolver de conformidad en términos de la solicitud, sólo puede ser un parecer que emita el órgano estatal sobre la petición formulada.

Jurídicamente, es persona todo ente a quien el derecho considera como tal, y otorga la posibilidad y aptitud para entrar en las relaciones jurídicas o, en otras palabras, para ser titulares de derechos y obligaciones.

La aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas se designa con la palabra personalidad.

“la personalidad jurídica es un concepto de derecho o construcción normativa, que se ha elaborado para unificar los derechos y obligaciones que se atribuye al sujeto de toda relación jurídica, ya se trate de los seres humanos,

del conjunto de personas físicas o de bienes debidamente organizados para la realización de una finalidad lícita es decir, permitida por la ley".²⁶

El individuo al tener el deseo de convertir una idea en realidad, se ve en la necesidad de asociarse con otros individuos con el objeto de que, teniendo todos una idea en común, puedan concluir o realizar la obra tan anhelada por todos. El individuo al entrar al grupo, en este caso el sindicato, pierde de alguna manera sus derechos personales pues de ahora en adelante, serán los de la asociación los que se tomen en consideración para tal o cual efecto a través del grupo y de los derechos de éste, el individuo encuentra garantizados y protegidos sus derechos que individualmente no estarán tan fuertemente tutelados.

En las épocas modernas y contemporáneas se va extendiendo el concepto de personalidad jurídica a muchas organizaciones del Derecho Privado que surgen y se desarrollan como consecuencia de las nuevas formas y necesidades de la vida social. De esta manera, a las tradicionalmente reconocidas por el derecho público, se va sumando, por ejemplo, las universidades, los bancos, los institutos de investigación científica e incluso ya por último, en el siglo XIX las agrupaciones políticas, las sociedad anónimas y los sindicatos.

La constitución del sindicato le otorga al menos teóricamente personalidad jurídica y capacidad legal. Dicho criterio formal se corrobora con la disposición de que dotada de su personalidad, la organización profesional

²⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, segunda edición, Porrúa, México 1993, p. 301.

podrá desarrollar todas sus actividades inherentes estando habilitada para ejercitar, ante las autoridades su pretensiones legales.

3.3. Clasificación de los Sindicatos en México.

La primera importante división separa a los sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o por patronos, y éstos a su vez se subdividen como a continuación se señala atendiendo a lo expresado pro la Ley Federal del Trabajo.

3.3.1. Sindicatos de Trabajadores.

Los sindicatos de trabajadores siguiendo un criterio que no atiende sólo a la actividad sino, también al lugar en que se realiza, se divide como se desprende de las diversas fracciones del artículo 360 en:

Sindicato Gremial. Según la fracción, I, es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, en los siglos medievales y en la Edad Moderna fue la forma natural de la sindicación. Pues el trabajo en talleres no requería sino una sola profesión y oficio, de tal manera que los trabajadores, por la similitud de sus problemas se agremiaban por profesiones, independientemente de los talleres en los que prestaban sus servicios. Otro tanto ocurrió en los años primeros de la manufactura y sobrevive todavía en aquellas actividades que no exigen el concurso de otros oficios y el comercio, lo que explica que la ley lo continuará reconociendo.

La Casa del Obrero Mundial recomendó desde su creación esta forma sindical, que subsistió durante muchos años en nuestra gran industria. En el sindicato gremial es la actividad común la que une a los hombres, pero en los términos de la ley el concepto supera sus limitaciones originales y comprende a todo tipo de actividades: profesiones, oficios o especialidades.

No obstante que se reconoce su importancia histórica, el sindicato gremial ha perdido terreno; la clase trabajadora es explotada por el capital independientemente de las distintas actividades que ejecutan sus miembros, por lo que requiere su unidad para lograr en plenitud sus finalidades inmediata y mediata; es decir, la misión de la clase trabajadora y su marcha hacia un mundo mejor están en su unidad y en la presentación de un frente único ante el capital.

La división de los trabajadores en diversas profesiones debilita la unión y su consecuencia es el fortalecimiento del capital, más aún, la división en profesiones crea una jerarquía según su importancia técnica, lo que ha originado frecuentemente que los sindicatos de categoría superior se aproximen al empresario para obtener prestaciones mejores en detrimento de los sindicatos de categorías inferiores.

Sindicato de Empresa. Señalando por la fracción II como "la organización formada por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa".

El factor que tiene en cuenta, es solamente el de la adscripción a una misma negociación. Se trata de un mundo pequeño, aislado; sigue siendo en

alguna forma un sindicalismo de elite. En México, en tanto la centralización del poder obrero genera instrumentos políticos de amortiguación del movimiento de los trabajadores, los sindicatos gremiales, y particularmente los de empresa se han convertido en la expresión real de la democracia sindical. Es claro que no siempre en la expresión real de la democracia sindical. Es claro que no siempre es así, pero la generalidad del movimiento sindical independiente se expresa mediante sindicatos gremiales o de empresa.

Un problema para los sindicatos de empresa es aglutinar los intereses de las diferentes especialidades, es fácil que los trabajadores más capacitados impongan sus decisiones a quienes aún pudiendo ser mayoritarios carecen de preparación adecuada. El sindicato de empresa supera la atomización que produce la organización gremial, a diferencia de ésta, que busca la unión de la profesión y sólo medianamente la de la clase trabajadora, el sindicato de empresa es el primer defensor de los intereses de la totalidad de los trabajadores, convencido de que únicamente por el camino del mejoramiento integral del trabajo se llegará al beneficio igualitario de cada trabajador.

Sindicato Industrial. A ellos se refiere la fracción III, indicando que son "los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial". Aquí la expresión *industrial* no identifica solamente a las actividades extractivas o de transformación, sino también a cualquier otra actividad comercial o de servicio organizado. En esa medida la idea de "rama" intenta identificar a las empresas que tienen una actividad común.

Lo común es una actividad puede referirse a distintas cosas, a la materia prima, las instalaciones, a la especialidad de los trabajadores, al tipo de organización, al productor final, a sus canales de distribución, etc. No será posible identificar dos actividades industriales como pertenecientes a una sola rama por analogías mal establecidas.

El sindicato industrial presenta ventajas considerables. Expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera, constituye un verdadero sindicato clasista, por otra parte corren el riesgo los trabajadores que ingresan a ellos de ser gobernados desde fuera, sin contemplar realmente el interés específico de los obreros de una determinada empresa "Gobernados con criterio político, los sindicatos industriales anteponen el interés de sus cuadros de dirección a los de las federaciones o confederaciones a que pertenecen, a los de sus miembros. Los delegados sindicales, que deberían constituirse en voceros de los obreros frente a los comités ejecutivos industriales, actúan, en rigor, como correas de transmisión de las resoluciones que se toman arriba. En base a los sindicatos industriales se celebran contratos colectivo a espaldas de los trabajadores o se produce el despreciable gangsterismo sindical que aprovechando las normas reguladoras de la huelga contrarias al recuento previo. Formula emplazamientos sin respaldo humano, en busca del premio económico, que compense su desistimiento. Es el sindicalismo industrial donde la depuración debe ser más rigurosa. Sus dirigentes, ajenos a las grandes decisiones políticas de las centrales obreras cumplen su función, por regla general, arreglando conflictos con ventajas económicas personales y a espaldas de sus representados".²⁷

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, ob. cit., tomo II, p. 733.

Los Sindicatos Nacionales de Industria. La fracción IV se refiere a estos sindicatos como “aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas”, son de características semejantes a los industriales, sólo que su jerarquía es mayor y constituyen el peldaño inmediato inferior a las Federaciones. Aunque en ocasiones las superan para convertirse, por sí mismas en unidades confederadas.

El sindicato de Oficios Varios. La fracción V manifiesta que son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse, cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte”.

3.3.2. Sindicatos de Patrones.

Los sindicatos patronales aceptan igualmente una división pero el primer criterio de clasificación previsto en la fracción I del artículo 361, no se acompaña de una denominación específica pero ésta resulta por exclusión de lo previsto en la fracción II.

Locales. La fracción I del artículo 361 establece la posibilidad de que los patrones formen sindicatos “de una o varias ramas de actividades”.

Nacionales. La fracción II denomina “nacionales” a los sindicatos formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas”.

CAPITULO 4

PROBLEMÁTICA SINDICAL MEXICANA

4.1. Los Sindicatos en la Actualidad.

Los sindicatos han tenido momentos de importantes avances otros de estancamiento y algunos más de franco retroceso. Es bien sabido que en nuestro país algunos sindicatos funcionan como corporaciones del Estado es decir subordinan sus intereses, a las grandes políticas nacionales diseñadas por el estado. Es decir el modelo sindical ha estado bajo la total influencia del sistema corporativo, tal como lo observamos anteriormente, por lo cual en lo sucesivo nos referimos a estos sindicatos como corporativos y oficiales.

“Se puede caracterizar al sindicalismo corporativo de la siguiente manera: las centrales obreras corporativas se estructuran como pirámides sostenidas sobre la base; la distribución de los beneficios laborales y económicos es sumamente desigual a lo largo de toda esa estructura, los beneficios inmediatos llegan a la punta de la pirámide y de ahí se distribuye hacia el resto, pero como es en la cúpula donde se asignan los mayores beneficios, se puede decir que al llegar a la base estos son nulos o cantidades mínimas. Esta desigual distribución explica porqué las cabezas de las secciones son espacios políticos a los que los líderes ambiciosos y sin

escrúpulos buscan llegar a toda costa. También implica que las decisiones se encuentren desigualmente distribuidas, el poder de decisión es un privilegio de las estructuras cupulares, las sanciones y privilegios son distribuidos por éstas de manera totalmente discrecional, lo que permite el control de las estructuras subordinadas".²⁸

Este poder funciona como un instrumento de normalización de las estructuras básicas. Así mismo supone que las demandas de las bases sean procesadas sólo cuando representen situaciones que puedan desestabilizar el sistema y detener su funcionamiento. Ingresar a las centrales obreras dependientes del partido oficial es decir las que llamamos corporativas significa un pacto implícito para el nuevo integrante, en el que de entrada se acepta la ideología dominante.

En este sentido el trabajador sindicalizado sometido depende del líder sindical y en virtud de ésta dependencia, le debe una devoción de carácter personal.

El sindicalismo oficial corporativo es una estructura de control de la clase obrera ejercida por una burocracia sindical integrada al partido oficial. También tenemos al sindicalismo independiente que en general es un sindicalismo de oposición al Estado Mexicano.

El movimiento sindical debe estar siempre dirigido a negociar pactos o acuerdos que garanticen las más óptimas condiciones de trabajo respecto a

²⁸ BROWN, César, "El Sindicalismo Corporativo en la Encrucijada", Revista Bien Común y Gobierno, Año 3 no. 35, octubre 1997, México D.F. p. 25.

salarios, prestaciones, jornadas de trabajo descansos y en general cuestiones necesarias para que el trabajador realice sus labores y desarrolle su vida y la de su familia, pero las organizaciones hoy en día están bastante alejadas de lo que los altos intereses de los trabajadores necesitan para mejorar su nivel de vida. El proceso de sindicación esta disminuyendo y junto con ello el poder de los sindicatos al interior de las empresas así como la dignidad de su función en la sociedad.

El movimiento sindical en México atraviesa por una profunda transformación. Algunas de las causas que creemos que ha dado lugar a la crisis del sindicalismo en nuestro país son la ausencia de un estado de derecho, lo que se hace notar con la falta de una cultura de apego a la ley que caracteriza a la autoridad mexicana, y aquí están incluidos los que administran el derecho del trabajo, también tenemos el neoliberalismo y, los pactos, que son figuras a las que han acudido el gobierno para imponer su política económica a los trabajadores del país haciendo firmar a diligencias sindicales y campesinas en representación cuestionada, por otra parte esta el sindicalismo corporativo es decir el llamado charro y oficialista.

Otros indicadores de la crisis sindical serán la falta de control de sindicalismo oficial sobre las masas proletarias y la perdida de influencia que el movimiento sindical principalmente el oficial, ha experimentado en cuanto al diseño de las políticas económicas del país y que anteriormente tenían ante los proyectos estatales. La falta de unidad entre los agremiados, e incluso entre los diversos sindicatos, en el caso del sindicalismo independiente.

El sistema corporativo empeora al tiempo en que comienza a gestarse en nuestro país una política de carácter neoliberal. Parte de la política laboral seguida por los gobiernos con esta inclinación es la división de las calidades o condiciones de trabajo en cuanto tipos o clases convenga, con la nota característica de que impone a cada una de ellas un régimen de regulación diverso, con lo que ha logrado conseguir la supresión de ciertos derechos inherentes al carácter de trabajador.

“Actualmente nos encontramos y enfrentamos a un ataque en contra del sindicalismo, que bajo el nombre de flexibilización de las relaciones de trabajo, busca que los trabajadores regresen sobre sus propios pasos en materia de conquistas laborales, buscando con esta flexibilización la desreglamentación de las condiciones de trabajo”.²⁹

En este sentido cabe mención que las empresas propician el desgaste de los sindicatos, para colocar al trabajador sólo frente a éstas, en un mundo de normas de trabajo precarias. La flexibilidad de las relaciones laborales, no solamente se viene dando de manera directa, brusca darle legitimidad a las nuevas formas de explotación derivadas de la reestructuración productiva a partir de la incorporación de nuevas técnicas y tecnología en los procesos productivos.

Como ejemplo podemos mencionar la clasificación de trabajadores de confianza que obedece (en teoría), a criterios de eficacia, importancia de la empresa u organismo o bien, a la privacía confidencialidad de la actividad o al

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. La Ocupación del Futuro: Flexibilización del Trabajo y Desreglamentación Laboral. Fundación Friedrich Ebert - México, Venezuela 1990., p. 125.

manejo de recursos económicos, sin embargo, la práctica manipuladora del Estado o la misma empresa han convertido estos regímenes especiales e un instrumento de flexibilización de las relaciones de trabajo por medio de la simulación de trabajos de confianza cuando éstos en realidad son de base. Esta flexibilización acarrea consecuencias graves de desprotección al trabajador al reducirle sus derechos casi exclusivamente a los de un salario y seguridad social. Aún cuando la Ley señala que únicamente serán de confianza aquellos trabajadores que desempeñen funciones de dirección, inspección vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, o bien cuando se trate de trabajos íntimamente al patrón. Pero basándose en la imposición de sindicatos como lo que hemos descrito, es fácil que el patrón obtenga la firma o por sí imponga un contrato colectivo que contenga la clasificación de ciertas áreas de trabajo como de "confianza" en formas claramente lascivas a la ley y así encontramos un sin fin de figuras que se contradicen en su práctica con lo que el precepto legal contiene.

Esa flexibilización y desreglamentación requiere de pasos previos en el plano de la ideología juego en el que han entrado las cúpulas sindicales que se incorporaron temprana o tardíamente, activa o pasivamente a estas "negociaciones".

Las formas de flexibilización del trabajo en el marco de la reestructuración productiva, tienen diferentes niveles de implementación: pueden expresarse desde cambios profundos en las relaciones laborales regulador por la ley, cambios en la ley o bien acuerdos paralelos entre las cúpulas obrero patronal en acuerdo con el Estado.

Notamos que en la economía mexicana se ha elegido la tercera forma, acuerdos cupulares paralelos, debido a que si se optaba por cualquiera de las otras dos vías se habría incorporado más decididamente a los asalariados a la lucha política contra el neoliberalismo, razón por la que se ha ido trabajando poco a poco para encontrar el momento oportuno de reformar la ley ya que ese es su objetivo final. Podríamos decir que nos encontramos en la etapa de las propuestas de reforma.

Alrededor de la última década se ha visto venir claramente lo antes dicho y a pesar de esto los patrones han encontrado al movimiento obrero carente de ideología y cohesión de clase; un movimiento sin rumbo, que lleva a cuestas los vicios acumulados en prolongadas etapas de corrupción de los sindicatos e intervención del Estado.

Ante esta falta de estructura y organización sindical las organizaciones patronales buscan la forma de sacar el mayor provecho.

“En la propuesta de reforma como en las posiciones que fuera de ésta manifiestan las organizaciones patronales, el centro sobre el cual giran todas suspensiones lo constituye el concepto de flexibilización y la pretensión de aplicarlo a las leyes laborales. Dicha figura según ellos consiste en dirigir la Ley Federal del Trabajo hacia la calidad, la productividad, la conciencia de los mexicanos sobre el valor económico y la necesidad de una nueva ideología laboral. Todos estos cambios no son del todo en beneficio de los trabajadores precisamente, se anteponen la productividad, el modernismo y la competitividad internacional a los derechos de los trabajadores; es un proyecto que constituye un ataque a las principales figuras del derecho del trabajo,

como son: estabilidad en el empleo, sindicalización, negociación colectiva, huelga, procedimiento de trabajo suplencia de la demanda del trabajador, carga de la prueba al patrón etc.; en lo que respecta al derecho colectivo piden entre otras cosas que los sindicatos sólo intervengan en conflictos colectivos, que se establezcan sanciones para trabajadores y sindicatos cuando incurran en demandas improcedentes y huelgas contrarias a la ley, que analice de oficio previamente, la mayoría, en demandas de titularidad de los contratos colectivos o de la administración de los contratos ley, que se califique la huelga previamente a su entallamiento etc.”³⁰

Cada una de estas propuestas constituye una grave restricción de los derechos colectivos de los trabajadores, y en su conjunto significan la destrucción misma de este tipo de derechos.

Todas ellas llevan casi una década tratándose de llevar a cabo de manera legal, y aunque no se ha obtenido de esa forma, hoy en día es una realidad la disminución que los patrones han dado al derecho individual y colectivo de los trabajadores al emplear en sus negocios trabajadores y no otorgarles prestación alguna sino únicamente el pago de su salario.

Por el sector obrero las propuestas mencionadas significarían en cuanto a la flexibilización de las relaciones de trabajo un retroceso en el ámbito de los derechos básicos que han resultado de los diversos movimientos obreros en la historia del país, así como la necia reiteración del modelo económico neoliberal.

³⁰ SANDINO LUNA, Almeida, "Crisis en la Vigencia de los Principios Constitucionales". Revista "Lex", tercera época, año IV, mayo 1998, Torreón Coahuila, p. 29.

La flexibilidad en la contratación sólo acarrearía en el trabajo misceláneo y el incremento de la práctica patronal ya muy generalizada de despedir al gusto con motivos arbitrarios. Para esto el sector patronal exhibe también la racionalización de las causales de rescisión, que se traduce más bien en el aumento de la facultad, que en la práctica se encuentra en grandes dimensiones, de efectuar despidos en pro, por supuesto, del quehacer productivo que reditúa mas ganancias.

En ataque de las empresas busca mermar la capacidad de respuesta de los sindicatos y abrir las puertas del país al capital extranjero para desarrollarlo con trabajadores nacionales a los que como ya indicamos se les emplea bajo condiciones laborales insuficientes.

Lo peor es que ante el sindicalismo oficial llevado a cabo una aceptación pasiva, los sindicatos independientes han recurrido más insistentemente al enfrentamiento defensivo ante las reestructuraciones empresariales. Aún con la inminencia de estas reformas, los trabajadores se encuentran todavía discutiendo entre el sí y el no de las mismas. Ni las antiguas centrales obreras ni las nuevas formas de organización tienen la capacidad para concertar una pronta solución a sus discrepancias.

Por otro lado el movimiento independiente se ve disminuido, todas estas agrupaciones obreras se consideran insuficientes para representar una fuerte oposición a la acrecentada actitud reformista del Estado que está a punto de concretizarse ahora en el campo de las relaciones laborales, introduciendo las nuevas formas liberalizadoras de la productividad, que a fin de cuentas parecen más bien ser del todo improductivas.

En consecuencia notoria que prácticamente los sindicatos no están haciendo nada para remediar este estado de cosas; para defender su capacidad de negociación y conservar la eficacia de las luchas sindicales, lo que se observa es la desvertebración del movimiento sindical, con una organización de forma pero no de fondo, cuyos líderes tienen una ideología que consiste en hablar de glorias pasadas, sin sustentar tesis actuales y sin proyectos hacia el futuro.

En suma la flexibilización significa conquistar enormes ventajas para el sector empresarial y la desregulación implica la desaparición de las normas. El proyecto consiste en acabar con la legislación que fue tutelar y con los instrumentos que en alguna medida hicieron posible una condición menos desfavorable para los trabajadores.

4.2. Los Sindicatos y la Política.

Respecto a la actividad política de los sindicatos podemos decir que éstos tienen poder, capacidad de coerción, la cual no se ha canalizado sólo hacia las empresas para defender causas laborales, sino que a la vez se ha utilizado con fines políticos y partidistas.

El sindicalismo surge a partir de organizaciones, que paulatinamente se sujetan a las reglas de una sociedad y responden a una acción colectiva para cuidar y buscar mejoras en el nivel de vida de individuos que venden su fuerza de trabajo, sin embargo cuando trasciende lo social y llega a lo político, el sindicato genera conflicto dentro y fuera de la empresa, con un costo benéfico

para el trabajador de cuestionable importancia, si se considera lo que obtiene los líderes sindicales en cuanto a poder político con relación a las mejoras que consiguen para sus representados.

Es decir que el sindicalismo no deja de ser una forma de canalizar participación colectiva que se integra a la sociedad, y es aquí donde recae el problema de cómo llevar a cabo la integración de los sindicatos como grupos con intereses propios y definidos dentro de un conjunto social con inexorables transformaciones políticas económicas.

En cuanto a las funciones que los sindicatos oficialistas han desempeñado en el régimen político y que le han permitido una posición política hegemónica son la de representación, que siendo la principal función del sindicato, ésta no puede darse al margen del Estado, tiene que ser reconocida por éste, para serlo también por el sector patronal pero por cuestiones burocráticas la representación recae en unos cuantos o en un solo sujeto, de aquí que la dirigencia sindical adquiera importancia significativa, siendo su principal función la de intermediación entre el estado y la base obrera. La capacidad de la dirigencia sindical de mantenerse como representante de los intereses de los trabajadores para la consecución de fines mediatos e inmediatos, depende por un lado, de la capacidad e negociar las demandas de los trabajadores siendo esta capacidad de negociación más viable cuando se tiene una estructura y una organización amplia y diversificada; y por el otro la funcionalidad que la dirigencia garantice, al Estado para legitimar sus acciones y decisiones, adquiriendo entonces, una doble representación la de los trabajadores y la del régimen político. Esto mismo le

ha permitido incidir en las decisiones gubernamentales no sólo por el poder que tiene sino por el que produce.

Por lo que concierne a la función de control, las cuotas de poder que el sindicato obtiene, están dadas en su capacidad de control razón esencial que ha permitido la existencia y reproducción del poder tanto de una burocracia sindical como política corruptas por varias décadas. El control sobre los trabajadores se realiza de varias formas ya sea a través de la afiliación forzosa de amenazar al trabajador con la suspensión parcial o el despido, con la cláusula de exclusión, con el control en las asambleas y en los contratos colectivos de trabajo entre otros. "Pero el control no sólo se ejerce de la dirigencia a la base, sino del estado al sindicato, mediante instituciones y procedimientos que limitan la organización y poder de estos, ya que el registro sindical, la negociación colectiva, el renacimiento de huelga, etc., dependen del reconocimiento de la autoridad estatal".³¹

También ejerce una función de contrapeso a otras organizaciones sindicales, es decir interior del sistema político existen diversas fuerzas que luchan por el poder de manera abierta a través de acciones directas contra las estructuras de poder del Estado o concentrada por negociación política necesitando el estado apoyo y legitimación no sólo para llevar a cabo sus políticas de desarrollo, sino para contrarrestar el peso y la fuerza política que estos sectores, fracciones o grupos sociales tienen. De esta forma, la función de las organizaciones sindicales ha servido como fuerza opositora y de contrapeso a las acciones del sector privado, de partidos de oposición y del sindicalismo antigubernamental, en este sentido los sindicatos oficiales han

³¹ IX Encuentro Nacional de Historia del Movimiento Obrero, México 1999, p. 4 y 5.

legitimado a través de declaraciones y acciones directas, los programas, planes y políticas que el gobierno ha implementado, además de avalar la nominación de candidatos a puestos de elección popular, de la administración pública y de la institución presidenciales esta función ha sido extraordinaria al grado de desarticular movimientos sindicales de oposición a las políticas establecidas no sólo a través de declaraciones, sino de la adopción misma de las demandas que estos sindicatos plantean y de la incorporación de arte de estas fuerzas disidentes los sindicatos oficiales.

Los sindicatos se han mantenido con el apoyo y bajo el dominio del Estado, ésta situación había sido ventajosa para ambas partes, pero esta forma de manejar sus relaciones ha cambiado y los sindicatos (aún los oficiales), atraviesan un período de crisis, se encuentran en un estancamiento que pudiera convertirse en el retroceso de los mismos.

Lo que es nuevo en este momento y que permite hablar de una verdadera crisis es que el movimiento sindical este en aprietos en aquellos sectores donde siempre había tenido fuerza. Una nueva estrategia sindical se ha puesto en marcha por parte del sector privado, y las organizaciones sindicales se han visto forzadas a reconocer que la organización patronal ha adoptado una nueva estrategia consistente en ignorar los sindicatos.

“Es indudable que las relaciones entre el sindicato y el Estado no están siendo contempladas como lo habían sido en el política del país, la

intervención masiva de los empresarios tanto nacionales como extranjeros rebasó lo contemplado por estos".²²

Entonces hay lugar a la reflexión de cómo mantener al margen de la política del país a los sindicatos, si es una realidad que han hecho de ella una de sus actividades fundamentales y sería prudente hacer el siguiente comentario: en el sentido que los sindicatos no pueden apartarse totalmente de la vida político nacional como tampoco le son ajenos los problemas económicos y sociales, puesto que se encuentran inmersos en ellos. El sindicato es el que da al obrero la oportunidad de reflexionar sobre su condición y las posibilidades de mejorarla.

Existe la oposición radical al sindicalismo sujeto a los partidos políticos, ya que tal circunstancia desvirtúa la institución y contraviene su naturaleza y sus fines. Pero a la vez el sindicato debe contribuir en los cambios, la modernización y el progreso; no es un factor que debe oponerse a ellos pues debe participar activamente en los mismos, por su naturaleza y fines que deben marcar directrices de desarrollo industrial y modernización en beneficio de la clase a la cual representan.

No se admite, sin embargo que éste sea transformado en un instrumento de candidatos de partidos políticos o de gobiernos, con fines e intereses personales y partidistas, utilizando a esta figura como instrumento de beneficio particular.

²² ESCOBAR TOLEDO, Saúl, "El Sindicalismo en la Hora de las Definiciones". Revista "Bien Común y Gobierno", ob., cit., p. 17.

Los sindicatos si inciden en la política no deben ser para formar un órgano partidista, ni para establecer vínculos políticos o ideológicos con estos. El punto no debe ser dirigir a la sociedad sino negociar que quienes compren fuerza de trabajo paguen más.

Esto permitiría un mayor espacio para la autonomía sindical de tal modo que los trabajadores no estarían vendidos de antemano o ganancias de partidos, más que de grupo social. Estamos hablando de modernización en las formas mexicanas de constituir sindicatos.

4.3. Hacia una Nueva Perspectiva Sindical.

Después de haber analizado el curso que han tomado las relaciones laborales y las acometidas que tienen las organizaciones patronales hacia los derechos de la clase trabajadora y sindicatos cabría hacer mención de algunos comentarios y proposiciones para poder elevar el nivel de vida y conciencia de los trabajadores y sindicatos mexicanos.

De lo expuesto en los temas anteriores se puede desprender que el sindicalismo corporativo a comenzado a desmantelarse y han sido los sectores empresariales y el mismo sistema (Estado), los que han comenzado este movimiento desestructurador, sin embargo la capacidad de las bases para consolidar cambios estructurales profundos y su capacidad reformadora o revolucionaria son sumamente limitadas. No porque sean incapaces o porque no puedan hacer las cosas sino porque su condición económicas y su capacitación la mayor de las veces escasa, los coloca en un permanente estado

de necesidad que impide que se puedan discutir libremente las condiciones de trabajo y que obliga a que estas sean dictadas desde arriba.

Las decisiones de las centrales obreras no deben depender más de los acuerdos copularmente consensados, lo cual implica la democratización de las decisiones. La fuerza de las centrales obreras radica precisamente en sus bases, las cúpulas obreras deben asumir el compromiso de considerarse como instrumentos de ellas. La ideología de las centrales obreras debe dejar de ser la del partido oficial y buscar negociaciones económicas favorables para los trabajadores y el bienestar social de sus familias.

En la actual situación que vive el sindicalismo mexicano se rompe con la utopía de concebir el sindicalismo como mera fuerza protectora del trabajador pero también quedan al descubierto los desafíos del ejercicio sindical y que necesita renovaciones profundas en una cultura política en cuya dinámica las políticas democráticas adquieren mayor arraigo. Debe desarrollar una ideología propia que idealmente debería ser racionalmente opositorista, medianamente revolucionaria y cotidianamente renovadora.

Son muchos los golpes que se han dado a los sindicatos y en general a los trabajadores, ya ubicamos algunos puntos clave que sirven de medios al sector patronal para llevar a cabo sus políticas, entre ellos se encuentran las figuras de flexibilización de las relaciones de trabajo, la desreglamentación de los derechos laborales el neoliberalismo, y ante esto valdría la pena mencionar que los sindicatos no deben estar en contra del modernismo ni la productividad, en lo que no se esta de acuerdo es en que sea a cambio de sus derechos laborales.

Los sindicatos no están condenados a desaparecer, pero si obligados a trabajar conforme a la condición de tiempos económicos, políticos, sociales e institucionales ahora inmersos en una transición que por un lado, lleva a pensar más en plural que en singular, y por otro que implica formular acciones para operar en función de dos dimensiones: la estrictamente internacional y la de México en le marco de un orden mundial que permite aislamiento.

La participación de los sindicatos en los problemas de la producción en forma activa, para aumentar la productividad y la calidad puede adoptar muchas formas pero la más conveniente sería la independiente autónoma esta implicaría la no-subordinación al Estado pero tampoco a la empresa, la búsqueda de mejores condiciones de vida y de trabajo para los obreros, pero sin afectar la productividad y la calidad, la disposición a la negociación, sin negar la lucha de clase, la reivindicación de una ideología laboral de la eficiencia y la calidad, siempre que las empresas estén dispuestas al reparto de las ganancias en forma más equitativa; el renacimiento de la importancia de mantener condiciones de prosperidad para los trabajadores, en un contexto de apertura d ellos mercados y finalmente que los espacios productivos se conviertan en terrenos importantes de negociación, de confrontación, de lucha y educación para los trabajadores.

Es necesario reivindicar el ser y quehacer de la naturaleza y el objetivo del movimiento a los trabajadores, planteados la prioridad de un proyecto político alternativo histórico, que permita fortalecer los derechos y libertadores de los trabajadores.

Un modelo que involucre cambios de fondo en las ideas, en las mentalidades, en las estrategias y en las prácticas, pero sobre todo en las conductas y en las actitudes. Exigir un nuevo liderazgo, distinto al corporativismo que impulse la participación responsable de los trabajadores en sus organizaciones y en sus centros de trabajo.

Esta alternativa para un nuevo movimiento de los trabajadores debe centrarse fundamentalmente en los siguientes valores.

Humanista, es decir que sostenga como puerta angular de nuestra postura que la persona humana, con cuerpo material y alma espiritual, con inteligencia y voluntad libre, con responsabilidad sobre sus propias acciones, tienen derechos universales, inviolables e inalienables, a los que corresponden obligaciones inherentes a la naturaleza humana individual y social.

Plural en reconocimiento a la riqueza del ser humano, que pueda expresarse en distintas formas iniciativas, desde lo micro a la macro, pero en marco de valores y objetivos compartidos y comunes.

Por la justicia social, porque sin ella no hay desarrollo integral, porque anima y exige no sólo la indispensable y equilibrada distribución del saber, del tener y del poder; si no también la equitativa repartición de los esfuerzos, de los sacrificios y de las responsabilidades.

Etico, significa que debe ser basado en valores y principios que fundamenten la participación colectiva y las conductas personales.

Integrador, en el sentido de que debe abarcar todas las expresiones organizativas de los trabajadores.

Solidario, que implica la participación responsable de las personas en la convivencia y en las organizaciones, para promover y garantizar el desarrollo integral de todos y cada una de las familias y la comunidad.

Participativo, porque no hay desarrollo, competitividad, productividad y modernización sin la participación activa y cotidiana en lo que afecta las personas; participar en los diseños, en las decisiones, en la ejecución, en el control, en los beneficios y cargas del desarrollo.

Democrático, con estructuras organizativas funcionales con plena participación de los trabajadores en todo el quehacer de la organización de los mismos.

Autónomo e independiente, del gobierno de los empleadores y de los partidos políticos, para determinar sus propios objetivos, política y estrategias de trabajo y poder asumir los costos y beneficios de la decisión,

Con la dignificación de los sindicatos tendremos organismos más robustos, representativos de los intereses de las bases en consonancia con la constitución. Sólo este tipo de agrupaciones, podrán hacer frente a los patrones que buscan reducirlos a organismos inútiles de gestoría, que negocien sobre un paquete de derechos muy reducidos.

En este orden de ideas las posibilidades de una acción ideológica auténticamente revolucionaria parecen provenir sólo del exterior del mismo sistema, lo que implicaría la existencia de una organización política consolidada, propositiva y crítica, que contrarrestara los efectos de décadas de dominación ideológica. Esta organización podría conducir al sindicalizado por un proceso de progresivas tomas de conciencia: conciencia de su realidad inmediata y mediata, que sea articulada en estructuras intelectuales y posteriormente discursiva, vinculación del discurso con una práctica transformadora revolucionaria de la realidad, con el fin de llegar a un nuevo estado de conciencia donde la dominación ideológica no tenga cabida. Esta sería entonces la auténtica conciencia revolucionaria y la forma más consecuente de mantener viva la ideología de la Revolución Mexicana.

No es necesario que algunos renuncien a sus formas de pensar, se requiere que todos los trabajadores entiendan la cruzada que se ha iniciado en su contra y vivan intensamente la solidaridad de la clase trabajadora. Los sindicatos a través de sus federaciones y confederaciones, deben patrocinar estudios periódicos sobre la situación de la clase trabajadora mexicana a efecto de que una vez obtenida esa información, preparar las estrategias para promover el mejoramiento de las condiciones de vida de sus agremiados mediante la conquista de nuevas prestaciones o mejorar las que ya tienen.

Los mecanismos de coacción ideológica deben dar paso a la ilustración de los obreros que se integran al grupo sindical, esto con la finalidad de permitir graduales tomas de conciencia de los sindicalizados, con la educación sindical que se diera a los trabajadores ellos podrían superar la lealtad y la evidencia de lo inmediato para llegar a una más completa y compleja

interpretación de la realidad que permita estructurar una práctica consecuente con la misma.

Esto llevaría a la liberación del individuo de las diferentes estructuras de sometimiento y permitiría que la voz del trabajador sea escuchada en pleno por la sociedad.

Es entonces, que se propone que los trabajadores tengan en sus sindicatos acceso a obtener esa educación sindical mediante una capacitación sindical en la que se les explique de inicio como es que se da lugar a la formación de los sindicatos es decir a su constitución, la función para las que fueron creados, y la participación que como miembros puede tener en las tomas de decisión que haya en su organización. Esas medidas deben tener el carácter de obligatorias para la cual se deben incluir en el contenido obligatorio de los estatutos y en el del contrato colectivo de trabajo.

En los artículos 371 y 391 se le debe adicionar una fracción para lograr la obligatoriedad mencionada quedando de la siguiente manera

Artículo 371:

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I..., II..., IV..., V..., VI..., VII., VIII..., IX..., X..., XI..., XII..., XIII..., XIV..., XV.- Disposiciones y medios para la capacitación sindical que se impartirá a los trabajadores.

XVI.- Las demás normas que apruebe la
asamblea

Artículo 391:

El contrato colectivo contendrá: I...,
II..., III..., IV..., V..., VI..., VII...,
VIII..., IX...,

X.- Disposiciones y formas en que se
dará capacitación sindical a los
trabajadores.

XI.- Las demás estipulaciones que
convengan las partes.

Haciéndose de esta forma acreedor de las sanciones que cada sindicato establezca en caso de incumplimiento; esto con la finalidad de iniciar la larga tarea de dignificar la función sindical y a la vez elevar la conciencia de los individuos de que sólo unidos mantendrán vivo el derecho laboral individual y colectivo.

Es a los sindicatos independientes a quienes les toca la tarea de comenzar con sus integrantes y aprovechar ese trance de decadencia que atraviesa el sindicalismo corporativo, para llevar espacios y exigir que en la Ley Federal del Trabajo se establezcan los medios obligatorios para llevar a cabo una educación sindical.

Es posible crear conciencia en el sentido de que recibiendo una educación de carácter sindical se obtendrán una mejor respuesta y se podrán organizar para enfrentar el ataque a los derechos laborales. Hay que aprovechar el momento de crisis por el que atraviesan los sindicatos oficiales para llenar espacios y buscar la participación en la toma de decisiones en lo que a materia de derechos laborales concierne.

Es claro que ante los cambios que se suscitan hoy en día sería conveniente una reforma a la Ley Federal del trabajo, pero no para demeritar más al derecho del individuo como trabajador sino para fortalecer sus condiciones de trabajo y darle la preparación adecuada para lograr la productividad deseada por el sector patronal, obviamente sin perder los derechos que actualmente tiene; con una educación sindical que les permita organizarse y negociar las bases sobre las cuales se va a dar la flexibilización y la productividad en el empleo, caminaría hacia el mismo rumbo patrón y sindicato.

Lo anterior es difícil más no imposible, no se debe resignar la clase trabajadora a ser sólo mercancía, elemento material en la producción recordemos que todo trabajo socialmente útil debe tener la retribución justa que permita el trabajador vivir decorosamente y en el caso de la violación a sus derechos debe contar con una organización que lo respalde y lo represente, que vea por sus intereses y no que venda sus intereses.

CONCLUSIONES

PRIMERA. A lo largo de la historia la mayoría de los sindicatos han permitido la participación estatal de una manera directa adecuando sus intereses a los factores económicos y políticos del país, haciendo de lado su objetivo para el que fueron creados perdiendo así credibilidad ante la clase trabajadora.

SEGUNDA. Las condiciones laborales que ofrecen los patrones al trabajador están por debajo de los mínimos contenidos en la ley y actualmente se llevan un ataque a los derechos laborales que con el nombre de flexibilización de las relaciones laborales buscan la adaptación del derecho del trabajo hacia la productividad, lo que en nuestro país se ha dado la mayor parte de las veces sólo en beneficio del patrón y esto va acompañado a futuro con la desreglamentación o desregulación que implica la disminución de las normas reguladoras de los derechos laborales incluyendo los colectivos lo que implica a los sindicatos.

TERCERA. Se debe crear conciencia a los trabajadores sobre la importancia que tienen los sindicatos y de que su participación es necesaria para integrar un verdadero sindicalismo democrático que anteponga los intereses de los trabajadores a cualquier cosa, que reconozcan que son ellos los que dan lugar a la existencia de las organizaciones sindicales.

CUARTA. Es necesario promover la educación de carácter sindical a los trabajadores, para que así tengan las bases sobre las cuales puedan negociar y exigir el adecuado cumplimiento de sus derechos, con la certeza de que lo que hagan o decidan será lo mejor para ellos de que conocen realmente lo que están llevando a cabo.

QUINTA. Se debe incluir en los estatutos y en el contrato colectivo de trabajo la obligación de dar educación en materia sindical a los trabajadores para lo cual se deben adicionar a los artículo 371 y 391 respectivamente las fracciones que establezcan estas disposiciones.

BIBLIOGRAFIA

ALONSON GARCIA, Manuel. Curso de derecho del trabajo, cuarta edición, Barcelona, Ariel, 1973.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, El derecho social y los derechos sociales mexicanos, México, Porrúa, 1982.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La huelga. Un análisis comparativo. México, UNAM, 1983.

BARBOSA FABIO y Enrique de la Garza (coordinadores), Modernización y Sindicatos, México, I.I. Ec. UNAM,, 1993.

BUEN LOZANO, Nestor de, La Ocupación del Futuro: Flexibilización del Trabajo y Desreglamentación Laboral. Fundación Friedrich Ebert, México, Venezuela 1990.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El artículo 123 constitucional y su proyección en Latinoamérica. México, 1992.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho sindical, Edo. de México, Brevarios del FCE, 1991.

COLEGIO DE MEXICO, FUNDACIÓN FRIEDERICH EBERT Y EL COLEGIO DE MEXICO DE LA FRONTERA NORTE. Ajuste Estructural, Mercados Laborales y TLC, México 1992.

CUEVA, Mario de la, Derecho mexicano del trabajo, segunda edición, Tomo II, México 1954.

CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho Mexicano del trabajo, T. II, Porrúa, México, 1979.

DE BUEN L, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, segunda edición , Porrúa, México, 1977.

DE BUEN L, Néstor, Organización y funcionamiento de los sindicatos, Porrúa, México, 1977.

DE FERRARRI, Francisco, Derecho del Trabajo, Segunda edición, volumen 4, Depalma, Argentina 1974.

DRISCOLL DE ALVARADO, Barbara, y Mónica, Gambrell, El tratado de Libre Comercio: entre el viejo y nuevo orden, México, UNAM, 1992.

GARCIA ABELLAN, Juan, Curso de derecho sindical, segunda edición, Universidad de Murcia, 1986.

GUTIERREZ, Tiburcio y Aurelio de Alba, Ajuste económico y Política social en México, México, El Nacional, 1992.

GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Porrúa, México, 1990.

LASTRA Y LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, segunda edición, Porrúa, México, 1991.

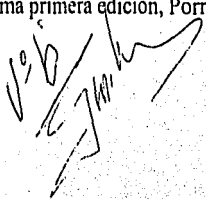
PUIG HERNÁNDEZ Carlos Alberto, Teoría y práctica de la huelga en México, Porrúa, México, 1978.

RUSSOMANO, Mozart Víctor, El derecho del trabajo ante el siglo XXI, Conferencia en su Homenaje, México, UNAM, 1989.

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. Tratado de libre comercio, escrito por los gobiernos de los Estados Unidos.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 138ª edición
Porrúa, México, 2002.
2. Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octagésima primera edición, Porrúa México 2000..

Handwritten signature and initials, possibly 'V. B.' and 'E. J.', in black ink.