



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA HISTADRUT Y LA CTM

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LLUVIA IVETTE PEREZ RODRIGUEZ



ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

MEXICO, D.F.

2004



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.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Lluvia Ivette Pérez

Rodríguez

FECHA: 28/10/2004

FIRMA:

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
PRESENTE.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **PÉREZ RODRÍGUEZ LLUVIA IVETTE**, con número de cuenta 95025559, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada " **ESTUDIO COMPARATIVO DE LA HISTADRUT Y LA CTM** ", bajo la dirección de la Lic. **RODRÍGUEZ ORTIZ MARTHA**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **LILIA GARCIA MORALES**, en el oficio con fecha 20 de septiembre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA PARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 23 de octubre del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD
LIC. GUILLERMO HORNOROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

A Dios,
Por haberme regalado el seno de una hermosa familia.

A mi mamá: Sra. Raquel Rodríguez;
manantial eterno de sabiduría y amor...
A mi papá: Sr. Joaquín Pérez;
ejemplo de coraje y valor...
Y a ambos por estar siempre a mi lado,
guiando mis pasos hacia el mejor de los caminos.

A mis hermanos: Joaquín y César;
por creer en mí antes que nadie.

A las estrellitas de mi vida:
Enrique, Joaquín y Danna.

*A mis abuelitos: Gilberta, Franco,
Natividad y Manuel, que sé bien
Me cuidan donde quiera que estén.*
IN MEMORIAN

*Con especial gratitud a mi asesora:
Lic. Martha Rodríguez Ortiz,
por el apoyo en la elaboración de este proyecto.*

*Con mucho cariño para mis padrinos, tíos, y primos,
por estar siempre al pendiente de mí.*

*Y a todos mis amigos: Laura, Viviana,
Enrique, Azucena, Alma y tantos más
que estuvieron conmigo en este largo trayecto recorrido.*

Estudio comparativo de la Histadrut y la CTM

INDICE

Introducción.....	I
-------------------	---

CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL

1.1. Derecho del trabajo.....	1
1.1.1. Derecho Colectivo del Trabajo.....	5
1.2. Relación de Trabajo.....	7
1.2.1. Trabajador.....	9
1.2.2. Patrón.....	10
1.3. Contrato de trabajo.....	11
1.3.1. Contrato Colectivo de trabajo.....	13
1.4. Asociación.....	15
1.5. Sindicato, Federación y Confederación.....	16
1.5.1. Sindicato.....	16
1.5.1.1 Sindicatos de trabajadores.....	19
1.5.1.2 Sindicatos de patrones.....	19
1.5.2. Federación y Confederación.....	20
1.6. Histadrut.....	22
1.7. CTM.....	22

CAPITULO II

MARCO HISTÓRICO DE LA HISTADRUT Y LA CTM

2.1. Histadrut.....	24
2.1.1. Sionismo.....	24
2.1.2. Primera y Segunda Alia.....	26
2.1.2.1. Primera Alia.....	26

2.1.2.2.	Segunda Alia.....	28
2.1.3.	Nacimiento del Estado de Israel.....	30
2.1.4.	Creación de la Histadrut.....	32
2.1.5.	Theodor Herzl.....	33
2.2.	CTM.....	35
2.2.1.	Huelgas de cananea y Río Blanco.....	37
2.2.1.1.	Cananea.....	37
2.2.1.2.	Río Blanco.....	38
2.2.2.	Casa del Obrero Mundial.....	40
2.2.3.	Constitución de 1917.....	41
2.2.4.	La CROM y la CGT.....	42
2.2.4.1.	La CROM.....	43
2.2.4.2.	La CGT.....	45
2.2.5.	Ley Federal del trabajo de 1931.....	47
2.2.6.	Fundación de la CTM.....	48
2.2.7.	Fidel Velásquez Sánchez.....	49

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DE LA HISTADRUT Y LA CTM

3.1.	Legislación de Israel (Histadrut).....	51
3.1.1.	Carta Magna.....	51
3.1.2.	Legislación Federal.....	53
3.2.	Legislación de México (CTM).....	57
3.2.1.	Carta Magna.....	58
3.2.2.	Legislación Federal.....	59

CAPITULO IV

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA HISTADRUT Y LA CTM; MÉXICO ANTE LA POSIBLE CREACIÓN DE UN ORGANISMO SIMILAR

4.1.	Histadrut.....	71
------	----------------	----

4.1.1. Objeto.....	71
4.1.2. Miembros.....	74
4.1.3. Autoridades.....	77
4.1.4. Funciones.....	82
4.2. CTM.....	95
4.2.1. Objeto.....	95
4.2.2. Miembros.....	101
4.2.3. Autoridades.....	104
4.2.4. Funciones.....	109
4.2.5. Disolución y Liquidación.....	115
4.3. Posible creación de un organismo similar a la Histadrut en México.....	116
4.3.1. Razones Económicas y Sociales.....	117
4.3.2. Razones Políticas y Jurídicas.....	120
Conclusiones.....	128
Bibliografía	131

INTRODUCCION

Durante más de cincuenta años, la CTM ha sido la central obrera de mayor representatividad en nuestro país; sin embargo, dada la estrecha relación que desde sus inicios ha mantenido con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), apoyándolo incondicionalmente en su labor política, se ha ido mermando notoriamente su fuerza e influencia como organización combativa frente al Estado.

Fidel Velásquez Sánchez, elemento fundamental para su creación, también lo fue para avalar el respaldo que los integrantes de dicha Confederación estaban obligados a prestar. Fundada el 24 de febrero de 1936, en sus estatutos establece la "obligación" de los afiliados a ella para militar en el PRI, así como para apoyar al Presidente de la República en turno, el cuál se pensó siempre procedería de las filas de dicho partido.

La lucha por lograr la unificación de los trabajadores en México viene de antaño: no siempre se llegaron a buenos acuerdos entre los pequeños grupos de obreros (jornaleros, campesinos, asalariados, etc.), que surgían y los patrones, muestra de ello son las Huelgas de Cananea y Río Blanco; episodios que dejaron un saldo rojo en la historia del movimiento obrero mexicano. Así pues, los intentos de unidad laboral tienen antecedentes en la Casa del Obrero Mundial, en la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana) y la CGT (Confederación General de Trabajadores), organizaciones que alcanzaron grandes triunfos, como la importancia y trascendencia de los artículos 27 y 123 constitucionales para la materia del Derecho del trabajo; de este último precepto, se desprendió la ley reglamentaria de la materia: la Ley Federal del Trabajo de 1931, derogada en el año de 1970, cuándo se promulgó la nueva ley que prevalece hasta nuestros días.

Así, con ideales puramente revolucionarios, la CTM surge como vocero de las demandas de los trabajadores que la conformaron; como máxima

exponente del sector obrero y como la agrupación de obreros más numerosa del país.

Sin embargo, con el paso del tiempo, la CTM fue desvirtuando su función para apegarse a caprichos y manipulaciones políticas, dejando de velar por la seguridad y protección de quiénes la integraron.

Teniendo como antecedente todo lo anterior, es notable que México necesita una renovación en lo que a la organización de sus trabajadores respecta; el modelo que implantó la CTM no brinda más resultados positivos; los sindicatos independientes van ganando terreno y reconocimiento, y al mismo tiempo, desfiguran la función de una Confederación, tal es el caso del sindicato de PEMEX, el cuál tiene la suficiente fuerza e influencia para hacer valer su voz ante las autoridades por sí mismo, sin el apoyo de otro u otros sindicatos, para hacer valer sus pretensiones.

Nuestro país es muy joven, y en quiénes lo conformamos no se ha perdido el sentimiento de unidad, quizá solo esté adormecido por las situaciones que ha enfrentado, y tal vez cambiando la forma de organización del sector laboral, podríamos lograr la unificación por la que tantos hombres han luchado.

Un modelo que parece adecuado a seguir para lograr la unión de las organizaciones laborales (sindicatos, federaciones y confederaciones), es el de la Histadrut (Confederación General e los Trabajadores en Israel); organización poco conocida aquí pero que ha tenido grandes resultados a lo largo de su existencia.

Israel también es un país joven: nace en 1948, producto del enorme movimiento de liberación nacional de un pueblo: el judío. Este proceso, conocido como "sionismo", inicia en 1881, y a partir de entonces, el traslado de un pueblo que se encontraba esparcido por el mudo entero hacia un mismo lugar, enfrentó diversas situaciones adversas; entre ellas, las inmensas

distancias por recorrer, la falta de un idioma común, y la escasez de recursos fueron condiciones que unieron a quienes fueron parte de él.

Theodor Hertz fue la persona de mayor influencia en esta admirable labor de "transplante de un pueblo", ya que su obra: "El Estado Judío", fue la convocatoria para que todos los judíos recobraran su nación y buscaran un territorio para establecerse.

A la par del movimiento de unidad nacional, surge otro movimiento: el obrero, pues se previó el no provocar explotación entre las personas que conformarían un nuevo Estado. Los intentos para crear una organización obrera aparecen desde 1882 (época conocida como Primera Alia), y desde entonces, prevalecía la idea de no explotación al prójimo, sino la de trabajar en conjunto y obtener los productos con el esfuerzo propio.

Entre este período, y la Fundación del Estado de Israel, surge en 1920 la Histadrut, con el fin de unificar el trabajo de todos y continuar con el ideal sionista.

Es fundada por el total de trabajadores de entonces, y al surgir Israel como Estado Independiente, se le reconoce como única representante de los obreros, ya que en ella se agrupan todos los sindicatos y trabajadores del país, quienes ingresan a ella de manera directa o a través del sindicato respectivo.

Como se observa, ambas Confederaciones surgen en la primera mitad del siglo XX; época en la que el movimiento obrero a nivel mundial luchaba con mayor ahínco por el reconocimiento de los derechos del trabajador.

Este es el punto de partida de nuestra investigación, pues el estudio comparativo que realizamos tiene como fin el mostrar una perspectiva distinta de una organización obrera, es decir, analizamos a una verdadera Confederación, ya que la Histadrut alberga en su seno al total de trabajadores de Israel.

Para el análisis de ambas organizaciones, estructuramos la investigación de la siguiente manera: para iniciar, buscamos una serie de conceptos que se relacionan con el tema principal, ya que la Histadrut es poco conocida en México y con esto adelantamos que se trata de un tema en materia laboral.

El segundo capítulo está conformado por los antecedentes de cada una de las confederaciones; a partir de aquí, exponemos primero todo lo relativo a la Histadrut y posteriormente, lo de la CTM. Son datos de referencia que nos dan un panorama de las circunstancias bajo las cuáles surgió cada una de ellas. En el caso de la Histadrut, damos un poco de Historia General del país, pues necesitamos conocer un poco más de la formación de este país, así que tenemos una pequeña crónica de las distintas Alias (etapas históricas), que sucedieron, exponemos la concepción del sionismo y hablamos de quién cambió la historia para los judíos: Theodor Hertz. Por lo que respecta a la CTM, los episodios anteriores a su creación son parte de nuestra historia; las Huelgas de las que hablamos al principio, y las organizaciones como la COM, la CROM y la CGT, y el personaje de gran influencia y conocido por todos: Fidel Velásquez Sánchez.

En la tercera parte de nuestra investigación, hablamos del marco jurídico que tienen ambas Confederaciones; hablamos de las leyes que están vigentes en su respectivo país. Algo relevante en esta parte, es que en Israel no hay una Constitución formal, como la que nosotros conocemos y tenemos, pero tienen en cambio, la "Declaración del Establecimiento del Estado de Israel", la cuál es considerada como Carta Magna del país. Tienen legislación solo a nivel Federal, y encontramos pocas leyes en su haber: La Ley de Horas de Trabajo y Descanso, la Ley de Vacaciones Anuales pagas, Ley de Empleo de jóvenes, Ley de Aprendizaje, Ley del Empleo de Mujeres, Ley de Trabajo Nocturno, Ley de Supervisión del Trabajo, Ley de Convenios Colectivos, Ley de Conciliación de Conflictos Laborales, Ley de Protección al Salario, Ley del Seguro Nacional, Ley del Servicio de Empleo y la Ley del Pago de Indemnizaciones, de las cuáles explicamos brevemente su contenido.

En lo que respecta a México, la Legislación va de la siguiente manera: hablamos de los preceptos constitucionales que fundamentan la creación de una Confederación, (el 9° y el 123 en su apartado A); la legislación Federal está encabezada por la Ley Federal del Trabajo, de la que explicamos su contenido atendiendo el orden de la legislación de Israel, y también tenemos la Ley del IMSS, la Ley del INFONAVIT y la Ley de los sistemas de ahorro para el retiro, de las cuáles solamente mencionamos a sus respectivos reglamentos.

En el último capítulo, hicimos dos apartados: en el primero, exponemos la forma en que está integrada cada una, cuáles son sus objetivos, las autoridades que las representan y las funciones que desempeñan, además que en el caso de la CTM, se explican los motivos por los cuáles procedería su disolución y liquidación. En la segunda parte, damos nuestra propuesta para crear una organización en México que sea similar a la Histadrut, pues este es, como dijimos antes, el motivo de nuestra investigación.

Para finalizar con el trabajo, asentamos las conclusiones a las que llegamos después del estudio y análisis comparativo de estas dos Confederaciones; la Histadrut y la CTM, con la firme convicción de que en nuestro país podemos tener un cambio positivo en cuánto a las organizaciones de los trabajadores respecta, para lo cuál, necesitamos desentrañar los vicios desde la raíz: terminar con prácticas añejas que aún persisten, como es el caso de los viejos dirigentes en Sindicatos, en Federaciones y en las Confederaciones, motivar la unidad entre las organizaciones laborales y reactivar la economía en México, pues estamos estancados en un sitio difícil de salir, más no imposible.

Podemos atacar la invasión de productos extranjeros si en el país los producimos con los materiales y la maquinaria adecuadas; si a los campesinos se le da el reconocimiento que merecen, y se les ayuda a la exportación de sus productos.

En fin, que debemos despojarnos de ideas partidistas, y de ver por el bien común; por el desarrollo del país y por disminuir con los índices de desempleo que tan alarmantes son hoy en día.

Esta investigación es pues, otra perspectiva laboral, distinta a las que conocemos y que no han dado los resultados esperados.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

En este primer capítulo, buscaremos definir los conceptos más usuales en el tema que investigamos, ya que es importante ubicarnos en la materia y a la vez, nos dará un panorama que bien puede introducirnos en el tema.

Para la búsqueda de las definiciones que se relacionan con el contenido de nuestra investigación, atendimos a diversos criterios: el doctrinal, el legal, y también acudimos a diccionarios jurídicos y enciclopedias; al final de ellos, intentamos elaborar una definición sencilla y entendible.

1.1. Derecho del trabajo

El tema investigado es de materia laboral, motivo por el cuál, necesitamos ubicarnos en la concepción del derecho del trabajo.

Regularmente, el derecho del trabajo es equiparado con otras denominaciones, tales como: "derecho laboral", "derecho social", e inclusive como "derecho de clases", sin embargo, la denominación que prevalece es la primera, puesto que se considera con un número más amplio de situaciones de hecho y de derecho.

En cuánto al criterio doctrinal, son muchos los autores que han elaborado una definición propia de dicho concepto; así, para el maestro Mario de la Cueva el derecho del trabajo debe ser concebido como "el estatuto que la clase trabajadora impuso en la constitución para definir su posición frente al

capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios".⁽¹⁾

Esta definición del maestro De la Cueva refleja al derecho del trabajo una vez que fue reconocido como tal, ya que habla de su integración o imposición en la Carta Magna, y quizá sea un poco limitativa, motivo por el cuál, buscamos a otros autores.

Con el fin de que el derecho del trabajo ya no sea definido de una forma individual y con matices liberalistas, al considerarlo como una forma reguladora del intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones, o bien, que se defina de manera formal al hacer alusión a la regulación de solo conductas externas en dichas relaciones (obrero-patronales), el autor citado nos dice que "el nuevo derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".⁽²⁾

En este concepto, entendemos que la relación obrero-patronal se traduce en la relación que existe entre el trabajo y el capital, solo que al definirse de esta manera, parece dejarse a un lado el sentido humano del Derecho del Trabajo, así que continuamos con la búsqueda de criterios.

Para Néstor de Buen, el derecho del trabajo es "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁽³⁾

En esta definición, encontramos otro elemento, que aún cuándo en los otros se percibe, aquí se manifiesta claramente; la justicia social, que sería el

¹. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. I. Décima octava edición. Porrúa, México, 2001, p. 85.

². *Idem*.

³. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. T.I. Séptima edición. Porrúa, México, 1989. p. 131.

objetivo primordial del derecho del trabajo.

En tanto que, Trueba Urbina nos dice que el derecho del trabajo es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁽⁴⁾

Consideramos a ésta, la definición más completa que los autores mexicanos nos ofrecen, pues el derecho del trabajo va más allá de un conjunto de normas reguladoras de la relación entre el trabajo y el capital, además de que el trabajo no siempre es la realización de un esfuerzo corporal, sino además, implica todo esfuerzo intelectual para llegar a un fin común, que es un bienestar propio y ello viene desde tiempos remotos.

Un autor extranjero: De Ferrari, uruguayo, define al derecho del trabajo como "el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra".⁽⁵⁾

Consideramos oportuno el incluir una definición de quién tiene otra perspectiva distinta a la de nuestros conacionales, esto con el fin de apreciar otro punto de vista, pues el derecho del trabajo se estudia no solo en nuestro país, y hay personas que se preocupan por su formación; sin embargo, en esta última definición se limita nuevamente al conjunto de normas que lo integran.

El derecho del trabajo en un diccionario usual de la materia está definido como "el ordenamiento jurídico especial que regula las relaciones de los trabajadores con los empleados, tanto en el plano individual, como colectivo, mediante instituciones que le son propias, y con las características de la

⁴. TRUEBA URBINA, Alberto. El nuevo derecho del trabajo. T.I. Sexta edición. Porrúa. México, 1981. p.p. 134, 135.

⁵. DE FERRARI, Francisco, Derecho del trabajo, Vol. 1. Segunda edición. DEPALMA. Buenos Aires. 1976. p. 223.

subordinación y el régimen salarial".⁽⁶⁾

Aquí encontramos un concepto distinto, ya que abarca tanto a las relaciones individuales, como a las colectivas, aunque la mayoría de las veces estas definiciones vienen por separado.

Otra definición es la que nos señala que "el derecho del trabajo abarca todas las modalidades de relación ejecutado por un ingreso económico, para quién lo presta, con lo cuál se lograría la correspondencia entre el fin protector de la persona que trabaja para vivir con el ingreso que esa labor le produce, que es lo que le interesa, en el fondo".⁽⁷⁾

Resulta ser ésta, una percepción bastante amplia al mencionar "todas las modalidades" de la relación que se presta con el fin de obtener un ingreso económico.

Jurídicamente, es el artículo 123 constitucional quién regula y otorga este derecho, al establecer que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley". Y en cuánto a sus dos apartados: A y B, cada uno de ellos trata de un sector de trabajadores distintos, ya que el apartado B regula las relaciones de trabajo que se dan entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

El apartado A se refiere a la regulación del trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, y, de manera general, todo contrato de trabajo.

Para esta investigación, nos ubicamos en la Ley Federal del Trabajo, que

⁶. RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social. DEPALMA, Buenos Aires, 1983. p. 72.

⁷. CAPÓN FILAS, Rodolfo, GIOLANDINI, Eduardo. Diccionario de Derecho Social. Editores RUBINZAL y CULZONI SCC. Argentina. 1978. p. 157.

es reglamentaria del apartado A de dicho precepto constitucional, la cuál en su artículo 2° nos establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Como se puede observar, son características esenciales y comunes en las definiciones citadas, la subordinación, la retribución y el ideal de alcanzar la justicia social con las normas que integran el derecho del trabajo. La subordinación y la retribución, en tanto se presupone la relación entre un trabajador y un patrón; así como el pago económico que se hace por la consecuencia de esa relación, de la prestación de un servicio, de un trabajo; y la justicia social, porque el derecho del trabajo, como parte de un derecho social, busca la protección de la clase trabajadora, para acabar entonces, con cualquier tipo de discriminación y explotación en el ámbito laboral.

Para finalizar este punto, y reuniendo todos los elementos que observamos en las definiciones, podemos decir que el derecho del trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones tendientes a regular el mejor desarrollo de las relaciones obrero-patronales, protegiendo los elementos mínimos que la prestación de un servicio debe tener: darse de manera libre, subordinada y remunerada, buscando con esto, alcanzar la justicia social.

1.1.1. Derecho Colectivo del Trabajo

Hicimos este pequeño apartado, para definir al derecho colectivo del trabajo, ya que la investigación se apegará a las relaciones colectivas, más que a las individuales, de los trabajadores con los patrones; sin embargo, no son muchos los autores que dan una definición de este concepto, ya que se atiende más al sentido individual de las relaciones de trabajo, sin embargo, no está por demás, mencionar las definiciones que se encontraron, que nos dan una idea

específica del contexto en el que nos situaremos posteriormente.

Siguiendo el mismo orden empleado en nuestras primeras definiciones, señalamos que para De la Cueva, el derecho Colectivo del trabajo "son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo".⁽⁸⁾

En su definición, De la Cueva maneja los mismos elementos que emplea en la definición del derecho del trabajo, solo que ahora se refiere a las asociaciones profesionales, limitando así la participación de sindicatos, federaciones y confederaciones, que aún cuándo también podrían ser asociaciones, la propia constitución no las menciona de manera indistinta.

De Buen lo define como "el capítulo del derecho del trabajo, que establece los cauces institucionales de la lucha de clases".⁽⁹⁾

Sumamente limitativa nos parece esta definición, ya que se menciona como un capítulo del derecho del trabajo, y como una lucha de clases, que si bien es cierto, también lo es el que más allá de un eterno conflicto entre las clases (obrero y patronal), se busca la justicia social con un buen fin para todos.

En realidad, son pocos los autores que se atreven a dar una definición del derecho colectivo del trabajo, talvez porque en su definición del derecho del trabajo lo abarcan, o en algún punto de sus obras mencionan a las relaciones colectivas que existen, así como a los posibles conflictos y soluciones.

En la ley federal del trabajo, el título séptimo es el que se encarga de establecer los supuestos en que se dan las relaciones colectivas de trabajo, y de que manera son protegidas por las normas de dicho ordenamiento, además

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. II. Séptima edición. Porrúa. México. 1993. p. 211.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 554.

de que nos define a los sujetos que en ella intervienen, como son los sindicatos, las federaciones y las confederaciones.

Aquí, podríamos concluir, atendiendo las anteriores definiciones, diciendo que el derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones encargadas de regular y proteger a quienes intervienen en las relaciones colectivas de trabajo.

1.2. Relación de trabajo

Los autores citados no nos dan una definición expresa de este concepto, aunque mencionan a la relación de trabajo, como un presupuesto de la existencia del contrato de trabajo, el cuál definiremos más adelante.

En el diccionario de Capón Filas y Giorlandini, citado anteriormente, se explica que "la relación de trabajo surge cuándo una persona realiza actos, ejecuta obras o presta servicios a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea el acto que le dé origen" ⁽¹⁰⁾; además, señalan que en la relación de trabajo se produce la integración del trabajador a la empresa, no así sucede siempre en el contrato de trabajo.

Rubinstein la entiende como "una vinculación fáctica entre la parte patronal y la obrera, con prestación de trabajo, y que tiene vigencia aún cuándo no se haya concentrado la contraprestación, o sea, el pago inmediato del salario, siendo independiente de la existencia o inexistencia del contrato de trabajo". ⁽¹¹⁾

¹⁰ CAPÓN FILAS, Rodolfo, GIOLANDINI, Eduardo. Op. cit. p.437.

¹¹ RUBINSTEIN, Santiago J. Op. cit. p. 176.

Ambas definiciones encaminan la relación del trabajo como tal, hacia una contraprestación, que aún cuándo no se entregue de manera inmediata, debe existir.

En el artículo 20 del ordenamiento laboral mencionado antes, se entiende por relación de trabajo: "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

El siguiente artículo (el 21), expresa la presunción de dicha relación entre el que presta un trabajo personal, y el que lo recibe.

A pesar de que no hay gran variedad de definiciones de este concepto, es de resaltar un elemento que destaca en ellas: la subordinación, misma que presupone la prestación de un servicio, en el ámbito del derecho del trabajo, asimismo, se hace mención nuevamente de la retribución económica que se da como contraprestación de dichos servicios y, continuamente se remarca que la relación de trabajo es un supuesto de la existencia del contrato de trabajo.

Bien podemos decir entonces, que relación de trabajo es el vínculo que surge entre trabajador y patrón derivado de la prestación de un servicio, teniéndose como contraprestación del mismo, una retribución de carácter económica.

En la ley, se hace alusión únicamente a la relación individual de trabajo, como definición, aún cuándo se establezca un apartado que se encarga de regular las relaciones de trabajo con carácter colectivo, no hay una definición expresa en dicho ordenamiento.

Los elementos esenciales en la relación de trabajo son dos: el trabajador, que es la persona que presta sus servicios de manera subordinada, y el patrón, o empleador, quién será el que reciba directamente los beneficios de esa relación; así que es importante dar algunas definiciones de dichos elementos:

1.2.1. Trabajador

De Ferrari se adhiere al criterio de la doctrina jurídica y el derecho positivo al llamar trabajador a "toda persona que presta servicios en estado de subordinación y nos menciona además que la expresión tiene un carácter genérico, dado que corresponde a las diversas maneras en que se prestan los servicios, independientemente de la naturaleza material o intelectual de la labor o trabajo prestado"⁽¹²⁾; también remarca la característica de la individualidad en la definición.

Capón lo señala como: "la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones que disponga la ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación".⁽¹³⁾

Como podemos observar, ambas manejan un criterio amplio al decirnos que se es trabajador no importando la naturaleza o la modalidad de la prestación de un servicio.

El artículo 8 de la LFT establece que trabajador es "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Esta es la definición que marca los parámetros para considerar al trabajador como tal, pues está claramente señalada la subordinación, elemento distintivo y de suma importancia, como veremos más adelante.

Trabajador es, entonces, tomando en cuenta todo lo anterior, aquella persona que presta sus servicios –sin importar la naturaleza de éstos–, de manera subordinada, a otra, a cambio de una remuneración.

¹². DE FERRARI, Francisco, Op. cit. p. 252.

¹³. CAPÓN FILAS, Rodolfo, GIOLANDINI, Eduardo. Op. cit. p. 446.

Ahora veamos el segundo elemento:

1.2.2. Patrón

Rubinstein lo define como "la persona que imparte órdenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial"⁽¹⁴⁾; lo que se entiende como sinónimo de empleador.

Los artículos 10 y 11 de la LFT hacen alusión a este concepto: el primero nos dice que: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Es el derecho individual del trabajo, quién se encarga de conceptualizar de manera más amplia a dichos sujetos de la relación laboral, por lo que solo mencionamos conceptos muy generales, sin embargo, podemos decir que patrón, según los elementos de las definiciones anteriores, es aquella persona que recibe o utiliza los servicios que uno o varios trabajadores le prestan, a cambio del pago de una remuneración.

¹⁴ RUBINSTEIN, Santiago J. Op. cit. p. 153.

Así, terminamos con este punto y continuamos con los siguientes conceptos.

1.3. Contrato de trabajo

Trueba Urbina, en su diccionario, nos cita tres definiciones:

"1) Es, en general, el acuerdo entre aquél que presta el trabajo y aquél que lo recibe, dirigido a construir un vínculo jurídico, que consiste para el primero, en la obligación de trabajar y para el segundo, en la obligación de pagar la merced (Litala)".⁽¹⁵⁾

2) "Es el convenio celebrado entre obrero y patrono, en el que deben establecerse los derechos y obligaciones de ambos, marcando la línea de conducta que cada cuál ha de seguir, y condicionando, sobre todo, los trascendentales extremos de cuantía de salario, clase de trabajo, duración de la jornada, y demás detalles cuya determinación les interese (Gutiérrez)".⁽¹⁶⁾

3) "Es un contrato por el cuál una persona, empleado, obrero o doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante un tiempo determinado o más frecuentemente, sin fijación de plazo, mediante una remuneración de dinero que se fija por día, semana o mes, o bien según el trabajo realizado (Colín y Capitán)".⁽¹⁷⁾

Mencionamos estas definiciones, porque nos parecen amplias en su concepción y de gran ayuda para nuestro tema, además de que no

¹⁵. Cit. por TRUEBA URBINA. Diccionario de derecho obrero. Tercera edición. Ediciones BOTAS, 1957. p. 95.

¹⁶. Ídem.

¹⁷. Ídem.

encontramos muchas fuentes en donde se manejara este concepto.

En el diccionario de Rubinstein se define como: "un convenio verbal o escrito por el cuál una persona se obliga a realizar actos, obras o servicios para otro, bajo su dependencia y por un tiempo determinado o indeterminado".⁽¹⁸⁾

Remarca como elemento fundamental, el hecho de que como contraprestación, el empleador se obligue a pagar un salario.

El objeto del contrato de trabajo es la prestación de una actividad personal subordinada, y hay contratos a plazo fijo, eventuales, por temporadas, colectivos, solo por mencionar algunos.

El contrato de trabajo en la legislación laboral, se define como "aquél por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" (art. 20). Señala además, la presunción existencial del contrato entre el que presta un trabajo personal, y el que lo recibe.

Es importante mencionar que el contrato de trabajo implica la existencia de la relación de trabajo, más no así en sentido contrario, puesto que en ocasiones hay relación de trabajo, sin que se haya celebrado un contrato de trabajo.

En este punto, concordamos con la definición que nos da la legislación laboral, ya que los autores limitan su percepción al decirnos, por ejemplo, que se pacta por un determinado tiempo, cuándo en la LFT existen diversos tipos del contrato de trabajo, entre ellos, por tiempo determinado, por obra o bien, por tiempo indeterminado.

¹⁸ RUBINSTEIN, Santiago J. Op. cit. p. 39.

1.3.2. Contrato colectivo de trabajo

Trueba Urbina, en su diccionario, cita tres diferentes definiciones:

La primera, de PIC: "reglamentación contractual previa acerca de las condiciones del trabajo que puede ser negociada entre los jefes de industrias, aislados o agrupados, y los sindicatos profesionales de obreros y desempleados".⁽¹⁹⁾

Ahora vemos que ya en el contrato colectivo de trabajo, los sindicatos ocupan un papel importante.

La segunda, es de Duguit, y dice que "es un régimen legal, según el cuál deben celebrarse los contratos individuales entre miembros de dos grupos sociales".⁽²⁰⁾

Esta definición, aún cuándo se localiza entre las definiciones de contrato colectivo, nos menciona a los contratos individuales.

Y, por último, cita la de Capitant y Cuche: "acuerdo celebrado entre uno o más patrones, o un sindicato patronal y los delegados de los obreros o el sindicato del que forma parte, y tiene por objeto principal, fijar en todo o en parte las condiciones de trabajo que los empleadores se obligan a establecer en sus establecimientos".⁽²¹⁾

Esta definición nos parece una de las más completas, ya que no solo menciona al sindicato, sino que además, menciona un punto importante, que es el objeto de los contratos colectivos; mejorar las condiciones de trabajo en sus establecimientos

¹⁹ Cit. por TRUEBA URBINA. Diccionario de derecho obrero. Op. cit. p. 82.

²⁰ Ídem.

²¹ Ídem

Rubinstein, en su diccionario, tiene el concepto de "convenio o convención colectiva de trabajo: es el acuerdo celebrado por escrito entre la parte patronal y la obrera, donde intervienen varios empleadores o la organización que los representa, y una o varias organizaciones obreras, con la finalidad de establecer determinadas condiciones de trabajo o aspectos relativos al mejor desarrollo de las relaciones laborales".⁽²²⁾

Al igual que la anterior definición, ésta maneja los elementos distintivos del derecho colectivo y es muy completa.

Ramón Bayod nos ofrece una definición conjunta de ambos conceptos y expresa que: "contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cuál una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra, o a prestar un servicio a uno o varios patrones o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella".⁽²³⁾

En pocas ocasiones se encuentran ambas definiciones juntas, pero resultan de apoyo para las demás.

El artículo 386 de la ley federal del trabajo, lo define diciendo que "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Y la propia ley señala también que "es obligación del patrón, celebrar un contrato colectivo de trabajo cuándo emplee trabajadores miembros de un

²². RUBIENSTEIN, Santiago J. Op. cit. p. 58

²³. BAYÓN SERRAT, Ramón. Diccionario laboral, Reus. S.A. Madrid. 1969. p. 158

sindicato, y éstos así se lo soliciten”.

Analizando los anteriores conceptos, decimos que contrato colectivo de trabajo es aquél que celebran las partes que intervienen en una relación colectiva de trabajo, con el fin de establecer y mejorar las condiciones de trabajo entre ambas.

1.4. Asociación

Consagrada como una garantía individual, el artículo 9° de nuestra carta magna protege la libertad de asociación al expresar que “no se puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, siempre que ésta se formule por escrito, y de manera pacífica y respetuosa”.

Para de la Cueva, la asociación es “una reunión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades”.⁽²⁴⁾

La definición nos remarca la permanencia que debe tener la asociación, creemos se debe por la diferencia que tiene con la coalición, figura reconocida en el art. 355 de la LFT, cuya existencia es temporal; aunque no nos menciona que fin debe tener, y solo nos dice que no debe ser el reparto de utilidades.

Se toma a la asociación como un presupuesto para la existencia de los sindicatos, tal como lo expresa De Buen: “la asociación constituye, en realidad, el género próximo y el sindicato, su diferencia específica; esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse

²⁴. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. II. Porrúa. México. 1993. p. 238.

también de otras maneras que también tienen trascendencia social. Así se entiende, en nuestro concepto, del art. 356 que define el sindicato, precisamente, como una 'asociación'".⁽²⁵⁾

La asociación, en materia laboral, ha sido siempre entendida como un presupuesto de la formación de un sindicato, y eso lo veremos en la evolución de éste a través del tiempo.

La asociación sería entonces, una reunión permanente de personas - llámense trabajadores o patrones, en materia laboral-, con el fin de defender sus intereses comunes, sin tener la personalidad y características de un sindicato.

1.5. Sindicato, Federación y Confederación

Estos serían los conceptos que debemos resaltar en nuestra investigación, ya que los anteriores son un presupuesto de los mismos.

1.5.1. Sindicato

Etimológicamente, la palabra deriva del griego "sundiké", que significa "justicia comunitaria", aunque también lo derivan del latín "sindicus", que significa "sindicó, agente, procurador".

Para de la Cueva, sindicato es "la expresión de la unidad de las

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. T. II. Porrúa. México. 1989. p. 574.

comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas". ⁽²⁶⁾

Una definición bastante amplia, que nos remarca la lucha constante y permanente hacia la búsqueda de la justicia social.

De Buen lo definió como "la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase". ⁽²⁷⁾

Aunque es una definición breve, contiene los dos tipos de sindicatos que conocemos; los de trabajadores, y los de patrones, por lo que resulta muy útil y comprensible.

De acuerdo con las definiciones anteriores, queda claro que existen sindicatos tanto de trabajadores, como de patrones, lo cuál establece que no es un derecho exclusivo de la clase obrera.

De Ferrari lo define como "una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". ⁽²⁸⁾

En esta definición, el autor solamente nos describe a los sindicatos de trabajadores, dejando por un lado a los de los patrones, que también buscan la defensa de sus intereses comunes.

La ley laboral en su artículo 356, lo define como "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. II. Séptima edición. Porrúa. México. 1993. p. 82.

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. T. II. Op. cit. p. 574.

²⁸ DE FERRARI, Francisco. Op. cit. p. 77.

sus respectivos intereses". También establece que no se necesita de una autorización previa, en ambos casos, para constituirse como tales.

El diccionario de Capón nos dice que es "la asociación profesional de trabajadores de primer grado: igualmente, lo es la unión o asociación, distintas denominaciones, pero que tienen presupuestos diversos (histórico, personales y profesionales, efectos jurídicos)".⁽²⁹⁾

Consideramos a esta, una definición un poco vaga porque equipara al sindicato con la asociación profesional, además de que no nos menciona un fin específico.

El de Rubinstein, lo define como "una asociación gremial con personería jurídica, que contrae derechos y obligaciones, y representa a sus afiliados (trabajadores) ante los empleadores, para estipular mejores condiciones laborales".⁽³⁰⁾

Como se observa, Rubinstein solo concibe al sindicato de trabajadores, más no así al de patrones.

El sindicato reúne las características de la asociación, sin embargo, va más allá de ella, ya que aún cuándo los autores lo definen como una asociación –y lo es-, sus funciones y atribuciones son reconocidos jurídicamente, lo que le imprime mayor fuerza para conseguir sus fines.

Para complementar el concepto, no está de más mencionar las clases o tipos de sindicatos que existen en nuestro derecho, de acuerdo con el artículo 360 de la Ley de la materia:

²⁹. CAPÓN FILAS, Rodolfo. Op. cit. p.p 463, 464.

³⁰. RUBINSTEIN, Santiago. Op. cit. p. 192.

1.5.1.1. Sindicatos de trabajadores

Pueden ser:

- *Gremiales* → Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- *De empresa* → Integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;
- *Industriales* → Se crean con trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- *Nacionales de industria* → Constituidos por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas;
- *De oficios varios* → Estos se forman con trabajadores de diversas profesiones, y solo pueden constituirse cuándo en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

1.5.1.2. Sindicatos de patrones

Solo pueden ser:

- *Locales* → Formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y,
- *Nacionales* → Se integran por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Para poder constituirse, se requiere de un número mínimo de elementos: en el caso de un sindicato de trabajadores, son veinte, y para uno de patrones, son por lo menos, tres, según lo establece el artículo 364 de la LFT.

1.5.2. Federación y Confederación

Rubinstein nos dice que las federaciones "son asociaciones de segundo grado formadas por sindicatos, que se adhieren por actividad, oficio, profesión o categoría, para su constitución. Nos menciona que tienen facultades para celebrar contratos colectivos, en representación de sus integrantes (los sindicatos), así como para representarlos frente al estado; atribuye su principal función, a la defensa de los intereses gremiales y laborales de los trabajadores, con las respectivas limitaciones legales".⁽³¹⁾

Al definirla como una asociación de segundo grado, podemos entender el "peso" o la importancia que tiene una federación, ya que ésta no buscará intereses individuales, sino también colectivos.

De Buen define a la federación, sencillamente, como "una unión de sindicatos"; en tanto que la confederación es para él "la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales".⁽³²⁾

Es una definición sencilla, pero bien elaborada y muy ilustrativa de cómo se integran las federaciones y las confederaciones.

De la Cueva nos da dos definiciones; la primera de ellas, la denomina de una manera formal: "las federaciones y las confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora", y la segunda, denominada de forma

³¹ RUBINSTEIN, Santiago. Op. cit. p. 42.

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. T. II. Op. cit. p. 583.

substantial: "las federaciones y confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos".⁽³³⁾

Ambas definiciones nos dan la idea de equiparación de ambas figuras: la federación y la confederación, pero ambas nos remarcan el objetivo de las mismas, que es el mejoramiento de las condiciones de trabajo para un bien común.

Explica Rubinstein, que, de manera general, "la confederación es la organización obrera que tiene la representatividad de la mayoría de los trabajadores del país".⁽³⁴⁾

El elemento que nos aporta el autor en su definición, es la idea de que la confederación, se considera como la agrupación obrera de mayor relevancia en un país.

El art. 381 de la legislación a la que nos hemos estado refiriendo, permite a los sindicatos formar federaciones y confederaciones.

Como podemos observar, son dos conceptos que se emplean conjuntamente por la vinculación estrecha que existe entre ambos.

En resumen, las federaciones son formadas por sindicatos, y éstas a su vez, forman confederaciones, aunque no solo se forman de federaciones, sino también de sindicatos; la diferencia entre ellas es el nivel o "grado" que obtienen frente a las autoridades del trabajo, ya que reflejan una mayor influencia las grandes confederaciones en nuestro país, sin olvidar que también hay sindicatos de notoria relevancia.

³³. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. II. Op. cit. p. 367.

³¹. RUBINSTEIN, Santiago. Op. cit. p. 44.

1.6. Histadrut

Es una de las definiciones medulares en nuestra investigación, ya que su nombre no nos dice nada por sí solo, ya que éste deriva del hebreo, y al traducirlo, las siglas pierden su significado.

La Histadrut es la Confederación General de Trabajadores en Israel; no es una federación de gremios autónomos, sino una organización general, una asociación de individuos que eligen democráticamente a los organismos que los gobiernan.

Los trabajadores se pueden afiliar de manera directa a la Histadrut, y pasan a ser miembros también de la organización sindical correspondiente. La afiliación a esta confederación está abierta a todos los trabajadores mayores de 18 años, aunque existe un apartado para los trabajadores menores de edad.

Las atribuciones, objetivos y finalidad de la Histadrut como organismo laboral se explicarán más adelante.

1.7. CTM

Es la Confederación de trabajadores de México, es la otra parte medular de nuestra investigación.

Representa a la central obrera más fuerte del movimiento obrero en nuestro país; surgió de una jornada de unificación de los trabajadores a través de un organismo obrero de carácter nacional, con el aval del Presidente de la República y el apoyo de toda la administración pública.

Sus siglas reflejan el objetivo que motivó su creación; el ser la única central en el país, mismo que hasta el día de hoy no se ha cumplido.

Cuenta con una estructura muy grande en cuanto a número de afiliados se refiere, ya que aún cuándo en México existen otras confederaciones, la CTM es visiblemente la de mayor relevancia, tanto por el tiempo que ha permanecido, como por los sucesos sociales que se han suscitado en el mismo lapso.

Brevemente, éstos son los conceptos que serán empleados a lo largo de la investigación, y han sido mencionados no de una forma limitativa, ya que en el transcurso de la misma, pueden surgir nuevas palabras que tal vez, en su momento, sería oportuno explicar.

CAPITULO II

MARCO HISTÓRICO DE LA HISTADRUT Y LA CTM

Iniciamos el segundo capítulo, en el cuál describiremos los momentos o sucesos más importantes que se dieron antes del surgimiento de las instituciones tema de nuestra investigación: la Histadrut y la CTM, analizaremos a cada una por separado, aunque trataremos de ubicarnos en una misma época para ambas.

2.1. Histadrut

Para los antecedentes de la Histadrut, haremos una distinción entre la época que abarca el sionismo, como movimiento político y social, y las distintas "Alias" que emergieron como movimientos obreros propiamente dichos, a pesar de que coinciden en las épocas en que sucedieron, y es que, no podemos adentrarnos en una Alia sin que tengamos el antecedente del movimiento que unificó a un país entero.

2.1.1. Sionismo

Gramaticalmente, la palabra "sionismo" deriva de "Sion", que bíblicamente es sinónimo de "Jerusalén y Tierra de Israel; y es conocido como el movimiento de liberación nacional del pueblo judío que nació en 1881 y

asumió la forma de movimiento político en 1897; obteniendo su mayor logro en 1948, cuándo nace el estado de Israel.

Se trata de un proceso complejo de "trasplante" de un pueblo, entendiéndose así, porque enmarca la migración de millones de personas hacia el lugar donde nacería la civilización judía; el tránsito sin recursos gubernamentales, básicamente sin recursos financieros, a excepción de las contribuciones voluntarias de las comunidades mas pobres, dado que los judíos de mayor status económico negaban su apoyo al movimiento.

Una figura representativa de este movimiento es Theodor Herzl; periodista judío quién es la primera persona que da a conocer al mundo el sionismo: se le atribuye el mérito de conseguir que un pueblo que durante tanto tiempo había sido víctima de los atropellos de la historia, recuperara el sentimiento de dignidad nacional; una voluntad colectiva y la confianza en sus propias fuerzas.

Este movimiento fue el origen y la fuente principal de casi todas las realizaciones de los judíos en Palestina, dejando como precedente una serie de principios que hoy rigen a la sociedad israelí moderna, y son los siguientes:

- *Arado y Labranza.*- Señala que el hombre debe vivir del fruto de su propio trabajo, y no explotar al prójimo. Se adopta el principio de cooperación, por el cuál se funda el primer kibutz.
- *Organización de la autodefensa.*- Implica el no depender de nadie más; confiar en su gente y defenderse mutuamente de quienes son ajenos a la comunidad, al pueblo.

En resumen, y para darnos una idea más amplia de la importancia y trascendencia de lo que es el sionismo, se dice que es "la aspiración activa y organizada del pueblo judío, para reafirmar y perpetuar su existencia nacional por el renacimiento y renovación de su cultura y su lengua, y la restauración de

la patria histórica del pueblo hebreo en la tierra de Israel sobre las bases del derecho del trabajo y la justicia social".⁽³⁵⁾

Lo anterior se entiende por que al iniciarse el movimiento sionista, los judíos inmigrantes no hablaban en el mismo idioma: unos hablaban dialectos como el idish (basado en el alemán medieval); o bien, el hablado por los persas, además de que algunos manejaban el español, el ruso, el árabe, el alemán, entre otros.

2.1.2. Primera y Segunda Alia

Estas representan períodos de tiempo en los cuáles se va desarrollando la lucha por unificar al pueblo judío.

2.1.2.1. Primera Alia

Se sitúa entre 1882 y 1903: en este tiempo, se producen intentos para crear una organización obrera; aparecen entonces los "bilú", que forman la primera agrupación de personas, conformada por estudiantes que residían en Rusia, cuyo propósito de unificación fue el de emigrar hacia Eretz Israel, para hacer realidad el sueño sionista, al que se sentían ligados por lazos de historia.

Se basaban en la idea de sacar el producto de su propio trabajo, sin explotar el trabajo de los demás. Fueron quinientas personas las que integraron

³⁵ WOLF, Nijehsohh. Historia del sionismo. Argentina. 1945. p. 10

estos bilú, cuyas siglas en hebreo "Beit-lacov-Leju-Nelej", significan "casa de lacov levántate y vamos".

Se trató de un grupo muy selecto de personas que coincidían en ideales meramente sionistas, que se vieron obligados a vencer una infinidad de obstáculos; entre ellos, el clima tan hostil que prevalece en Rusia, y las condiciones de vida de aquella época, que resultaban rústicas, y hasta primitivas para aquellos inmigrantes, los cuáles, si bien no llegaron en su totalidad al objetivo inicial, al menos una quinta parte si lo logró.

Fueron los bilú un intento inicial de defensa de los intereses obreros, aún cuándo eran pocos sus miembros al principio, no descansaron en su empeño por conseguir sus propósitos; por lo cuál, se funda en 1886 en la ciudad de Richon-Le Zion la "Agudat Ha Poalím" (Asociación de trabajadores), cuyos principios básicos fueron:

- Buscar trabajo para los desocupados,
- Prestar ayuda a los que no tenían trabajo, y
- Vivir en comunidad.

Para conseguir sus objetivos, sus programas consistían en ayudarse mutuamente, atender a quienes recién llegaban, y enseñarles el trabajo en los viñedos y los huertos; aunque, con todo, este primer gran intento no tuvo una vida muy larga: por el contrario, fue efímera su existencia, debido a las imposiciones y obstáculos que la administración local del lugar les establecía.

Entre 1890 y 1891, época conocida como "Alia de Tiomikm", surgió otro movimiento que coincidió con el surgimiento de las colonias de Rohovot y Gedera; en la primera de ellas, se concentraron cientos de obreros que crean la "Agudat Ajim", organización que trabajó casi de manera clandestina, debido a motivos meramente políticos.

En 1892, se crea una agrupación llamada "Haaretz Ve Ha Avoda" (el país y el trabajo), en la cuál sus miembros no son solamente obreros, sino también hay dirigentes activistas sionistas que no lo son, y cuyo objetivo principal era: "Ayudar a los trabajadores con el fin de que puedan ir formándose una posición independiente después de alguna permanencia en el país".³⁶⁾

Esta asociación tampoco tuvo una existencia larga, sin embargo, dejaron una huella profunda para la posteridad, que se refleja con su lema: "que no haya tierra sin trabajadores, ni trabajadores sin tierra".

Para 1897, surge la primera organización de obreros tipográficos de Jerusalén, cuya existencia fue difícil y cortan pero se vuelve a rehacer por el año de 1902.

En 1900, iniciándose el siglo XX, se funda la "Histadrut ha Poalim" (organización de trabajadores); integrada en su totalidad por trabajadores judíos asalariados, quiénes en verdad padecieron por aquellos años.

2.2.1.2. Segunda Alía

Inicia en 1904: en este período, es cuándo va tomando forma el movimiento obrero bajo la concepción sionista. En este lapso, surgen diversos partidos que son quiénes organizan el movimiento obrero, y se encargan de dar programas para las agrupaciones de los trabajadores. Se forman los partidos "Hapoel Ha Tzair" y Poaleh Zion"; en este último, se concentró la mayoría de los trabajadores del país.

³⁶⁾ LEÓN LAPACÓ. Israel en construcción. La Histadrut. Argentina. 1972. p. 16

Entre 1904 y 1907, en otra colonia: la "Petah-Tikvah", se concentra una gran cantidad de obreros judíos, y es aquí, en donde inician los intentos por lograr una unión, que se concentran un poco más adelante en Galilea, lugar en que la idea inicial de la unificación logra cristalizarse en 1907, con la primera Organización de obreros agrícolas (hajoresh), que estaba integrada con todos los que trabajaban la tierra, y surgen con el nombre de: "El colectivo", se basan en ideas cooperativistas, y de éste, surge después el primer grupo "Hashomer", que se encarga de la vigilancia del trabajo.

Posteriormente, por iniciativa del Hashomer surge "Avoda", que es una legión trabajadora que llevaba por delante el concepto "kibutziano" de unión y cooperativismo. También en Galilea, es en dónde se ofrece la primera conferencia de trabajadores agrícolas, en el año de 1914.

Así, fueron los trabajadores agrícolas los primeros que se organizaron, y forman grupos cooperativistas en diferentes lugares: en Galilea, en 1911; en Judea, en 1911; y en Shomrom, en 1916.

Otra organización denominada "El club de obreros" es creada en 1909 en Jaffa, con el cuál se organizan instituciones similares posteriormente. Estas organizaciones fueron perdiendo paulatinamente el espíritu que caracterizó a las primeras, que defendían las ideas del sionismo: unión, el trabajar en conjunto, el no explotar el trabajo de los demás y sí salir adelante con el propio; las organizaciones de los obreros perdieron los ideales y se volvieron más materialistas, por lo que esta época se caracteriza por dejar a un lado los objetivos que dieron origen a todo el movimiento de los trabajadores.

En la primera guerra mundial, en 1914, suceden una serie de acontecimientos que hacen aún más difícil la lucha por los trabajadores; son las causas políticas y las imposiciones del gobierno turco, lo que dan origen a una serie de persecuciones, destierros, personas aprisionadas, etc.

Sin embargo, estaba presente en el ánimo de los trabajadores, el crear una central obrera: tanto trabajadores del campo, como de la ciudad, tenían problemas comunes a los que debían hallarse soluciones comunes. En 1918, comienzan a formarse los "Gdudim", que son agrupaciones militares en donde se congregan la mayoría de los trabajadores de Eretz Israel, y que después se incorporaron a la Legión Judía

Ésta última fue un verdadero puente de unión que permitió el encuentro de los diversos grupos que albergaban distintas opiniones: el más significativo, fue el que se dio en Egipto entre el "Gdud" americano y el israelí, con el cuál se forja realmente la unión de los obreros de Israel.

Posteriormente, continuando con el camino hacia la unificación, se intenta fusionar a las organizaciones agrícolas de Judea, Galilea y Shomrom. Se forma una comisión por gente perteneciente a algún partido político, y otras tantas que eran independientes; se lleva a cabo la Conferencia de Petah-Tikva el 24 de marzo de 1919, en dónde participan 60 delegados.

Todo este movimiento tiene su proyección más adelante, como veremos.

2.1.3. Nacimiento del estado de Israel

Una vez que Theodor Herzl fundó en 1897 el movimiento sionista, fueron numerosos los hebreos que emprendieron el camino hacia el lugar prometido.

Durante la Primera Guerra Mundial, en 1917, las tropas británicas conquistaron la región de Palestina, y en 1919 se instituye el régimen de los mandatos: el artículo 22 del pacto de la sociedad de las naciones establece el encargo de los estados de la comunidad internacional, representado por la Liga de las Naciones, a otros estados que ejercen la tutela de algún estado o

colectividad que no sea considerado en aptitud de gobernarse ni de asumir su propia responsabilidad de manera inmediata.

Así, en la Conferencia de 1920 en San Remo, se le confiere el mandato a Gran Bretaña sobre Palestina, unánimemente ratificado en 1922 por el Consejo de la Liga de las Naciones y es puesta bajo su control en 1923. Los primeros choques violentos con la comunidad árabe se dieron en 1921 y 1929.

La subida de Hitler al poder en 1933 provoca una oleada inmigratoria, en dónde la población Judea de Palestina se eleva casi al doble. En 1936, estalla una revuelta general árabe contra los judíos, motivo que lleva al gobierno británico a restringir, y hasta a prohibir la inmigración; las organizaciones extremistas hebreas responden con una declaración de guerra abierta, una vez terminada la Segunda Guerra Mundial, en 1945.

En julio de 1937 los ingleses enviaron una comisión a estudiar la forma de llevar la paz al mandato, y terminar con los problemas entre árabes y sionistas; esta comisión llega a territorio palestino y el resultado se transforma en una propuesta que concedía parte del territorio a los árabes, parte a los judíos y una zona neutral controlada por los ingleses. Esto fue apoyado por los sionistas.

Una vez finalizada la II Guerra Mundial, Inglaterra expresó su deseo para abandonar el mandato sobre Palestina; plantea el problema a la ONU en 1947 y ésta ordena la creación de un comité especial para las naciones unidas en Palestina (UNSCOP), el cuál tiene instrucciones de presentar a la Asamblea General de las Naciones Unidas una propuesta concreta de solución a más tardar el 1° de septiembre de 1947, y en esta fecha, después de recibir el informe del Comité, la Asamblea decide la creación de dos estados en Palestina: uno árabe, y otro judío.

Israel proclamó su independencia en 1948, el mismo día en que expiraba el mandato británico sobre Palestina, con Ch. Weizmann como Presidente y D.

Ben Gurión como Primer Ministro. *

2.1.4. Creación de la Histadrut

Para finales de 1920, se reúne una Primera Conferencia para deliberar y fundar la Histadrut; el 4 de diciembre en la ciudad de Haifa, con la participación de 4433 obreros; hombres y mujeres con el firme propósito de unificar el trabajo de todos, y seguir con el ideal sionista de los antecesores.

Es creada durante el mandato británico de Palestina, aún cuándo en esta ciudad, para esa década no existía una clase patronal ni una clase obrera bien definidas.

Para entonces, la inmigración judía al país provenía principalmente de la clase media de Europa Occidental, que aunque tenían el firme propósito de construir el país con su propio esfuerzo, se carecía de las condiciones físicas que el objetivo requería, debido a que en su mayoría, los inmigrantes tenían una formación profesional, intelectual, o comercial; lo que implicaba, una transformación individual para convertirse en obrero, un intenso movimiento en el que se combinaron los recursos y los conocimientos individuales, para formar una batalla nacional.

Dicho movimiento, se encontraba dirigido por grandes pensadores y visionarios; con el fin de crear una clase obrera la Histadrut tuvo que ser, desde un principio, un instrumento educativo para la capacitación de los obreros; la educación de los hijos hacia una nueva vida de trabajo y de expansión de la cultura hebrea, una nueva y moderna.

*Refiérase al libro de KETER PUBLISHING HOUSE, Historia de Israel desde 1880, KPH., Israel, 1980.

La Histadrut en el campo económico proliferaba que solo mediante una economía desarrollada se podía garantizar el nivel de vida del obrero, para lo cual se basó en el concepto de la cooperación, entendiéndose como la vía más segura y rápida para lograr el objetivo final. A la par de eso, se incrementó la actividad sindical, puesto que solo el sindicato era quién podría prevenir la explotación, práctica sencilla de realizar, tomando en cuenta la falta de organización laboral y la carencia de empleos; además, prevendría que los sistemas establecidos fueran minados por la inmigración, y se establecerían normas para que los recién llegados se incorporaran al mercado laboral.

Fueron cuatro las actividades en que se esforzó la Histadrut:

- La educación,
- La cooperación económica,
- El sindicalismo, y
- La ayuda mutua

Aún cuándo fueran tan distintas entre sí, todas llenaron las necesidades enfrentadas por el movimiento obrero.

Es importante destacar, que la Histadrut nació dentro de un período en el que no había estado, y, sin embargo, su idoneidad quedó demostrada al permanecer después de la Independencia.

2.1.5. Theodor Hertz

Fue una pieza fundamental no solo para la creación de la Histadrut, sino para todo el movimiento de unificación del pueblo de Israel, por algo es conocido como "el padre del sionismo".

Theodor Hertz nació en 1860 en Budapest, su padre se llamó Jacobo y su madre Jeannette; estudió jurisprudencia en Viena, graduándose en 1884 como Doctor en Jurisprudencia, además de ejercer en Viena y en Salzburgo.

A la par de estas actividades, también realizó una periodística en los diarios "Berliner Tageblatt", y "Nevel Freie Press" en esos mismos lugares.

Escribió algunas comedias y tuvo diversas publicaciones. En 1896 publicó "El Estado Judío" (Der Juden staat). El cuál exhibe en su librería de Viena; con este libro comienza el sionismo político moderno, motivo por el cuál se considera su máxima obra.

Con ella, se convirtió en un guía espiritual de los judíos hacia la tierra prometida, ya que en su obra hablaba de una posible y real unificación del pueblo judío que en ese entonces se encontraba disperso por el mundo; no ocupó cargo político alguno ni tampoco desempeñó ningún puesto en la Histadrut, sin embargo, su capacidad de convocatoria y el haber iniciado el movimiento de unificación le vale ser considerado uno de los personajes principales en la historia de Israel, y por ende, de la Histadrut, ya que sus ideas fueron tomadas y materializadas en esta institución.

Es considerado un verdadero profeta, pues según su propia visión expresó: "nadie negará la miseria en que viven los judíos. En todos los países donde se encuentran en número apreciable sufren persecuciones de carácter más o menos violento. La igualdad de derechos, aunque está garantizada por las leyes, en realidad ha sido abolida por doquiera en perjuicio de los judíos".³⁷⁾

Con estas palabras inició su labor para la búsqueda de un lugar, de la tierra que sería para su pueblo.

Murió el 3 de julio de 1904, con solo 44 años, dejando tras de sí un

³⁷⁾ HERLZ, Theodor. El Estado Judío. Editorial Hertz. Federación Sionista de México. Israel. 1961. p. 78.

legado de ideas que llevarían a la formación de un estado: Israel. Tuvo, además, precursores en Alemania, Rusia y otros países con la necesidad de encontrar una solución a la cuestión judía.

2.2. CTM

La CTM tiene sus principales antecedentes a partir del siglo XX, con los distintos acontecimientos que se suscitaron desde sus inicios; sin embargo, el antecedente más importante es el sindicato, así que daremos una pequeña reseña de cómo surgió en nuestro país, y más adelante describiremos brevemente los momentos más importantes ocurridos en el tiempo, hasta la creación de la Confederación de Trabajadores de México.

En nuestro país, fue desde mediados del siglo XIX, que se realizaban intentos por unificar a los obreros para que lucharan a una sola voz por mejorar las condiciones bajo las que trabajaban.

Así, la el primer resultado "formal" se obtiene en 1850, cuándo en Guadalajara se funda la primera asociación de trabajadores: "La sociedad de artesanos". Con el transcurso del tiempo, siguieron surgiendo agrupaciones, pero generalmente, bajo la denominación de "asociaciones", ya que aún no se concebía al sindicato como tal en el país.

Para 1857, es promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, acción que se le atribuye al Partido Liberal, el cuál propicia –aunque de manera indirecta-, el movimiento obrero; en esta Carta Magna se consigna por primera vez, la libertad del trabajo.

Al siguiente año, en 1858, Don Benito Juárez, entonces Presidente del

país, expide en Veracruz las Leyes de Reforma, con las cuáles fortaleció al liberalismo, además de que fomentaron las sociedades mutualistas.

Como podemos comprender, ya en la Carta Magna de 1857 se otorgaba como una garantía, la libertad de asociación, misma que se mantiene hasta nuestros días.

A lo largo de la década de los 60's, surgen diversas sociedades, como la de carpinteros en 1868 y la Potosina de Obreros, aunque en realidad existían frenos para la manifestación de las peticiones de quiénes los integraban, y de todos los trabajadores en general; un ejemplo de ello es el Código Penal de 1872, el cuál garantizaba la libertad de trabajo, solo que el artículo 925 tenía tipificado como delito a toda reunión hecha con el propósito de mejorar los salarios e impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo. *

Sin embargo, para finales de aquél siglo se consolida la huelga como arma fundamental de los obreros, con la cuál podrían luchar por mejorar salarios, jornadas de trabajo menos agotadoras, días de descanso, entre otros.

Con el avance de la modernidad, los trabajadores se ven obligados a adoptar también nuevas formas de organización; más allá de los talleres artesanales, de los gremios y las sociedades mutualistas.

Es así, como a principios del siglo XX las organizaciones obreras se ostentaban con los nombres de "uniones", "círculos", "sociedades", "clubes" y "hermandades", y son de este tipo las agrupaciones que conformaron en su mayoría la Casa del Obrero Mundial, de la cuál, hablaremos más adelante.

Unos años más tarde, en 1918, la mayoría de las organizaciones había cambiado su denominación por la de "sindicatos"; el término era de suma

*Véase el libro de OLVERA, Soledad. Cronología del movimiento obrero 1826-1938. STPS, 1988. México.

importancia no solo por un avance ideológico a la par de la modernidad industrial, sino también porque con ello se responsabilizaba a los dueños del capital de las condiciones de trabajo y de vida de los obreros; a diferencia de las sociedades mutualistas -fomentadas por Juárez-, ya que éstas basaban su organización en la ayuda solidaria entre sus miembros, lo cuál hacía de la responsabilidad de los patrones, un acto meramente voluntario.

El principal obstáculo entonces fue lograr el reconocimiento legal de los sindicatos como organismos que representan los intereses de los trabajadores, lo que se logró con el paso del tiempo.

Esta fue una breve reseña de la historia del sindicato en nuestro país, y ahora comenzaremos con los de la CTM, la cuál se va conformando a partir de los grandes movimientos que comenzaron a darse a principios del siglo XX.

2.2.1. Huelgas de Cananea y Río Blanco

Estos dos acontecimientos marcaron no solo el surgimiento de la CTM, sino de toda la lucha de los trabajadores en nuestro país, pues dejaron una profunda huella en el sentimiento que mueve a la lucha del trabajador.

2.2.1.1. Cananea

El 1° de junio de 1906 en Cananea, Sonora los trabajadores de la Cananea Consolidated Cooper Co. Estallaron en huelga; los motivos fueron la

discriminación salarial, el maltrato y la sobreexplotación, pues las jornadas eran superiores a 11 horas diarias.

La huelga comenzó en una de las minas y se extendió a otros centros de trabajo de la misma empresa, sin embargo, la respuesta de los jefes de la compañía fue una balacera que desencadenó la violencia.

El entonces gobernador del estado de Sonora, Rafael Izábal, dio autorización para que entraran tropas norteamericanas a tratar de solucionar el problema, solo que en lugar de hacer esto, lo agudizaron más.

Emilio Kosterliski, oficial de rurales de sonora, ordenó de inmediato la salida de dichas tropas, llegando entonces tropas federales del país, quienes sometieron a los trabajadores para que volvieran a trabajar.

Fueron los obreros acusados de agitadores por exigir un trato justo, horario de 8 horas de trabajo (ya que se laboraban hasta 14 o 16 horas diarias), una paga igualitaria para nacionales y extranjeros, pues a los extranjeros ganaban el doble.

Según cifras oficiales, de este episodio resultaron 19 mineros muertos y al menos una veintena de heridos; además, varios dirigentes del movimiento fueron detenidos y enviados a San Juan de Ulúa; entre ellos había militantes del Partido Liberal Mexicano, como Manuel M. Dieguez y Esteban Baca Calderón, así como miembros de la Unión Liberal Humanidad, organizadora de la huelga, otros más fueron enviados a las peores cárceles de Sonora, en donde pasaron momentos en condiciones infrahumanas, y todo por la lucha de los derechos de la clase trabajadora. Por otra parte, las autoridades en ambos momentos, dieron cifras que estaban muy por debajo de la realidad.

2.2.1.2. Río Blanco

Meses después de los acontecimientos de Sonora, el 7 de enero de 1907, estalló la huelga en la fábrica textil de Río Blanco, en Veracruz: inició a las 5:30 de la mañana, después de haber sonado el silbato para que los obreros entraran a trabajar; los trabajadores se amotinaron con la intención de discutir la situación originada por el laudo de Porfirio Díaz, el cuál establecía que todos los obreros trabajarían sujetos a los reglamentos vigentes, sin mejora alguna.

Además, demandaban mejoras en los salarios y en las condiciones de trabajo, así como en el trato que les daba el administrador, pues las condiciones no eran las mejores y tampoco los salarios; había excesivas jornadas de trabajo, estaba la tienda de raya y el propio administrado había impuesto un estado de esclavismo entre los trabajadores.

Esta huelga surgió como una muestra de solidaridad con la huelga general de trabajadores de la industria textil iniciada en los estados de Puebla, Tlaxcala, Durango, Estado de México, el Distrito federal y Jalisco.

Ese mismo día incendia las tiendas de raya y deciden dirigirse a Orizaba, para exponer sus demandas ante las autoridades de ese lugar, solo que en el camino, un contingente enviado por el General Rosalino Martínez, los ataca con una lluvia de balas para detenerlos, desencadenando nuevamente la violencia teniendo como saldo cientos de muertos y herido, aún cuándo las cifras oficiales hablen solamente de 17 muertos y 81 heridos.

Tanto la huelga de Cananea como la de Río Blanco resultan de suma importancia, ya que fueron los primeros intentos en los que se elaboró la demanda para obtener unas condiciones de trabajo justas y humanas, que con el tiempo se fueron concretando. *

*Refiérase al libro CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO, Un siglo de Sindicalismo en México: 1900-2000 Reseña gráfica, CTM, Secretaría de educación, capacitación y adiestramiento, México, 2000.

2.2.2. Casa del Obrero Mundial

El 22 de septiembre de 1912 se funda la casa del obrero mundial en nuestro país, a cuyo nombre se le agregó la palabra mundial el 1° de mayo siguiente, en memoria a los "mártires de Chicago", trabajadores acribillados por haber cometido el "delito de huelga" en 1886, además de que a sus filas se incorporaron ideólogos e intelectuales extranjeros.

El 27 de mayo de 1914 es clausurado el local en dónde tenían sus instalaciones, pero el 21 de agosto de ese mismo año vuelve a abrir sus puertas, después del triunfo del ejército constitucionalista.

Ya en 1915, el 17 de febrero, se firmó el pacto de la Casa del Obrero Mundial (COM) con dicho ejército, en el que se fijaron las normas de participación de los trabajadores para impulsar el triunfo de la revolución y con ello, se obtendrían constitucionalmente los derechos de los trabajadores.

La COM tuvo una importante participación activa en el desarrollo de la lucha por la revolución, tan es así, que es en 1915 cuándo los batallones rojos parten a Tamaulipas y San Luis Potosí para combatir a favor de ésta.

También tuvo gran influencia para obreros y trabajadores de otros estados, pues el 15 de septiembre de 1915 se fundó la COM de Guadalajara, la que se afiliaría después a la del D.F.

La Casa del Obrero Mundial fue la encargada de difundir la idea de la organización sindical, y se vio cumplida al fundarse sindicatos en todo el país, los cuáles en poco tiempo, se unieron en federaciones locales, regionales, estatales, y por rama industrial.

Desde sus inicios, estuvo apartada de formulismos, y por ello no elaboró

declaración de principios, ni estatutos, su idea de creación era el de un centro de divulgación doctrinaria de ideas avanzadas: su objetivo era propagar la libertad y los derechos del hombre, buscando con ello la emancipación de la clase proletariada. Desde sus inicios, declaró también que no haría política.

2.2.3. Constitución de 1917

El 5 de febrero se consolida el triunfo de la revolución mexicana al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Lo relevante para nuestro tema en esta Carta Magna es, que Carranza acordó en 1916, modificar las normas para la elección de diputados al Congreso Constituyente conforme a lo dispuesto en la de 1857, con lo cuál, se cerraron las puertas al Congreso para aquellos que hubiesen ayudado con las armas o servido en empleos públicos a los gobiernos o fracciones hostiles o a la causa constitucionalista.

Y desde la iniciación de sus labores, los diputados se dividieron en 2 tendencias principales:

- *Moderados*.- Procedentes de la legislatura maderista.
- *Jacobinos*.- Apoyaban los postulados agrarios del Plan de Ayala.

Es por el segundo grupo, que en la Constitución de 1917 figuran de manera relevante los artículos 27 y 123. El primero plasma los anhelos de la masa campesina, y por él la propiedad de las tierras y aguas corresponde originariamente a la nación, quién tiene la facultad de transmitirla a los particulares para constituir la propiedad privada.

El 123 establece un régimen de derecho entorno al trabajo: protección laboral y social, con normas tendientes a regular las relaciones obrero-patronales y a la solución de problemas propios de la seguridad social.

Este artículo se constituyó de los siguientes apartados:

- Derecho individual del trabajo.- conteniendo disposiciones sobre la jornada de trabajo, descanso obligatorio, definición, fijación y protección al salario, jornada de trabajo extraordinaria, vacaciones, patrimonio familiar, participación de utilidades, etc.
- Derecho colectivo del trabajo.- reconociendo la libertad de los trabajadores para formar sindicatos, coaliciones y asociaciones profesionales.
- Derecho procesal del trabajo.- dando cauce a la formación y estructura de las juntas de conciliación y arbitraje, además, responsabiliza al patrón por el despido o separación sin causa justificada, y define la competencia local y federal en materia laboral.
- Obligaciones de los patrones relativas a la previsión social.- incluyen protección a las mujeres y niños, protección a la maternidad, vivienda obrera, escuelas, hospitales y demás servicios necesarios a la comunidad.

Este artículo buscaba establecer un equilibrio entre la capacidad de negociación del trabajo y el capital.

En suma, estos son los aspectos más importantes de esta Constitución en cuánto a materia laboral se refiere.

2.2.4. La CROM y la CGT

Son las dos primeras grandes centrales en México, quizá los antecedentes principales de la CTM, por la forma en que se manejaron, además que de ellas salieron fundadores de la CTM que buscaron no cometer los mismos errores que sus antecesoras.

2.2.4.1. La CROM

El 1° de mayo de 1818, con la celebración del día del trabajo, es inaugurado en Saltillo el Tercer Congreso Obrero, el cuál fue convocado de manera oficial por el Gobierno del estado de Coahuila.

En este Congreso, fueron diversas las reacciones que se presentaron en el medio obrero, derivadas del hecho de que fuese un llamado oficial. Así, son tres las corrientes ideológicas las que se enfrentaron en el transcurso de dicho evento; por un lado, los anarcosindicalistas, por el otro los socialistas, y al final, los sindical legalistas.

El Congreso decide una solución a nivel nacional y el 12 de mayo, se funda la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), teniendo a Luis N. Morones como Secretario General, y su lema fue "salud y revolución social".

Sin embargo, ese mismo día surge también el grupo "acción", dirigido por el propio Morones y Ezequiel Saucedo. En él, había una verdadera concentración de poder, pues sus intenciones salían a flote al sesionar y tomar decisiones de manera secreta respecto de la política que debía seguir la CROM. Además, los puestos más importantes en la Confederación recaían siempre en las mismas personas y si no era así, entonces el grupo las escogía.

Al constituirse la CROM, lo primero que hace es ratificar el llamado de confraternidad para todas las organizaciones obreras, exhortándolas a adherirse y colaborar con el pacto de solidaridad que pregona.

Solo que es hasta 1929 cuándo el grado de corrupción que había en las filas de la CROM es visible a ojos de todos e importantes organizaciones miembros de ella se separan, lanzando un manifiesto a las demás organizaciones obreras y a la opinión pública titulado "Por qué nos separamos de la CROM". *

Cabe mencionar que de los que salieron de ahí, fueron los que posteriormente fundarían a la CTM: los llamados "cinco lobitos"; Jesús Yurén, Fernando Amilpa, Luis Quintero, Alfonso Sánchez Madariaga y Fidel Velázquez Sánchez.

En realidad, la CROM tenía principios y bases sólidas, las cuáles e vinieron debajo de manera gradual, pues recién constituida, tenía planteamientos de acción múltiple en los que se preveía un cambio paulatino de las estructuras sociales, y especificaba los medios en los cuáles se basaría para alcanzar este objetivo; y consistían en reglamentar las relaciones obrero-patronales, su regulación por el Estado, así como la incorporación de los trabajadores en partidos políticos vinculados a los sindicatos.

Lo anterior es el reflejo de la experiencia que la clase obrera mexicana había adquirido en el transcurso de sus luchas.

Entre 1918 y 1924 se define la estructura interna de la CROM, la cuál se componía de tres instancias:

* Véase el libro de ESCAMILLA, Silvia. Breve Cronología del Movimiento Obrero Mexicano y de la CTM, así como de sus Principales Fundadores y Dirigentes. CTM. Secretaría de educación y adiestramiento. México. 1998.

- Los sindicatos, uniones industriales y los comités locales obreros (mediante ellos era la incorporación);
- El comité ejecutivo central (órgano rector), y;
- La convención anual (se renovaba el cuerpo directivo central y se hacían las reformas necesarias al programa y los estatutos de la confederación).

2.2.4.2. La CGT

Es la Confederación General de trabajadores, fue fundada en febrero de 1921 por un grupo de trabajadores y sus agremiados eran en general, trabajadores de un sector "terciario" (como panaderos, comerciantes ebanistas, etc.), que comenzaban a proliferar en las zonas urbanas.

Su creación obedece al esfuerzo por reorganizar a los grupos ideológicos que se habían enfrentado en la CROM; anarquistas, comunistas y anarcosindicalistas, los cuáles estaban ahora aliados de manera momentánea contagiados por el entusiasmo del triunfo de la Revolución Rusa.

Con ideales meramente utópicos, los cegetistas empleaban una acción directa, táctica congruente con los principios de la lucha de clases que consistía en una lucha sin cuartel entre explotados y explotadores, no reconociendo ninguna intermediación entre las partes, la cuál se aplicaba de las siguientes formas:

- *El sabotaje*→ consistía en una aplicación actualizada del principio "ojo por ojo..." ya que se decía que "a mala retribución, mal trabajo", es decir, si a un obrero se le exigía un buen trabajo, se le debería retribuir de igual manera, en caso contrario, si el salario era bajo, entonces el

trabajo realizado era deficiente o bien, se hacía en el mayor tiempo posible.

- *El boicot*→ Era, precisamente, un complot realizado entre los trabajadores y sus familias para no consumir las mercancías de industrias o comercios tiránicos.
- *Label*→ De origen inglés, la palabra significa "etiqueta", por lo que este medio consistía en colocar una seña a los productos que no se debían consumir por los agremiados de sindicatos que así lo hubiesen pactado.
- *La huelga general*→ Es la acción más grande que se realizaba, pues el paro de labores presionaba a los patrones para acceder a las demandas que se les planteaban.

La estructura de la CGT era la siguiente:

- *Consejo general*.- órgano supremo integrado por representantes de las organizaciones afiliadas.
- *Consejo de representación*.- para la organización.
- *Secretarios*.- llevaban actividades de prensa y propaganda.

Teniendo el ejemplo de la CROM, la CGT no quería cometer los mismos errores, así que no desarrolló un cuerpo de dirigentes tan centralizados como lo había hecho aquella, y estableció una estricta moral sindical para sus dirigentes, prohibiéndose la reelección, la participación política y el cobro de honorarios por sus funciones, además de que existía una rotación continua entre ellos.

La época de mayor auge de esta confederación es entre 1921 y 1926, cuándo existe una participación mayor de intelectuales en actividades de organización y dirección, sin embargo, esto propicia la separación entre la dirigencia y las bases obreras.

En comparación con la CROM, la CGT fue numéricamente inferior en cuanto a los afiliados de ambas, demostrándose con ello el escaso arraigo de la última entre la clase trabajadora.

2.2.5. Ley Federal del trabajo de 1931.

Va de la mano con el artículo 123 de nuestra Carta Magna; éste ha cambiado mucho a lo largo del tiempo, prueba de ello son los múltiples intentos que se realizaron en 1919, 1925 y 1929 para expedir una ley reglamentaria de dicho artículo.

Al fin, el 28 de agosto de 1931 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal del Trabajo, la cuál asentaba de manera más específica los derechos y las obligaciones que tenían los trabajadores con los patrones, y los derechos y obligaciones que contraían los empleados con sus empresas al ser contratados.

La importancia de esta ley radica en que es el primer intento que se logra plasmar, para regular el artículo 123 que tuvo tanta importancia para el constituyente de Querétaro, más aún, porque tuvo una aplicación a nivel federal.

En general, eran las mismas ideas del artículo 123 lo que se especificaba en ella, solo que de una manera desglosada. Pero esta ley regulaba el contrato de aprendizaje, el cuál obligaba al patrón a indemnizar por riesgo o accidente de trabajo, aguinaldo y vacaciones, así como el procedimiento de huelga y jornadas de trabajo.

Esta ley tuvo vigencia hasta 1970 (1° de mayo), que es cuándo entró en vigor la Ley Federal del Trabajo que se aplica actualmente.

2.2.6. Fundación de la CTM

En 1936, hay un significativo número de huelgas en el país (659), lo cuál refleja el ambiente laboral que se vivía en ese entonces.

El 24 de febrero de 1936 se constituye formalmente la CTM, la Confederación de Trabajadores de México, su lema "Por una sociedad sin clases", manejaba una ideología socialista, con la inclusión de comunistas, y se convirtió en la central mayoritaria con apoyo gubernamental.

Su creación obedeció a las inquietudes de un hombre en específico: Fidel Velázquez Sánchez, quién habría de ser el eslabón más importante para la construcción y el funcionamiento de la CTM.

La creación de esta confederación obedece al momento social y político que atravesaba el país, tal como lo expresa Rosendo Salazar cuándo dice "la configuración de la Confederación de Trabajadores de México obedeció pues, a una necesidad; no fue labor de un hombre o de dos, sino el resultado de una entente de agrupaciones altamente desarrolladas y, en tales momentos críticos, dispuestos a afrontar cualquier problema intergremial y solidarizarse con un gobierno identificado, que siente su causa y aún el poder".⁽³⁸⁾

Desde sus orígenes y hasta nuestros días, la CTM ha funcionado como la máxima central obrera en nuestro país, el lema que ahora predica "por la emancipación de México" ha quedado en un camino trazado y que se debe seguir, con todo el sistema que para su funcionamiento ha establecido.

³⁸ SALAZAR, Rosendo. La CTM, su historia-su significado. LABORANTE. Segunda edición 1980. p. 55.

2.2.7. Fidel Velásquez Sánchez

Sin duda, el sujeto principal dentro de la CTM, nació en 1900, el 24 de abril, en San Pedro Azcapotzaltongo (Hoy Villa Nicolás Romero), en el Estado de México.

Su infancia la pasó en el trabajo del campo, y es en 1914 cuando llega a la Ciudad de México. Sus instintos sindicales fueron visibles siempre, pues en 1920, siendo trabajador de la compañía lechera "El Rosario", intentó en vano formar un sindicato, y fue despedido en 1922.

En 1924 conoce a los hermanos Justino y Alfonso Sánchez Madariaga, y con ellos funda la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Lechera, en donde fue secretario general; esta unión estaba afiliada a la CROM.

Ya en 1929, funda la Federación Sindical de Trabajadores del D.F., y en ese mismo año también participa en la fundación del PNR, el Partido Nacional Revolucionario, el cuál con el tiempo y durante muchos años, se convertiría en el partido oficial.

En 1936, funda la CTM, en la cuál fue primer secretario de organización y propaganda.

En 1940 es elegido Secretario General de la CTM por dos períodos, aunque el puesto lo ocupó hasta el día de su muerte, acaecida el 21 de junio de 1997.*

Él conoció muy bien la estructura, el manejo, los métodos y la forma de la CTM, como miembro fundador y dirigente de la misma, además de la estrecha relación que siempre mantuvo con el partido oficial, tan es así, que con esa

*Refiérase al libro de ESCAMILLA, Silvia, op.cit.

posición de líder del sector obrero participó en la elección de candidatos a todos niveles del Poder Ejecutivo y el Legislativo desde 1947.

Al igual que Theodor Hertz, fue un soñador que logró cumplir con sus anhelos, sin embargo, es notorio que vivió más de la mitad de años que el primero, quizá por esa razón, monopolizó la dirección de la CTM en su persona, dejando entrever un deficiente manejo de ella en los últimos años.

Era necesario el ingreso de gente nueva a los sectores directivos, bien preparada y el señor Velázquez no lo permitió, ahora bien, después de su muerte las cosas parecen no haber mejorado del todo, pero se ve un avance en la proyección que tiene la CTM en nuestro país.

Su nuevo Secretario General, el Sr. Leonardo Rodríguez Alcaine, tiene toda la experiencia necesaria para visualizar las perspectivas de la CTM, solo que su edad también es avanzada, y en resumen, que ese puesto tan importante parece estar negado para dirigentes más jóvenes.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DE LA HISTADRUT Y LA CTM

En este tercer capítulo señalaremos cuáles son las leyes que respaldan las funciones de ambas confederaciones; decidimos ir de lo general a lo particular; es decir, de las normas de mayor status a las de menor. Empezamos por una Constitución Política del País –si es que la hay-, siguiendo con las leyes de carácter federal, para terminar con los reglamentos de las mismas –si los tienen-, los cuáles explican de manera específica diversas funciones y atribuciones para cada confederación.

3.1. Legislación de Israel (Histadrut)

El marco jurídico que cibe y protege las actividades de la Histadrut es muy general, ya que en Israel no encontramos leyes de carácter local, sino que todas son de aplicación general para todos los trabajadores del país, además de que tampoco encontramos reglamentos de las leyes que explicaremos a continuación.

3.1.1. Carta Magna

Al obtener la liberación del yugo británico y establecerse como país, Israel elaboró la “Declaración del Establecimiento del Estado de Israel”,

firmada el 14 de mayo de 1948 (fecha en que se considera 'oficial' el surgimiento de Israel como Estado), por los miembros del Consejo Nacional.

A partir de entonces, dicha declaración constituye la máxima ley en el país, ya que contiene los principios del Estado, basados en la idea de la democracia, la libertad, la justicia y la paz.

Podemos decir que esta declaración marca la pauta para la legitimación de la Histadrut (la cuál surgió, como lo vimos en el capítulo de antecedente, antes del nacimiento del Estado de Israel), ya que establece que lo que se realizara a partir de entonces en el Estado, sería para beneficio de todos, procurando siempre el mayor nivel de vida posible, tal y como lo visualiza esta Confederación, pues todos sus planes y objetivos están encaminados a enaltecer el nivel de vida para los trabajadores —y sus familias— del país.

Una vez establecida la independencia del país, se aprobó la "Ley sobre ordenanzas y administración", la cuál establece que la ley que imperaba en Israel hasta antes de su establecimiento como estado permanecería vigente mientras no contradijera los principios formulados en la Declaración del Establecimiento del Estado de Israel. *

Principios que, como dijimos anteriormente, se enfocan hacia la idea de cimentación y crecimiento del país.

La Histadrut bien puede —y así lo hace—, tomar esta ley como un margen de trabajo sobre el cuál trabajar, encaminándose a mejorar las condiciones de vida para quiénes forman el país, empezando por su fuerza laboral: los obreros.

* Es importante comentar que, al ser un país de creación reciente —como en su momento lo fue México—, las leyes que emanaran de un sistema jurídico propio tardaran en elaborarse y promulgarse, puesto que primero había que hacer una evaluación de la situación en la que se encontraba el 'nuevo' país y luego, establecer su propia estructura política.

3.1.2. Legislación Federal

En este apartado, enlistaremos y explicaremos brevemente las leyes de contenido laboral en Israel, y éstas son:

- Ley de Horas de Trabajo y Descanso
- Ley de Vacaciones Anuales pagas
- Ley de Empleo de jóvenes
- Ley de Aprendizaje
- Ley del Empleo de Mujeres
- Ley de Trabajo Nocturno
- Ley de Supervisión del Trabajo
- Ley de Convenios Colectivos
- Ley de Conciliación de Conflictos Laborales
- Ley de Protección al Salario
- Ley del Seguro Nacional
- Ley del Servicio de Empleo
- Ley del Pago de Indemnizaciones

Ahora vamos a explicar brevemente el contenido de las mismas, con el fin de darnos una idea general:

- **Ley de Horas de Trabajo y descanso**

Establece un límite para las horas de trabajo, las cuáles deben ser 8 por día y un total de 47 a la semana, además de que obliga un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas.

En lo que a horas extras se refiere, se permite laborarlas solo bajo ciertas circunstancias y se debe tener el permiso del Ministro de Trabajo; el pago de las mismas es de la siguiente manera; 125% más del salario normal para las dos primeras horas y un 150% para las subsecuentes.

- **Ley de Vacaciones Anuales Pagas**

Establece para todos los trabajadores de Israel un período de 12 días de descanso obligatorio como mínimo, pagado en su totalidad, además de la manera en que éstas se incrementan con la antigüedad en el trabajo.

- **Ley de Empleo de Jóvenes**

Regula las condiciones de trabajadores menores de 18 años; todos los menores comprendidos entre los 15 y los 18 años deben ser declarados físicamente aptos mediante un examen médico obligatorio.

Además, los jóvenes menores de 16 años son excluidos de ciertos tipos de trabajo, y ningún menor puede trabajar de noche bajo ninguna circunstancia.

- **Ley de Aprendizaje**

También es para los trabajadores menores de edad, y establece que para los oficios declarados por el Ministro del Trabajo como "oficios de aprendices", se debe prestar y recibir la capacitación debida en los lugares adecuados (fábricas, locales, etc.), esto con el fin de que los menores que han elegido un oficio determinado lo desarrollen de la mejor manera.

- **Ley de Empleo de Mujeres**

Establece las condiciones bajo las cuáles ha de trabajar la mujer, y señala el período de 12 semanas de vacaciones pagadas por motivo de la maternidad, además de un período suplementario (una licencia adicional), sin paga pero con el derecho para retomar su empleo.

- **Ley de Trabajo Nocturno**

Se refiere al trabajo nocturno en las panaderías del país, y lo prohíbe salvo en casos de emergencia.

Lo anterior se debe a que el pan representa un alimento de alto consumo en el país.

- **Ley de Supervisión del Trabajo**

Se encarga de establecer los lineamientos aplicables a las industrias, tales como condiciones de las mismas y en general, normas de higiene y seguridad, para asegurar las condiciones de trabajo de los obreros en el país, y evitar en lo posible, accidentes.

- **Ley de Convenios Colectivos**

Por medio de ella, los convenios Colectivos tienen reconocimiento legal y además, autoriza al Ministro de Trabajo a extender las normas de condiciones de trabajo establecidas en los mismos a empresas que no hubiesen firmado el convenio.

- **Ley de Conciliación de Conflictos Laborales**

Establece los mecanismos de mediación y arbitraje para llevar a un arreglo pacífico los conflictos laborales que surjan; sin embargo, no obliga a los mismos al arbitraje ni limita el derecho de huelga.

- **Ley de Protección al Salario**

Su objeto es impedir el retraso en el pago de los salarios, estableciendo un límite de tiempo para cubrirlos y en caso de no ser así, da la pauta para obligar al patrón a que cumpla con esta obligación.

- **Ley del Seguro Nacional**

Esta ley abarca todos los sectores de seguridad social de los trabajadores del país, ya que establece:

- Seguro por accidentes

- Seguro de maternidad
- Pensión por jubilación
- Pensión por viudez

En el caso de accidentes, se establece una paga del 75% del salario del trabajador y la atención médica completa. *

Para la maternidad se paga de igual manera este porcentaje (75%) y la atención médica durante las 12 semanas contempladas en la Ley del Empleo de Mujeres.

Las pensiones por vejez se pagan a los hombres a partir de los 65 años y a las mujeres desde los 60.

También señala compensaciones por inhabilitación o desempleo y aportaciones obligatorias por parte de los patrones a un fondo de compensación para trabajadores que presten su servicio militar en la reserva del ejército.

- **Ley del Servicio de Empleo**

Establece la Bolsa de trabajo como un servicio del Estado, el cuál es administrado por el Ministro de Trabajo; esta ley obliga a patrones y trabajadores a recurrir a las bolsas de trabajo ya sea para contratar o bien, contratarse, excepto en ocupaciones específicas (como son los casos de subdirección y supervisión).

- **Ley de pago de Indemnizaciones**

Prevé el pago de las indemnizaciones por despido del trabajador, calculándose de acuerdo a la antigüedad en el servicio cuándo:

* Al decir 'atención médica completa' se refiere a que los gastos ocasionados por accidentes de trabajo corren por cuenta del patrón y el propio estado, sin costo alguno para el trabajador lesionado.

- El trabajador es despedido o bien, debe renunciar a su empleo por motivos ajenos a su voluntad,
- Debe dejar de trabajar por razones de salud,
- En caso de matrimonio, el trabajador deba cambiar su lugar de residencia para trasladarse al de su cónyuge,
- La mujer renuncia a su empleo dentro de los nueve meses posteriores de haber dado a luz,
- El trabajador se retira del trabajo por causa de una disminución o deterioro notable en las condiciones de trabajo.

Todo lo anterior es válido siempre y cuando el trabajador haya prestado sus servicios a una misma empresa por un lapso no menor de un año y de manera ininterrumpida, entonces recibe un mes de salario por cada año de trabajo.

Sin embargo, también se prevén casos en los que los trabajadores no cumplieron el año de trabajo y se marcan las partes proporcionales del pago.

Como vemos, la legislación tiene un contenido bastante general y existe una ley por cada condición de trabajo, cuándo en nuestro país una sola se encarga de regularlas, pero eso lo veremos más adelante, por el momento hemos enunciado todas las leyes vigentes en Israel en materia laboral, y que componen el marco jurídico de la Histadrut.

3.2. Legislación de México (CTM)

Ahora analizaremos brevemente la legislación en materia laboral en nuestro país, ya que contamos con numerosas leyes y reglamentos de éstas, lo que hace muy particular la materia de que tratan, así que solo daremos una idea general del contenido de cada una de ellas a nivel federal.

3.2.1. Carta Magna

En nuestro país, la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** representa el máximo ordenamiento legal y de ella se desprenden los artículos que dan legitimación al Sindicato, a las Federaciones y Confederaciones, y por ende, a la actividad de la CTM como central obrera.

Así pues, el artículo 9 garantiza la libertad de asociación, es decir, permite que las personas (en este caso los trabajadores), puedan asociarse libremente siempre y cuando tengan un objeto lícito. *

El artículo 123 nos habla del trabajo y la previsión social; se divide en dos apartados a saber: el A.- aplicable a obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general, a todo contrato de trabajo. El apartado B nos habla de trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, y al del Gobierno del Distrito Federal.

Para nuestra investigación, el apartado A es en el que encuadran los trabajadores afiliados a la CTM, así que en adelante será materia de nuestro estudio.

Este artículo establece las bases de las relaciones de trabajo, ya que marca las condiciones mínimas bajo las cuales estas han de desarrollarse. **

Además, su fracción XVI faculta tanto a obreros como a empresarios a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, para lo cuál, pueden formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

* El objeto del sindicato ha sido y es "la defensa, el estudio y el mejoramiento de sus intereses comunes", y la LFT exige ciertos requisitos para que puedan actuar como tal.

** Este artículo conocido comúnmente como "el del derecho del trabajo", nos da un panorama general de las normas laborales, y de él se desprenden una serie de leyes reguladoras, así como diversos reglamentos, los cuáles serán comentados más adelante.

Nuestra Carta Magna da entonces, la pauta para el funcionamiento de la CTM, de acuerdo con la aprobación para formar sindicatos –que en su mayoría son quienes componen a la Confederación-, y Federaciones.

3.2.2. Legislación Federal

La hemos enmarcado de esta manera ya que no debemos olvidar que cada Estado de la República se encarga de elaborar leyes que, a nivel local, protegen a los trabajadores sin contravenir a lo establecido en las leyes Federales y en la propia Constitución.

Estas son las leyes que vamos a estudiar:

- Ley Federal del Trabajo
- Ley del IMSS
- Ley del INFONAVIT
- Ley de los sistemas de ahorro para el retiro.

Explicaremos brevemente el contenido de cada una de ellas:

- **Ley Federal del Trabajo**

Es la principal, ya que es reglamentaria del artículo 123 constitucional, en su apartado A.

Para ir en un orden comparativo con el marco jurídico de la Histadrut, explicaremos las normas que la Ley Federal del Trabajo contiene de acuerdo como explicamos la de aquella Confederación:

- Jornada de Trabajo

Es definida como el tiempo durante el cuál el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, y señala tres tipos de jornada: la diurna (comprendida entre las seis y las veinte horas), la nocturna (comprendida entre las veinte y las seis horas), y la mixta (esta abarca periodos de tiempo de las otras dos jornadas); la duración máxima de la jornada mixta es de ocho horas y señala pequeños descansos en jornadas continuas.

➤ **Días de Descanso**

El trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso (al menos), por cada seis días de trabajo, gozando íntegramente de su salario, procurando que este día sea el domingo, y de no ser así, se paga una prima de por lo menos el 25% del salario.

➤ **Horas extras**

La jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero no debe exceder de tres horas diarias ni tres veces en una semana. Estas horas se pagan con un 100% más del salario que corresponda a las horas ordinarias de la jornada. *

➤ **Vacaciones**

Los trabajadores que lleven laborando un año como mínimo tienen un período anual de vacaciones de 6 días (mínimo), el cuál aumenta por cada año posterior dos días hasta llegar a 12 y después del cuarto año aumenta 2 días el período por cada cinco años de servicios.

Estos periodos vacacionales son pagados por el patrón y además se tiene derecho a una prima de por lo menos el 25% del salario durante el mismo.

➤ **Menores**

* En México hay un límite de horas extras laborables, y en Israel esto aún no se contempla.

Se prohíbe el trabajo a menores de catorce años, y los comprendidos entre los catorce años y los dieciséis deben obtener un certificado médico, en el cuál se acredite su aptitud para el trabajo (es obligatorio, ya que de otra manera, el patrón no puede utilizar sus servicios).

La jornada máxima de trabajo para los menores es de 6 horas, y no pueden laborar horas extraordinarias ni tampoco días de descanso obligatorio, y tampoco los domingos.

➤ Mujeres

Este apartado protege la maternidad de la mujer principalmente, estableciendo que durante el embarazo de la misma no deberá realizar labores que expongan la gestación, además señala dos períodos de seis semanas cada uno (antes y después del parto), de descanso para la mujer.

También da el derecho a regresar el trabajo en el puesto que desempeñaba siempre que no haya transcurrido más de un año posterior al parto.

➤ Relaciones Colectivas de Trabajo

En vista de que la ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, este capítulo se encarga de regular lo relacionado a Sindicatos, Federaciones y Confederaciones; reglas para constituirse y requisitos mínimos para que puedan funcionar, entre ellos su registro, estatutos, etc.; también nos habla del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley, del Reglamento Interior de Trabajo, de la suspensión y de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

➤ Derecho Procesal del trabajo

Establece los pasos del procedimiento en el derecho del trabajo, cuándo existen conflictos laborales; como se debe acreditar la capacidad y la

personalidad, además de los impedimentos y excusas, también explica cuáles son los términos procesales, como se deben realizar las notificaciones, los exhortos y los despachos.

Además explica todo lo referente a las pruebas, nos señala como se deben presentar y acompañar (la confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la inspección, la presuncional).

Por último, nos dice cuáles son las Autoridades del Trabajo y las funciones de cada una de ellas.

Estas son:

- ▲ Procuraduría de la Defensa del Trabajo
- ▲ Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento
- ▲ Inspección del Trabajo
- ▲ Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
- ▲ Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
- ▲ Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
- ▲ Juntas Federales de Conciliación
- ▲ Juntas Locales de Conciliación
- ▲ Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
- ▲ Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Veamos las funciones de cada una de ellas:

- ▲ La Procuraduría de la Defensa del Trabajo representa a los trabajadores y a sus sindicatos (siempre que así se lo soliciten), ante cualquier autoridad en asuntos de índole laboral; también interpone recursos ordinarios o extraordinarios y propone

soluciones a conflictos de carácter laboral, haciéndolos constar en actas autorizadas cuándo éstas se lleven a cabo.

- △ El servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento es el encargado de promover la generación de empleos, así como de supervisar la oportuna colocación de los trabajadores y también organiza, promueve y supervisa la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. *
- △ La Inspección del Trabajo vigila el cumplimiento de las normas del trabajo, prestando asesoría a trabajadores y patrones sobre la mejor manera de cumplirlas, y en caso de que éstas se infrinjan, da aviso a la autoridad competente.
- △ La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a través de estudios en los que se analizan: la cuestión económica del país, las variaciones en el costo de vida por familia, condiciones de mercado de trabajo y las estructuras salariales, se encarga –entre otras actividades-, de fijar los salarios mínimos generales y profesionales, y todo lo relacionado con ellos, auxiliándose de las Comisiones Consultivas. **
- △ Por su parte, la Comisión Nacional Para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se encarga de determinar el porcentaje que corresponde a los trabajadores de las utilidades generadas por las empresas año tras año.
- △ En lo que respecta a las Juntas de Conciliación (Federales y Locales), y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Locales y Federales), tienen la encomienda de actuar como instancias conciliatorias en conflictos entre trabajadores y patrones, y las de

* Actualmente, México sufre graves problemas de desempleo, por lo que en el Distrito Federal (un ejemplo), las distintas Delegaciones Políticas han organizado diversas actividades para su promoción, como ferias del trabajo, o encuentros entre empresas y personas que deseen contratarse, de acuerdo a sus aptitudes.

** Estas actividades se realizan en Israel a través del Ministro del Trabajo, como lo veremos en el siguiente capítulo.

Arbitraje también tienen facultades para que, en caso de no llegar a un acuerdo en la etapa de conciliación, actúen como autoridad y no solo como mediador ante las partes, llevando y resolviendo todo el proceso laboral hasta dictar el aludo correspondiente.

- **Ley del IMSS**

Tiene su fundamento en la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 constitucional; es de observancia general para toda la República Mexicana y a través del **Instituto Mexicano del Seguro Social** cubre los seguros de:

- Riesgos de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida
- Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez
- Guarderías y prestaciones sociales.

Cada uno de ellos comprende lo siguiente:

- En el seguro por riesgos de trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social se enfoca a promover medidas y servicios de carácter preventivo para sus asegurados, pero en caso de que ocurra un siniestro, presta los servicios médicos que sean requeridos al trabajador según sea el caso.
- El seguro de enfermedades y maternidad protege a asegurados y a quienes ya son pensionados, también a la esposa del asegurado, a la del pensionado, hijos menores de 16 años y casos especiales para los hijos, comprende además a los padres del pensionado; cuándo se presente en ellos alguna enfermedad o embarazo, otorgando los servicios necesarios para cubrir cada necesidad.
- El ramo de invalidez y vida otorga al asegurado ya sea la pensión temporal o la definitiva, dependiendo de la imposibilidad que éste tenga para valerse por sus propios medios.

- Se considera cesantía en edad avanzada, cuándo el asegurado ha quedado sin trabajo remunerado después de los 60 años de edad, y existe el supuesto de vejez cuándo ha cumplido 65 años de edad. *
- El seguro de guarderías se otorga a la mujer trabajadora (asegurada), o al trabajador viudo o divorciado que tenga la custodia de los hijos. Se presta a niños desde los 43 días de nacidos y hasta que cumplan 4 años.

Para finalizar, la ley nos señala las atribuciones, recursos y órganos del Instituto, así como los procedimientos que realiza en materia fiscal.

Así, el Instituto Mexicano del Seguro Social se integra con los siguiente órganos:

- ▲ Asamblea General
- ▲ Consejo Técnico
- ▲ Comisión de Vigilancia
- ▲ Dirección general
- ▲ Órganos regionales y delegacionales.

Además de tener esta Ley, el Instituto cuenta también con una serie de reglamentos e instructivos, esto con el fin de agilizar y mejorar los servicios que otorga, los cuáles a continuación enunciaremos:

- ▲ Reglamento de Afiliación
- ▲ Reglamento para el Pago de Cutas del Seguro Social
- ▲ Reglamento del Recurso de Inconformidad
- ▲ Reglamento del seguro de Salud para la Familia
- ▲ Reglamento de la Seguridad Social para el Campo

* En México se contemplan dos edades distintas para este tipo de seguros (cesantía en edad avanzada y vejez), no importando el sexo de los asegurados, mientras que en Israel se manejan edades equivalentes pero de distinta manera y solo existe un seguro de este tipo: el seguro de vejez, que se contempla a los 60 años para las mujeres y a los 65 para los hombres.

- ▲ Reglamento de Servicios médicos
- ▲ Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos
- ▲ Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería
- ▲ Reglamento para el Trámite y Resolución de las Quejas Administrativas ante el IMSS
- ▲ Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado
- ▲ Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo
- ▲ Reglamento de la Ley del Seguro Social en lo Relativo a la Inscripción de Patrones y Trabajadores, Funcionamiento de la Dirección General del Instituto y Sesiones del Consejo Técnico
- ▲ Instructivo para el Trámite y Resolución de las Quejas ante el IMSS.

Como podemos observar, la Ley del IMSS comprende todo lo referente a la Seguridad Social, mientras que en Israel no hay una ley específica que se encargue del tema; sin embargo, más adelante estudiaremos el apartado de seguridad social de la Histadrut y encontraremos cierta similitud a lo que conocemos en México.

- **Ley del INFONAVIT**

También es de observancia General para todo el país, y se encarga de otorgar atribuciones y obligaciones al **Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores**, organismo creado con el objeto de administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda para apoyar al trabajador a:

- Adquirir vivienda
- Construir, reparar o ampliar la que tengan
- Y todo lo relacionado con la vivienda de los trabajadores

Sus órganos son:

- ▲ Asamblea General
- ▲ Consejo de Administración
- ▲ Comisión de Vigilancia
- ▲ Director General
- ▲ Directores sectoriales
- ▲ Comisión de INCONFORMIDADES Y DE Valuación
- ▲ Comisiones Consultivas Regionales

Además, el Instituto y su Ley cuentan con una serie de disposiciones complementarias:

- ▲ Reglamento de la Comisión de Inconformidades y de Valuación del INFONAVIT
- ▲ Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuento al INFONAVIT
- ▲ Reglamento sobre Administración, Operación y Mantenimiento de los Conjuntos Habitacionales Financiados por el INFONAVIT
- ▲ Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las Disposiciones de la Ley del INFONAVIT
- ▲ Reglamento para la Continuación Voluntaria Dentro del Régimen del INFONAVIT
- ▲ Reglamento Interior del INFONAVIT en Materia de Facultades como Organismo Fiscal Autónomo
- ▲ Reglamento de las Comisiones Consultivas Regionales y de las Delegaciones Regionales del INFONAVIT
- ▲ Instructivo para Continuación Voluntaria de los Trabajadores que dejen de Estar Sujetos a una Relación de Trabajo

Entonces, como hemos visto, el INFONAVIT fue creado para que administrara los recursos que los trabajadores aportan con motivo de obtener una vivienda o bien, mejorara la que tienen, según sea el caso, solo que hasta

el día de hoy, sigue resultando un tanto complejo el adquirir una vivienda por esta vía, ya que hasta el año pasado, aún se esperaban las convocatorias del Instituto para poder solicitar la vivienda, a partir de este año, se suprimieron las convocatorias, y ahora solo hay que tener los puntos (cotizaciones) necesarios para poder aspirar a este derecho; sin embargo la burocracia sigue estando presente, retrasando el proceso de solicitud y entrega de las zonas habitacionales, aunque también es preciso recordar que existen procedimientos en contra del propio Instituto para que este cumpla con lo dispuesto en la ley que lo regula.

- **Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro**

Tiene por objeto regular el buen funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (el SAR). La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro es la encargada de coordinar, regular, supervisar y vigilar los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

La interpretación de esta Ley corresponde a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

No hace mucho tiempo en nuestro país se crearon las "AFORES", las cuáles se encargan de administrar las aportaciones que los trabajadores hacen a sus cuentas a través de instituciones bancarias, y solo se puede retirar la cantidad aportada hasta que el trabajador sea jubilado, o por causa de cesantía en edad avanzada o vejez, esto con el fin de que al llegar a esta edad, el trabajador tenga la seguridad de contar con un fondo monetario que le ayudará a subsistir, independientemente de la pensión que le otorgue el IMSS. *

* Fue en 1996 cuándo se creó el SAR, comenzando entonces una verdadera batalla entre las instituciones bancarias para acaparar un mayor número de trabajadores, pues aún cuándo las aportaciones no son muy altas, considerando la cantidad de trabajadores, que hay en el país, en suma representan una cantidad elevada de dinero que pueden manejar los bancos sin otorgar a cambio retiros constantes, solo pequeños intereses, y tienen la seguridad de que pasará mucho tiempo -en la mayoría de los casos-, antes de que la cuenta de un trabajador se retire por causa de jubilación, cesantía o vejez..

Esta Ley cuenta con un único reglamento:

➤ Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

Era necesario mencionar esta ley como parte del marco jurídico de la CTM, dado que se encarga de todo lo relacionado con el ahorro que los trabajadores hacen para cuando se retiran, pues las pensiones que les corresponden generalmente son insuficientes para satisfacer todas sus necesidades, y con estas aportaciones suman una cantidad la cuál, al serles entregada, les resulta de gran apoyo.

Como vimos, la legislación que hay en México tan solo en materia federal es bastante amplia y mucho más extensa que la de Israel, ya que existen diversas disposiciones como los reglamentos y los Instructivos que mencionamos, sin embargo, el que existan tantas leyes no garantiza la eficacia de las instituciones que son encargadas de obedecerlas, así como tampoco garantizan el buen desempeño de quiénes se constituyen para proteger y orientar a los trabajadores, tal es el caso de la CTM.

Además de la legislación a que nos hemos referido, en ambos países se tiene la jurisprudencia como apoyo legal, y en México cada Estado de la República tiene su legislación a nivel local.

En Israel solo son unas cuantas leyes, y no son de gran extensión, pues el legislador en ese lugar tiende a ser lo más preciso posible, sin caer en ambigüedades, y aunque de primera instancia nos pareciera que en México existe mayor protección al trabajador, veremos en el siguiente capítulo que la Histadrut es la encargada de todo lo relativo a la Seguridad Social, Vivienda, y otras cuestiones en materia laboral.

Por otra parte, no cambian mucho las cuestiones generales de trabajo, como las horas de trabajo al día, vacaciones y en lo que respecta a la

resolución de los conflictos laborales, pues ambos países se apegan a normas similares, tal vez porque ambos pertenecen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El siguiente capítulo nos dará otra perspectiva de ambas confederaciones, pues analizaremos sus principios, sus objetivos, sus funciones, etc.

CAPITULO IV

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA HISTADRUT Y LA CTM; MÉXICO ANTE LA POSIBLE CREACIÓN DE UN ORGANISMO SIMILAR.

En este último capítulo vamos a enfocarnos en la estructura de cada una de las confederaciones (la Histadrut y la CTM); explicaremos de que manera funcionan y como se apegan a sus principios al cumplir con sus objetivos.

El comparativo que haremos va encaminado a mostrar la eficacia de ambas organizaciones, y al terminar, mencionaremos algunas razones por las cuáles sería conveniente pensar en la posible creación de una Histadrut (o un organismo similar) en México.

4.1. HISTADRUT

En ambas confederaciones, hemos estructurado los apartados de la siguiente manera; primero plantearemos sus objetivos, después señalaremos a sus miembros y a sus autoridades, describiendo las facultades de cada una de ellas; además de que anexaremos un organigrama para mayor ilustración, y por último, detallaremos las funciones que cada una realiza dentro del marco de su competencia.

4.1.1. Objeto

Para garantizar un nivel de vida desahogado entre los trabajadores de su país, la Histadrut se ha enfocado en cumplir con cuatro objetivos principales:

- Sindicalismo
- Acción económica y cooperativa
- Educación y cultura
- Seguridad social.

Veamos entonces la forma en que se llevan a cabo estos puntos:

- **Sindicalismo**

Este objetivo lo cubre al realizar una actividad sindical con la cuál, protege los intereses de los asalariados otorgándoles una adecuada participación en la riqueza que producen, y lo aplica tanto para afiliados veteranos, como para los recién egresados, sean hombres o mujeres.

Da una atención general a los asuntos sindicales, en donde se incluyen los sindicatos nacionales, los comités obreros a nivel nacional y aquellos comités obreros a nivel de empresa en el país, que tal como lo dice N. MALKOSH: "constituyen las células básicas de la Histadrut en los lugares de trabajo".³⁹

Los distintos sujetos sindicales se encargan de delinear la política sindical y de negociar con los empleadores lo relacionado con el salario, las reivindicaciones sociales, y las condiciones de trabajo en general, ya sea a nivel nacional, por ramo, y a nivel de empresa.

- **Acción económica y cooperativa**

³⁹ N.MALKOSH, La Histadrut. Seguridad Social en Israel, Editado por el Departamento Internacional de la Histadrut. Tel Aviv, 1991, p. 5.

Va encaminada a desarrollar la economía del país aumentando las fuentes de empleo; para ello, la Histadrut asume la forma de una Asociación General cooperativa de los trabajadores, además, junto con el sindicalismo y los otros dos puntos que veremos más adelante, actúa también como "foco central del movimiento cooperativista obrero".⁴⁰

La agricultura, la construcción y los servicios se llevan a cabo con la regulación la "Jevrat Ha Ovdim" (Asociación Cooperativa General de los Trabajadores en Israel), y que representa un verdadero consorcio, no solo económico, ya que también toma decisiones en las que influyen los intereses de los trabajadores.

- **Educación y cultura.**

Este objetivo busca elevar el nivel educativo y cultural de la comunidad obrera, además de colaborar en la integración de masas inmigrantes. Uno de los puntos básicos es la educación a los adultos, lo cuál se pone en un plano de igualdad con las demás actividades.

La idea de creación y operación de escuelas y de clubes para una formación ideológica, capacitación, formación profesional, etc., está siempre latente en este objetivo.

- **Seguridad social.**

Esta se centra en todas las necesidades que el trabajador tenga en el terreno de la jubilación, seguro de salud y ayuda mutua; actuando como una asociación general de ayuda mutua a través de diversas instituciones entre ellas la Caja de Asistencia Médica.

⁴⁰ N.MALKOSH, La Histadrut. Confederación General de los Trabajadores en Israel, Editado por el Departamento Internacional de la Histadrut. Tel Aviv, 1967. p. 13

El principio que prevalece en esta área se basa en un marco en el cuál los sanos ayudan a los enfermos, y los acomodados a los privados de recursos.

En general, este último principio es común en todas las actividades e instituciones de la Histadrut y representa un eslabón fundamental para ellos.

Abordaremos con mayor amplitud este tema más adelante, al referirnos a las funciones que realiza la Histadrut.

4.1.2. Miembros

Como lo hemos mencionado, la afiliación a la Histadrut se puede dar de manera directa o bien, a través del sindicato que le corresponda; en el caso de que el trabajador decida afiliarse directamente a la Histadrut, pasará a ser miembro del sindicato que le corresponde de acuerdo con su profesión u ocupación; para realizar este paso, el trabajador acude al Comité obrero – órgano autorizado por la Histadrut-, que haya sido elegido en su empresa, oficina, etc.

Una vez hecho lo anterior, el comité obrero se encarga de canalizar al trabajador al sindicato local, que es aquél constituido con los miembros de un mismo oficio, industria o profesión en una localidad determinada.

El ejecutivo de la Histadrut establece sindicatos nacionales para cada oficio, industria o profesión cuyo número de afiliados y su distribución geográfica requieran una organización centralizada.

Así, los miembros que tiene la Histadrut se agrupan en 43 sindicatos nacionales:

- El de actores,
- De trabajadores agrícolas asalariados,
- De pilotos de líneas aéreas,
- De obreros de construcción y de materiales de construcción,
- De técnicos y empleados de cine,
- De empleados de oficina, de administración y del servicio público,
- De personal civil en el ejército,
- De trabajadores en diamantes,
- De empleados de la compañía de electricidad,
- De ingenieros, arquitectos y agrimensores,
- De trabajadores de la alimentación,
- De empleados del gobierno,
- De trabajadores en industrias de la Histadrut,
- De personal de hoteles y restaurantes,
- De abogados asalariados,
- De bañeros salvavidas,
- De médicos de la Histadrut,
- De trabajadores en industrias metalúrgicas, electricidad y electrónica,
- De enfermeras,
- De fisioterapeutas,
- De farmacéuticos,
- De microbiólogos y bioquímicos,
- De graduados en humanidades y en ciencias sociales,
- De terapeutas ocupacionales,
- De trabajadores de imprenta, papel y cartón,
- De oficiales de marina,
- De marinos,
- De trabajadores sociales,
- De maestros,
- De técnicos e ingenieros prácticos,

- De trabajadores del caucho y del plástico,
- De trabajadores de textil, confección y cuero,
- De guardias y serenos,
- De trabajadores en madera,
- De guías de turismo autorizados,
- De trabajadores en industrias de defensa,
- De músicos y artistas de variedades,
- De técnicos radiólogos,
- De redactores de periódicos,
- De trabajadores del petróleo,
- De trabajadores de la cerámica e industria del vidrio,
- De trabajadores en estaciones de servicio,
- De peinadoras asalariadas y de cosmetólogas.*

De esta manera, en la Histadrut están agrupados obreros, miembros de cooperativas, trabajadores independientes, amas de casa, jóvenes trabajadores y niños. Estos últimos forman parte de la Organización de la Juventud Obrera y Estudiantil, que es parte de la Histadrut (Hanoar haover Vehalomed).

Las amas de casa son miembros de la Organización Femenina de la Histadrut (Naamat), en el caso de ellas, si son esposas de los trabajadores miembros y se dedican solamente a los quehaceres domésticos en sus hogares, tienen derecho a ser miembros de la Histadrut por derecho propio, con ello pueden votar en las elecciones de la Histadrut y asumen todos los deberes de los afiliados.

Por lo anterior, entendemos que son miembros de la Histadrut todos los trabajadores que así lo deseen, que realicen sus labores en Israel y que se afilien a ella del modo que lo prefieran, ya que es la propia Histadrut la que se encarga de formar sindicatos nacionales para canalizar a cada trabajador que

* Fuente: Internet. <http://www.Histadrut.es/sind>. Sábado catorce de junio de 2003, 22:30 p.m.

integra sus filas.

4.1.3. Autoridades

La Histadrut creó una organización poco compleja para su funcionamiento, con el fin de que se pudieran agilizar sus funciones y resolver de la manera más rápida los asuntos que le conciernen.

Así, sus autoridades son las siguientes:

- Convención General (Jevrat Ovdim)
- Consejo Nacional → Es la autoridad suprema
- Comité ejecutivo → Representa a la más alta autoridad
- Secretario General → Representante de la Histadrut
- Consejos Obreros Locales
- Tribunal de Honor

Y cada una de ellas se desempeña de la siguiente manera:

- La convención en ocasiones se presenta como autoridad suprema, ya que es la que elige al Consejo. Es convocada generalmente cada cuatro años; refleja todos los matices de opinión en el seno de la Histadrut y suministra un equilibrio entre los intereses de los distintos sectores.
- Elegido por la convención, actúa como autoridad suprema entre convenciones y se reúne dos veces por año, además elige al Comité Ejecutivo.
- El Comité Ejecutivo actúa como una coalición de grupos distintos que representan puntos de vista diferentes y pone en práctica las directivas

generales trazadas por el Consejo y por la Convención. Tiene a representantes de todas las regiones del país y de todos los sectores de la comunidad trabajadora; de sus integrantes y designa a un grupo para que forme las oficinas ejecutivas, las cuáles son responsables de realizar las operaciones necesarias para el trabajo diario de la Histadrut. Cada uno de los integrantes de la oficina ejecutiva está a cargo de uno o más de los departamentos del Comité Ejecutivo.

Estos departamentos son:

- Departamento Sindical.- Incluye productividad, investigación económica, estadística e higiene en el trabajo.
- Departamento de Ayuda Mutua.- Coordina las instituciones de previsión social.
- Departamento de Organización.- Coordina a las localidades.
- Departamento Internacional.- Coordina las relaciones internacionales.
- Departamento de Finanzas.- Se encarga del presupuesto y de la contabilidad.
- Departamento legal.- Resuelve los litigios y problemas de legislación del trabajo.
- Departamento de Empleo.- Se encarga de la promoción del empleo.
- Departamento de Formación Profesional.- Coordina esta actividad.
- Departamento de Absorción y Fomento.- En relación a los nuevos inmigrantes.
- Departamento de Profesiones Liberales.- Lleva los problemas especiales de los profesionales a un buen término. *

*Refiérase al libro: DEPARTAMENTO INTERNACIONAL DE LA HISTADRUT, La Histadrut, Confederación General de los trabajadores en Israel, DIH., Israel, 1981.

Todos ellos son operados en escala nacional por el Comité Ejecutivo, y a través de ellos es responsable por la ejecución cotidiana de la política y de las decisiones adoptadas por el Consejo Nacional y por la Convención General.

- El Secretario General es elegido por el Comité Ejecutivo y se encarga de todos los asuntos corrientes, es decir, de aquellos que surgen día con día y que no se canalizan a ninguno de los departamentos que antes mencionamos. El Secretario General de la Histadrut es quién la representa a nivel nacional e internacional y quién toma las decisiones –junto con la Asamblea y el Consejo- para mejorar las relaciones y funciones de la Histadrut.
- Los Consejos Obreros Locales son organismos ejecutivos de la Histadrut, pero en el plano regional; están a cargo de las tareas diarias y de los asuntos que afectan a la localidad sometida a su jurisdicción. Son elegidos por miembros de la Histadrut en la localidad en que se encuentren. El Secretario del Consejo Obrero Local es quién actúa como presidente en las sesiones que realiza.
- Tribunal de Honor.- Elegido por el Consejo Nacional, actúa como órgano judicial supremo de la Histadrut, aunque en todo el país se eligen tribunales locales electos por los consejos obreros de la localidad. Se ocupan de las demandas o quejas de miembros individuales o instituciones de la Histadrut relacionadas con actos de indisciplina derivados exclusivamente de las obligaciones y derechos de los afiliados.

A la par del tribunal de Honor, está también un Tribunal Especial, el cuál resuelve disensiones internas. Los estatutos de la Histadrut obligan a todos los afiliados a respetar las decisiones de estos Tribunales.

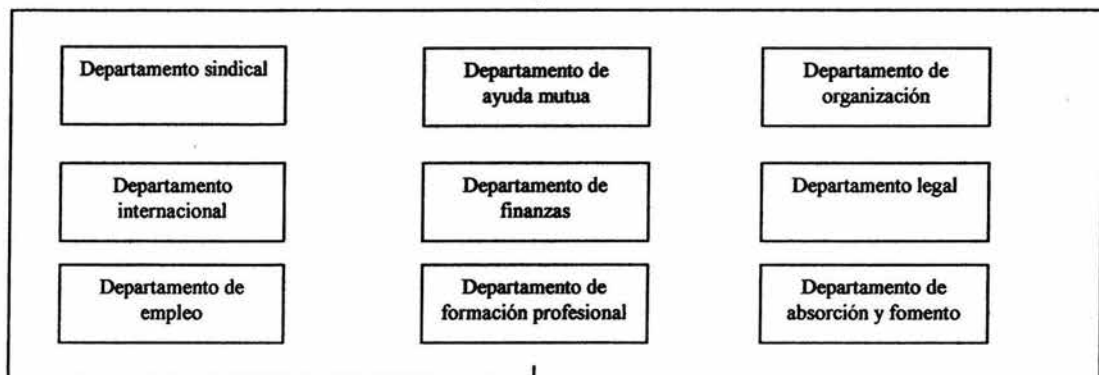
Por último, la supervisión de los organismos administrativos de la Histadrut se realiza por medio de una Comisión Central de Control, la cuál es

elegida por el Consejo, así como por Comisiones de Control locales elegidas por los Consejos Obreros Locales.

Se encargan de revisar las actividades de todas las instituciones de la Histadrut en lo que a presupuesto se refiere y del cumplimiento de las reglas que rigen sus obligaciones internas. Todas las cuentas financieras de las instituciones de la Histadrut se someten mensualmente a la Comisión de Control y un contralor se encarga de revisar y de certificar las cuentas de las actividades económicas de la Histadrut.

Para mayor ilustración, veamos en la siguiente página el organigrama de la Histadrut:

Estructura de la Histadrut



Cualquier afiliado tiene el derecho de solicitar a la Comisión de Control que investigue las actividades que a su juicio tergiversen los estatutos de la Histadrut.

4.1.4. Funciones

Las actividades que realiza la Histadrut como Confederación única en Israel, van de la par con sus objetivos, por este motivo, recordemos que son cuatro los sectores de acción:

- **Sindicalismo**
- **Acción Económica y Cooperativa**
- **Educación y Cultura**
- **Seguridad Social**

Se desempeña de la siguiente manera:

- **Actividad Sindical**

Recordemos que la afiliación a la Histadrut se puede dar de manera directa, con lo cuál la pertenencia al sindicato respectivo es una consecuencia de la afiliación.

Los sindicatos nacionales se vinculan al Comité Ejecutivo de la Histadrut por medio del departamento Sindical, el cuál tiene a su cargo la determinación de las líneas de acción y la coordinación de todas las actividades sindicales.

Además, este departamento opera en relación estrecha con los secretarios de los sindicatos nacionales y se divide en secciones (por ejemplo: obreros industriales, profesionales, de transporte, etc.); una sección especial se

encarga de los problemas de la economía cooperativa y de las empresas de la Histadrut, pero también hay secciones que se ocupan del aumento de la productividad, la investigación económica, la seguridad y otros servicios.

Para realizar de la mejor manera esta función, la Histadrut atiende diversos puntos:

- Salarios
- Negociaciones colectivas
- Beneficios sociales
- Conflictos
- Servicios de empleo
- Productividad
- Legislación.

Cada uno de ellos es tratado como a continuación explicamos:

➤ Salarios.- En Israel, la Histadrut es reconocida como la representante autorizada de los trabajadores; esto se debe a la labor que ha desarrollado desde sus inicios, tal como lo expresa N. Malkosh "...La gran fuerza organizacional con que cuentan actualmente los sindicatos de la Histadrut es el producto de una lucha prolongada, frecuentemente amarga, librada algunas veces contra empleadores intransigentes y otras, contra fracciones disidentes...".⁴¹

Los salarios se componen de cuatro elementos básicos:

- ▲ Salario base
- ▲ Asignación por el costo de vida
- ▲ Asignación familiar
- ▲ Asignación por antigüedad

⁴¹ N.MALKOSH, La Histadrut. Confederación General de los Trabajadores en Israel, Editado por el Departamento Internacional de la Histadrut. Tel Aviv, 1967. p. 26.

Los aumentos de salarios se rigen por el aumento de la productividad, el aumento del costo de vida, o el ascenso logrado por una mayor especialización; los salarios básicos se especifican en los convenios colectivos para cada tipo de trabajo y grado de especialización. *

La asignación por el costo de vida se determina por convenio entre el Departamento Sindical del Ejecutivo de la Histadrut y la Asociación de Industriales; este convenio es obligatorio para todos los empleadores, públicos o privados, y sobre la misma base se calculan los aumentos aplicables a todos los trabajadores asalariados del país. Dicho convenio está sujeto a renovación cada dos años, y establece que cada seis meses se debe calcular el índice del costo de la vida, y si ha subido el 3% o más, aumentan en la misma proporción todos los salarios; los aumentos en el costo de vida se determinan por el índice de costo de la vida, es cuál es dado a conocer de forma mensual por la Dirección Central de Estadística del Gobierno.

La asignación por el costo de vida representa el elemento más importante en el total del salario, ya que asegura a todos los asalariados un salario real frente a la inflación.

La asignación por antigüedad crece con la permanencia en el lugar de trabajo y las asignaciones familiares son pagadas directamente por el Instituto Nacional del Seguro Social; éste consiste en otorgar un suplemento monetario por la mujer y los hijos que no trabajan.

La política de salarios de la Histadrut ha logrado una eficiente estandarización de los mismos.

➤ Negociaciones colectivas.- En Israel, es una "tradición", por llamarlo de alguna manera, que las negociaciones para los acuerdos

⁴² Esto es manejado de manera similar en México, como vimos en el capítulo anterior, por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

colectivos de trabajo sean efectuadas por el sindicato mayoritario, en nombre de todos los trabajadores que se encuentren en su jurisdicción sean afiliados o no.

Es importante mencionar que los sindicatos son considerados como asociaciones voluntarias sin carácter legal, pero su derecho a entablar negociaciones colectivas es respetado por todos; de igual forma, la única legislación que se aplica a las negociaciones colectivas es una ley que da validez a los convenios alcanzados por la organización sindical mayoritaria en un determinado ramo o sector de la industria: esa ley otorga facultades al ministerio del trabajo para que extienda las condiciones de cualquier convenio que abarque a un sector completo, a todos los obreros o empleadores de ese sector industrial, hayan participado o no en las negociaciones.

➤ **Beneficios sociales.**- Están compuestos por una suma adicional equivalente al 30% del salario y comprenden el pago por enfermedad, una parte del costo del seguro de salud del trabajador, vacaciones anuales pagadas y el pago de los días de fiesta nacional, además de planes de previsión y pensión.

➤ **Conflictos.**- Para solucionar los conflictos que surjan con motivo de las relaciones de trabajo, la Histadrut ha desarrollado dos vías:

▲ **Conciliación.**- Si ambas partes son convocadas por el Ministerio de Trabajo (a través de un mediador), están obligadas entonces a someterse a un proceso de conciliación que dura dos semanas; después de ese tiempo, el mediador ofrecerá sus conclusiones, aún cuándo ninguna de las partes está obligada a aceptarlas; así pues, en caso de que la conciliación no lleve a un buen acuerdo entre las partes, se tiene otra opción: el arbitraje, Cabe mencionar que en el supuesto de que el mediador logre un acuerdo entre ambas partes, éste tendrá la validez de un convenio colectivo y por lo tanto, es obligatorio.

▲ Arbitraje.- En casi todos los convenios colectivos está especificado el arbitraje en los conflictos, y lo lleva a cabo un mediador o una comisión (el cuál deberá ser necesariamente, imparcial) elegidos en común acuerdo por las partes. El arbitraje no es obligatorio, sin embargo, una vez que ambas partes han decidido someterse a ésta vía, los reglamentos del mismo serán obligatorios.

En lo que respecta a la HUELGA, la Histadrut la maneja como un instrumento de presión, y por este motivo, está muy controlado: así, para que se declare la huelga en una empresa, el sindicato local debe tener la aprobación del Consejo Obrero Local; en tanto que un Sindicato Nacional debe tener la aprobación del Comité Ejecutivo del Departamento Sindical para declarar una Huelga a escala nacional.

Este instrumento se utiliza generalmente, para obtener un convenio colectivo de trabajo, o bien, la aplicación de un convenio que ya existe.

➤ Servicio de Empleo.- Existe una obligación para contratar a través de este servicio, y se aplica a casi cualquier tipo de trabajo, ya que se exceptúan las posiciones directivas y las técnicas: los empleadores informan al Servicio de empleo sobre la terminación de las relaciones de trabajo, y éste se encarga de proporcionar los puestos disponibles a quienes estén registrados atendiendo al grado de necesidad y el turno en el que estén. *

Existe un límite de edad para registrarse en este servicio; y es de 55 años; por otra parte, quienes buscan trabajo están obligados a demostrar su grado de capacidad en el oficio y se someten al examen correspondiente.

* En nuestro país contamos con el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, solo que hasta la fecha no satisface las necesidades de las personas que no tienen empleo; y esto es tan grave, que recientemente las cifras de desempleo son muy elevadas, y las autoridades no encuentran la manera de disminuirlas.

➤ **Productividad.-** Para todos los problemas relacionados con la productividad a escala nacional, la Histadrut ha creado dos instrumentos:

▲ **El Instituto de la Productividad.-** Es una entidad de carácter público responsable ante el Ministerio de Trabajo. Establecida en conjunto por la Histadrut, el Gobierno y la Asociación de Industriales, este instituto brinda asesoría de expertos a todas las empresas que estén interesadas en aumentar su productividad; distribuye información por medio de publicaciones y seminarios además de promover la productividad en todos los aspectos de la economía del país.

▲ **Los Consejos Mixtos de Producción.-** Se establecieron en toda la Industria, por la Histadrut y la Asociación de Industriales. Ellos otorgan representación por igual a los obreros y a la dirección de la empresa; orienta y coordina el trabajo de los sindicatos y de los comités obreros en lo que respecta a la productividad.

Además, anualmente se otorgan premios que van encaminados a promover la productividad; este sistema de premios a la productividad se basa en las normas de trabajo que se elaboran mediante un estudio sistemático de los procesos de trabajo, en el cuál participan representantes obreros. Entonces, por la producción que alcanza los límites de la norma se paga una suma básica, y los premios se pagan por la producción que los sobrepasa.

➤ **Legislación.-** En ella se establecen las normas mínimas, las cuáles el Ministerio de Trabajo debe hacer cumplir con el fin de asegurar las condiciones de higiene, salubridad y seguridad en los centros de trabajo.

Empero, las condiciones estipuladas en los convenios colectivos de trabajo superan ampliamente a las contenidas en la legislación.

Sin embargo, la tendencia general de la legislación obrera con el paso del tiempo, ha sido la de otorgar el carácter legal a los convenios colectivos de trabajo, lo cuál se ve reflejado en la legislación más reciente, ya que en ella se le confiere valor legal a los convenios colectivos y se autoriza al Ministerio de Trabajo para que extienda sus disposiciones a los no firmantes.*

- **Acción económica y cooperativa.**

Para efectos de su actividad económica, la Histadrut se ha constituido en una Asociación General Cooperativa de trabajadores en Israel (Jevrat Ovdim), la cuál tiene personalidad jurídica.

El ingreso a esta asociación es automático, ya que al ingresar a las filas de la Histadrut, paralelamente se estará ingresando también a la Jevrat Ovdim.

Desde sus inicios, el propósito de la actividad económica de la Histadrut ha sido el abrir nuevos sectores de la economía, y con ello aumentar las posibilidades de trabajo.

Son distintas las actividades (de carácter económico) en la economía obrera, pero se pueden dividir en dos categorías:

- Empresas cooperativas autónomas en cada ramo de la economía.- son dirigidas por sus miembros (socios).
- Empresas creadas por Jevrat Ovdim.- las cuáles son controladas de manera colectiva por toda la comunidad trabajadora (es decir, los afiliados de la Histadrut).

El total de las entidades cooperativas que operan en el marco de la Histadrut reconocen en sus estatutos la autoridad de Jevrat Ovdim como

* Véase el libro del DEPARTAMENTO INTERNACIONAL DE LA HISTADRUT, La Histadrut, Confederación General de los trabajadores en Israel, DIH., Israel, 1981.

representante de los intereses económicos de los afiliados, por lo que siguen las pautas que marca la asociación cuándo se trata de problemas económicos de interés general.

Son tres los ramos económicos básicos en los que se ha desarrollado Jevrat Ovdim:

- Agricultura
- Construcción
- Industria

Los analizaremos de manera breve:

- Agricultura.- La Histadrut se ha basado en principios cooperativos desde sus inicios, y desde el inicio de su movimiento, se dedicó al desarrollo del agro así como a la eliminación de los pantanos que predominaban en lo que ahora es el territorio de Israel y que además, estaban infectados de malaria, por un lado, y por el otro, estaban las grandes zonas desérticas.

A través del tiempo, son dos clases de asentamientos agrícolas sobre los cuáles la Histadrut ha desarrollado su actividad agropecuaria:

- ▲ Kibutz.- Se trata de aldeas rurales las cuáles tienen una economía totalmente colectiva en las que el principio de la propiedad privada ha quedado a un lado. Se desenvuelve como si fuera una unidad única económica, en ella no se pagan salarios, pero se satisfacen todas las necesidades de sus miembros.
- ▲ Moshav.- Son granjas familiares; pequeñas fincas que son cultivadas de manera independiente por cada familia y cada parcela es igual en tamaño y en lo posible, en la calidad de la tierra.

- **Construcción.**- Está enfocada principalmente a las viviendas, ya que la inmigración creó una necesidad muy grande de construcción masiva de ellas.

Son dos las compañías dedicadas a satisfacer este punto:

- ▲ **Shikún Ovdim.**- Se encarga de la planificación de los proyectos de viviendas para los trabajadores, las cuáles son organizadas como sociedades cooperativas de vivienda.
- ▲ **Solel Boné.**- Es la compañía de Construcción y Obras Públicas de la Histadrut y es encargada de llevar a cabo la construcción de caminos y obras públicas, además de capacitar a obreros en el campo de la construcción.
- **Industria.**- "Kur" es un Grupo industrial que abarca las compañías comerciales e industrias básicas y pesadas, y están asociadas a empresas privadas (americanas, belgas y alemanas); el consorcio exporta poco más de un tercio del total de su producción principalmente a Europa y a los E. U.

La Histadrut en conjunto con el gobierno han creado una compañía especial denominada "Tius", la cuál se encarga de promover empresas en nuevas zonas de desarrollo, patrocinando sus iniciativas industriales.*

- **Educación y Cultura**

El principal obstáculo que tuvo que enfrentar la Histadrut desde sus inicios, fue el de un lenguaje común, ya que son diversos los tipos de hebreo que se practican, además de las tradiciones y la variedad de niveles de educación y conceptos sociales.

*Refiérase al libro de GUHTJMAN, Alexander, La Histadrut: Confederación General de los trabajadores en Israel, DIH, Tel Aviv, Israel, 1981.

Para sus afiliados, la Histadrut imparte actividades de extensión cultural: publica un diario (mantiene su propia editorial) y su Centro de Cultura y Educación patrocina coros y orquestas de trabajadores.

En las regiones lejanas, la Histadrut ayuda a mantener el contacto impartiendo conferencias, proyectando películas y enviando visitas de elencos teatrales.

Además de impartir cursos de hebreo para los nuevos inmigrantes, la Histadrut publica libros en hebreo sencillo (desde novelas hasta científicos) en su editorial AM OVED; también tiene un departamento de Cinematografía el cuál distribuye películas a todas las zonas de Israel.

Las Instituciones educativas con las que cuenta son:

- El Departamento de Enseñanza Superior.- Imparte cursos a nivel universitario y cursos de capacitación para miembros de Comités Obreros.
- Mishlov.- Instituto Israelí de Educación por Correspondencia.- Da cursos a nivel secundaria, y hasta el examen de bachillerato a todos los alumnos que por algún motivo no puedan acudir a una escuela común.
- Escuelas Vocacionales Amal.- Se trata de una red de escuelas vocacionales secundarias, en las que se imparten clases para aprendices de diversos oficios.

En otro ámbito, "Hapoel" es la organización deportiva obrera de la Histadrut: tiene sus centros en casi todas las localidades del país, manteniendo estadios deportivos y una gama de instalaciones para la práctica de los deportes, así como una escuela permanente de entrenamiento físico. Esta es la organización deportiva más grande de Israel.

"Na'amat" es el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Voluntarias de

Israel, Organización que incluye a las mujeres que trabajan como amas de casa y las que lo hacen fuera de sus hogares.

Este cuenta con centros de capacitación, en los cuáles ayuda principalmente a la mujer inmigrante, para su mejor adaptación a las condiciones israelitas. Además, mantiene un gran número de centros de asistencia y orientación de madres, así como escuelas para jóvenes.

Todos sus programas van encaminados a ayudar a la mujer a ganar sus sustento de la mejor manera y en las mejores condiciones de trabajo, a la par que los obreros hombres.

La Organización de la Juventud Obrera y Estudiantil (Hanoar Haoved Vehalomed), representa un movimiento de transmisión de ideales y conocimientos a nuevas generaciones, para lograrlo, se apoya en dos departamentos:

- Departamento Sindical.- Aquí se proporciona asesoramiento profesional a jóvenes aprendices.
 - Departamento de Educación.- Organiza actividades grupales en distintas zonas de Israel, desde las agrícolas hasta los centros urbanos.
- **Seguridad social.**

Este sistema se encarga de cubrir las necesidades del trabajador en el aspecto de jubilación, seguro de salud y ayuda mutua.

Para realizar esto, la Histadrut cuenta con el Departamento de Seguridad Social el cuál se basa en cuatro principios: *

* Este sería el equivalente del IMSS en nuestro país, y funcionan de manera similar, solo que el Departamento de Seguridad Social de la Histadrut funciona para todos los trabajadores del país, y el Instituto Mexicano del Seguro Social solo es para los trabajadores comprendidos en el apartado A del artículo 123 constitucional, o para quienes se afilien de manera voluntaria.

- Fortalecimiento a las instituciones de la Histadrut que actúen en el terreno de la Seguridad Social y la Ayuda Mutua,
- Crear vínculos profundos de la Histadrut con los entes estatales: Seguro Nacional, Jubilación Presupuestaria, Servicios de Bienestar Social y Servicios Municipales,
- Una promoción de la legislación en torno a la seguridad social, para que toda la población logre beneficiarse con los logros alcanzados,
- Atención de jubilados, a través de clubes en los que se les suministre apoyo espiritual, social y económico.

Por otra parte, son tres los marcos de acción en lo que a seguridad social respecta:

- Cajas de jubilación y de seguro social
- Servicio de salud de Kupa Jolim (Caja de Asistencia Médica)
- Red de Instituciones de Mishán y Dor Le'Dor (Fondos de Bienestar Social).

Además, son tres las secciones en las cuáles se desarrolla el trabajo del Departamento de Seguridad Social:

- Sección de Seguro Jubilatorio
- Sección de Bienestar Social
- Oficina de Asesoría Legal.

Estas últimas funcionan de la siguiente manera:

- Sección de Seguro Jubilatorio.- Está integrada por representantes de las cajas de jubilación, representantes de los sindicatos, de la Federación de Jubilados así como figuras públicas, todos concedores del terreno de la jubilación.

Se encarga de:

- ▲ Promover la legislación sobre jubilación
- ▲ Coordinar las cajas de jubilación, así como supervisar su estabilidad financiera
- ▲ Participar en las negociaciones con los empleadores
- ▲ Controla la aplicación de los convenios salariales.
- Sección de Bienestar Social.- Aquí están representados sindicatos, Consejos Obreros, Cajas de Seguro, Caja de Asistencia Médica, Jubilados y Figuras Públicas.

Está a cargo de:

- ▲ Cuestiones de seguro nacional, seguro por enfermedad, rehabilitación, asistencia y legislación social.
- ▲ Está en contacto constante con el Ministerio de Trabajo a fin de promover la legislación en materia de Seguridad Social.
- ▲ Está a cargo de las actividades de las comisiones de seguridad social que actúan en los consejos obreros del país.
- ▲ Atiende los problemas prejubilatorios.

- **Oficina de Asesoría Legal**

Se encarga de lo relativo a la legislación de seguridad social; ésta oficina participa de manera directa con el jefe del Departamento en lo que a asuntos legales respecta: proporciona asesoría jurídica a las cajas de jubilación además de preparar documentación y asesoría a trabajadores en cuestiones de jubilación.

Como podemos ver, la Histadrut es la que se encarga de dirigir a todos los trabajadores de su país, para lo cuál ha creado estrategias de desarrollo y recibe el apoyo del gobierno; es reconocida como representante de los trabajadores de Israel y sus decisiones son respetadas y apoyadas, ya que son en pro de una vida digna y adecuada para todos, un esfuerzo comprensible y admirable si tomamos en cuenta las condiciones bajo las cuáles se ha ido desarrollando; desde una lucha constante con la propia naturaleza por las

condiciones de la tierra, hasta motivos de gran trascendencia como lo es un idioma, un lenguaje para todos los que habitan ese país, ya que llegaron personas de distintas partes del mundo y uno de los principios de la Confederación es lograr la unificación entre todos los que se atrevieron a continuar con el movimiento sionista, venciendo con estos y otros obstáculos que hemos mencionado, logrando estos resultados.

Por otra parte, las actividades que realiza son similares a las que se realizan en nuestro país, solo que con ciertas diferencias, por ejemplo, que el aspecto de la seguridad social sea manejada directamente por la Histadrut, mientras que en nuestro país está a cargo del IMSS, en lo que respecta a trabajadores del apartado A del 123 constitucional, y del ISSSTE, para los trabajadores en cuadrados en el apartado B; y precisamente esta es una de las diferencias que nos llevan a proponer una posible creación de un órgano similar a la Histadrut en México, pero eso lo analizaremos después de estudiar a la CTM un poco más afondo.

4.2. CTM

Ahora toca el turno de explicar el marco de actividades de la Confederación de Trabajadores de México al igual que hicimos con la Histadrut, dividimos en pequeños apartados los puntos a tratar.

4.2.1. Objeto

Dadas las circunstancias bajo las cuáles surge la CTM, entre sus objetivos encontramos el buscar obtener el pleno goce de los siguientes derechos:

- El Derecho de Huelga
- El de Asociación Sindical
- El de Reunión y Manifestación Pública
- El de Propaganda Escrita y Verbal sin Taxativas.

Estos puntos demuestran el antecedente que quedó asentado con los movimientos obreros sucedidos en el país a principios del siglo; Cananea y Río Blanco, en los cuáles, el derecho de huelga y otros más fueron obstruidos abruptamente desencadenando la pérdida de vidas humanas.

Los puntos sobre los cuáles basa sus acciones son una lucha eterna por:

- Reducción de la jornada de trabajo
- Contra la desocupación de trabajadores (aquí exige al Estado trabajo para los desocupados, provisión gratuita de albergue, vestido y alimentación a los trabajadores sin trabajo y a sus familiares, siempre que esto no implique un recargo en los impuestos que paguen los trabajadores, ni una disminución de sus salarios),
- Un constante aumento de los salarios reales
- Institución de condiciones uniformes de trabajo en todo el país, para cada una de las ramas de la industria, de la agricultura y del comercio,
- Contra todos los sistemas de nacionalización del trabajo que aniquilen las fuerzas físicas o mentales del trabajador, y por su protección económica, física y moral ante el empleo inmoderado del maquinismo y de los medios técnicos en general, que traten de desalojar el trabajo humano o desnaturalizarlo con perjuicio de la integridad de la persona de los trabajadores,

- Por la abolición de los impuestos que pesan sobre los campesinos, la anulación de sus deudas usuarias y fiscales, por la no expulsión de los campesinos de las tierras que posean o cultivan, por la devolución total de las tierras y aguas que les han sido arrebatadas, por la igualdad de derechos para los indígenas en relación con el resto de la población, por la abolición del pago del arrendamiento de las tierras, y mientras tanto se logra este propósito, por el no desalojamiento de los pequeños arrendatarios por falta de pago; por la obtención de préstamos de refacción, sin interés , para los campesinos, por el uso y el aprovechamiento sin pago para los campesinos, de los productos forestales, de la caza y de la pesca, sin perjudicar la conservación de las especies y el mantenimiento de los bosques; por el derecho de alojamiento gratuito e higiénico para los obreros agrícolas por cuenta de los hacendados; por la expropiación de la tierra sin indemnización, para los campesinos; por el reparto de la tierra, de preferencia entre quiénes a han venido trabajando; por la modificación de la legislación agraria en beneficio de los campesinos, por la elevación económica y social del campesino,
- Por acrecentar las conquistas obtenidas por el mismo proletariado,
- Por la capacitación técnica de los trabajadores para la posesión de los instrumentos y medios de la producción económica, y por la formación de una mentalidad revolucionaria,
- Por el fomento del deporte entre la clase obrera y la campesina,
- Contra todos los credos religiosos,
- Porque los trabajadores al servicio del Estado se incorporen jurídicamente en el resto de la clase asalariada y queden protegidos por la Ley Federal del Trabajo. *

* Véanse los Estatutos de la Confederación Mexicana de Trabajadores. La Comisión: Vicente Lombardo Toledano, Francisco Breña Álvarez y Salvador Rodríguez. Capítulo I, 24 de febrero de 1936.

Contrario a los principios permanentes de la Histadrut, los de la CTM han ido modificándose con el paso del tiempo, tan es así, que cuándo surgió como máxima central obrera de México su lema fue: "Por una sociedad sin clases" y después, casi finalizando el siglo XX, ya en 1998 se cambió por el de "Por la Emancipación de México", mismo que prevalece hasta nuestros días.

Por otra parte, sus objetivos se dividieron en cuatro grupos de acción:

- Social y sindicalmente
- Laboral y económicamente
- Internacional y solidariamente
- Políticamente.

Mismos que se desarrollaron de la siguiente manera:

- En este primer rubro, la CTM busca que:
 - Los principios y mandatos de la Revolución mexicana se cumplan,
 - Exista una sociedad distributiva con menos pobreza que tome en cuenta los resultados que con el esfuerzo colectivo se pueden obtener,
 - Se logre una supresión radical de la corrupción y la inseguridad,
 - Las normas del derecho social eviten la explotación del hombre por el hombre y se garantice al proletariado una mejor condición de vida en todos los aspectos que abarque,
 - Se mantenga un régimen democrático en las organizaciones confederadas,
 - Busca la permanencia del Consejo del Trabajo (por la vía democrática y revolucionaria),
 - Lograr el libre ejercicio y respeto a los derechos de asociación sindical, contratación colectiva y huelga,
 - Por la formación de la Central Única de Trabajadores, conforme al ideario y principios de la Revolución Mexicana.

- Laboral y económicamente, las metas primordiales son:
 - Jornadas menores,
 - Un salario auténticamente remunerador,
 - Proporcionar a los trabajadores una vivienda cómoda,
 - Otorgar un seguro social más amplio,
 - Entregar pensiones dignas,
 - Crear un seguro de desempleo,
 - Capacitar a los trabajadores,
 - En pro de la contratación colectiva, la cuál, independientemente de otras prestaciones establecerá:
 - ▲ Cuarenta horas como máximo, en cinco días de trabajo por dos de descanso con el pago del salario íntegro
 - ▲ Salarios remunerados que correspondan al esfuerzo que realiza el trabajador y al valor del producto
 - ▲ Obligación de los patrones de realizar el pago de la cuota obrera para el IMSS
 - ▲ Vacaciones pagadas con salario doble
 - ▲ Centros vacacionales para el trabajador y su familia
 - ▲ Igualdad de oportunidades para jóvenes y mujeres
 - ▲ Creación de guarderías para los hijos de madres trabajadoras
 - Lograr una industrialización del campo
 - Buscar una consolidación económica en el país

Lo anterior se ve enfocado a la creación de centros de esparcimiento y cuidado para los trabajadores y sus familiares, además de una protección más amplia para los mismos por medio de los contratos colectivos.

- En lo que internacional y solidariamente respecta, son puntos básicos los siguientes:

- Buscar la fraternidad y solidaridad con todos los trabajadores del mundo,
- La abolición de toda política que pretenda vulnerar la soberanía de los países,
- Un desarrollo económico y mercados directos entre los países en desarrollo,

Esta son, entre otros, los puntos que se manejan en este objetivo.

- Políticamente, la CTM busca:
 - Lograr la permanencia y militancia del PRI (Partido Revolucionario Institucional), en tanto conserve y acate sus principios
 - La no intervención de grupos religiosos en las decisiones de carácter nacional,
 - Una lucha constante para abdicar la corrupción. *

Estos serían los puntos más importantes, ya que en resumen, se busca que el PRI sea el partido representativo de las demandas obreras y el que intervenga ante el Congreso de la Unión para exponer las demandas de los trabajadores.

Para lograr todo lo anterior, se ha creado una táctica de lucha, la cuál se divide en dos apartados:

- Una acción Política → Con la cuál se verán resultados en la expedición y reforma de leyes que produzcan los cambios necesarios para cumplir con las necesidades de la clase trabajadora.
- Una acción Sindical → La cuál se empleará cuándo se sientan amenazados los derechos de los trabajadores.

*Véase el Programa de la Constitución de la CTM.

Estos son los puntos en los que la CTM ha reflejado sus ideales de conseguir las mejores condiciones para los trabajadores.

4.2.2. Miembros

Las organizaciones constitutivas de la CTM son:

- Agrupaciones campesinas (comunidades agrarias)
- Sindicatos de campesinos
- Agrupaciones de Trabajadores al Servicio del Estado
- Sindicatos Gremiales
- Sindicatos de Empresa
- Federaciones Regionales
- Federaciones Industriales
- Sindicatos Industriales

Quienes se integran así:

- Están formadas por ejidatarios, aparceros o pequeños arrendatarios;
- Estos están formados por campesinos asalariados,
- Son aquellas cuyos miembros tienen el carácter de asalariados y dependen de cualquier organismo o institución del Estado,
- Formados por individuos del mismo oficio, profesión o especialidad,
- Formados por individuos de varios oficios, profesiones o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa,
- Integrados por varias organizaciones de todos los que se mencionan,
- Se integran por varios sindicatos de Empresa de la misma rama industrial,

- Formados por individuos de varios oficios, profesiones o especialidades que presten sus servicios a varias empresas de la misma industria.

Las primeras (Agrupaciones Campesinas), se forman en cada localidad, en tanto que los sindicatos de campesinos, las Agrupaciones de Trabajadores al Servicio del Estado y los Sindicatos Gremiales deben agruparse para formar sindicatos nacionales; además, las Federaciones Industriales deben transformarse en Sindicatos Industriales Nacionales, y por último, los Sindicatos Industriales deben formar un solo sindicato nacional por cada rama de la industria.

De acuerdo con el artículo 1° de su Constitución, la CTM "es una Central Nacional Proletaria, autónoma, de carácter político, social, integrada por hombres y mujeres que pertenecen a las clases trabajadora, campesina y grupos sociales marginados en defensa de sus intereses".

El artículo 2 nos dice que forman parte de ella:

- Como organismos base: Los Sindicatos Nacionales de Industria y de Empresa, Industriales y Regionales de Industria, Industriales de Empresa, Gremiales y de Oficios Varios, de Trabajadores del Campo.
- Con carácter de filiales: Los grupos sociales marginados, las cooperativas, sociedades y asociaciones de producción, las asociaciones de crédito ejidal y agrícola, las comunidades agrarias, así como las organizaciones de carácter proletario o incorporadas a la clase trabajadora.

Además, se estructura, para efectos legales y de régimen interno con:

- Federaciones Locales, Regionales, de los Estados y del Distrito Federal,
- Sindicatos Regionales y Nacionales de Industria,

- Sindicatos Industriales y de Empresa,
- Federación Femenil y Juvenil,
- Organizaciones de Trabajadores del campo, y
- Grupos sociales marginados.

Las cuales comprenden lo siguiente:

- Las Federaciones Locales son aquellas que actúan dentro de un municipio determinado y agrupan a cinco o más organismos confederados.
- Las Federaciones Regionales abarcan dos o más Municipios y representan a cuándo menos diez unidades confederadas.
- Las Federaciones de los Estados y del Distrito Federal son Organismos representativos de las agrupaciones de la Entidad Federativa correspondiente.
- Los Sindicatos de Oficios Varios, son los formados por trabajadores de diversas profesiones en un Municipio cuando los de una misma profesión sea menor de veinte elementos.
- Los de Empresa están formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
- Los Gremiales se conforman de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad en un Municipio.
- Sindicatos Regionales de Industria son los que operan en una región o zona de una Entidad Federativa y están formados por Trabajadores que pertenecen a una rama de la Industria.
- Por último, los Sindicatos Nacionales de Industria o de Servicios están formados por trabajadores de una o varias empresas de la misma rama industrial o actividad que comprenden la mayoría o totalidad del territorio nacional.

Descriptivamente, estos son los miembros que se encuentran afiliados a la CTM, los que la comprenden para su funcionamiento, y podemos observar

que tiene una buena organización en lo que a estructura se refiere, ya que los canaliza de acuerdo a sus características como miembros base o bien, como filiales, independientemente de los derechos de cada uno.

4.2.3. Autoridades

La CTM ha decidido organizarse de la siguiente manera para llevar a cabo sus funciones:

- Congreso Nacional; es el Órgano Supremo
- Consejo Nacional: en ausencia del primero, la soberanía recae aquí,
- Comité Nacional; aquí radica la autoridad permanente de la Confederación,
- Pleno de Secretarios Generales de las Federaciones Estatales del D.F. y Sindicatos Nacionales como Órgano de consulta y decisión cuándo lo disponga el Comité Nacional.
- Comisión Nacional de Contraloría y de Justicia; es el órgano de control y Tribunal interno autónomo.

Tienen las siguientes atribuciones:

- 1.- En el *Congreso Nacional* radica la soberanía, a él le corresponde modificar la constitución, elegir a los funcionarios sindicales y dictar las normas de conducta que obligan a todos los miembros de la CTM por igual.

Se reúne ordinariamente cada seis años y extraordinariamente cuándo así lo requiere el Comité Nacional, y se constituye con los organismos de base y las organizaciones filiales de las que hablamos anteriormente.

- *El Consejo Nacional* sustituye al Congreso como autoridad, y tiene entonces la misma constitución y formalidades de aquél.

Se constituye con los organismos de base y las agrupaciones filiales que forman a la Confederación.

Sólo se reúne con la previa convocatoria que hasta con treinta días de anticipación expida el Comité Nacional, la cuál contiene las bases, temario y orden del día de las sesiones (ordinariamente), y de manera extraordinaria se reúne con la previa convocatoria que hasta con quince días de anticipación le expida el Comité Nacional, la cuál contendrá los mismos requisitos que para la sesión ordinaria se cubren.

Entre las facultades que le corresponden, están la de conocer los informes rendidos por el Comité Nacional y los demás órganos representativos de la Confederación, así como acordar sobre los problemas que le planteen los organismos que forman la CTM y por último, resuelve en definitiva los casos de aplicación de sanciones.

- *El Comité Nacional* es la autoridad permanente de la CTM, en ausencia del Consejo, del Comité Nacional y en representación de éste. Puede representar a la Confederación nacional o inclusive internacionalmente ante las Instituciones oficiales, políticas. Sociales, privadas y sindicales; es el encargado de poner en ejecución los acuerdos y resoluciones de los órganos superiores de la CTM y responsable de su política general; además, resuelve sobre los casos electorales que se presenten.

Se reúne de manera ordinaria general una vez al mes, y extraordinariamente, siempre que sea necesario.

El en Comité Nacional se encuentran las Secretarías que realizan las actividades de la CTM, y son las siguientes:

- Secretaría General
- Secretaría de Organización, Estadística y Promoción Sindical
- Secretaría de Trabajo
- Secretaría de Relaciones
- Secretaría de Acción Política
- Secretaría de Educación, Capacitación y Adiestramiento
- Secretaría de Finanzas
- Secretaría de Asuntos Económicos
- Secretaría de Transporte
- Secretaría de Agricultura
- Secretaría de Comunicación Social
- Secretaría de Acción Femenil
- Secretaría de Acción Juvenil
- Secretaría de Previsión Social y Ecología
- Secretaría de Atención a los Grupos Sociales Marginados

El titular de la Secretaría General (El Secretario General de la CTM) es el que mayor relevancia tiene en la Confederación, ya que él es quién:

- ▲ Interviene en todos los asuntos de interés para la Confederación
- ▲ Toma decisiones sobre los problemas sociales, económicos y políticos que se presenten,
- ▲ Representa legal y administrativamente a la Confederación y agrupaciones que la integran,
- ▲ Convoca y preside las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité Nacional, asimismo junto con el Secretario de Organización Convoca y preside las asambleas generales y extraordinarias del Consejo Nacional. También expide la convocatoria para la celebración de las Asambleas Nacionales.
- ▲ Admite y rechaza las solicitudes de adhesión a la Confederación por las agrupaciones

- ⤴ Interviene en los conflictos intergremiales y resuelve en cada caso lo que proceda
- ⤴ Autoriza los gastos de la Confederación de acuerdo con el presupuesto. *

Como podemos observar, el puesto del Secretario General debe ser muypreciado, ya que desde él se toman las decisiones más importantes de la CTM, y por esta razón o algunas otras más, Fidel Velázquez lo desempeñó por muchos años. **

- *El Pleno de los Secretarios Generales* funciona como órgano de orientación y consulta del Comité Nacional.

Se integra por los Secretarios Generales de las Organizaciones de la Confederación.

Es convocado por el Comité Nacional cuándo así lo promueva el Secretario General, y realiza los puntos que la orden del día contenga en la convocatoria.

- *La Comisión Nacional de Contraloría y Justicia* se encarga de vigilar el cumplimiento de la Constitución de la CTM, así como de los acuerdos de los Congresos y Consejos Nacionales.

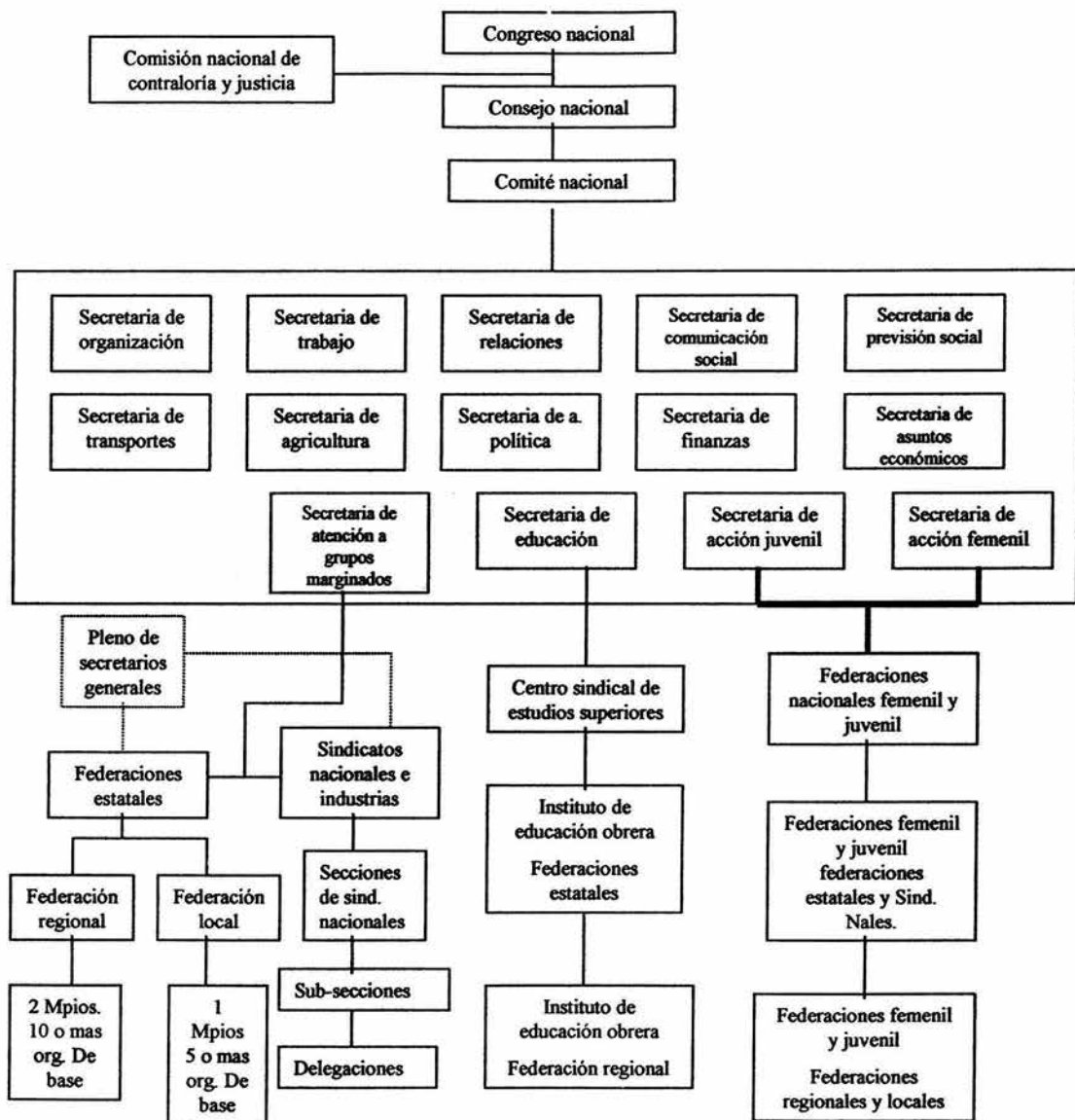
Desempeña también la función de Tribunal autónomo, con facultades para conocer y juzgar los casos de queja que se presenten en contra de personas, agrupaciones o dirigentes sindicales, pertenecientes a la CTM.

A continuación tenemos el organigrama de la Confederación:

* Estas son algunas de las facultades que expresamente le confiere la Constitución de la CTM, sin embargo, en los estatutos y otros documentos pueden encontrarse otras.

** Fue desde 1940 y hasta su muerte, acaecida en el año de 1997 que Don Fidel Velázquez Sánchez desempeñó este puesto, y a partir de entonces quedó en manos del SR. Leonardo Rodríguez Alcaine, el cuál sigue al mando de la CTM, lo que refleja la forma vitalicia en que se desempeña esta posición.

Estructura de la CTM



Como vimos, es sobre el Secretario General que recae el mayor grado de autoridad, pues sus facultades son amplias y resuelve acerca de asuntos relevantes para la Confederación.

4.2.4. Funciones

Las actividades que realiza la CTM se llevan a cabo a través de las Secretarías que conforman el Comité Nacional, las cuáles enlistamos anteriormente; sin embargo, no todas desarrollan un programa de actividades, y no pudimos investigar cuáles eran sus funciones propiamente, independientemente de que en la Constitución de la CTM se encuentran las facultades de los titulares de cada una de ellas, así que explicaremos los puntos de acción de las Secretarías que sí tienen planes de trabajo elaborados y la forma en que los desarrollan.

.Con excepción de la Secretaría General, y el titular de la misma, cuyas funciones y facultados hemos mencionado, las Secretarías funcionan de la siguiente manera:

- **Secretaría de Organización, Estadística y Promoción Sindical:**

A través de la Comisión Nacional de Estadística y Promoción Sindical, se ha planteado el siguiente objetivo:

- "Disponer de un órgano especializado que recopile la información y la clasifique para uso de la Confederación y sus integrantes."

Cuenta para su mejor rendimiento, con el Centro de Informática, que es la "unidad de apoyo que se encarga de diseñar, estructurar y operar un sistema de información y consulta permanente mediante el procesamiento de

datos".⁴²

Esta secretaría es la que se encarga de organizar todos los datos que se producen acerca de la Confederación, y éstos pueden auxiliar a la CTM o a sus militantes, para saber como van encaminadas las acciones durante cierto período de tiempo o bien, para compararlos con datos anteriores.

- **Secretaría de Acción Política**

Esta se encarga, además de las facultades que expresamente le otorga la Constitución de la CTM a su titular, de:

- Fortalecer la imagen y la acción político-sindical de la Confederación,
- Promover la unidad y la fuerza de las organizaciones sindicales,
- Promueve la afiliación y militancia activa de las organizaciones sindicales en el PRI,
- Fortalecer el vínculo que existe entre la CTM y el PRI,
- Realiza una promoción constante del activismo político a través de los militantes y dirigentes del partido para lograr la afiliación al mismo."⁴³

Aquí vemos la marcada influencia que tiene la CTM entre sus militantes para que pertenezcan al Partido Revolucionario Institucional, y es lógico, si tenemos en cuenta que la Confederación representa el sector obrero del partido y que el número de afiliados a la misma es elevado y por lo tanto, de alta importancia para la realización de objetivos del mismo.

⁴² "Secretaría de Organización, estadística y promoción sindical". Revista *Líderes Trabajadores*. CTM. Número 0. Vol 1. Año 1. México. Noviembre 1998. p. 17

⁴³ "Secretaría de Acción Política". Revista *Líderes Trabajadores*. CTM. Número 1. Año 1. México. Diciembre 1998. p. 10

- **Secretaría de Educación, Capacitación y Adiestramiento**

Es éste sector al que más importancia le ha dado la CTM, pues cuenta con diversos centros de carácter educativo para sus afiliados y los familiares de ellos.

"Funciona internamente con tres áreas operativas:

- *Docencia.-* Comprende dos Universidades para los trabajadores:

- ▲ Universidad Tecnológica Fidel Velázquez.- la cuál se encarga de preparar a Técnicos Universitarios en Administración, Informática, Mantenimiento Industrial, Tecnología Ambiental, Electrónica y Electricidad Industrial y Contabilidad Corporativa.

- ▲ Centro Sindical de Estudios Superiores de la CTM.- Imparte Licenciaturas en Derecho, Economía, y Administración con especialización laboral.

- *Capacitación Sindical.-* Las iniciativas y proyectos educativos vienen de los Consejos Nacionales y Estatales de Educación, el Instituto de Educación Obrera y el Centro de Educación Sindical y Capacitación Política ofrece a la comunidad Cetemista diversos programas instrumentados con cursos, talleres, seminarios, conferencias y diplomados de:

- ▲ *Formación y Concientización sindical.-* Se encarga del estudio, conocimiento y concientización en temas básicos y recurrentes del sindicalismo en las áreas histórica, jurídica , económica, sindical y política.

- ▲ *Actualización y Perfeccionamiento Sindical.-* Se realiza el análisis, conocimiento y discusión de temas de interés nacional y coyuntural.

- ▲ **Potencialización y Fortalecimiento Sindical.**- Se hace un estudio, debate y resolución de los temas estratégicos y especializados de mediano y largo plazo del sindicalismo nacional e internacional.
 - ▲ **Capacitación Virtual.**- Se trata de un sistema de educación continua y a distancia basada en videoconferencias y tele conferencias vía satélite.
 - ▲ **Elaboración de material didáctico.**- Aquí se hace el diseño, producción y distribución de manuales de educación obrera en las áreas económica, jurídica, ecológica, liderazgo y capacitación.
- **Adiestramiento.**- Brinda servicios de capacitación y adiestramiento para el trabajo a agremiados, familiares y público en general. Cuenta con el Centro de Desarrollo y Capacitación para el Trabajo "Prof. Lino Santacruz Morales", y tiene también el Taller de Computación, Laboratorio de Idiomas, Videoteca y Biblioteca con servicio de Internet".⁴⁴

También es importante mencionar, que tiene la Biblioteca "Prof. Bernardo Cobos Díaz" en sus instalaciones de Vallarta Número 8 en el D.F., y que ofrece diversos servicios como son:

- Consulta,
- Orientación e información,
- Préstamo en sala,
- Préstamo interbibliotecario,
- Consulta a enciclopedias en CD
- Acceso a Internet.

Estos servicios son para todo el público que así lo requiera y no tiene costo alguno, y resultan de gran ayuda para quiénes ahí acudimos.

⁴⁴ "Secretaría de Educación, Capacitación y Adiestramiento". Revista *Líderes Trabajadores*. CTM. Número 2. Año 1. México. Enero 1999. p.p.13,14.

- **Secretaría de Asuntos Económicos**

Esta Secretaría se ha organizado a través de los siguientes programas:

- "Brindar asesoría económica a todas las organizaciones obreras de la CTM,
- Promoción de inversiones extranjeras de manera conjunta con Instituciones Bancarias (como NAFINSA, por ejemplo),
- Una constante modernización de la base de datos económicos para que su consulta sea rápida y eficaz, por ejemplo, vía Internet." ⁴⁵

Esta Secretaría no maneja propiamente los recursos de la CTM, sino que se encarga de promover los de los agremiados para que obtengan más beneficios de carácter económico.

- **Secretaría de Transporte**

Su objetivo es "lograr la unidad y la cohesión en el gremio de transportistas; para lograrlo, vigila que los sindicatos del transporte lleven a cabo la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, en donde participen transportistas donde se ejecute el trabajo, y que estos contengan prestaciones, salarios o tarifas que permitan un salario digno". ⁴⁶

Además, gestiona ante los Gobernadores de los Estados el otorgamiento de concesiones para la explotación del servicio público de transporte para integrantes de la CTM.

- **Secretaría de Acción Femenil**

⁴⁵ "Secretaría de Asuntos Económicos". Revista *Líderes Trabajadores*. CTM. Número 3. Año 1. México. Febrero 1999. p. 16.

⁴⁶ "Secretaría de Transporte". Revista *Líderes Trabajadores*. CTM. Número 4. Año 1. México. Marzo 1999. p. 7.

Al igual que la Histadrut, la CTM tiene un sector de mujeres trabajadores, solo que en nuestro país no se les da el mismo reconocimiento a las que se desempeñan como amas de casa, y las esposas de los obreros no pueden participar en las elecciones internas de la Confederación si no son militantes activas de la misma.

Tiene en su haber los siguientes programas:

- "Seminarios de información sindical,
- Programa para la activación de oportunidades del derecho a la vivienda,
- Existe un Programa Permanente para vigilar el buen funcionamiento de las guarderías infantiles del IMSS,
- Programa de promoción política de su calidad de ciudadanos."⁴⁷

- **Secretaría de Acción Juvenil**

Es el sector que representa a la juventud dentro de la CTM.

Se basa en tres principios:

- "Unidad llevada con disciplina, conciencia y responsabilidad,
- Compromiso para alcanzar mejores condiciones de vida tomando como punto de partida el Sindicalismo Revolucionario Integral,
- Desarrollar un trabajo permanente como fórmula para proveer y dar solución a los conflictos que se susciten dentro de la CTM".⁴⁸

Además de lo anterior, también está el Departamento Jurídico de la CTM, el cuál es un órgano auxiliar que depende directamente de la Secretaría General; trata directamente la problemática de carácter laboral y todo lo

⁴⁷ "Secretaría de Acción Femenil". Revista *Líderes Trabajadores*. CTM. Número 5. Año 1. México. Abril 1999. p. 15

⁴⁸ "Secretaría de Acción Femenil". Revista *Líderes Trabajadores*. CTM. Número 5. Año 1. México. Abril 1999. p.p.6, 7.

relacionado con las modificaciones de la Ley Federal del Trabajo, las AFORES, Seguridad Social, y los proyectos enviados al Congreso de la Unión.

No se encarga directamente de los problemas de carácter obrero patronal de las organizaciones sindicales, salvo cuando la organización recurre a la CTM para solucionar algún conflicto de notoria trascendencia.

Para finalizar, hemos de mencionar que la CTM ha desempeñado el papel de interlocutor ante el gobierno, pues ha sido vocero de las demandas de los trabajadores, ya que es reconocida su fuerza en el Congreso del Trabajo por los líderes obreros que lo integran.

4.2.5. Disolución y Liquidación

De acuerdo con el artículo 117 de la Constitución de la CTM, para que sea disuelta y liquidada la Confederación, será necesario que se reúnan los siguientes requisitos:

- Que el Comité Nacional, con anticipación de noventa días como mínimo, convoque a un Congreso Nacional Extraordinario, con el exclusivo objeto de considerar la disolución y liquidación y acordar lo que corresponda.
- Que el acuerdo se tome por la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores y las agrupaciones que integran la Confederación.

Acerca de sus bienes, será el propio Congreso el que resuelva sobre el destino que deba dársele a los bienes propiedad de la CTM.

Era importante mencionar este pequeño apartado que nos habla de la posibilidad de una desaparición de esta Confederación, y que en el caso de la

Histadrut no existe una disposición de esta naturaleza, y sin embargo, resulta de gran relevancia este punto por la visión que pudiéramos tener con respecto a la liquidación de la CTM, algo que solo en su Carta Magna se considera, ya que en la vida cotidiana, eso es por demás, impensable por los intereses económicos y políticos que representa.

También debemos puntualizar que entre las diferencias que vemos entre ambas confederaciones en un primer plano, se basan en todas las atribuciones que le corresponden a una y a otra, pues en nuestro país todas las actividades que realiza la Histadrut a favor de los trabajadores en materia de seguridad social, por ejemplo, se realizan a través de los diversos centros creados para tal fin, como son el IMSS, y el ISSSTE, además de que en materia de vivienda se creó el INFONAVIT, y recientemente, para el caso de protección a los trabajadores que se han retirado, se ha creado el SAR, mismo que es manejado a través de las AFORES.

En este último punto, es decir, dentro de las AFORES se maneja una ayuda para el caso de desempleo del trabajador, y se otorga por una sola vez al que se encuentre en tal supuesto, esta cantidad se descuenta del ahorro que a la fecha haya generado el trabajador.

A diferencia de Israel, en nuestro país se ha creado un complejo mecanismo para todo lo anterior, lo que genera una malentendida burocracia conocida por todos, y la inacabable corrupción en todos los sectores que abarcan el campo laboral.

4.3. Posible creación de un organismo similar a la Histadrut en México.

Después de los puntos que hemos analizado en los capítulos anteriores, daremos algunas causas por la cuáles creemos sería una buena opción pensar

en la unificación de todos los obreros de nuestro país en una sola central obrera; algo similar a lo establecido en Israel: es decir, crear un organismo cuya estructura sea afín a la de la Histadrut , pues pensamos que ésta ha tenido buenos resultados en su país, y un ejemplo de ello es la nula tasa de desempleo que tienen, contrario a México, donde el problema se agrava día tras día.

El orden de estos motivos va de acuerdo al grado de dificultad que presentan en la vida diaria.

4.3.1. Razones económicas y sociales

Comenzamos con estos argumentos, por considerarlos de menor complejidad; ya que son bien sabidas por la población las condiciones de vida en las zonas más alejadas del país, la falta de apoyo por parte del gobierno ante la escasez de trabajo, o bien, el abaratamiento que la mano de obra de los trabajadores ha tenido.

Nos enteramos por los medios de comunicación día tras día, de situaciones como la lucha constante de los campesinos para que se valore realmente su trabajo; para que se le dé un precio justo a sus productos, y es que en nuestro país aún no existe una igualdad económica para quién produce y para quién comercializa los frutos del campo.

Menosprecio a la actividad campesina, por un lado; y nos enfrentamos también al rebajamiento de la mano de obra; las personas que tienen un oficio se ven en la necesidad de ofrecer sus servicios a un precio muy por debajo de lo que realmente es, y esto debido al manejo erróneo de los sindicatos para las personas en esta situación, y podemos ver entonces a plomeros, albañiles, carpinteros, etc., en las calles, buscando quién los pueda contratar.

Si bien es cierto que ellos no están afiliados a un sindicato, y por éste motivo no se les "defiende", también tenemos que observar los motivos por los cuáles no se acercan a la organización que les corresponde; cuotas excesivas, cantidades que se tienen que repartir entre un sinfín de personas para que pueda darse la afiliación, círculos tan cerrados que no la permiten, etc. *

México aún no ha podido consolidar una situación laboral que se vea reflejada en su economía; que le permita mantener un ritmo de crecimiento estable y con el cuál la generación de riqueza sea distribuida adecuadamente. Las condiciones sociales, económicas y políticas tienen constantes altibajos, los que se agudizan notablemente en las diferencias entre las clases o "status" sociales.

Aunado a lo anterior, nuestro país ha tenido un crecimiento importante en cuánto al número de población; actualmente somos más de cien millones de habitantes, lo cuál no sería un gran problema, dada la extensión territorial de la República, de no ser por las grandes concentraciones en pocos puntos del país, situación que en poco tiempo se transforma en una verdadera calamidad al tener que satisfacer todas las demandas de servicios que a diario se exigen: vivienda, agua, luz, y por supuesto, empleos; es decir, la creación de una infraestructura básica que resuelva lo anterior.

Es verdad que el Estado ha creado programas de subsidio para las comunidades más necesitadas, sin embargo, resultan insuficientes si comprendemos que en poco tiempo la emigración hacia los límites de las ciudades más grandes creará nuevamente zonas de marginación y que estas necesitarán de los apoyos que se brinden a otras comunidades, lo cuál hace de esto un mecanismo en constante movimiento y hasta infinito si tenemos una visión un tanto extremista.

* Un ejemplo claro: el Sindicato de electricistas, o el de PEMEX, o tantos más que por ser independientes establecen sus propias reglas.

En este último punto, hemos de detenernos a reflexionar un poco y al cuestionarnos sobre los motivos que llevan a las personas a emigrar hacia un lugar distinto al de origen, encontraremos un sinfín de ellos, empero, enfocándonos en nuestra materia, sabemos que los programas de apoyo al campo no han funcionado a un 100%; además, las condiciones climatológicas como las intensas lluvias o la falta de ellas provocan que las cosechas no lleguen y en caso de lograrse, el pago que se les da a los campesinos es increíblemente mísero comparado con las cantidades que intermediarios reciben: de ahí que en la Ciudad de México, por ejemplo, encontremos en cualquier esquina, en el metro, o en el microbús, a personas de evidente origen (y de provincia principalmente), pidiendo dinero para poder subsistir en esta gran urbe.

Pero no solo emigran a las ciudades más grandes del país, sino también a las del país vecino: los Estados Unidos de Norteamérica, en dónde son víctimas constantes de abusos de autoridad, racismo y explotación, sin poder defender sus derechos por la sencilla razón de que la remuneración que reciben es más alta a la que en nuestro país obtendrían.

Estamos viviendo momentos difíciles de desintegración social; la inseguridad en el país es palpable: homicidios, asaltos y secuestros están a la orden del día, sin mencionar que desde 1994 el EZLN está en constante lucha por conseguir el reconocimiento de territorios autónomos dentro del país, lo cuál si bien es cierto que resulta un extremismo, también debemos comprender que la situación de extrema pobreza en la que viven los nativos de Chiapas fue lo que orilló –entre otras cosas-, a dicha situación.

No debemos olvidar que la situación económica del país se ha estancado; el desarrollo y el avance no llegan, y las cifras de desempleo son cada vez más altas, siendo insuficientes los intentos del gobierno por disminuirlos.

El país necesita de una infraestructura que le permita avanzar con paso seguro y requiere de la fuerza interna, de la que emana del pueblo, del trabajo en conjunto, el que da buenos frutos y no solo en el campo, pues ahora los profesionistas se enfrentan a la falta de plazas y terminan por desempeñarse en actividades totalmente opuestas para las que se prepararon.

Necesitamos la generación de empleos, que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento realmente funcione, y que su eficacia se vea reflejada en las cifras del desempleo, y que mejor que una organización obrera asesore estas cuestiones.

Consideramos que el manejo que hace la Histadrut en el Servicio Nacional de Empleo le ha dado buenos resultados; basta con saber que no tienen tasa de desempleo y que los trabajadores están en constante capacitación para estar al nivel que sean requeridos, y que como única organización obrera (a nivel confederación), y con el total de los trabajadores del país (Israel) como agremiados, la competencia laboral resulta sana y constante, algo que necesitamos en México, ya que es bien sabido que los sindicatos con su cláusula de exclusión (solo un ejemplo) dejan a un lado a personas capacitadas para ocupar un puesto determinado. *

Estas son algunas de las causas por las que pensamos sería viable la posibilidad de crear algo similar a la Histadrut en nuestro país, pero ahora veremos el siguiente punto para respaldar lo que acabamos de expresar.

4.3.2. Razones Políticas y Jurídicas

* Recordemos (Capítulo III) que en Israel solo hay sindicatos nacionales y una única confederación). Y que la Histadrut es la encargada de todos los asuntos de índole laboral, tal y como vimos en dicho apartado.

Tal vez todos los motivos que daremos van de la mano con los anteriores, y quizá no habría por qué separarlos de esta manera, solo que con este punto complementaremos nuestra proposición inicial.

La CTM se considera parte del régimen político del país, y ha tenido representatividad en él por medio del PRI (Partido Revolucionario Institucional); ya que esta confederación tiene pleno control sobre sus agremiados, con lo cuál garantiza la fidelidad y respaldo a dicho partido. *

Como representante más significativa del movimiento obrero, la CTM apoya desde sus bases al PRI, ya que en sus estatutos se expresa claramente que todos sus agremiados (individual y colectivamente) están obligados a militar en este partido; aunque a últimas fechas esto ya no es tomado al pie de la letra, no olvidemos lo que Fidel Velásquez decía al respecto: "que la CTM debería estar del lado del Presidente de México en turno y de sus Instituciones".⁴⁹

Aunque lo anterior ya no es tomado al pie de la letra, pues estamos viviendo una etapa de adaptación desde julio del año 2000, año en que el proceso electoral otorgó el triunfo al PAN (el Partido Acción Nacional), dejando a Vicente Fox como Presidente de la República, cambiando el esquema político que durante años impuso el PRI como "partido oficial".

Pero ahora no todo es apoyo para el PAN, pues no se ha dado el cambio que todo el pueblo esperaba, y los trabajadores ahora se quejan de un agudo problema de desempleo; y esto se reflejó en las pasadas elecciones federales y locales, efectuadas el seis de julio pasado, en donde el Pan no conservó las posiciones que había ganado, pero tampoco el PRI las recuperó en su totalidad,

* Los afiliados a la CTM deben ser también miembros activos del PRI, y su voto en las elecciones está comprometido con el partido, lo que hace tener una amplia ventaja al partido frente a sus contrincantes en las elecciones que se realizan, aunque recientemente esta presión ha quedado a un lado y se refleja en la posición que actualmente tiene el PRI en el Sistema Político Mexicano.

⁴⁹ SÁNCHEZ Basurto, Domingo. "Crisis en el Sindicalismo". *La Revista del Trabajador*. No. 42. Año IV. México, Julio de 1997. P. 9.

lo que no hace ver que ahora hay más opciones que en años anteriores, estando ahora también en el escenario político el PRD (Partido de la Revolución Democrática).

Por otra parte, la CTM participa en la elaboración de los programas del partido, como representante de su sector obrero; y ha desempeñado el papel de interlocutora ante el gobierno, ya que ha sido vocero de las demandas que contienen las aspiraciones de los trabajadores en determinado momento: y el Congreso del Trabajo la reconoce como intermediaria válida entre la clase trabajadora y el gobierno para la discusión de la política económica.

A través de los años, la CTM fue la organización sindical con la mayor representación de trabajadores organizados, sin embargo, con el paso del tiempo los niveles de representatividad han disminuido considerablemente. Lo anterior se manifiesta desde el propio Congreso, el cuál tiene aún como central obrera máxima. *

Políticamente, los beneficios obtenidos por la CTM (y también por el FSTSE), se vieron reflejados en los puestos –un gran número de ellos-, ocupados en el poder legislativo.

Los sindicatos nacionales autónomos día a día van tomando fuerza y cuentan con un número de agremiados similar al total de los que tiene la CTM, y éstos cuentan con los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, demostrándose con esto, la ineficacia de la CTM como organización representativa de los obreros.

* En lo que al apartado A del artículo 123 constitucional se refiere, pues en lo que respecta al apartado B está la FSTSE (Federación de Trabajadores al Servicio del Estado), pero ambas organizaciones son representantes obreras militantes del PRI, elementos fundamentales del sector obrero del mismo.

Sin embargo, "...Las agrupaciones pequeñas son presa fácil, tanto de los líderes venales como de los abogados o asesores sin escrúpulos, que venden protección jurídica a las empresas".⁵⁰

Lo cuál nos hace ver que aún cuándo una agrupación pequeña funcione adecuadamente, se necesita de un respaldo para poder sostener lo conseguido, pues de otra manera, de un momento a otro podría perderlo fácilmente por personas abusivas y corruptas.

En nuestro país, los líderes sindicales han ido perdiendo su legitimidad *, transformándose en figuras burocráticas apartadas de las bases que les dieron el puesto, y también han ido perdiendo representatividad al no reflejar verdaderamente los intereses de los trabajadores, y en cambio sí los personales.

Con lo anterior queremos decir que en la CTM hay pérdida de credibilidad y representatividad, derivada desde su anterior dirigente, el Señor Velásquez, pues él representó el autoritarismo, la represión, un sistema de partido único, el control de organizaciones populares y por supuesto, corrupción.

Jurídicamente, existen otros tantos motivos para pensar en la adaptación de una gran central obrera única; escuchamos rumores acerca de reformas a la Ley Federal del Trabajo desde hace tiempo, y se piensa que tal vez con esto se acabe el maltrato hacia el trabajador y disminuyan los niveles de desempleo, pero no es la estructura de la ley la que hay que cambiar, sino la estructura de quiénes se encargan de aplicarla.

México cuenta con una amplia legislación en materia laboral a nivel

⁵⁰ AGUILAR García, Javier. La verdadera "Representatividad" de la CTM. Revista *Evidencias*. No. 860. Año XIX. Junio 23, 2003. p.31.

* Hablamos de que un dirigente tiene legitimidad, cuando su mandato está respaldado por la voluntad de todos sus agremiados, algo que en nuestro país hace tiempo no se ve.

federal y local, y si la comparamos con la de Israel, nos damos cuenta de la gran diferencia entre ambas tal y como lo vimos en el tercer capítulo de esta investigación; y también observaremos que la eficacia no está en el número de leyes, sino en su contenido y en la forma en que se cumplimentan.

La Histadrut tiene una amplia representación en el Congreso de Israel: este país tiene un sistema legislativo unicameral y el Partido Laborista es el que cuenta con un número mayor de escaños dentro del Congreso, algo que es muestra visible de la fuerza política y jurídica que tienen los trabajadores en aquel país., algo que la CTM ha ido perdiendo gradualmente con el tiempo.⁵¹

El Parlamento Unicameral de Israel (Knéset), es el cuerpo legislativo del país; trabaja por medio de diez comisiones permanentes:

- knéset
- Relaciones Exteriores y seguridad
- Finanzas
- Interior y Medio Ambiente
- Educación y Cultura
- Trabajo y Bienestar
- Ley y Justicia
- Inmigración y Absorción
- Comisión contra el abuso de drogas
- Comisión para la promoción del status de la mujer. *

A través de ellas la Histadrut junto con el Ministro del Trabajo presentan los proyectos de ley o de reformas a las mismas en materia laboral, mismas que hacen valer mediante los puestos que ocupan en el Parlamento por medio del

⁵¹ <http://www.guiadelmundo.com/israel/política.html>. Jueves 17 de julio de 2003. 3:52 p.m.

*Véase el libro de BEN-HAIM, Ruth. Hechos de Israel. Traducido por Esther Benger. Impreso por Avha Press. Israel, 2003.

Partido Laboral; en tanto que la CTM pierde representatividad en el Congreso; además de que los escaños que aún conserva dentro son utilizados con fines distintos a los de legislar en pro del trabajo y del trabajador: ahora se utilizan, por ejemplo, para buscar posiciones políticas y económicas en la sociedad, dejando de lado el fin que los motivó a ocupar un determinado puesto.

Las funciones de la CTM como representante de los trabajadores sindicalizados; como mediadora entre ellos y el Estado, o como vocero de sus demandas frente al Congreso; se han ido desgastando, y lo que ahora tenemos es una Confederación llena de fisuras que no se han podido reparar, y que por el contrario, se han ido haciendo más profundas.

Además, la mala costumbre de dejar que los líderes permanezcan por tanto tiempo en su puesto, aún en contra de las condiciones físicas que éstos presenten, debilita también el espíritu de lucha y la credibilidad de los trabajadores que aún la apoyan.

Consideramos que la CTM y México necesitan una renovación interna y externa; una nueva estructura que le permita proteger verdaderamente a sus trabajadores, velar por sus intereses y obtener en verdad buenos resultados, pues de esta manera se atacarían diversos problemas, tales como la pobreza, el desempleo, la vivienda, entre otros.

El hecho de tener diversas organizaciones de trabajadores con la representatividad que tienen ante el Estado, nos muestra la falta de unidad que actualmente vivimos; los sindicatos independientes, las federaciones y demás confederaciones en el país sólo muestran interés hacia los sectores que representan, sin inmiscuirse en las carencias que tantos trabajadores padecen.

Cada una de estas agrupaciones lucha por una causa propia sin pensar que en el fondo de todo, es un mismo fin lo que une a todos los trabajadores del país: el respeto a sus derechos, su reconocimiento como fuerza interna y productiva, y el alcanzar un nivel de vida digno.

Pensamos que con la unificación de todas las organizaciones de trabajadores del país tendríamos un organismo verdaderamente representativo de los mismos; sería una sola voz la que hablara y se alzara ante las autoridades para hacer valer sus pretensiones, y todos caminarían hacia el mismo lado: no habría disputas internas por conseguir la agrupación con el mayor número de miembros.

Para lograr lo anterior, necesitamos una guía; algo que nos motive y con lo que podamos visualizar buenos resultados; mismos que desde hace tiempo esperamos y aún no pueden llegar. Una buena opción nos parece el modelo que la Histadrut ha manejado en este tiempo, y que ha funcionado adecuadamente observándose en sus logros; en la unidad que existe entre los trabajadores y el pueblo entero de Israel, algo que en México desafortunadamente, hemos perdido, por cientos de causas, pero que bien podríamos recuperar si conjuntamente actuamos a favor de todos, con el apoyo del gobierno y la disponibilidad de las Instituciones encargadas, pero sobre todo, con el apoyo de las organizaciones de trabajadores; sindicatos, federaciones y confederaciones.

Esta nueva organización representaría el anhelo de una verdadera confederación, y podríamos denominarla "Confederación General de los Trabajadores de México", la cuál sería autónoma e independiente, sin influencia política, ni religiosa; se encargaría de lo respectivo a salarios, capacitación, vivienda y seguridad social, puntos que ahora son manejados por el Estado y que presentan severas carencias, quizá por que quiénes están al frente de las Instituciones correspondientes no saben en verdad lo que es necesario e indispensable; y quién mejor para saberlo, que el propio trabajador.

La formación de esta Confederación implicaría su regulación en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la que se le otorgaría el reconocimiento pleno como máxima y única representante de los trabajadores del país; además, se tendrían que hacer una serie de

modificaciones y derogaciones en las leyes y reglamentos de la materia, ya que ella contaría con la autonomía para crear sus lineamientos a seguir.

Debemos formar líderes jóvenes que puedan desempeñarse en las áreas de mayor nivel, y no inmortalizarlos en su cargo, pues esta práctica ha tenido resultados negativos en la práctica (como en la CTM). Distribuir de manera equitativa empleos y anteponer a los nacionales frente a extranjeros: el país necesita reactivar su economía y para ello, debe elevar los números de su producción, pues cada día somos invadidos por productos de fuera que son de bajo precio, y que son altamente consumidos aún cuando su calidad sea menor a la de un producto nacional, pero que reflejan la escasez de dinero en las personas, los bajos salarios y como consecuencia, el bajo poder adquisitivo que tenemos.

Estamos a tiempo de crear bases sólidas en nuestra fuerza productiva; en los trabajadores, en todo el sector obrero del país, ya sean campesinos o profesionistas, todos necesitan el respaldo adecuado para desarrollarse y rendir al máximo en beneficio propio y de todos los que conformamos esta Nación.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los trabajadores, hablando en términos generales de ellos, han recorrido un largo camino en la búsqueda de nuevas opciones que les permitan mejores condiciones de vida, y han comprendido que unidos tienen más fuerza para hacer valer sus pretensiones, contrario a si lo hacen de manera individual o en grupos reducidos.

SEGUNDA.- El reflejo de lo anterior son la formación de agrupaciones obreras que surgen primero como Sindicatos y que toman una fuerza tal, que suelen transformarse en Federaciones o bien, en Confederaciones, las cuáles aglomeran a un número elevado de trabajadores en sus filas.

TERCERA.- Tanto la Histadrut como la CTM, son resultado del esfuerzo en conjunto de los trabajadores de un país: Israel y México, respectivamente.

CUARTA.- Ambas Confederaciones surgen de los ideales de una figura: en el caso de la Histadrut, fue Theodor Hertz y en el de la CTM fue Fidel Velásquez Sánchez.

QUINTA.- Con el paso del tiempo, la Histadrut se ha consolidado como Central Obrera Única de su país, ya que se conforma con el total de trabajadores de Israel; en tanto que la CTM va perdiendo fuerza a la par de que disminuye el número de afiliados ante la falta de los resultados prometidos.

SEXTA.- Los objetivos que en sus inicios se planteó la Histadrut han sido superados, y fueron creados los cuatro campos de acción a nivel nacional (sindicalismo, acción económica y cooperativa, educación y cultura, y la seguridad social), para mantener y mejorar las expectativas de vida de los trabajadores; la CTM por su parte, ha dejado a un lado los ideales que la llevaron a erigirse como máxima central obrera en nuestro país, para anteponer sus intereses políticos y económicos.

SÉPTIMA.- El buen desempeño de la Confederación General de los Trabajadores de Israel ha logrado que su permanencia se haya extendido por más de ochenta años, misma que hasta el momento, se vislumbra de manera permanente; contrario a la CTM, quién con casi setenta años de vida, visualiza un futuro no muy alentador, producto de los problemas de diversa índole que enfrenta (internos, económicos y políticos, entre otros).

OCTAVA.- La ya desgastada relación entre la CTM y el Partido Revolucionario Institucional limita los campos de acción de dicha Confederación, pues al perder su posición como "partido oficial" del país, aquella también pierde influencia entre el sector obrero.

NOVENA.- Considero necesario el deslinde entre organizaciones obreras y partidos políticos, para que aquellas enfoquen sus objetivos y metas hacia la mejora de la situación laboral en el país.

DECIMA.- Por otra parte, pienso que el hecho de existir diversas Confederaciones en nuestro país es causa de discrepancia entre ellas, y por lo tanto, entre el sector trabajador, lo cuál impide logros y avances verdaderamente necesarios.

DECIMO PRIMERA.- Aunado a lo anterior, el número de sindicatos independientes y con gran "peso" frente a la CTM (y a las demás Confederaciones), detienen la labor de unificación que entre los trabajadores se ha venido forjando desde hace tiempo.

DECIMO SEGUNDA.- Es cierto que sindicatos como el de PEMEX o el de Electricistas luchan con todo lo que está a su alcance por conseguir beneficios para sus agremiados; sin embargo, los resultados serían mejores y de mayor relevancia si las peticiones de esas mejoras fueran realizadas de manera general, en conjunto por los trabajadores del país, a través de un único organismo que sea vocero de todas sus demandas.

DECIMO TERCERA.- Para lograr lo anterior, es necesario unificar a Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en una sola agrupación, la cuál podría denominarse "Confederación General de Trabajadores de México".

DECIMO CUARTA.- Esta nueva organización incluiría dentro de sus actividades, lo relativo al Servicio Nacional del Empleo, a la Capacitación y Adiestramiento, Servicio Nacional de Salud y Vivienda; puntos que hasta hoy son manejados por el Estado a través de los Institutos correspondientes.

DECIMO QUINTA.- La creación de esta única Confederación implicaría su regulación a nivel Constitucional, así como las modificaciones necesarias en la Ley Federal del Trabajo y en aquellas de carácter laboral, así como a sus respectivos reglamentos.

DECIMO SEXTA.- Considero que el período de permanencia de la CTM como máxima Central Obrera está por terminar, pues los vicios que arrastra son difíciles de superar y. por ende, no logró con su cometido de unificar a los trabajadores de este país.

DECIMO SÉPTIMA.- Pienso que el sentimiento de unificación y solidaridad aún persiste entre los trabajadores de México, y que una organización obrera sin la intervención de partidos políticos e independiente frente al gobierno brindaría nuevas perspectivas y soluciones a problemas que hoy en día enfrentamos.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

BEN-HAIM, Ruth, Hechos de Israel, Traducido por Esther Benger, Impreso por Ahva Press, Israel, 2003

CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO, Un siglo de Sindicalismo en México: 1900-2000 Reseña gráfica, CTM, Secretaría de educación, capacitación y adiestramiento, México, 2000.

DÁVALOS, José, Derecho del trabajo I, novena ed., Porrúa, México, 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, T.I., séptima ed., Porrúa, México, 1989.

DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, V. 1, segunda ed., Depalma, Argentina, 1976.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, T. I., decimoctava ed., Porrúa, México., 2001.

DEPARTAMENTO INTERNACIONAL DE LA HISTADRUT, La Histadrut Confederación General de los trabajadores en Israel, DIH., Israel, 1981.

DIMONT, Max I, Los Judíos. Dios y la Historia, Menorah, México, s. f.

ESCAMILLA, Silvia, Breve Cronología del movimiento obrero mexicano y de la CTM, así como de sus principales fundadores y dirigentes, CTM, Secretaría de educación y adiestramiento, México, 1998.

GUHTJMAN, Alexander, La Histadrut: Confederación General de los trabajadores en Israel, DIH, Tel Aviv, Israel, 1981.

KETER PUBLISHING HOUSE, Historia de Israel desde 1880, KPH., Israel, 1980.

LEÓN LAPACÓ, Israel en construcción: La Histadrut, Argentina, 1972.

OLVERA, Soledad, Cronología del movimiento obrero. 1826-1938, STPS, México, 1998.

OSORNO MARBAN, Miguel, El sector obrero del PRI: la esencia de la nación, PRI, Coordinación nacional de estudios históricos políticos y sociales, México, 1993.

RUBINSTEIN, Aryeh, El Retorno a Sión, Libros Keter, Jerusalén, 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, sexta ed., Porrúa, México, 1981.

TSUR, Jacob, El sionismo: la epopeya de un pueblo, Aguilar S.A. de ediciones, España, 1980.

LEYES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
122ª. Edición. Ed. Porrúa, México, 2003.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Edición 2003, Ed. Alfaro., México, 2003.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Sexta edición., Ediciones Fiscales ISEF., México., 2003.

LEY DEL INFONAVIT

Sexta edición., Ediciones Fiscales ISEF., México., 2003.

LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

Sexta edición., Ediciones Fiscales ISEF., México., 2003.

CONSTITUCIÓN DE LA CTM

CTM, Secretaria de educación y adiestramiento, México, 2003.

OTRAS FUENTES

- DICCIONARIOS

RUBINSTEIN, Santiago J, Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, DEPALMA, Buenos Aires, 1983.

CAPÓN FILAS, Rodolfo, y GIOLANDINI, Eduardo, Diccionario de derecho social, Editores Rubinzal y Culzoni SCC, Argentina, 1987.

BAYÓN SERRAT, Ramón, Diccionario laboral, Reus, S.A., Madrid, 1969.

- FOLLETOS

NEUBERGER, Benjamín, El sionismo, Centro de información de Israel, Jerusalem, 1995.

TSUR, Jacob, ¿Qué es el sionismo?, Impresiones El gráfico, Nicaragua, 1965.

NIJEHSOHH, Wolf, Historia del sionismo, s. Ed., Buenos Aires, 1945

- REVISTAS

Evidencias, Número 860, Año XIX, Junio 23, 2003.

Historia Obrera, Número 25, Vol. 7, Segunda época, México, Septiembre 1982.

Líderes Trabajadores, Número 0, Año 1, Vol. 1, CTM, México, Noviembre 1998.

Líderes Trabajadores, Número 1, Año 1, CTM, México, Diciembre 1998.

Líderes Trabajadores, Número 2, Año 1, CTM, México, Enero 1999.

Líderes Trabajadores, Número 3, Año 1, CTM, México, Febrero 1999.

Líderes Trabajadores, Número 4, Año 1, CTM, México, Marzo 1999.

Líderes Trabajadores, Número 5, Año 1, CTM, México, Abril 1999.

Líderes Trabajadores, Número 6, Año 1, CTM, México, Mayo 1999.

Líderes Trabajadores, Número 7, Año 1, CTM, México, Junio 1999.

Líderes Trabajadores, Número 8, Año 1, CTM, México, Julio 1999.

Líderes Trabajadores, Número 9, Año 1, CTM, México, Agosto 1999.

Líderes Trabajadores, Número 10, Año 1, CTM, México, Septiembre 1999.

Líderes Trabajadores, Número 11, Año 1, CTM, México, Octubre 1999.

Líderes Trabajadores, Número 13, Año 1, CTM, México, Diciembre 1999.

Líderes Trabajadores, Número 14, Año 2, CTM, México, Enero 2000.

Líderes Trabajadores, Número 15, Año 2000, CTM, México, Febrero 2000.

La Revista del Trabajador, Número 42, Año IV, México, Julio de 1997.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Verónica', with several large, sweeping strokes and a long horizontal line extending to the right.