



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

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

LA LIBERTAD SINDICAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ERNESTO SEVERO LUCIO BARRON

ASESOR: MAESTRO ENRIQUE LARIOS



MEXICO, D.F. CIUDAD UNIVERSITARIA,

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.





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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **ERNESTO SEVERO LUCIO BARRON**, con número de cuenta 69079601, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada "**LA LIBERTAD SINDICAL**", bajo la dirección del Lic. **ENRIQUE ANTONIO LARIOS DIAZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 25 de enero de 2004, 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 del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria D.F., 24 de febrero del 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HERRERA ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado 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).

DEDICATORIAS.

A MI ABUELA MANUELA.

**Por haber sido la madre y el padre conmigo,
sus valores forjaron mis principios que fueron
la base de mi lucha y destino, fuiste una gran
mujer, gracias abuela, siempre te amare.**

A MI MADRE HERLINDA.

**Por todo el apoyo que medio, mi cariño, respeto
y agradecimiento, gracias**

A LUCIA.

**El agradecimiento y reconocimiento de su calidad
de mujer y madre de nuestros hijos, así como el
haber compartido como compañera y esposa los
inicios de mi vida laboral, gracias por tu apoyo y
comprensión, te quiero mucho y así será siempre,
que dios siempre te bendiga.**

A MA. EUGENIA.

**Compartir mis alegrías y tristezas, triunfos y derrotas,
a tu lado significa todo para mi, gracias por todo lo
que me has dado, te amo y que dios te bendiga**

**A MIS HIJOS; VERONICA, ROCIO, ERNESTO,
FABIOLA, Y MANUEL.**

Mi reconocimiento, por su empeño, tenacidad, responsabilidad y por haber aceptado, dejarse guiar en el transitar de su vida personal, y profesional, conjuntamente con **FERNANDA** y **LUIS ROBERTO**, son mi orgullo y el complemento de mi ser y felicidad, gracias a dios por tenerlos, los amo y los quiero con todo mi corazón.

**A MI TIO PANCHO, MI HERMANA YOLANDA Y
TODA LA FAMILIA,**

Que siempre me han brindado su cariño y apoyo,
Mi agradecimiento será permanente.

A las personas que indirecta o directamente,
han compartido conmigo mi vida, mis vivencias
y que con ello forjaron mi pensamiento y
carácter, gracias por lo que me dieron y me han
dado, las quiero mucho y siempre estarán en mi
corazón.

AL DR. AURELIO GUTIERREZ CARREÑO.

Sus consejos y recomendaciones han sido
valiosos en mi vida, le doy gracias a dios
por haberlo conocido, y brindarme su amistad.

A ANTONIO REYES.

Amigo y compañero de lucha, gran líder como
Secretario General de tu sindicato y del
movimiento obrero, gracias por permitirme
colaborar contigo y con tu comité ejecutivo.

Con respeto y reconocimiento a su liderazgo,
a mi hermano y compañero de lucha sindical,
JOSÉ LUIS MONDRAGÓN PAZ líder de la "FEDERACIÓN
DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES" (F.R.E.T.)

**A mis compañeros líderes y dirigentes del
movimiento obrero**, en donde tenemos diferencias
pero en el marco de la unidad, nos unen más las
coincidencias.

AL LICENCIADO ENRIQUE LARIOS DIAZ.

El reconocimiento, como maestro en su cátedra,
siempre en apoyo de la clase trabajadora, mi
agradecimiento por su asesoría y primordialmente
por brindarme su amistad inmerecida.

A LA FACULTAD DE DERECHO.

Mi agradecimiento por haberme permitido realizar
lo que más anhelaba, estudiar el derecho y el
orgullo de haber estudiado donde han egresado
los más ilustres y brillantes juristas mexicanos.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Por haberme brindado la oportunidad
de pertenecer a su alma mater, de
donde han surgido los hombres más
ilustres de México en todas sus disciplinas.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO.

Por haberme brindado la oportunidad de pertenecer a su alma mater, de donde han surgido los hombres más ilustres de México en todas sus disciplinas.

INDICE

	Pagina
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
I. CONCEPTOS Y GENERALIDADES.	
1.- Derecho	1
2.- Derecho del Trabajo	1
3.- Libertad de Asociación	3
4.- Derecho Burocrático	5
5.- Ley Federal del Trabajo	8
6.- Trabajo	8
7.- Trabajador	10
8.- Relación de Trabajo	14
9.- Patrón	17
10.- Empresa	18
11.- Sindicato	19
12.- Libertad Sindical	21
13.- Contrato Individual de Trabajo	23
14.- Contrato Colectivo de Trabajo	25
15.- Contrato Ley	27
16.- Reglamento Interior de Trabajo	28
17.- Salario	30
18.- Huelga	33
19.- Seguridad Social	36
20.- Tratado Internacional	40
21.- Organización Internacional del Trabajo	41

CAPITULO II

II.- ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

1.- Las luchas sociales.	45
2.- Las Luchas Sociales en México.	50
3.- La Revolución Industrial	56
4.- Inicio del movimiento obrero en México.	61
5.- El Movimiento Obrero Durante la Dictadura Porfirista.	66
6.- Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906.	72
7.- Políticas y Luchas Laborales en el Gobierno Maderista y Durante la Revolución.	76
8.- Congreso Constituyente de 1917.	82
9.- Antecedentes del Artículo 123.	86
10.- El Partido Comunista Mexicano.	91
11.- Nacimiento de la Confederación Regional Obrera. Revolucionaria (C.R.O.M.).	95
12.- El Surgimiento de la C.T.M.	100
13.- El Sindicalismo Gobiernista.	105
14.- El Sindicalismo Oficialista.	109
15.- Organismos Sindicales de diversas ideologías.	115
16.- Ley Federal del Trabajo de 1931.	124
17.- Ley Federal del Trabajo de 1970.	130
18.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980.	136
19.- Intervención del Estado en el movimiento obrero.	140

CAPITULO III

III.- CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1.- El Derecho Internacional del Trabajo.	145
2.- La Organización Internacional del Trabajo.	150
3.- Convenio 87 la Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación.	156
4.- Obligaciones y Derecho de México en la O.I.T.	161
5.- Derechos de los Trabajadores y Patrones en el Convenio 87.	166
6.- La Libertad Sindical.	173
7.- La Libertad Sindical Frente al Estado.	178
8.- La Libertad Sindical Frente al Patrón.	184
9.- La Libertad Sindical Frente a los trabajadores.	191
10.- La Libertad Sindical Frente a la Sociedad.	193

CAPITULO IV

IV. - REALIDAD DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MÉXICO

1.- Divisionismo del Movimiento Obrero.	197
2.- Restricciones a la libertad sindical.	204
3.- Restricciones a la Libertad Sindical por Parte de las Empresas.	208
4.- Caso Jalisco de la Libertad Sindical.	211
5.- Caso Oaxaca Sobre la Libertad Sindical.	218
6.- Caso del Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.	224
7.- Caso del Sistema Administrativo de Tributación S.A.T.	230
8.- Caso Municipio de Tlalnepantla, caso del Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz.	235
9.- Inconstitucionalidad del Artículo 69 de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado.	238
Conclusiones	245
Bibliografía	250

INTRODUCCION

El objeto que se persigue en la presente investigación, es de analizar un Derecho que es creación del movimiento obrero, el Derecho de la Libertad Sindical.

En la actualidad se nos hace común hablar, escuchar o exigir la Libertad Sindical, porque se encuentra consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123, o porque México aceptó y firmó el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.), pero para su mayor comprensión o magnitud social, es importante que nos remontemos brevemente a los antecedentes históricos, y saber que debido a las luchas sociales desde la antigua Grecia y Roma, los gremios en la Edad Media, las jornadas de trabajo excesivas e inhumanas de los trabajadores durante la etapa de la Revolución Industrial, el programa del partido Liberal Mexicano, las huelgas de Cananea y Río Blanco, el Congreso Constituyente de 1917 donde se aprobó el Artículo 123 etc., gracias a esas luchas, el movimiento obrero, logró consagrar entre otros, como un derecho, el Derecho a la Libertad de Sindicalización, un Derecho frente al Estado y frente a los patrones.

Este derecho de la libre sindicalización no lo podemos contemplar como un derecho individualista, es un derecho de la clase trabajadora, que necesariamente deberá ejercerse en forma colectiva.

En la actualidad en nuestro País el Derecho a la sindicalización se encuentra contemplado en la Legislación Mexicana. Primordialmente consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 fracción XVI, aclarando que no se puede sustentar la libres asociación de los trabajadores como se establece en el Artículo 9 Constitucional, en virtud que esta es una garantía política y lo que señala la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional es una garantía social, se establece también en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos, 433 fracciones IV y V, 357, 358, 359.

En el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., en la cual México es miembro de dicha organización internacional y signo dicho convenio, mismo que fue ratificado por el Senado de la República, lo cual convierte

al convenio 87 como parte de la legislación mexicana, de observancia obligatoria para los sectores respectivos en todo el territorio mexicano.

No obstante, que la libre sindicalización se encuentra contemplada en la Legislación Mexicana como un Derecho, tal como lo señalamos anteriormente en realidad o de hecho, la practica cotidiana demuestra que no ha existido plenamente la libertad de sindicalización o asociación, debido a que el criterio o política que ha sustentado la Secretaría del Trabajo, cuando se solicita el registro de un sindicato, ha sido el de no darle curso ni numero al expediente de solicitud del registro del nuevo sindicato, y en casos excepcionales hace observaciones o solicita requisitos no contemplados en la Ley de la materia casi imposibles de cumplir, para que se pueda dar la toma de nota respectiva.

En los casos de los Sindicatos ya registrados, cuando se solicita que la autoridad tome nota de los cambios de directiva para nuevos periodos sociales de representación Sindical, estos Sindicatos tienen que cumplir con observaciones que la autoridad de manera unilateral e ilegal establece con el fin de que cumplan para que se pueda otorgar la toma de nota respectiva. Todo lo anterior también se da en la Juntas de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Locales. En los remotos casos cuando se otorga el registro de un nuevo sindicato, es mas por razones de peso político de las Confederaciones, Federaciones, o Sindicatos de Industria.

La presente investigación tiene como finalidad de demostrar que a la fecha, en México no existe la absoluta y plena Libertad Sindical, y con ello se viola las disposiciones legales de la materia así como el incumplimiento por parte de México al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, como consecuencia va en perjuicio de la clase trabajadora del país, perjuicio que se traduce por que limita la constitución de nuevas organizaciones sindicales, progresistas y de vanguardia, que luchen y exijan el cumplimiento de los derechos establecidos en la Ley de la materia, luchar por mejores y dignas condiciones de trabajo, nuevas reivindicaciones en prestaciones y salarios y que sean factores reales de cambio social político y económico, para que el movimiento obrero como clase social, participe y fortalezca la democracia que tanto necesita este país.

CAPITULO I
CONCEPTOS
Y
GENERALIDADES

1.- DERECHO.

(Del latín *directums*, derecho). Se observan al menos dos acepciones de la palabra derecho: a) como un sistema para regular la conducta humana, b) como la literatura producida sobre este sistema. Se puede encontrar también como un derecho subjetivo, entendida como facultad, atributo o prerrogativa que tiene alguien para exigir algo.¹

La palabra latina que corresponde al "derecho" (o a sus equivalentes en las lenguas modernas), es *jus*, de antigua raíz indoiranica (v. *Infra*).

La doctrina, afirma que el derecho es un sistema que pretende señalar la forma en que se debe conducir el hombre. Tradicionalmente los autores del derecho se han dividido en Jusnaturalistas y Juspositivistas.

Los Jusnaturalistas sostienen fundamentalmente que el derecho es un orden superior proveniente de dios, de la razón o de la naturaleza y que no se puede atentar contra ese orden, a riesgo de que las normas creadas por los hombres no lo obliguen. Los Juspositivistas, afirman que el derecho es obligatorio independientemente de ese orden natural.²

El Diccionario gramatical señala que Derecho viene (Del latín *directums*). Conjunto de las Leyes y disposiciones que determinan las relaciones sociales desde el punto de vista de las personas y de la propiedad.³

2.- DERECHO DEL TRABAJO

Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.⁴

¹Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Edit. Porrúa, Tomo II, México, 2001, p. 1094

²Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Edit. Porrúa, Tomo III, p. 114

³Ediciones Larousse, Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado, México, 1980. p. 327.

⁴Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Op. Cit. p. 1172

Para el maestro 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.

Para el maestro José Dávalos Morales, define el Derecho del Trabajo en el marco de la declaración universal de los derechos humanos, dada en París en 1948 y señala que es un derecho inalienable establecida en el artículo 23 en donde se señala "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas de trabajo y a la protección contra el desempleo, es decir los estados firmantes reconocieron que el derecho a trabajar, es el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y se tomaran medidas adecuadas para que se garantice este derecho."⁵

Para el maestro Mario de la Cueva señala que el Derecho del trabajo nace en la declaración de los derechos sociales en 1917 como un acto de rebeldía del hombre que sufría las injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas, en los talleres, etc., y nace como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y opuesta a lo que esta en la base del derecho civil.

En el Derecho del Trabajo la justicia deja de ser una formula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo, al marco de la economía, en la cual busca que, el hombre sería elevado a la categoría de persona, para vivir en la realidad de una mejor vida social, que se convirtiera también, en una fuerza activa al servicio de la vida, como un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades del orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.⁶

⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, Op.Cit, p. 161

⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1984, pp. 44, 45.

3.- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Es el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes⁷ y su fundamento lo encontramos en los artículos 9 y 123 fracción XVI de nuestra constitución, que a la letra dice: "Artículo 9.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país.

Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. No se considerarán ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una propuesta por algún acto a una autoridad, sino se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla y obligarla a resolver en el sentido que se deseé"

Artículo 123 fracción XVI apartado "A).- "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

La libertad de asociación se entiende como el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes. El derecho de libre asociación al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua, así surgen agrupaciones y partidos políticos, sociedades civiles, mercantiles, fundaciones culturales etc.

Puede decirse que el derecho de asociación constituye una coalición esencial de la libertad política en un sistema democrático, ya que sin la vigencia de éste derecho fundamental no solo se impediría la formación de partidos políticos de diversas tendencias ideológicas, con el siguiente empobrecimiento de la vida democrática.

⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. Tomo III, pp. 2373, 2374

Como ocurre en todos los derechos humanos consagrados constitucionalmente, el derecho de libre asociación no es absoluto e ilimitado, lo afectan restricciones de variada índole las cuales supeditan el ejercicio de este derecho, así en nuestra Constitución y conforme a lo que disponen los artículos 9, 33, último párrafo, 35, fracción III y 130 párrafos IX y XIV: encontramos en primer término que toda asociación debe de ser lícita en segundo lugar solamente tomaran parte en esta asociación ciudadanos mexicanos prohibiéndose expresamente que los extranjeros se inmiscuyan en la vida interna del país;

En tercer lugar los ministros de los cultos, prohibiéndose estrictamente la constitución de cualquier tipo de asociación o agrupación con fines políticos que se relacionen o vinculen con alguna asociación religiosa, en cuarto lugar deberá ejercerse y llevarse a cabo de una manera pacífica exenta de violencia además de tener un objeto lícito.

Los ciudadanos que ejerzan este derecho de reunión de asociación bajo estas condiciones, el estado estará obligado de respetar o abstenerse de coartar tal derecho.

Constantemente se confunde el derecho de la libertad de asociación, que establece el artículo 9.- Constitucional, como es el derecho a la libre asociación, con el derecho a coaligarse en defensa de sus intereses de un sector de la sociedad, como lo establece la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

El primero es un derecho político que emplea dos términos diferentes, "asociarse o reunirse", el asociarse, en primer termino es una asociación mas o menos permanente, y el reunirse en segundo termino, es temporal.

El Derecho a coaligarse es un derecho social, por que ese fue el espíritu cuando se discutió la aprobación del artículo 123 Constitucional y este nuevo Derecho social, viene equilibrar los factores de la producción, es decir el capital y la fuerza laboral del trabajador, ya que este ultimo, es con el único patrimonio con que cuenta.

Con el Derecho Social (artículo 123 Const.) se crea una nueva normatividad que regula la relación del trabajo y con ello se desliga totalmente de las otras ramas del Derecho todo lo relacionado con la realización del trabajo y los conflictos entre los patrones y trabajadores.

4.- DERECHO BUROCRÁTICO

Burocracia proviene de la palabra del francés *Bureaucratie*. La etimología de la voz se integra del francés *bureau*, que significa oficina y del helenismo *Kratos* que significa gobierno.

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española, Burocracia es "la influencia excesiva de los empleados públicos en los negocios del Estado; Clase Social que forman los empleados públicos."⁸

Burocracia f. (efr. "*Bureaucratie*"). Importancia excesiva de los empleados públicos.⁹

El concepto de trabajador burocrático en general, el artículo 3° de la Ley Burócrata determina "trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales"; en tanto que el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo establece: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado"¹⁰

El Lic. Emilio Chuayffet Chemor, establece que el derecho burocrático es aquel que "regula los vínculos entre el Estado y sus trabajadores, y da especificidad y contenido a una relación que forma parte del derecho administrativo".¹¹

Otros publicistas señalan que el derecho burocrático "Es el conjunto de normas jurídicas del derecho público que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia

⁸ Editorial Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, Madrid 1970, tomo I, p. 210

⁹ Ediciones Larousse, *Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado*, Op. Cit. p. 167.

¹⁰ DAVALOS MORALES, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición*, Editorial Porrúa, México 1991, pp. 75-78

¹¹ CHUAYFFET CHEMOR, Emilio. *Derecho Administrativo*. Porrúa, México 1996 p. 73

equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado.¹²

En el segundo Congreso de Derecho Burocrático celebrado en la UNAM, definieron al derecho burocrático como "Una rama del derecho laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles".¹³

Para concluir el Estado requiere para realizar sus funciones de empleados a su servicio para que a través de ellos se realicen las tareas inherentes que el mismo Estado debe cumplir en beneficio de sus gobernados creándose así el aparato burocrático; es decir burócrata es aquella persona que forma parte de la clase social de empleados al servicio del Estado.

El concepto Jurídico del Derecho Burocrático tiene su fundamento inicialmente en:

Primero: El 5 de diciembre de 1938 el Presidente de la República General Lázaro Cárdenas del Río, decretó promulgar el estatuto jurídico donde reconocieron los derechos laborales de los trabajadores al servicio del estado instrumento jurídico que a grandes rasgos regulaba derechos y obligaciones.

Segundo: En 1941 el presidente de la República General Manuel Ávila Camacho promulgó, el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio del estado, adicionándose nuevos cargos a los llamados empleados de confianza que no se les aplicaba dicho estatuto.

Tercero: El 5 de diciembre de 1960 se publicó en el diario oficial de la federación la reforma el artículo 123 Constitucional, en donde se creo el apartado B, con el fin de regular las relaciones de trabajo entre los poderes de la unión y sus trabajadores. Su Ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

¹² HERRAN SALVATTI, Mariano. *Et. Al. Legislación Burocrática Federal. s.e*, México 1983 p. 20

¹³ ACOSTA ROMERO, Miguel (*Comentarios*) *Instituciones de Derecho Burocrático*. 2º Congreso Nacional de Derecho Burocrático. Realizado en la Facultad de Derecho del 2 al 5 de septiembre de 1986. Porrúa 1987. p.89

Andrés Serra Rojas opina que, "En el sentido general la burocracia alude a la clase social que integran los funcionarios y empleados públicos. Bajo otra aceptación la burocracia alude a la influencia a dominio de los servidores del Estado en la vida social".¹⁴

En la promulgación de la constitución de 1917 no se incluyó la regulación de las relaciones de trabajo entre el estado y sus servidores, el artículo 123 preveía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, podrían legislar en esa materia de trabajo.

En la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 tampoco se incluyó la regulación del trabajo de los trabajadores al servicio del estado, disponiendo en su Artículo 2° que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el estado se regirán por leyes del orden civil que se expidieran.

La Constitución Mexicana en su artículo 123 contiene dos grandes marcos jurídicos que regulan las relaciones laborales que se dan en nuestro país; El apartado "A" que comprende las relaciones de trabajo de los obreros, empleados, jornaleros, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo, su Ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo.

El apartado "B" regula las relaciones de trabajo entre los poderes de la unión y el gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores. Su Ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el ámbito local las relaciones laborales entre los gobiernos entre los Estados y los municipios con sus trabajadores, se regulan por la Ley de la materia y convienen sus condiciones de trabajo, con excepción del Gobierno del Distrito Federal de acuerdo al artículo 43 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Cabe mencionar que en algunos casos que dentro del marco de la Ley Burocrática se contemplen algunas ventajas con respecto a los trabajadores regulados por la Ley Federal del Trabajo y dentro de ese rubro algunos servidores

¹⁴ SERRA ROJAS, Andrés. Ciencia Política. Décimo Sexta Edición. Porrúa. México 1981. p 361.

públicos gozan de ciertos derechos que no se extienden al trabajo en general o bien que aunque están contemplados por los dos marcos jurídicos pueden ser superiores en cuanto a su monto a favor de la burocracia.

Lo anterior no es un reflejo de una intensa actividad sindical, es consecuencia o resultado de ciertas concesiones políticas, esto quiere decir que estos pequeños beneficios pretenden equilibrar en alguna medida su desigual condición en relación con los trabajadores en general que regulan la Ley Federal del Trabajo

5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, es la Ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, atendiendo regular las relaciones obrero-patronales con el fin de armonizar los factores de la producción (el capital y el trabajo).

Destacando principalmente la regularización del o los derechos de los trabajadores como son: la jornada de trabajo, el trabajo de los menores, el descanso semanal, el salario, reparto de utilidades, la seguridad de protección de accidentes y enfermedades en el trabajo, la libertad de asociación sindical, la huelga, la cláusula de exclusividad, la estabilidad en el trabajo, la solución a las diferencias entre el capital y el trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje buscando la justicia laboral, la contratación colectiva, condiciones de trabajo, competencia laboral (federal y local), la higiene y seguridad, capacitación y productividad, etc.

6.- TRABAJO

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis* que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra *laborare* o *labrar*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros

más ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thlibo* que denota apretar, oprimir o afligir.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8° párrafo segundo conceptúa al trabajo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".¹⁵

El concepto de trabajo lo podemos encontrar en los debates que se llevaron a efecto para la creación del artículo 123 por los constituyentes de 1917 por ejemplo el Diputado Macias uso repetidamente el término obreros ya que en aquellos años se hablaba todavía de crear el derecho obrero. El proyecto de Pastor Ruaix sirvió de base a la que se presentó a la asamblea como artículo 123, se mencionó el trabajo de carácter económico.

Fue la comisión que presidió el capitán Múgica la que suprimió esas referencias y redactó el párrafo introductorio de la declaración como la conocemos.

La Ley de 1931 decidió que todo el trabajo humano, ya se tratará de energía física o espiritual, cuyo fin empleo la denominación de trabajo material e intelectual quedando comprendido en sus disposiciones.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La naturaleza y los fines de la Ley Laboral no permiten distinción alguna en el trabajo; si lo hiciera, se violaría el espíritu de la declaración y se quebrantarían la unidad de la Ley y se rompería el principio de la igualdad. El nuevo Derecho del trabajo se concibe como un conjunto de normas destinadas asegurar una vida decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona sin distinguir o predominar la energía física sobre la intelectual o viceversa.¹⁶

¹⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano Op. Cit. Tomo IV, p. 3705

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit., p. 162

Nuestra Ley laboral define el trabajo, afirmando que es un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertades de quien lo realiza y que deben prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, nuestra Carta Magna, se refiere al trabajo sin definirlo al destacar en la parte inicial del artículo 123 que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

En la declaración de derechos sociales del Tratado de Versalles, se expresa que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.¹⁷

El diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".

Trabajo. Acción de trabajar; trabajo intelectual; trabajo manual. Obra hecha o por hacer.

7.- TRABAJADOR

Adj. Que trabaja, muy aplicado al trabajo, jornalero, obrero.¹⁸

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y en base a lo dispuesto en su artículo 8º: TRABAJADOR; "Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".¹⁹

Trabajador es el sujeto titular de derechos y deberes jurídicos de índole laboral considerándose como la persona física que desarrolla libremente y que presta a otra un trabajo personal, subordinado lícito y remunerado.

Para el maestro Mario de la Cueva parte del principio de la igualdad de todas las personas que otorgan su energía de trabajo a otro y no distingue diferencia entre trabajador, obrero o empleado.

¹⁷ BORREL NAVARRO, Miguel Dr. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Segunda Edición, Editorial Pac, S. A. de C. V. México 1990, p 60

¹⁸ Editorial Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Op. Cit., p 1292

¹⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano Op. Cit., Tomo IV, pp. 3694

Analizando en sus aspectos esenciales el concepto jurídico de trabajador señalado en la Ley se distinguen tres elementos: a).- Una persona física; b).- La prestación personal del servicio y c).- La Subordinación.

El maestro de la Cueva manifiesta que "la subordinación no pretende designar un estatus del hombre que se somete al patrón si no una de las formas de prestarse los servicios, y se realicen con sujeción a las normas e instrucciones de la empresa. Hablamos de todo caso de la subordinación técnico, funcional relacionada con la prestación de servicios sin que se constriñan en forma alguna la dignidad o libertad de los trabajadores".²⁰

En base a lo anterior, considero que la terminología que se utiliza en los términos del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo y lo señalado por el maestro Mario de la Cueva, es correcta la unificación o que no haya indiscriminación de los conceptos de obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependiente, etc., ya que el unificar el carácter del concepto trabajador es la persona que vive de su esfuerzo material o intelectual.

Como conclusión la condición de trabajador dependerá de dos factores, primero resultará de la existencia de la relación subordinada, segundo, la condición dependerá del tipo de la actividad sin considerar la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

Con las características anteriores, esta suficientemente conceptualizado el trabajador como sujeto del Derecho del Trabajo.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo existen varios tipos de trabajadores que a continuación se irán señalando y explicando brevemente su definición:

Trabajador de Confianza.- Son las personas que por la naturaleza de sus funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrón o en lo particular, actividades y condiciones especiales en la relación del trabajo.

²⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano Op. Cit.. Tomo IV. p. 3695.

Desempeña el trabajo que corresponde a la seguridad, eficiencia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que por sus atribuciones que se le otorgan actúan en representación del patrón permitiéndoles gozar de ciertos beneficios y distinciones de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 9° son los que desempeñan funciones de confianza de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan el carácter general; así como las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador de Planta.- Se trata de los trabajadores que se les otorga en su relación de trabajo como principio general será por tiempo indeterminado. Considerado así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

Trabajador Eventual.- Se comprende el que realiza actividades temporales propias de las actividades de la empresa o centro de trabajo y surgen con motivo de una contingencia por circunstancias que pueden ser por ejemplo de índole comercial (demanda de productos o servicios extraordinariamente). Terminada la eventualidad, la relación de trabajo se dará por terminada.

Trabajador a Destajo.- La palabra "destajo" es el adverbio de "destajar" que significa ajustar, expresar las condiciones con que se ha de hacer una cosa.

El salario puede fijarse de cualquier manera, pero las cuatro formas más comunes se mencionan en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 83° y son: 1.- Por unidad de tiempo, 2.- A comisión, 3.- A precio alzado 4.- y por unidad de obra; esta última, se conoce como "A destajo" y es la retribución que se mide en función de los resultados del trabajo que se ejecutan, es decir es la retribución hecha de acuerdo al rendimiento del trabajador por lo cual el salario será variable y dependerá del esfuerzo personal del trabajador.

Trabajador Asalariado del Campo.- Estos trabajadores son los que ejecutan los trabajos propios y habituales agrícolas, ganaderos y forestales, al servicio de un patrón. Este precepto tiene una distinción ya que los separa del resto

de los trabajadores, por que esta regulado su trabajo en un capitulo especial, son considerados dentro de los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo.²¹

Trabajador Domestico.- De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, la palabra "domestico" proviene del latin *domesticus*, y de *domus*, que significa casa; es decir lo relativo a la casa. En otra acepción, "Dícese del criado que sirve en una casa".

Trabajador Interino.- La palabra "interino" deriva del latin *interim*, que sirve por algún tiempo, supliendo la falta de otra persona o cosa; es sinónimo de pasajero. Trabajador interino es el que presta sus servicios solo por un intervalo de tiempo.

Trabajador al Servicio del Estado.- Son las personas físicas que prestan sus servicios para la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud del nombramiento expedido por autoridad competente.

Trabajo de menores.- El trabajo de los menores, dentro de los rubros más importantes destaca que para poder realizar cualquier trabajo dentro del marco de la Ley deberán de contar con una edad mínima de admisión y permanencia en el trabajo. En la OIT desde 1919, se consideró al menor como una persona en formación cuyo desenvolvimiento mental y orgánico se encuentra en vía de desarrollo y por tal razón debe ser sujeto de atención especial y bajo un régimen juridico de su empleo bajo condiciones que no impidan o retarden su evolución física y biológica.

Trabajador de los Buques.- son los trabajadores que desempeñan su trabajo en los buques. En nuestra legislación laboral, los trabajadores de los buques se regulan en el titulo sexto de los trabajos especiales, Capitulo I y Capitulo III, Artículos del 187 al 214 en donde se regulan o reglamentan las condiciones, derechos y obligaciones de los trabajadores de los buques.

²¹ Instituto de Investigaciones Juridicas, Diccionario Juridico sobre Seguridad Social, México, 1994, pp. 458, 459

Para definir o conceptualizar a los trabajadores que desempeñan sus servicios de los buques es relevante señalar, que para llegar a reglamentar la relación de trabajo, condiciones propias del trabajo en donde se van a desempeñar, el legislador recurrió como antecedentes a la doctrina, al Derecho comparado y los convenios o tratados internacionales (OIT), al respecto de la materia que tratamos. Se tomo en consideración inicialmente lo señalado en el capítulo XV del título segundo de la Ley de 1931 (Artículos 132 a 173).

Trabajador Ferrocarrilero.- Los trabajadores Ferrocarrileros al igual que otros Gremios como mineros, petroleros, electricistas alijadores y estibadores, se deben a ellos mismos y al pueblo de México, una historia de sus organizaciones sindicales, de sus luchas derrotas y victorias, que aportaron al progreso de la clase trabajadora y el mejoramiento del derecho del trabajo.²²

Trabajador de Tripulaciones Aeronáuticas.- Son aquellos empleados que realizan su trabajo en las empresas de aviación como tripulantes aeronáuticos dentro de las categorías de pilotos, oficiales, navegantes y sobrecargos, empresas de aeronaves civiles que ostentan matrícula mexicana y se rigen por los trabajos especiales señaladas en el Título sexto Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo en donde se estipulan y se reglamentan las condiciones, derechos y obligaciones de las tripulaciones de vuelo, lo anterior señalado en los artículos de 215 a 245 de dicho ordenamiento.

8.- RELACIÓN DE TRABAJO

La Relación de Trabajo es el medio Jurídico que une al trabajador con el patrón y los mantiene en una situación laboral de hecho, en la cual ambas partes tienen derechos y obligaciones por cumplir. Es decir:

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

²² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. Tomo I, p 487

Su fundamento lo encontramos en lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, en donde señala el artículo 20; que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, y también establece que el Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de su salario, en ambos casos produce los mismos efectos.

El artículo 21, señala que se presume la existencia o contrato, y la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, es decir es la presunción de que aunque no haya de por medio un contrato existe la relación de trabajo. La presunción consiste en que basta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba para que, se de la relación de trabajo.²³

Antes de definir plenamente en la Ley Federal del Trabajo de 1970, los elementos y conceptos, de lo que es la Relación de Trabajo, entre la doctrina por muchos años prevaleció la teoría contractual, como relación de trabajo, puesto que se parte del acuerdo de la voluntad de las partes para la prestación del servicio.

Francesco Carnelutti, señaló la idea que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato de suministro de energía eléctrica por ejemplo, puesto que los trabajadores venden su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente²⁴

Para el maestro Mario de la Cueva, señala que los elementos de una relación de trabajo son los elementos que la componen, son sus partes integrantes y que son los siguientes:

- a.- dos personas, una de las cuales es el trabajador y la otra persona es el patrón.
- b.- Una prestación de trabajo.

²³ Instituto de investigaciones Jurídicas, Diccionario jurídico Mexicano. Op. Cit., Tomo VII, pp. 415, 416

²⁴ LARIOS DIAZ, Enrique Antonio, Tesis El Régimen Laboral de los Organismos Públicos Desconcentrados, Ciudad Universitaria, 2000, p 56

- c.- La característica que acompaña a la prestación del trabajo, que la Ley ha dado el nombre de la subordinación.
- d.- El salario que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.²⁵

Para algunos autores como ya habíamos dicho es una relación Jurídica pero señalan que la relación Jurídica inicialmente radica en el hecho real que cristaliza el supuesto normativo, y para otros consiste en las consecuencias Jurídicas de ese comportamiento.

En 1924 Fritz Scheier señaló que los hechos reales son las relaciones vitales, las realidades vivas consideradas más allá del precepto Jurídico, son simples relaciones sociales más no Jurídicas y manifiestan que inicialmente hay que partir del estudio Jurídico no de la consideración de algo que se encuentra más allá del mismo.

Las relaciones Jurídicas se configuran a partir del precepto Jurídico y no a partir del hecho real. Salvador Pugiliatti, explica que las relaciones humanas son consideradas fuera de toda idea de orden Jurídico y es el ordenamiento Jurídico que confiere a las relaciones de hecho en productora de efectos Jurídicos, es decir el ordenamiento no crea la relación como hecho social, pero la reconoce y la legitima y la hace producir consecuencias Jurídicas.

Las conclusiones de Sheire y Pugiliatti al campo del Derecho del Trabajo, se pueden afirmar que el hecho real, la realidad viva de la prestación de un trabajo no es la relación Jurídica si no que es una relación social, un acontecimiento que al realizar el supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias Jurídicas, dan nacimiento a la Relación de Trabajo manifestada en una serie de derechos y deberes laborales recíprocos.

Para Mario de la Cueva y la Ley Federal del Trabajo identifican a la Relación Jurídica con el hecho real, con la relación vital, con la realidad viva

²⁵ DE LA CUEVA, Mario, EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit., Tomo I, p. 199

La relación trabajo sostiene Mario de la Cueva es una realidad viva que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado y esto lo encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. La identificación que hace la doctrina mexicana como nuestro ordenamiento laboral positivo es que Fritz, Sheire confundían al hecho real con la relación Jurídica.²⁶

Considero que la tesis o teoría del maestro Mario de la Cueva es correcta y que es una identificación del hecho real con la relación de trabajo y que al identificarlas produce la relación jurídica, es decir es una relación de derechos y obligaciones, no es una relación social ni contractual como la señala Francesco Carnelutti.

9.- PATRÓN

Patrón.- *Viene de: (De patrono y éste. A su vez del latin Patronus.)*- Dentro del marco Jurídico y con fundamento en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".²⁷

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

Tradicionalmente como jefe de la empresa se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma.

Para algunos sectores de la doctrina y del Derecho comparado suele confundirse el concepto de patrón con el de empleador o empresario, cuando no con los de dador o acreedor de trabajo.

Es inadecuado hablar de empleador, puesto que nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente, la empresa es caracterizada por su

²⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Sobre Seguridad Social. Op. Cit. pp. 361, 362

²⁷ Instituto de investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario jurídico Mexicano. Op. Cit., Tomo IV, pp. 415, 416

despersonalización, no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma.

Tampoco es factible identificarlo como el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de una empresa, sino también dentro de otros sectores por ejemplo el trabajo doméstico.

Considero que es correcto lo anterior aseveración en relación de que al patrón no se le puede señalar como el empleador puesto que es el personal administrativo quien realiza el acto de contratación individual de los trabajadores y también es correcto la distinción con respecto a identificarlo con el empresario, porque no solamente se da esa figura de patrón dentro de una empresa, si no que también se da como anteriormente ya dijimos en el ejemplo del trabajo doméstico.

Por último es preciso señalar que el propósito de obligar directamente y jurídicamente al patrón con los trabajadores y evitar la intermediación desvinculante, la Ley precisa y establece expresamente que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal condición lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (Art. 11 de la Ley Federal del Trabajo).

10.- EMPRESA

Empresa.- (Del latín *in-préhensa*, cogida, tomada), Com. Entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestaciones con fines lucrativos.²⁸

La Doctrina Jurídica Italiana propuso la siguiente definición de la negociación o empresa, en donde señala que la actividad del empresario consiste en la organización de diversos factores de la producción con el fin de producir bienes y servicios para el mercado.

²⁸ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española Décima novena Op. Cit. p 522

El Derecho reconoce diversas clases de empresas: Empresas que se rigen por el Derecho Privado y Empresas se rigen por el Derecho Público, o Empresas Corporativas (El titular, puede ser una persona física, una comunidad, o grupos de personas sin personalidad, una unidad económica, etc.), según la naturaleza de la actividad económica que efectúa puede tratarse de Empresas Agrícolas, Comerciales e Industriales (Fabriles o Manufactureras de Productos o de Servicios).

Las Empresas Públicas son aquellas en que el titular es el Estado, un organismo o una empresa descentralizada o paraestatal, o una sociedad controlada por el Estado.²⁹

Con respecto a las Empresas es importante manifestar que las empresas privadas tienen como finalidad entre otras la de la creación y acumulación de la riqueza. En el caso de las empresas públicas su filosofía principal es la de dar un servicio social, sin que implique con ello que siempre deberán estar subsidiadas, puesto que deben de manejarse bajo un régimen empresarial sin llegar a la acumulación de la riqueza dado que no es su finalidad u objetivo.

Aunque en la realidad en México las empresas públicas se vienen manejando bajo un criterio político y no administrativo, originando con ello, que vivan por lo regular, bajo el subsidio del erario público.

Unas empresas públicas se rigen bajo el régimen jurídico del apartado "A" y otras bajo el régimen Jurídico del apartado "B" con respecto a sus relaciones de trabajo con sus empleados o trabajadores.

11.- SINDICATO

Sindicato.- Junta de Síndicos.- Asociación formada por la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados, Dícese especialmente de las asociaciones obreras organizadas bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos.³⁰

²⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano Op.Cit. Tomo II, pp. 1495

³⁰ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española Op. Cit. Tomo VI, p 1214.

Sindicato.- Es la Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, lo anterior es el concepto Jurídico establecido en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, dentro del ordenamiento jurídico mexicano se reconoce la libertad y el derecho de los trabajadores y los patrones para formar Sindicatos sin previa autorización (Art. 123 Constitucional Apartado "A", fracción XIV, inciso C y artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo).³¹

Para el maestro de la Cueva señala que la definición legal de los sindicatos, en el capítulo sobre la actividad política de los mismos, transcribe la definición que forjaron los maestros franceses Georges Scelle y Paul Pic, coincidente con el Art. 142 de la Ley Federal del Trabajo del Estado de Veracruz, que decía: se entiende por Sindicato, para los efectos de esta Ley; toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

Lo anterior dio origen a que cuando se discutió la Ley de 1931, la comisión respectiva describió la definición donde se desprendían tres proposiciones: a).- Los trabajadores y los empresarios deben pertenecer a la misma profesión, oficio o especialidad similares o conexos. b).- Debe ser una asociación, bien de trabajadores, bien de patrones, pero no una asociación mixta de unos y otros; c).- el fin de la asociación sería; el estudio, mejoramiento o defensa de los intereses comunes.

La definición de 1970, superó las limitaciones que venían del artículo 232 de la Ley de 1931 y suprimida la prohibición de intervenir en asuntos políticos, se da la amplitud que requiere el principio de la libertad sindical, y es en donde se establece la fórmula: Estudio, mejoramiento y defensa.

Se considero, que con lo anterior esos conceptos eran suficientemente elásticos y abarcaban todos los fines posibles que se propongan realizar las

³¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano Op- Cit., Tomo IV pp. 3474

organizaciones sindicales interpretando el espíritu del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo quiere decir también libertad para nacer, vivir y actuar.³²

Los anteriores derechos, si bien lo contemplan nuestro ordenamiento Jurídico estos se ciñen a los principios del convenio número 87 sobre la Libertad Sindical cuyos principios reproducen casi en forma literal.

El maestro Mario de la Cueva, considero sin embargo después de señalar estas libertades, se estructura un cuerpo de limitaciones que desnaturalizan su esencia y ejercicio. Lo anterior surge con el pretexto de regular el marco jurídico idóneo a lo cual de ninguna manera comparte ese criterio como también lo han rechazado otros distinguidos abogados en la materia ya que con lo anterior a lo que se esta llegando es a restringir o a limitar y anular la verdadera libertad sindical.

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo es una clara contradicción al principio de la libertad sindical ya que clasifica a los sindicatos en gremiales, de empresa, de industria o nacionales de industria.

Por lo anterior se puede considerar, que no le corresponde al legislador diseñar o agrupar el tipo de organizaciones de su preferencia, sino que deben ser los trabajadores.

De la misma manera el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo también clasifica a los sindicatos de patronos por empresarios por una o varias ramas de actividades y los nacionales que se integran por patronos de varias ramas de actividades en distintos estados de la República.

12.- LIBERTAD SINDICAL

Para el maestro Mario de la Cueva manifiesta que; "el reconocimiento de la Libertad Sindical es un acto de soberanía del pueblo, intocable para el Estado". Afirmo que la Libertad Sindical es, originariamente, un derecho de cada trabajador, agregando, que con ello se crean los Sindicatos y ya constituidos adquieren una existencia y una realidad propia en donde surgen nuevos derechos.

³² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. Tomo II, p 281, 282,

Una obra que vale mencionarse y que fue publicada por el maestro de la Universidad de París, G. H. Camerlynch, y el profesor J. M. Verdier expresa que "el Derecho Sindical es un Derecho complejo, individual y colectivo. Derecho de acción y al mismo tiempo de agruparse. Facultad de participar no solamente en la defensa de intereses sino en la organización de los trabajadores".

La misma tesis se encuentra desarrollada y dirigida por la ilustre jurista italiana Luisa Riva Sanseverino y por Giuliano Mazzone: Ubaldo Prosperetti, escribió que "la Libertad Sindical es ante todo, libertad de asociación en el sentido de libertad de constituir asociaciones.

Es importante señalar que la distinción entre los aspectos individuales y colectivos de la Libertad Sindical están marcados en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, cuyo artículo primero reconoce a los trabajadores "el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes".

El Derecho colectivo de trabajo posee un sentido de universalidad, que jurídicamente se deduce de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en donde señala el derecho y la libertad de que los obreros tendrán derecho para coaligarse. Se entiende por universalidad, de la aplicación indiscriminada a todas las personas que puedan caer dentro de su hipótesis.

La declaración de Filadelfia del 10 de mayo de 1944 ratifica los principios de la OIT, pero el documento definitivo, de la OIT es del año de 1948 cuyo artículo 2º expresa:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.³³

³³ Ibidem. p 265

El Maestro Néstor de Buen señala; que corresponde al artículo 123 constitucional, en su fracción XVI expresar por vez primera a ese nivel, la garantía social que se otorga de manera formal, a los individuos, patrones y trabajadores para constituir sus sindicatos.³⁴

Es importante manifestar, por todo lo anterior, que el principio de la libertad sindical, es el derecho de todo trabajador sindicalizado, la libertad del trabajador para formar parte o no de algún sindicato, el derecho a participar en la conducción de la vida de su sindicato, de elegir libremente a sus representantes, a redactar y reformar sus estatutos sindicales, de elaborar su plan de acción, etc.³⁵

La Libertad Sindical por todo lo antes señalados, vemos que esta consagrada en el convenio de 87 de 1948 de la OIT, ratificado por México, que conforme al artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo viene a formar parte del Derecho Positivo, al disponer que los tratados internacionales, celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, son aplicables a las relaciones de trabajo, en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

El convenio 87 contiene cuatro artículos fundamentales relativos, a la Libertad Sindical y a la protección al derecho de sindicación; dice el artículo 2°.³⁶

Ya en la práctica y en la actualidad sean, presentado numerosos problemas con respecto a la libertad sindical; incluso se han llevado al seno de la OIT.

13.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Contrato.- (Del Latín *Contratus*, derivado a su vez del verbo *Contrahere*, *Reunir, lograr, concertar*).

Es un acto jurídico bilateral que se constituye, por el acuerdo de voluntades de dos personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas. En

³⁴ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1996, p 614

³⁵ PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, Cien Preguntas y Respuestas que todo Trabajador debe saber con Relación a los Sindicatos, México, 2000, p 15.

³⁶ CLIMENT BELTRAN Juan B., Derecho Sindical, Editorial Esfinge, p 57

nuestro ordenamiento laboral se contemplan varios tipos de contratos; el Individual, el Colectivo y el Contrato Ley.

Contrato individual de Trabajo.- Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, su fundamento lo encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

En el marco del contractualismo laboral, solamente el acuerdo de las partes puede generar las relaciones de trabajo y bajo este sentido el consentimiento puede presentarse bajo tres modalidades, escrito, verbal o tácito.

A partir de las reformas de la Ley Federal del Trabajo en 1970 se consagra la autonomía de la relación de trabajo, concebida como situación jurídica objetiva, capaz de generar obligaciones y derechos a partir, de la prestación de los servicios. A su vez se reconoció al Contrato de trabajo, como fuente de las relaciones laborales y en tal razón se estableció, la presunción de la relación y del contrato laboral donde exista un servicio personal subordinado (artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo).

La Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado en el sentido que la existencia del Contrato de Trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, agregando que a falta de estipulación expresa la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias. (SJF, Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª sala, tesis 44, p. 55).³⁷

Se coinciden por el comentario del Dr. Miguel Borrel Navarro, en el sentido que se puede considerar al Contrato Individual de Trabajo, como un contrato sui generis, si se examinan desde el punto de vista de la doctrina civilista, diríamos que es un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas.

Oneroso porque significa una carga o gravamen, recíproco y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, es decir se

³⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Tomo II. p. 304

cambia la fuerza del trabajo por una remuneración económica o pago. Sus efectos no se agotan en el acto de la celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo debemos considerar principalmente que un Contrato Individual de Trabajo se da porque una persona física que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado.

El consentimiento como ya lo hemos dicho anteriormente puede ser expreso o tácito y el salario es solo una consecuencia y no elemento esencial del Contrato. Se puede omitir el objeto y el salario sin embargo producirá sus efectos en el campo del Derecho del Trabajo.

La subordinación la podemos considerar como una característica muy distintiva de este contrato o de esta forma especial de contrato.

Otro de los aspectos que se debe señalar en el Contrato Individual de Trabajo de acuerdo con el artículo 24 de la Ley de la materia, las condiciones de trabajo deben de hacerse notar por escrito, mediante el Contrato Individual de Trabajo, siempre y cuando no exista el Contrato Colectivo de Trabajo y en el mismo Contrato Individual deberán señalarse requisitos derechos y algunos aspectos que no se contemplen en los Contratos Colectivos de Trabajo cuando estos existan.³⁸

14.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado, entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, su fundamento es el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁸ BORREL NAVARRO, Miguel Dr. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., pp. 140, 141.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un derecho de la sindicación obrera, cuya celebración podrá ser exigida por el sindicato titular, (Art. 387 de la L.F.T.. La titularidad del contrato corresponde al Sindicato mayormente representativo (Artículos 388, 389 de la Ley Federal del Trabajo).³⁹

Como ya dijimos en otra parte, la fuente de derechos y obligaciones es el Contrato Individual de Trabajo y el Contrato Colectivo, se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornada, salarios, movimientos de personal, etc., en realidad se fijan las bases generales o promoviéndose mejores condiciones de trabajo, conforme deba prestarse el trabajo, y los contratos individuales deberán sujetarse a esas bases.

Los Contratos Individuales existentes se modifican automáticamente a la firma de acuerdos y contenidos del Contrato Colectivo de Trabajo.⁴⁰

Consideramos importante en forma breve enunciar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo:

- I.- Nombres y domicilios de los contratantes.
- II.- Empresas y establecimientos que abarquen.
- III.- Su duración o la indicación de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV.- Las jornadas de trabajo.
- V.- Los días de descanso y Vacaciones.
- VI.- El monto del salario.
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento.
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial a quienes vayan ingresar a laborar.
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones.⁴¹

En la actualidad parece que no se ha sacado provecho de las bondades de la contratación colectiva, puesto que hay una enorme insistencia en tratar de

³⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano Op. Cit. p. 305

⁴⁰ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1971, pp. 293, 294, 295

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit. Tomo II p 441

modificar la normativa en materia de trabajo, principalmente en la contratación colectiva de trabajo, argumentando que por la nueva política financiera y económica en el marco de la globalización, el gobierno y los patrones insisten en que hay que flexibilizar o modernizar la Ley Federal del Trabajo, reformándola, con el fin de que haya más productividad eficiencia y que haya más inversiones para crear más empleos.

Lo cierto es que antes de modificarla tanto el gobierno como los patrones debieran aplicarla cabalmente, ya que esta demostrado con hechos en este momento que gracias a las bondades de la contratación colectiva tal y como esta regida y normada la Ley de la materia, empresas y sindicatos han llegado acuerdos de eficiencia, productividad, multihabilidad, multifuncionalidad y el pago de horas también respetando siempre los mínimos de ley, y por supuesto han llegado capitales al país en inversión directa, invirtiendo en nuevas empresa y por ende nuevos empleos. Aclarando que si se han ido empresas del país no es por problemas laborales sino por problemas de inseguridad social política y jurídica.

A lo anterior hay que agregar que también si hay desempleo es debido a las políticas equivocadas, erróneas en materia financiera y económica impuesta por los gobiernos que han estado en el poder, por tal razón el movimiento obrero no puede permitir ninguna reforma a la Ley Federal del Trabajo.

15- CONTRATO LEY

El Contrato Ley.- Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según los cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, declarando obligatorio, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. Según el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.⁴²

⁴² Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano Op. Cit. Tomo II, pp. 868

En la actualidad hay voces que han manifestado que los Contratos Ley deben desaparecer ya que han sido rebasados y son obsoletos ya no responden a las luchas y legítimas aspiraciones de superación económica y bienestar de los trabajadores, así como tampoco a los objetivos de muchas empresas, en donde han considerado también los patrones que el Contrato Ley es un Contrato obsoleto.

Para un sector de la doctrina no se trata en rigor de un Contrato, puesto que puede regir en algunas empresas donde nadie lo desee. Tampoco es Ley pues su vigencia no es general, ni presenta las características de los actos legislativos.

La petición de firma debe de ser solicitada por los sindicatos que representan las dos terceras partes del total de los trabajadores de la rama industrial específica.

Los sindicatos representativos de la mayoría señalada, deberán presentar su solicitud, ante la secretaria del trabajo o ante la entidad federativa correspondiente. La autoridad verificará la mayoría si a su juicio el contrato es beneficioso, citara a una convención a las organizaciones sindicales y patrones interesados de conformidad con los artículos 407 y 411.

Aprobado el convenio por las dos terceras partes de los representantes de los trabajadores y la mayoría de los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores, el presidente de la república o el gobernador de la entidad federativa de que se trate ordenará la publicación del Contrato en el diario oficial de acuerdo a los artículos 412 y 414.

16.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Reglamento.- (*De regular y éste, a su vez del latín regularē.*) Es una norma de carácter general abstracta e impersonal.

Para el maestro Mario de la Cueva define al Reglamento Interior de Trabajo; Como el conjunto de disposiciones y obligaciones, obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o

establecimiento y puntualiza que el precepto caracterizó magníficamente las finalidades del reglamento.⁴³

Su primera característica pudiera llamarse negativa, por cuanto a sus disposiciones no son creadoras de nuevos derechos u obligaciones como lo señala el artículo 423, en donde fija su contenido.

La segunda característica es positiva, ya que determina la manera como deben desarrollarse los trabajos, es decir el Reglamento contiene las disposiciones conforme las cuales deben los trabajadores cumplir la obligación de prestar su trabajo.⁴⁴

En el Reglamento Interior de Trabajo, se señala en su articulado conforme a la Ley vigente: a.- La entrada y salida de los trabajadores; b.- El tiempo designado para tomar alimentos; c.- Los periodos de descanso durante la jornada; d.- Lugar y momentos en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; e.- días y horas para ser limpieza de los establecimientos, maquinaria y útiles de trabajo; f.- Días y lugares de pago; g.- Normas para el uso de asientos y sillas a que se refiere el artículo 132 fracción V de la Ley Federal del Trabajo; h.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; i.- Labores Insalubres y peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y los menores; j.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos; k.- Permisos y licencias; l.- Disposiciones disciplinarias que pueden imponerse en caso de contravenciones o conductas irresponsables; m.- Procedimiento para aplicar sanciones, con advertencia que la suspensión de trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días, facultándose además al trabajador o al sindicato para ser su defensa, y n.- Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo a la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad o regularidad en el desarrollo del trabajo, su fundamento Jurídico se encuentra en los artículos 422, 423, 424 y 425 de la Ley Federal del Trabajo.

Si analizamos el contenido del artículo 123 de nuestra Constitución, no comprendió entre sus apartados nada respecto al Reglamento Interior de Trabajo

⁴³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit. Tomo II p 293

⁴⁴ *Ibidem*, p. 494

esto quiere decir que solamente se encuentra señalado en su Ley reglamentaria como la Ley Federal del Trabajo, y de acuerdo con la misma el espíritu y las reglas contenidas en la Ley de la materia dejan a las partes, que los reglamentos interiores de trabajo se adecuen con toda precisión a las condiciones y necesidades de cada empresa.

17.- SALARIO

Salario.- (Del *Latín Salarium*, de *sal*, sal.) m. Estipendio o Recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. 2. Por Ext. Estipendio con que se retribuyen servicios personales.⁴⁵

“Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (Art. 82 de la Ley Federal del Trabajo.)

Para el maestro Néstor de Buen Lozano, el salario lo conceptúa como el punto fundamental del Derecho del Trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

Se trata fundamentalmente del Derecho del Trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

Para el maestro Mario de la Cueva, señala los principios fundamentales y resalta el contenido del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “Que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. Esto quiere decir que las palabras finales están señaladas pensando en la importancia del salario.

También hace una jerarquía de los salarios y explica una escala del salario mínimo, y encuentra una segunda realización en los salarios fijados por los

⁴⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Sobre Seguridad Social, Op. Cit. p 378.

trabajadores y patrones en donde se presenta la exigencia o acuerdo de un salario remunerador.

El salario mínimo es la cantidad menor que pueda pagarse a un trabajador, principio que se desprende de su denominación y se encuentra su confirmación en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

El salario remunerador aparece en nuestro Derecho en el marco del artículo 123, fracción XXVII inciso "b", de la Constitución Política Mexicana, en donde decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador.

La integración del salario se determina en el Derecho Laboral Mexicano, mediante un sistema mixto que por una parte, señala elementos como el pago en efectivo cotidiano, cuota diaria; las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, y por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, lo anterior se señala en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

El salario se mide:

- 1.- Por unidad y tiempo.- es decir en función de las horas trabajadas.
- 2.- Por unidad de obra.- es aquel que se paga en función de los resultados del trabajo prestado por el trabajador.
- 3.- Por comisión.- Es el salario que se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.
- 4.- A precio alzado.- Es aquel que se retribuye en función de la obra que el empleador pretende hacer.

Las anteriores formas de pago o de pagar el salario, no excluyen otra forma de pagar el salario, basándose en acuerdos mutuos que pueden tener las partes.

Nuestra Legislación Mexicana contempla una serie de mecanismos que tienden a protegerlo en contra: 1.- Del patrón; 2.- Los acreedores del trabajador; 3.- Acreedores del empleador.⁴⁶

Es importante resaltar el principio de igualdad de salarios que se consagra en la Legislación Mexicana, en donde se señala que a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornadas y condiciones iguales debe corresponder un salario igual.

También en este aspecto a nivel internacional existen en primera instancia el convenio Número 100 de 1951, y la recomendación 90 del mismo año sobre la igualdad del salario.

Se utiliza un sistema mixto que deja a la libre voluntad de los trabajadores y patronos el monto de los salarios, pero siempre y cuando estos acuerdos no sean inferiores a los fijados por la Ley Federal del Trabajo, lo anterior se encuentra enunciado en los artículos 83, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte en el ámbito internacional la OIT desde sus inicios preciso que era necesario garantizar un salario mínimo para los trabajadores. Esto fue adoptado en la declaración de Filadelfia en 1944 y en la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó éste acuerdo. En 1948 en la declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, se señaló el Derecho de las personas que trabajan "A una remuneración equitativa y satisfactoria, que le augure, así como a su familia a una existencia conforme a la dignidad humana".

Respecto de convenios o recomendaciones por parte de la OIT, el convenio número 131 y la recomendación número 135 son las normas más recientes sobre la fijación de salarios mínimos, que cubre todos los sectores de las actividades laborales. Aunque estos acuerdos son de aplicación para todos los países en el mundo, la OIT tiene especial atención principalmente a las necesidades de los países en desarrollo.

⁴⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Sobre Seguridad Social, Op. Cit. Num. 62. p 378

En relación con el tema yo considero que es erróneo pensar que el patrimonio del trabajador es su salario, más bien el verdadero capital o patrimonio del trabajador es su fuerza de trabajo, física o mental y su creatividad.

Lo anterior con el paso del tiempo se va deteriorando y por ello es preciso que cuando llega la etapa de la Jubilación, en el trabajo deberán tomarse las medidas legales o contractuales para que no se vea afectado en su patrimonio, en detrimento de la calidad de vida y dignidad del propio trabajador.

En algo de lo anterior coincido plenamente con el maestro Mario de la Cueva con relación a que el patrimonio del trabajador no es su salario sino todo lo antes explicado.

18.- HUELGA

Huelga.- (De *horgar*.). Espacio de tiempo en que uno esta sin trabajar. Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo. oficio hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patrones.⁴⁷

De Acuerdo al artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, huelga es la suspensión temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Para la Doctrina, la huelga es la suspensión concertada del trabajo que responde a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades. (Mario de la Cueva).

Para algunos autores contemporáneos la huelga no forma parte de los llamados conflictos de trabajo, sino que constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales, cuando se presentan dichos conflictos en las relaciones obrero-patronales, la Huelga es un acto que forma parte de la lucha

⁴⁷ Editorial Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Op. Cit. p 728

obrero como consecuencia de una pugna de intereses y que deriva de su exigencia para establecer determinadas condiciones de trabajo.

Para Carlos Gide, la huelga no es sino, "Un estado de guerra económico que tiene por objeto obtener por la fuerza lo que no pudo obtenerse a través de un proceso conciliatorio".

Para Cabanellas, "Revela la imperfección de un orden donde no cabe una valoración suficiente para aplicar formas que puedan adecuarse a las diversas situaciones que en el desarrollo industrial puedan producirse.

En la legislación mexicana tenemos contemplado el derecho a la Huelga, en el artículo 123 de la Constitución Política fracción XVII en donde se señala que los trabajadores y patrones se permiten la suspensión del trabajo como un derecho fundamental.

Para algunos autores señalan que la huelga tiene tres facetas: 1.- Derecho a la Huelga; 2.- El Acto Jurídico de la Huelga y 3.- EL ejercicio del Derecho de Huelga.

1.- El derecho de Huelga es la facultad de los trabajadores para suspender el trabajo en una empresa o establecimiento.

2.- El Acto Jurídico de Huelga, es la propia suspensión del trabajo en una empresa o establecimiento para alcanzar la satisfacción de sus peticiones.

3.- El ejercicio del derecho de huelga, es la manifestación de ese derecho y se manifiesta mediante un procedimiento de varias etapas:

- a.- Emplazamiento
- b.- Pliego de Peticiones
- c.- Periodo de Prehuelga,
- d.- Audiencia de Conciliación
- e.- Estallido de la Huelga
- f.- Periodo de Huelga

g.- Calificación de la Huelga

h.- Terminación de la Huelga, se puede dar por: Convenio, Allanamiento, Laudo arbitral de un particular y Sentencia Colectiva de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es importante señalar que el titular del derecho de huelga son los propios trabajadores de la empresa que promovieron ese derecho, aclarando que son los derechos del conglomerado de los trabajadores de la empresa pero no son los derechos de cada trabajador en forma individual.

Para ejercer el derecho de huelga que es un derecho colectivo, previamente los trabajadores debieron ejercer su derecho individual de coaligarse o de formar una coalición ya sea temporal o una coalición permanente, llamada sindicato.

Los trabajadores por medio de la coalición temporal pueden ejercer sus derechos colectivos siguientes:

Para el maestro José Dávalos Morales la Huelga es un mecanismo de acción directa de los trabajadores para la mejor defensa de sus intereses como clase social; es un contrapeso al desproporcionado poder económico de los patrones.

La sindicalización y la negociación colectiva serían derechos incompletos, sin sentido, en ausencia de un derecho de fuerza como la huelga.

Por excepción y reafirmando de que la huelga a pesar de que se piense que es un instrumento que se aplica en una forma total y absoluta en la suspensión de labores, esta tiene sus excepciones en el caso de los autotransportes, estos deben continuar prestando el servicio hasta el momento de llegar al punto de su destino, así lo estipula el artículo 466 fracción I de la Ley Federal del Trabajo. Ejemplo si un buque se haya en altamar cuando estalla la huelga deberá continuar la travesía hasta el punto de su destino y si en ese momento continúa la huelga esos trabajadores se sumaran al movimiento.⁴⁸

⁴⁸ DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, Tercera Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México, 2000. p 368

En el caso de la industria de la aviación, cuando un avión esta en vuelo deberá llegar a su destino y este deberá ser atendido, pero su llegada deberá estar prevista antes del entallamiento de la huelga, pero también se da el caso que si un avión se encuentra en otro aeropuerto distinto al de su destino final si el tiempo de vuelo y su llegada a su destino final rebasa la hora del entallamiento de huelga ese vuelo deberá ser suspendido.

Habrán casos de excepción por ejemplo de que no obstante, de haberse previsto la situación de la huelga un vuelo puede ser que llegue después de la hora del entallamiento de la huelga por razones de mal tiempo o de tráfico aéreo, etc., en ese caso deberá ser atendido la llegada de ese vuelo por el personal sindicalizado estrictamente necesario para tal fin.

Lo anterior confirma lo estipulado en el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo, en donde la Junta de Conciliación y Arbitraje y con acuerdo de las partes fijaran el número de trabajadores que deberán continuar prestando labores de trabajo con el objeto de la conservación, emergencia y servicio que requiera la empresa de acuerdo a sus necesidades y objetivos, ejemplo la Huelga en un zoológico deberá asegurarse la alimentación de los animales y la atención veterinaria, en algunas empresas atención a cierto equipo o maquinaria se requiere de su mantenimiento y vigilancia porque de lo contrario se hecharian a perder o se descompondrían con enormes pérdidas para la empresa que al final se refleja también para los trabajadores.

La Huelga es un derecho constitucional señalado en el artículo 123, fracciones XVI, XVII, XVIII y los artículos 440, 441, 442, 443, 444, 445 y 450 de la Ley Federal del Trabajo, que es la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

19.- SEGURIDAD SOCIAL

"Seguridad".- Viene del latín *Seguritas, securitatis*, término francés empleado desde el siglo XVI. Se aplica a ciertos mecanismos que aseguran el buen funcionamiento previniendo que éste falle, se frustre o se viole.

El concepto de seguridad social comprende la prevención y remedio de toda clase de riesgos sociales, o bien, como una etapa en la marcha ascendente de la previsión social en la que la contribución personal deja de ser condición para obtener los servicios, y resalta como punto de partida la necesidad.

También se ha definido por Manuel Alonso Olea y José Luis Torturo Plaza como el conjunto integrado de medidas públicas de ordenación para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad.

Para José Manuel Almansa Pastor manifiesta que el concepto de seguridad social no es fácil de definir, en lenguaje común se sabe lo que es seguridad y se sabe lo que es social. Sin embargo, no hay acuerdo para expresar un contenido jurídico con la unión de ambos vocablos.

No obstante llega a la siguiente definición: "Instrumento Estatal específico protector de necesidades, sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho todos los individuos en los límites y condiciones que las normas dispongan según permita su organización financiera".⁴⁹ (Derecho de la Seguridad Social, 6ª ed. Madrid, Tecnos, 1989, p. 57).

De manera breve se sintetiza el pensamiento y análisis del maestro Mario de la Cueva con respecto a la Seguridad Social, señalando entre otras etapas históricas, que la idea de la seguridad social nace en la Asamblea Nacional de Francia de 1789, y en México en el Congreso Constituyente de 1916-1917, se encuentra el hecho que en los dos periodos históricos, dos pueblos plantearon un ideal jurídico como la base y el fin de la estructura política de las dos sociedades: *La Filosofía de la ilustración*, según la fórmula de Marx en las tesis sobre *Feuerbach*, dejó de ser una disquisición teórica y se convirtió en una fuerza jurídica al servicio de *Los Derechos Naturales del Hombre*; y en Querétaro, otro pueblo afirmó *La Idea de los Derechos Sociales* como una fuerza jurídica al servicio de los campesinos y de los trabajadores.

⁴⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Sobre Seguridad Social, Op. Cit. pp 402- 404.

Pues bien, el siglo XX, con los precedentes de la Constitución Francesa en 1793 y de las palabras de Bolívar en el discurso de Angostura, convirtió la idea en la realidad de la Seguridad Social.

La Declaración de Derechos Sociales de 1917, es una fuerza jurídica viva y andante al servicio de la justicia social. Solamente en la universalidad se encuentra la seguridad social su naturaleza auténtica: los seguros sociales nacieron por la presión del movimiento obrero para asegurar el futuro del trabajador asalariado por lo que, no obstante su enorme valor, tuvieron una visión muy limitada a un solo sector de los hombres que viven de su trabajo.

En cambio la Seguridad Social debe responder a un clamor social o general de la sociedad. La declaración de Derechos sociales de Querétaro y en su reconocido carácter de *Mínimo de Beneficios*, la obligación social es que la Seguridad Social ponga a la economía al servicio del hombre y no los trabajadores al servicio de la comunidad, en la misma declaración de derechos sociales señalan en su primera página la defensa de la maternidad, la asistencia médica, el cuidado de la madre y de los hijos, el pago del salario o del subsidio adecuado si se trata de una trabajadora y la conservación del empleo.

La página segunda, es la seguridad del nacimiento, de la existencia decorosa del niño y su educación obligatoria, de la secundaria técnica y universitaria.

La página tercera de la declaración de derechos sociales de Querétaro señala que la Seguridad Social que al concluir su educación obligatoria hayan demostrado aptitudes suficientes, puedan optar por los estudios universitarios, por la capacitación profesional o por las escuelas técnicas o universidades que armonicen con sus preferencias.

La página cuarta señala la conservación de los niveles de vida en la vejez, en la invalidez y en general en la adversidad.

En la página quinta se señala la creación de albergues para jóvenes excursionistas, centros vacacionales, fomento de los deportes, instalación de

parques y gimnasios y todos los medios que contribuyan a la difusión de la distracción y de la cultura.

La página sexta se liga con el presente y el futuro en el combate al desempleo.

Como ya se había comentado, el trabajo no debe contribuir al financiamiento de la Seguridad Social, ya que el trabajo es un derecho y un deber social, esto quiere decir que quien cumple su deber y entrega a la economía todo su patrimonio, que es la energía del trabajo con la que viene al mundo, tiene derecho a que la economía asegure su existencia cuando la adversidad o el transcurso del tiempo le prive de su capacidad de trabajo. Artículo 29 de la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos.

En el siglo XX la idea de la Seguridad Social había sido anunciada por el presidente Roosevelt y por el célebre maestro de la escuela de Economía de Londres William Beveridge. y adquirió los perfiles de un documento universal en la Carta del Atlántico.

Por lo tanto en la Ley del 31 de Diciembre de 1942 nace la Ley del Seguro Social, en donde se establece un mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora con la participación de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno.

Inclusive el 4 de agosto del año antes citado el gobierno solicitó a la Organización Internacional del Trabajo su opinión con respecto a la creación de dicha Ley y el 4 de agosto de 1942 fue calificado como un instrumento de organización de primer orden y posteriormente se presentó el proyecto de Ley en la primera conferencia de Seguridad Social Interamericana, celebrada en Santiago de Chile, del mismo año obteniéndose los mismos resultados, concluyendo que (La iniciativa de Ley del Seguro Social constituye un Código de Seguridad Científicamente elaborado con todas las perspectivas de viabilidad en su realización y representa una garantía técnica para establecer en México el Seguro Social.⁵⁰

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Tomo II pp 49, 57, 65,70

Dentro de la Seguridad Social en México sin menoscabo de la grandeza y objetivos del Seguro Social que ha sido un instrumento que ha servido fundamentalmente para la estabilidad social, y desarrollo en el país, posteriormente nacen otros organismos no menos importantes como la Ley del Infonavit para la dotación de viviendas para los trabajadores, así como el Fideicomiso de Garantía y Bienestar para los Trabajadores el Fonacot, como instrumento de apoyo a los trabajadores en la protección de su salario, en beneficio de su bienestar familiar.

20.- TRATADO INTERNACIONAL

Tratado (del latín *tractatus*.) m. Ajuste, convenio o conclusión de un negocio o materia, después de haberse conferido y hablado sobre ella, especialmente, el que celebran entre sí dos o más príncipes o gobiernos.⁵¹

Tratados Internacionales.- La Convención de Viena sobre el Derecho de los tratados de 1969 señala en el artículo 2º que "Se entiende por tratado un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular".

La definición establece que debe celebrarse por escrito y es un requisito para efectos de la Comisión, es decir no puede haber un Convenio nada más de palabra o hecho por una grabación, no obstante que en todo acuerdo lo importante es la manifestación de la voluntad de los Estados.

Otro elemento que encontramos es que el Tratado Internacional debe ser regido por el Derecho Internacional. Pero hay acuerdos entre Estados que pueden quedar gobernados por el Derecho Interno como acontece en los Acuerdos o Transacciones Comerciales, frecuentemente se realizan como contratos privados y se sujetan al Derecho Interno de algunos Estados contratantes. Incluso se dice en la definición que el Tratado es un acuerdo Internacional y se precisa para diferenciarlo de Contratos Privados.

⁵¹ Editorial Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Op. Cit. p 1302

Otro de los elementos que vemos y que se deriva de la definición es que puede constar en un instrumento único o en dos más conexos. Por lo regular los tratados Internacionales, de gran solemnidad se contienen en un solo instrumento y los derechos y obligaciones y modalidades se señalan en varios documentos diversos.

Un tratado internacional independientemente de su denominación particular, en la práctica encontramos diversas denominaciones para el mismo acto jurídico: Tratado, Convención, Convenio, Acuerdo, Pacto, Carta Declaración, Protocolo, Intercambio de Notas, etc., de lo anteriormente señalado, son acuerdos obligatorios y considerados como Tratados.⁵²

De la definición anterior, considero que es amplia, clara y precisa y que no obstante de ello hay otros acuerdos internacionales que sin quedar cubiertos por la definición dentro del marco de la Convención de Viena, se consideran como Tratados Internacionales. Ejemplo los acuerdos que celebran las organizaciones internacionales, y la Convención de Viena habla de acuerdos entre Estados, aquí encontramos una diferencia.

Los tratados que celebran las organizaciones internacionales, ofrecen particularidades de concertación, sin que la definición citada afecte el carácter de Tratados. Más sin embargo en la propia convención en el artículo 5 señala que su régimen se aplicará en lo conducente, a los Tratados constitutivos de organizaciones internacionales y a los celebrados dentro de su ámbito.

21.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Antecedentes.- La idea de un Derecho Internacional del Trabajo siempre fue un objetivo del proletariado pero no podía conseguirse en una sociedad individualista y liberal en donde imperaban Estados Imperialistas, y la voluntad del Estado no podía quedar limitada de ninguna manera. Hubo intentos aislados en el siglo antepasado y en el pasado de crear organismos internacionales de trabajo pero fue la guerra de 1914 la que habría de convertir el anhelo en realidad.

⁵² Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Op. Cit. pp 3754

Los trabajadores que más lucharon e insistieron por la creación de *un órgano internacional* fueron los de Estados Unidos, Francia y de Inglaterra, y su lucha consistía que se auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos o naciones: fue en la conferencia de Leeds de 1916 donde emitieron un voto en el sentido de que el futuro tratado de paz debería poner "un mínimo de garantías del orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo".

En febrero de 1917 dos conferencias internacionales de trabajadores se realizaron y concluyeron redactando la Carta de Verna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. En la sesión plenaria del 25 de enero de la Conferencia de la Paz, se designó una comisión de la legislación del trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del Tratado de Paz.

Se determinó la creación de la Sociedad de Naciones cuya misión sería la preservación de la Paz Universal, y bajo la presión de las clases trabajadoras, dio el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

En el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles se presentaron las 3 razones que fundaron el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

a - La Sociedad de Naciones tiene por objeto *La Paz Universal*, pero la paz deberá basarse en la Justicia Social.

b.- Existen en el mundo condiciones de trabajo que implica, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universal, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo; y

c.- La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

La creación de la O.I.T. se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz. Su funcionamiento fue inmediato, pues su primera

conferencia inicio las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

La creación de la O.I.T. fue una creación de las clases trabajadoras, la primera y quizá la única lograda en el terreno internacional, tanto más valiosa porque se produjo en una década en la que los pueblos victoriosos vivían aún plenamente los principios de la Escuela Económica Liberal. Esto significó la desaparición de la *Laissez-faire*, *laissez-passer* y el advenimiento de la conciencia universal de que el trabajo es el valor supremo de la vida social.

La O.I.T. es un medio para la realización de un fin inmediato, que es el Derecho Internacional del Trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin: *La Justicia Social, en las relaciones entre el trabajo y el capital.*

El Derecho Internacional del Trabajo adquirió una dimensión nueva: *Un ordenamiento Jurídico que mediante la realización de su fin supremo, que es la Justicia Social, sería el instrumento mejor, más aún, la base imprescindible para alcanzar y afianzar la paz universal.*

Cuando se concluyó la Segunda Guerra Mundial y en el año de 1944 lanzó la O.I.T. la expresión última de sus fines, concordantes con la nueva y segunda paz: su función ya no se limitaría a la preparación del Derecho Internacional del Trabajo, sino que sería también de desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir, en el plano internacional, a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la Justicia Social.

El contenido del Derecho Internacional del Trabajo se compone de dos partes: *su contenido esencial* constituido por sus principios fundamentales y las Normas creadas en los convenios y recomendaciones de las conferencias de la O.I.T.

Su contenido esencial, está formado por las declaraciones universales de los Derechos del Trabajo: El tratado de Versalles, La Carta de las Naciones Unidas,

La Declaración de Filadelfia, La Declaración Universal de los derechos del hombre y las declaraciones de los pueblos americanos:

La Carta de la Organización de los Estados Americanos y su consecuente Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, y las Resoluciones adoptadas en las Conferencias Panamericanas y en las Conferencias Regionales Americanas organizadas por la O.I.T..

1.- La Integración de la Organización Internacional del Trabajo: Se forma con los Estados miembros de ella antes de 1945, con los miembros de las Naciones Unidas que solicitan su ingreso y con cualquier otro Estado que obtenga en la Conferencia una votación de dos tercios de los delegados presentes.

2.- La Estructura de la Organización Internacional del Trabajo: De conformidad con su Constitución, la OIT se compone de tres órganos la Conferencia General de los delegados Estados miembros; El Consejo de Administración; y la Oficina Internacional del Trabajo, que funcionan bajo la dirección del Consejo.

Vale mencionar que cuando se firma la Carta de las Naciones Unidas no se menciona la O.I.T. y algunos internacionalistas propusieron que sus funciones pasaran al Consejo Económico y Social.

Después de una labor de 25 años y con el respaldo moral y la simpatía de los trabajadores y de los empresarios, se logró firmar el acuerdo del 30 de mayo de 1946, en el cual se reconoce a la O.I.T. por las Naciones Unidas como un organismo internacional especializado, formando parte de la ONU.⁵³

⁵³ Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. La OIT y el mundo del trabajo, Suiza, 1984

CAPITULO II
ANTECEDENTES
DEL SINDICALISMO
EN MEXICO.

1.- LAS LUCHAS SOCIALES

En la antigüedad, en Grecia y Roma, la esclavitud con relación al trabajo era vista como una contribución forzosa impuesta a los esclavos, ya que sobre estos se apoyaba el poder y la estabilidad de las clases gobernantes por tal razón no era posible concebir la idea de un trabajo libre.

Alfonso Reyes en su obra, decía que en la Grecia antigua estaba el muestrario de la cultura actual. Señalaba que somos herederos de aquella gran cultura en la cual no amó al humilde ni conoció a Cristo, esto reflejaba una carencia de conciencia para las clases desprotegidas y carencia de espíritu de fraternidad, es decir la identificación de unos hombres con otros y se considera que esa tremenda falla en la cultura griega fue una de las causas de la caída de su Imperio.

La civilización que dio a la humanidad con la figura de Sócrates el descubridor del hombre, enfrentando la capacidad racional a la concepción del universo; con Platón el padre de la Filosofía, y con Aristóteles el inventor de la ciencia Política, que en la cumbre de su periodo clásico, produjo el famoso discurso de Pericles, enorgulleciéndose en la democracia ateniense, más sin embargo Grecia estaba cimentada sobre una moral de señores y esclavos.

Atenas, en su gran época creó una ciudad de cien mil habitantes libres y ciento cincuenta mil esclavos. Según dice Alfred Weber *En su historia de la cultura* hubo una sociedad tan adelantada en los valores intelectuales y artísticos pero descansaba esa sociedad en la esclavitud del hombre porque consideraba a los esclavos como cosas y se desconocía en absoluto su condición humana. La sociedad estaba organizada en primer lugar, con los atenienses, los ciudadanos de la Polis, la ciudad, de la que ellos fueron los creadores, el Estado Ciudad

Los ciudadanos de la Polis eran los que tenían libertades políticas, Los Metecos eran los extranjeros a quienes no se les consideraba igual en derecho a los primeros; Los Periecos eran los campesinos que labraban la tierra y que por deudas podían caer en la esclavitud y por último los esclavos producto de las guerras, aún de guerras intestinas entre los estados Griegos.

Esa fue la causa del derrumbe del Imperio Griego, que no fueron capaces de crear un ideal colectivo originando, con ello frecuentes movimientos de protesta entre los campesinos y colonos por lograr la incorporación a La Polis para la obtención de Derechos Políticos que implicaba la posibilidad de defensa contra las injusticias políticas y sociales que los suprimían.

Roma, heredera de la cultura Griega, desempeñó un papel importante, aportó algo, que los Griegos no tuvieron la altura de Roma; el Derecho que humanizó y dio cierta protección a los esclavos que también fueron la base del Imperio Romano.

En la época de Roma en toda su plenitud surgieron las pugnas, de las fuerzas sociales dentro de lo que ya era el Imperio Romano, entre el conservadurismo del Senado y el sentido revolucionario de los plebeyos.

Estas pugnas entre los patricios y los plebeyos, que provocó el surgimiento de la Institución del tribunado. Los Tribunos del Pueblo, no podían enfrentarse al Poder de los Senadores y pasaron a convertirse en el verdadero poder soberano Tiberio Graco siendo tribuno del pueblo planteó el problema que si la soberanía residía en el Senado o en el pueblo y esto le costó la vida.

Posteriormente Cayo Graco continuador de su hermano en la reforma social fue de los primeros hombres en la historia que estableció una Ley de Reparto Agrario, perdió la vida por la misma causa que su hermano.

Los hermanos Graco son los grandes precursores de la Luchas Sociales. Cien años después Julio Cesar sería también asesinado por hostigación del Senado, siendo un revolucionario quien entendió que el conservadurismo rígido del Senado era incapaz de organizar y gobernar la amplia estructura del Imperio Romano.

La evolución de las luchas sociales se manifiesta como una pugna que se refleja en la historia de la humanidad. La estructura de las clases sociales, conformada por la jerarquía de castas que se desprendía del nacimiento de las familias patricias o del caudillaje militar o los privilegios de los favores reales; esto

trae como consecuencia con la evolución social varias estructuras clasistas distintas de orden económico, y por tal razón históricamente siempre ha existido una confrontación entre ricos y pobres entre quienes eran los dueños y dominaban los medios de producción y los que tenían como único patrimonio su fuerza de trabajo.

La edad media se inicia con la caída del Imperio Romano que ocasiono la decadencia de la civilización occidental, una época que no añaden nada al mundo, los campesinos no tenían tierras y eran agobiados por las cargas tributarias, no había una distribución adecuada de la riqueza, además irrumpió el cristianismo como una corriente espiritual profundamente revolucionaria que implantó el principio de la igualdad entre los hombres y la dignificación de la mujer.

La Cultura se refugio en los monasterios. Se dan varios siglos en la penumbra cultural, la tradición romana se cobija y perdura en los recintos religiosos. La iglesia inicialmente tuvo que apoyarse ante la realeza y cuando fue adquiriendo poder se convirtió en rectora de reinos, y se erigió en la fuerza directora manteniendo una estructura cerrada de la sociedad organizada en estamentos: El Clero, La Nobleza y el Estado Llano, donde los trabajadores y campesinos, el Pueblo Bajo, constituían el sustento de esa sociedad.

Había dos estratos sociales fundamentales; los Nobleza y los Ciervos. La Nobleza tenía la propiedad de todas las actividades, el dominio feudal, el dominio de la tierra, de los trabajos, el cual tenía que estar permitido por la nobleza feudal y de ahí surgió una pugna entre los nobles, los vasallos y los siervos, a fin de que estos últimos obtuvieran libertad en su forma de vida y condiciones de trabajo.

Siendo la iglesia el poder político y religioso dominante, del mismo seno, de la iglesia surgieron tendencias renovadoras que constituían el inicio de los movimientos sociales en rebeldía. San Agustín decía que los pobres eran templos de Cristo; templos vivientes de dios; exaltando el valor y la dignidad humana. Y así surge el movimiento de los Dominicos y los Franciscanos.

Los Dominicos eran los intelectuales de la iglesia y los Franciscanos preconizaban una vuelta a los evangelios, estos decían que las sagradas escrituras eran Suficientes para gobernar, hay precedente en los franciscanos, que se unían a

los campesinos, con ellos se unían los mercaderes y los artesanos, fueron los precursores del movimiento de los sacerdotes obreros que hubo en Francia que convivían con los trabajadores los distintos aspectos de sus labores.

El patriciado esta en lo alto de la estructura social medieval, están después los maestros que imponen el dominio sobre los Gremios, el monopolio sobre la producción que sujeta a los oficiales y a los aprendices.

En las corporaciones gremiales surge el arranque embrionario de la lucha de clases, porque los maestros fijaban salarios, transmitían de manera hereditaria los oficios y estaba cerrada dentro de esa estructura a los oficiales y los aprendices sin poder mejorar sus condiciones de vida. Allí ya existía una Lucha de Clases. tan es así que los maestros imponían condiciones de trabajo, establecían listas negras para aquellos que no se dejaban ser explotados.

En la edad media es la época en que los Gremios antecedente remoto de los sindicatos, adquieren una configuración definida, llegan a una estructura completa, operando hasta que en la Revolución Francesa fueron disueltos.

Surgen los mercaderes, gente de tipo más avanzado, a formar asociaciones corporativas y le siguen su ejemplo los artesanos; los mercaderes inician el movimiento corporativo y pugnaban por unas serie de derechos: una mayor autonomía en su forma de trabajo, libertad también, y un desprendimiento del feudalismo, y esa ansia de libertad unió tanto a los mercaderes como a los artesanos, para llegar a las organizaciones corporativas y gremiales.

Las corporaciones de oficios tenían una inspiración religiosa y de socorros mutuos, unían a los artesanos de un mismo oficio o actividad bajo la vocación del santo patrono que los congregaba, estableciendo lazos de solidaridad y ayuda reciproca en casos de enfermedad o de infortunio.

Esas corporaciones se convierten en Gremios cuando junto a los motivos religiosos, adquieren una finalidad de carácter económico, la de organizar la producción y el trabajo entre los artesanos de un mismo oficio. Estas

organizaciones se integran en una estructura de jerarquía, con el aprendiz, el oficial o compañero y el maestro.

En la escala gremial el aprendiz ocupaba la escala más baja del Gremio entraba niño de 10 a 12 años, y quedaba bajo la protección del maestro, quien tenía el derecho no solamente de enseñarle sino también de regir su vida personal y familiar; el cambio de vida de los aprendices tenían que ser autorizados por el maestro que llegaba incluso a tener una facultad correctiva al grado que podía llegar a golpear a los aprendices.

El grado más alto del Gremio medieval consistía en el maestro. Era la cumbre del sistema corporativo entrañaba la unidad del Gremio ya que tenía el dominio económico y social y también el de carácter moral, se erigieron en dueños absolutos de las corporaciones.

La maestría se convirtió en una institución inaccesible para los que venían detrás, porque no solamente debían de pasar examen dificultoso sino que tenían que disponer de bastante dinero para establecerse con el apoyo del maestro. Esa maestría se transmitía por herencia a los hijos o a los yernos y eso ocasiono en una degeneración y se transformo en una burguesía que cerraba el paso a los oficiales o compañeros. Creando la conciencia que estos últimos estaban condenados y reducidos a salarios de hambre, surgiendo entonces motines y enfrentamientos en contra de los maestros quienes tenían el monopolio de la producción y del trabajo.⁵⁴

La decadencia de los Gremios se puede considerar en dos aspectos uno de orden interno y otro externo. Las causas internas se derivaron de los graves abusos y explotación que se cometían. Los comerciantes también luchaban en contra de los productores y a su vez surgió una rivalidad entre los propios Gremios, como ejemplo respecto a una rama del proceso industrial, el extremo de que se daban detalles como el que los zapateros de unos Gremios podían elaborar el zapato en tres cuartas partes y la otra cuarta parte la acababa otro Gremio.

Las causas externas se derivaron porque surgieron nuevas técnicas nuevos procedimientos de trabajo imprevistos por el artesano. Hasta el siglo XVIII el

⁵⁴ CLIMENT BELTRAN, Juan B., Derecho Sindical, Op. Cit. pp. 17, 25-34

trabajo era de tipo manual totalmente pero a partir de entonces surgen las nuevas técnicas y procedimientos para los que no estaban preparados los artesanos ni los maestros provocando con ello una revolución en las formas de producción y los artesanos ya no eran aptos para poder incorporarse a esa revolución técnica, y es donde aparecen las máquinas herramienta, las máquinas que lubrican otras máquinas originándose con ello la Revolución Industrial.⁵⁵

En las luchas sociales de la edad media faltaba un elemento esencial con los movimientos del sindicalismo, que surgen a través de la Revolución Industrial, es decir faltaba una clara conciencia de clases. Lo que había era un movimiento de subversión contra del Estado, y no tenían como finalidad una revolución social.

2.- LAS LUCHAS SOCIALES EN MÉXICO.

El descubrimiento de América fue la revolución que un solo hombre produjo en la humanidad. El triunfo de Cristóbal Colón representa el fin de la Edad Media y el nacimiento de la Edad Moderna.

Después de los viajes de Cristóbal Colón de España a América y viceversa, la Corona española manda a Hernán Cortés al mando de una expedición con la finalidad de conquistar el territorio mexicano, logrando llegar al Continente Americano al Puerto de la Santa Veracruz y de ahí inicia su recorrido para llegar a Tenochtitlán ciudad del Imperio Azteca que estaba asentado en el Valle de Anahúac. Por su paso se encuentran con los Tlaxcaltecas y estos se alían a Hernán Cortés como una demostración de descontento e inconformidad por el trato y las altas tributaciones que imponían a los pueblos que conquistaban el Imperio Azteca.

Los conquistadores llegan a Tenochtitlán y con ayuda de sus aliados Tlaxcaltecas se enfrentan en diferentes batallas contra los Aztecas, lográndolos derrotar en 1521, y así se da inicio la Conquista del territorio mexicano y se crea la Nueva España como Virreinato.

⁵⁵ Ibidem. pp 35, 36

El 17 de Abril de 1535, por Real Cédula dada en Barcelona, se creó el virreinato de la Nueva España, hasta el 28 de septiembre de 1821, en que la junta provisional gubernativa del Imperio mexicano se reunió para encauzar al país en su vida independiente.

Dentro de este amplio territorio se asentaba una población que las últimas décadas del siglo XVIII llegó a contar de un poco más de 6 millones de habitantes que se concentraban en 35 ciudades, 95 villas, 4682 pueblos y 165 misiones.

La población se componía por: Peninsulares, Criollos, Mestizos y Mulatos. Los Peninsulares eran los que venían de la Península Ibérica. Los Criollos son los hijos de españoles nacidos en la Colonia. Los Criollos poseían una mejor preparación cultural, una inteligencia más despierta, un apego a la tierra y un sentimiento de nacionalidad. Son los que llegaban a ocupar los puestos o niveles más altos en la política y en la sociedad. Los Mestizos eran los hijos del Criollo y una india. Los Mestizos que lograban asimilarse a la familia del padre podían destacar por su cultura y su fortuna.

Los que no tenían esa oportunidad descendían en categoría social y se sumaban a los descendientes de negros y blancos o de indios y negros, que constituían las Castas. Los mestizos eran cada día mayor, más fuertes y con más amplia conciencia política.

Las Castas representaban el escalón más bajo de la sociedad, sus posibilidades de mejoría eran escasas y sus derechos casi nulos. Las Castas junto con los indios aún sin mezclas, representaba el mayor porcentaje de la población. Los indios se encontraron por todo el país y su situación en general era penosa y de pobreza, poseían los del sur una fuerte coherencia social producto de sus tradiciones culturales en tanto que los del norte eran cazadores y belicosos de tendencias nómadas.

El Estado ejercía tutela sobre los indígenas, la pobreza de su economía era aflictiva, fueron despojados de la mayor parte de sus tierras y las que en común disfrutaban, eran mal trabajadas, sin posibilidades de usar mejorías técnicas ya que eran bloqueadas por los latifundios particulares y eclesiásticos.

No participaban en el proceso industrial de la Nueva España ni en el Comercio debido a sus escasos recursos, su actividad artesanal era puramente familiar para el consumo doméstico y local. Los Criollos quienes, pese a todas sus quejas, llevaban, sino, la dirección política del reino, si la cultural.

El ascenso de muchos Criollos a la clase dirigente y su participación en algunos renglones de la economía, comercio, industria, agricultura, minería hizo que adquirieran la conciencia de una clase media burguesa apoyada en su fe religiosa.

Los eclesiásticos ejercieron en la Nueva España una participación importante. El clero secular abundante en las ciudades y escaso en el campo, apoyo en la obra de sus prelados, en su escalafón, ocupaban los primeros sitios los Peninsulares venidos como familiares de los obispos y luego seguían los Criollos que ascendían por rigurosa oposición que les obligaba aumentar su saber, a ejecutar mejor su ministerio y atender más de cerca los problemas del pueblo cristiano. Los miembros de clero regular, lo componían los franciscanos, dominicanos y agustinos y los de congregaciones como la compañía de Jesús y otras.⁵⁶

Antes del inicio de la lucha de Independencia llegó la noticia a la Nueva España de la abdicación de los monarcas y también de Fernando VII a la corona, su prisión y el alzamiento del pueblo español llegó a la Nueva España el 14 de Julio de 1808, lo anterior se debió a la intervención francesa en territorio español por Napoleón Bonaparte.

Al saber la noticia la Nueva España que no había un rey legítimo y ante la amenaza de Napoleón Bonaparte el Virrey Iturrigaray convocó a Real acuerdo y se dispuso de no acatar las órdenes de los lugartenientes de Napoleón. El Ayuntamiento integrado por Criollos y de sentimientos nacionalistas, indicaban al virrey que ante la falta de monarca y gobierno legítimo, la soberanía residía en el propio país es decir insinuaban que se declaraban independientes de España. Los Criollos se radicalizaron con sus ideas que aspiraban que la Nueva España se gobernara por medio de un Congreso que representará a la Nación.

⁵⁶ DE LA TORRE VILLAR, Ernesto, *La Independencia de México*. Op. Cit. pp. 54, 56, 58

La conspiración de Valladolid de 1809 refleja los anhelos y las ideas del Ayuntamiento de México y se difundieron por todo el Virreinato tanto en grupos numerosos de eclesiásticos criollos y mestizos. Universidades, colegios y seminarios. En el año de 1809 se estaban preparando para una transformación social. Altos funcionarios civiles y eclesiásticos eran partidarios de un cambio en las estructuras políticas y sociales de la Nueva España.

En Querétaro se da la conspiración y la rebelión de Hidalgo; con pretexto de tratar temas culturales y artísticos en la Academia Literaria del presbítero José María Sánchez, se reunían el Corregidor de esa ciudad Lic. Miguel Domínguez y su patriota esposa Doña Josefa Ortiz de Domínguez.

Los hombres de leyes, Parra, Lazo y Altamirano, y varios militares como Arias, Lanzagorta, Allende y Aldama, así como los comerciantes Epigmenio y Emeterio González, además de distintos eclesiásticos y otras personas. Se planeaba realizar una revolución con la participación de los militares y sus tropas de civiles y gente del pueblo; constituir una junta nacional que gobernase en nombre de Fernando VII y quitar a los españoles los puestos que ocupaban.

El Cura Hidalgo de gran ascendencia social y en apego a las ideas transformadoras aceptó, participar en la revolución que se preparaba. Varios de ellos en sus casas habían comenzado a fabricar armas y hacer proselitismo con sus allegados.

Por las indiscreciones y sospechas se denuncia la conspiración y la conjura, las autoridades procedieron a detener y catear las casas de algunos comprometidos y el día 15 de septiembre del mismo año fueron aprehendidos el Corregidor y su propia esposa y otras personas. Doña Josefa logró enviar un mensaje a Juan Aldama a San Miguel de Allende informándole que se había descubierto la conspiración y que se había mandado detener a todos los conjurados.

Aldama partió a Dolores en donde se reunió con el párroco Miguel Hidalgo y con Ignacio Allende. Hidalgo esperó a la Madrugada y convocó al pueblo a misa.

lo arengó y un grupo de entusiastas labradores junto con Allende le siguió fielmente en la sublevación y así se inicia la lucha de la Independencia.

Hidalgo tomó un estandarte de la Virgen de Guadalupe que se convirtió en la insignia de su ejército al grito Viva la Virgen de Guadalupe, Mueran los Gachupines y Marchó de Dolores a San Miguel de Allende. Tomó la ciudad de Celaya el día 20 de Septiembre con un ejército de 20 mil personas enarbolando un retrato de Fernando VII, el 29 llegó a la ciudad de Guanajuato y de Guanajuato partió a Valladolid y el 19 de octubre de 1810 ordenó Don Miguel Hidalgo a todos los dueños de esclavos que los pusieran en Libertad Prohibiendo que en lo sucesivo se les pudiera vender o comprar.

Este bando de Anzorena, tiene el mérito de haber sido la primera disposición, de transformación social que emitieron los hombres de la Independencia.

En Saltillo los jefes insurgentes por varias derrotas anteriores habían perdido hombres y tuvieron deserciones, y ante la amenaza del ejército realista pensaron internarse, en donde Mariano Jiménez les ofrecía seguridad. El resto de los revolucionarios prosiguió su marcha y el día 21 marzo de 1811, los insurgentes fatigados, sedientos desprevenidos los sorprendieron y aprendieron el cura Miguel Hidalgo y Costilla, Ignacio Allende, Mariano Jiménez y Juan Aldama fueron fusilados el 26 de junio, el día 30 de julio fue fusilado el cura Miguel Hidalgo y Costilla.⁵⁷

La Lucha de los Insurgentes la continuaron Ignacio López Rayón y José María Morelos y Pavón. El ideario Insurgente lo precisó e hizo posible la elaboración de proyectos de organización constitucional que desembocaría en el Decreto Constitucional para América, o sea, la Constitución de Apatzingan aprobada en 1814.

El 14 de septiembre en Chilpancingo en un Congreso de representantes de todas las provincias leyó lo que él consideraba el ideario insurgente, cristalizando en

⁵⁷ DE LA TORRE VILLAR, Ernesto, La Independencia de México, Op. Cit. pp. 86,92

sus *Sentimientos de la Nación*, ese Congreso formulo el 6 de Noviembre la declaración de Independencia.

El general Vicente Guerrero fue la última figura relevante en la guerra de Independencia y llega a un acuerdo con el General Agustín de Iturbide jefe del ejercito realista para dar fin a la lucha de la Independencia y con un abrazo que a través de la historia se ha denominado el abrazo de Acatempan en el Estado de Guerrero, queda sellada una brillante etapa de lucha en la historia de México que pone fin a la guerra de Independencia, formando un ejercito el cual se le llamó el ejercito trigarante integrado con las fuerzas de los insurgentes y los realistas el cual entra triunfante a la ciudad de México.

Y por acuerdo de manera muy efimera históricamente se crea un Imperio de corto tiempo, siendo el primer y último emperador Agustín de Iturbide, posteriormente se pasa de un régimen imperial a un régimen republicano y Don Guadalupe Victoria es el primer Presidente de la República de éste país.

A mediados de ese siglo se dio otra lucha social importante de relevancia histórica como fue la obra y grandeza del Benemérito de las Américas Lic. Benito Juárez al decretar las Leyes de Reforma en donde se plasmaron las reglas para separar la iglesia y el Estado convirtiendo al Estado mexicano en un Estado laico, también se aprobó una Nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la de 1857, con una base, sustento y sentido profundamente democrático y liberal.

En 1910 se da otra lucha social entre los mexicanos con el inicio de la Revolución Mexicana, donde ilustres próceres, como los hermanos Serdan, Fco I. Madero, lucharon contra la dictadura de Porfirio Díaz. Dictadura que agudizó la mala distribución de la riqueza, la injusticia y la explotación de la mayoría de la población de México, porque la riqueza y la tenencia de la tierra la poseían pocos mexicanos y extranjeros en cambio la pobreza la poseían la gran mayoría del pueblo mexicano.

A la traición y muerte de Don Fco. I. Madero por el General Victoriano Huerta se levantó en armas el ejército constitucionalista comandado por Don

Venustiano Carranza, participando en esta lucha otros ilustres personajes, como Francisco Villa, General Felipe Ángeles, General Álvaro Obregón, Emiliano Zapata, etc. Quienes con su muerte y lucha dieron origen a un nuevo ordenamiento social plasmado en la Constitución de 1917.

3.- LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Surge la división de clases por causas económicas, que se da entre la burguesía y los trabajadores, y al surgir la revolución industrial del maquinismo, con la desaparición de los Gremios y el trabajo artesanal se produce la concentración del poder económico en pocas personas, ante la masa del proletariado a merced del empleador.

El régimen capitalista brota de una subversión radical del viejo sistema de producción y de las relaciones sociales antiguas. Es la Revolución industrial. La gran industria capitalista que se desarrolla en Inglaterra y afines del siglo XVIII: la máquina empieza a triunfar sobre la mano de obra lo que origina un enorme desempleo, la agricultura va cediendo terreno a la industria, se forma una clase de proletarios, se crean nuevas ciudades y nuevos medios de comunicaciones.

El desplazamiento de las relaciones sociales del feudalismo por el régimen capitalista, la suplantación del pequeño colono por el gran arrendatario, la expropiación de la clase campesina, son hechos que en Inglaterra se inician a fines del siglo XV y a los inicios del siglo XVIII se desarrollan a toda su extensión. Este hecho arranca a cientos de labriegos de su tierra y crean el ejército de obreros asalariados que necesitaba la industria.

La Revolución Industrial trajo como consecuencia cambios en todo el orden social de Inglaterra. Antes de la introducción de las máquinas el hilado y el tejido de la materia prima se hacían en casa del obrero.

La aparición de la máquina dio al traste con todo lo anterior, la primera máquina de hilar daba seis veces más rendimiento que una rueca corriente. La aparición también de las máquinas de vapor, nuevos inventos y cada nuevo perfeccionamiento, da como consecuencia, del uso de fuerzas motrices distintas a

la fuerza muscular del hombre o de los animales venían a desplazar a un contingente cada vez más numeroso de obreros.

Las fábricas fueron atrayendo un número cada vez mayor de trabajadores, a las mujeres y a los niños, la creciente demanda de productos industriales despertaba en los capitalistas las ideas tentadoras a redoblar hasta el máximo la explotación de los obreros, contribuía también el interés de amortizar en el menor tiempo posible el valor de las máquinas que además de ser muy caras envejecían rápidamente, superadas por otras en aquellos tiempos de revolución técnica. Por tal razón las jornadas de trabajo llegaron a ser de 16 hasta 18 horas.

El Luddismo fue un movimiento organizado contra los salarios de hambre, contra las máquinas y las insostenibles condiciones de trabajo en las fábricas, que constituían el molde de la organización económica, social, cultural y política de Inglaterra. La palabra Luddita proviene del tejedor Nedd Ludd, que habiendo hecho añicos un telar de calcetero; dio origen a que este acto se generalizara entre los trabajadores, con el hecho de: "Hagamos lo de Ludd". La lucha comenzó en febrero de 1811 y se extendió a diversas ciudades de la Gran Bretaña. El objetivo del Luddismo era "expresar la hostilidad de los trabajadores hacia las nuevas máquinas". Asaltaban las casas para demoler las máquinas guardadas en ellas diciendo que ejecutaban las órdenes de Nedd Ludd.

Los Ludditas no solo se limitaban a luchar o destruir las máquinas, o hacer incendios de fábricas, motines y revueltas, sino también la carestía de los víveres, defender la mano de obra y acudir a los mercados para obligar a disminuir las mercancías que consideraban desvergonzadamente altos.

En 1812 se editó una Ley decretando la pena de muerte contra los destructores de máquinas. La Ley fue aprobada, se enviaron tropas contra los destructores de máquinas y se llevaron a efecto las penas de muerte, y el movimiento fue sofocado aunque se reprodujo años más tarde en 1816.

La destrucción de las máquinas no era el camino más indicado para la emancipación de la clase obrera por tal razón surgieron nuevos medios de lucha: La Huelga y la creación de organizaciones sindicales.

En 1825 se logró la libertad legal de coalición, los sindicatos se erigieron por un momento en cabeza de un movimiento político es decir unión de clases burguesas y trabajadoras. Para ese entonces una minoría obrera se pronunciaba ya en contra de ésta política de alianzas con la burguesía.⁵⁸

En 1832 la burguesía procuro aliarse con la clase obrera, principalmente con los sindicatos o tradeuniones (trade, significa industria, comercio, unión o asociación), consiguió arrancar la aristocracia territorial una reforma del parlamento otorgándoseles representación parlamentaria a los dueños de los centros fabriles.

Como resultado de la reforma electoral de 1832 los obreros rechazaron oír y hablar de acciones parlamentarias ni de luchas políticas y apostaron sus luchas en la acción económica directa a través de las tradeuniones, cooperativas, huelgas.

Como consecuencia de las injusticias derivadas de la Revolución Industrial, surgen ideas contrarias a la explotación de la clase proletaria y uno de los principales protagonistas es Roberto Owen que nació 1771 y era hijo de un talabartero, quien entro de niño como aprendiz en un taller de manufactura donde fue ascendiendo hasta ser apoderado y acabar de consorcio de una fábrica constructora de máquinas de hilar algodón y a los 19 años, Owen era ya director de una fábrica textil en Manchester y en 1795 se estableció por su cuenta como fabricante.

A las ideas de Owen pueden formularse a grandes rasgos y decía: el carácter del hombre depende de sus condiciones de vida, si queremos mejorar al hombre, no hay más remedio que modificar las condiciones en que vive y señalaba que la educación ejerce gran influencia sobre el desarrollo humano y por tal razón deberá concentrarse y tener los cuidados necesarios en el sistema educativo.

En 1800 siendo ya propietario de una fábrica Roberto Owen comenzó a poner en práctica sus ideas en vez de las viejas y miserables casas pegadas las unas a las otras en donde se asignaban los obreros, construyó en el pueblo fabril de New Lanark calles nuevas y anchas con casas limpias y espaciosas. La jornada de trabajo de 14 horas que se venían aplicando la redujo a 10 horas y media en su

⁵⁸ DUNCKER, Herman, Historia del Movimiento Obrero, Ediciones de Cultura Popular, México, 1980 pp 59-61

fábrica, suprimió parcialmente el trabajo infantil. Fundó escuelas de niños para los hijos de los obreros.

Al llegar la crisis de 1806 dejó en la calle y sin empleo a miles de obreros, Roberto Owen se vio obligado a cerrar sus fábricas pero no despidió a su personal como lo hicieron los demás fabricantes sino que siguió abonándoles sus salarios. Es importante señalar que estas reformas introducidas por Owen no mermaban las ganancias creadas por los obreros, mejor alimentados más sanos y fuertes.

Esta política reformadora de Roberto Owen lo incitó a emprender una campaña pública de carácter social y desde 1812 se dedicó a propagar la reforma escolar, la necesidad de una legislación fabril. En 1816 se hizo socialista y en ese mismo año apareció su obra titulada una nueva concepción de la sociedad. En este libro Owen hace una crítica minuciosa de los resultados de la Revolución Industrial. La Religión, la Propiedad privada y la indisolubilidad de matrimonio, forman parte según él, *la Trinidad del mal* que hay que abolir.

La propiedad privada señala que hace del hombre un demonio y del mundo un infierno. Es importante resaltar que Roberto Owen supo comprender perfectamente la miseria social desatada por el triunfo de las máquinas.

Owen partió de la idea de organizar colonias de unidad y cooperación y llegó a la conclusión que era necesario reformar toda la sociedad en una federación de municipios comunistas. Sin embargo los planes de Roberto Owen adolecen todos de dos rasgos características: Primero, Roberto Owen era utopista, confiaba en llegar a sus objetivos por la vía pacífica. Segundo, coincidiendo con los demás utopistas no veía en el proletariado la fuerza propulsora y decisiva llamada a transformar la sociedad.

El Movimiento Cartista.- La indiferencia de los obreros hacia la participación política no podía ser duradera y los obreros fueron convenciéndose cada vez más de la insuficiencia de los métodos puramente sindicalistas y ya venía venir la posibilidad de participar por un camino de lucha política propia e independiente del de la burguesía.

En 1836, un grupo de artesanos y obreros de Londres, acaudillados por Lovett, fundó una organización titulada Asociación Obrera de Londres que se proponían como objetivo, la emancipación política del proletariado. Formuló un programa político de seis puntos que se le dio el nombre de "*Carta del Pueblo*" y aquí marca el comienzo del Movimiento del Proletariado Inglés y que a pasado a la historia con el nombre de "Cartismo".

No obstante, de sus limitaciones y defectos de éste programa la Carta representa un gran avance ya que pone en pie de lucha una acción política de la clase del proletariado autónoma e independiente de la burguesía, este movimiento puede situarse en el año de 1837 originando un movimiento de agitación y lucha política en todo el país suscitándose durante los años siguientes una serie de imponentes mítines y manifestaciones.⁵⁹

La convención Cartista fue escenario de luchas entre diferentes tendencias y elementos de los más heterogéneos. En el movimiento Cartista lo conformaron proletarios industriales del norte, pero también una masa familiar de obreros domiciliarios, artesanos, braceros del campo, obreros tejedores manuales y calceteros, y una gran parte de pequeños burgueses. Junto a un grupo de aristocracia burguesa, beneficiada con las tradeuniones (obreros calificados tipo artesano de Londres y Birmingham). El ala izquierda representada por el *partido de la fuerza física*, sobresaliendo en el movimiento O'connor, Ernesto Jones y Harney. Quienes siguen una táctica revolucionaria con la idea de una lucha política con criterio de clase. Y el *partido de la fuerza moral*, ubicado en Londres y Birmingham. Al cartismo se incorporan también, representantes de la pequeña burguesía y de la clase media deseosos de explotar el movimiento obrero para abolir las leyes "antiserialistas" por que se grababa la importación de cereales y materias primas con elevados aranceles.

En esta primera etapa del movimiento Cartista manejaron como táctica, conquistar por todos los medios legales, los mismos derechos políticos y sociales para todas las clases de la sociedad. Pensaron que con esto traería una mejor distribución de la riqueza.

⁵⁹ Ibidem. pp 66, 67

En 1842 se hace una petición al parlamento, sobre las aspiraciones y reivindicadoras de la clase obrera, denunciando las excesivas e inhumanas jornadas de trabajo, salarios de hambre, impuestos excesivos y solicitando una legislación que, el poder pasara a manos del pueblo. Dicha petición se rechazo por el parlamento, por lo que surgió nuevamente la idea de una huelga general, la cual nunca se realizo, y por esto, muchos afiliados abandonaron la liga Cartista.

En 1847 resurge el Cartismo y con ello logro ingresar al parlamento, presento una nueva petición en 1848, la cual era muy semejante a la anterior, volviendo a ser rechazada, lo que provoco disturbios, mítines y manifestaciones armadas. El gobierno opto por disolver el congreso Cartista y meter a los dirigentes del movimiento a la cárcel. El Cartismo es el primer ejemplo de un movimiento político nacional, de la clase trabajadora. Su lucha contribuyó ampliamente a la elaboración del socialismo científico, y la expresión de la primera lucha política de la clase obrera.

Fue en la Gran Bretaña en donde se dio la cuna del sindicalismo moderno, y se da como consecuencia del escenario de la "Revolución Industrial".

4.- INICIO DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO

Época Prehispánica.- En el fenómeno económico entre los aztecas, es importante resaltar, que no obstante lo rudimentario de sus medios de transporte y lo pobre que resultaba de su economía desde el punto de vista de los productos que dispuso para satisfacer sus necesidades, se sustento desde un principio, la forma familiar para proveer a las necesidades de su población. La manifestación familiar solo tiene un campo la agricultura; señores y macehuales. Los señores por medio de esclavos o siervos, o por virtud de cualquier otra forma de forzado.

Los macehuales por medio de trabajo personal y directo, cultivan la tierra cosechan, apartan el grano y lo almacenan generalmente, para las necesidades familiares. Todo otro genero de productos los adquieren no los elaboran. Los macehuales sin perder su carácter de agricultores, ejercen variados y diversos oficios. El comercio cuyo desarrollo es extenso e intenso, en el mercado de

Tlaltelolco se ofrece toda clase de productos, para la satisfacción de las necesidades de la población azteca.

Las clases sociales del pueblo azteca se encontraba dividido en dos grandes núcleos de población, el común del pueblo o macehuales, clase desheredada, los nobles o señores, clase privilegiada. Esta última se encontraba constituida por los guerreros, los sacerdotes y comerciantes o pochtecas. La clase de los guerreros es la que gozaba de mayores privilegios le siguen los sacerdotes; y los pochtecas. A la clase guerrera estuvo reservada toda la función política del Estado azteca.

Los sacerdotes, es de cierta manera los que gobernaban al pueblo azteca aunque en forma indirecta. Estas dos clases, la guerrera y la sacerdotal, eran clases ociosas en el sentido económico, es decir no dedicaban su actividad a producir bienes sino al ejercicio de las armas y de su ministerio. El resultado fue que tuvieron que pesar sobre la población desheredada; los macehuales y sobre los pueblos conquistados.

Los comerciantes, realizaban el comercio entre los aztecas a base de trueque en la mayoría de los casos, y en la medida que avanzaban más conquistas el comercio va tomando más incremento y relevancia, entre los pueblos conquistados o sometidos.⁶⁰

En la época precortesiana no se encontraron elementos de asociación en el trabajo, en el Imperio Azteca independientemente de la organización política y social, que tenía una base teocrática y una estructura muy compleja y jerarquizada, había artesanos en el arte lapidario, la platería, textiles, etc. No obstante que entre ellos había una cierta afinidad en el trabajo, nunca llegaron a tener caracteres de asociación. No hay indicios exactos sobre las condiciones de trabajo, en las comunidades indígenas existían un variada división en las ocupaciones. El derecho se basaba en las costumbres, todos los contratos eran verbales y el contrato de trabajo era muy común, se alquilaba gente para prestar algún servicio, para trasladar mercadería, etc. Las mujeres cuando no ayudaban a los hombres en las

⁶⁰ CASTORENA, Jesús J., Tratado de Derecho Obrero, Op. Cit. pp. 76,77,79

labores del campo, se dedicaban a oficios como hilanderas, tejedoras, costureras y cocineras.⁶¹

Ya en la época de la nueva España el obrero y el artesano, empezaban como aprendices y solo quedaban autorizados para ejercer el oficio del arte, después de ser examinados y aprobados, ya en este tiempo los obreros y artesanos formaban Gremios y cada Gremio tenía su demarcación territorial en la ciudad. Era usual la contratación de trabajo con los artesanos y obreros libres, en los mercados y lugares públicos, esperando que los ocuparan por jornal. En la época virreinal se caracterizaba por las corporaciones de oficios.

En esta época se encuentra un material tan basto y tan interesante en materia de trabajo. Al lado de las Ordenanzas de Gremios, se encuentran disposiciones como las Leyes de Indias que protegen a la población aborigen, las instituciones de trabajo forzado (esclavitud y la servidumbre), y a las formas más o menos disfrazadas de ambas.

Las Ordenanzas de Gremios tienen por objeto reglamentar la mano de obra española, están hechas para asegurar a los españoles el ejercicio de ciertas profesiones de las que expresamente excluyen a los indios siempre a los negros y a los mulatos.

Las Ordenanzas no ven en la mano de obra indígena, un peligro para los artesanos españoles; otras declaran de su exclusivo ejercicio determinadas actividades: venta al menudeo de hierba (pasturas), Gallinas, frutos de hortaliza, chile, tomates, leña. Para garantizar este comercio a los indios, se prohibió determinadamente salir a comprar estos productos, a los caminos en cinco leguas para revenderlos. El privilegio creado por las Ordenanzas no era nada más para el artesano era para el artesano ibero.

El propósito y plan de las Ordenanzas de Gremios no son otros sino distribuir entre los maestros de la ciudad, la capacidad de consumo de sus habitantes en forma equitativa e igual no importan a las Ordenanzas las condiciones de trabajo, los abusos de los maestros, las comisiones del compañero y del

¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical Op. Cit., pp 39, 40

aprendiz, lo que importaba era que los maestros tuvieran las mismas oportunidades, en cuanto a la adquisición de materias primas, contratación de aprendices y venta de productos, y que sus medidas tuvieran plena eficacia mediante el establecimiento de sanciones para quien trate de lograr una ventaja indebida de sus compañeros, y todos los demás, problemas de trabajo y medidas de previsión.

Contrastan las Ordenanzas de Gremios, en cambio con las Leyes de Indias en su aspecto de protección a los naturales. En esta Ley se protegen a los nativos de los abusos de los que hacían víctimas los españoles. El Sujeto de ella no es el español es el indio o el aborigen; la protección se extiende a todos los aspectos de su vida social y de relación; como los abusos son muy graves tratándose de los vínculos que se crean entre los españoles e indios con motivo del trabajo, resulta explicable que una gran parte de las Leyes de Indias, haya tomado como objeto de su intervención tutelar al indio como sujeto de trabajo.

Régimen corporativo.- Fue en la ciudad de México donde se desarrollo y floreció el régimen corporativo. Pocas ciudades de la Nueva España contaron con asociaciones de artesanos y con Ordenanzas reguladoras del proceso. Fue el consumo de la propia ciudad y el consumo de las provincias los que hicieron posible las asociaciones de artesanos, en ésta última.

Los productos de los artesanos solo podrían ser y eran adquiridos por los españoles, dado su valor y la pobreza de los indios, y la circunstancia de que estos satisfacían sus necesidades por procedimiento primitivo, la industria mobiliar, que aun perdura en grandes proporciones en esa parte de nuestra población.

El Gremio de la Nueva España en su estructura no es diverso al Gremio de la Edad Media. Lo constituyen los maestros del oficio, y quedan excluidos del aprendiz del compañero; de estos últimos se ocupan las Ordenanzas, no como miembros de la asociación, sino para garantizar al maestro establecido contra toda improvisación. Los derechos y las obligaciones, es decir el régimen jurídico del Gremio solo recae sobre los maestros. La maestría no se adquiere por el solo hecho de haber sido aprendiz y compañero durante el periodo marcado por las Ordenanzas, son requisitos básicos sustentar examen y establecerse, es decir el

instalar talleres o tiendas; este hecho es el que convierte en miembro de la asociación a quienes han pasado por los grados de aprendiz y compañero.

Las Ordenanzas de un Gremio tienen la equivalencia de un decreto, de una Ley. La de la ciudad de México las confirma el Virrey, circunstancia que las coloca dentro del Derecho positivo de la época.

Su violación o transgresión esta prevista y penada en las propias Ordenanzas. Se establece un gobierno de carácter técnico. Los oidores son los órganos de la corporación encargados de vigilar el cumplimiento de las Ordenanzas en todos sus aspectos. Los individuos que tiene la calidad de maestro, por ese hecho forman parte del Gremio o sea de la asociación forzosa prevista por las Ordenanzas.

Precio.- Las Ordenanzas o la autoridad son las que fijan el valor de los productos. El producto no es libre para determinar el precio de los artículos que manufacturaban. Ubicación. esta la reglamentaban algunas Ordenanzas y establecían ciertas distancias de un establecimiento a otro. Mano de obra. Las disposiciones sobre mano de obra son de las más ampliamente conocidas. Los grados del oficio, aprendizaje, compañerismo y maestría las contenían la mayor parte de las Ordenanzas. El compañero y el aprendiz aunque no forman parte del Gremio si sufren su autoridad, por cuanto a las Ordenanzas le son aplicables por las autoridades de la corporación. Medidas para proteger al público. Las Ordenanzas tenían por objeto una producción uniforme en calidad y prevenían en su mayoría la técnica de la producción.

Las Ordenanzas también contemplaban las relaciones entre diferentes Gremios, por razones de similitud de conexidad es decir los trabajadores de un oficio se ven precisados a trabajar concurrentemente con los de otro o a continuar el proceso productivo por otros iniciados.

Las Leyes de Indias.- Como ya lo habíamos anotado anteriormente en el México Virreinal la organización del trabajo se plasmaba en los Gremios que eran Instrumentos del Estado Español y se aplicaban al servicio de la economía española, y por otra parte en las Ordenanzas de obrajes.

En la Nueva España no había asociaciones de trabajadores pero las Leyes de Indias constituyeron una gran obra jurídica que si bien no se cumplía, hubo ocasiones en que Carlos V sancionó a los encomenderos por no observar sus preceptos, inclusive se llegó al extremo de privarlos de sus haciendas. En estas Leyes de Indias son un antecedente del Derecho del Trabajo en México, pues en sus Ordenanzas se encontraban la institución de los salarios mínimos, jornadas, descansos semanarios y domingo, días festivos, vacaciones.⁶²

Edad de admisión en el trabajo forzado, términos del contrato, traslados de indios por causa de trabajo, descuentos, termino para el pago, pago en dinero, pago personal, carácter irrenunciable de protección al salario, protección contra los acreedores de los indios, enfermedades, trabajos insalubres, labores peligrosas, trabajos del campo, domésticos y sanciones, por lo anterior nos damos cuenta que es un antecedente importante que posteriormente afloraría el artículo 123 de la Constitución de 1917.⁶³

5.- EL MOVIMIENTO OBRERO DURANTE LA DICTADURA PORFIRISTA.

La legislación principalmente laboral en el México de la Independencia, no se encuentran disposiciones relevantes a lo que se pudiera considerar como derechos de los trabajadores, en ninguno de los mandos o declaraciones constitucionales que se dictaron desde el principio de la guerra de Independencia y una vez consumada ésta. Subsistieron disposiciones vigentes de la Nueva España que podrían inferirse de los artículos 1° y 2° del Reglamento profesional del Imperio Mexicano antecedentes remotos de nuestro artículo 133 de la actual Constitución.

El artículo 1° anteriormente señalado y que establecía: "Art. 1° Desde la fecha en que se publique el presente Reglamento, queda abolida la Constitución Española en toda la extensión del Imperio". "Art. 2° Quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las Leyes, órdenes y decretos promulgados en el territorio del Imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente Reglamento y con las Leyes, órdenes y decretos expedidos o que se expedieran en consecuencia de nuestra Independencia.

⁶² Ibidem, pp. 42

⁶³ CASTORENA, J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Op. Cit. pp. 93, 94

El bando de Hidalgo, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de Diciembre de 1810 en su Artículo 1°, determinaba la proscripción de la esclavitud y en el Artículo 30°, decretaba la abolición de los exámenes de los artesanos y quedarían calificados solo por su desempeño. Lo anterior constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial de la Nueva España.

En los Sentimientos de la Nación leídos por Morelos el 14 de Septiembre de 1813 en Chilpancingo en el punto 12°, se indica "Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte, se aumente el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". El decreto constitucional para la libertad de la América Mexicana sancionado en Apatzingan el 22 de octubre de 1814 establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38°, en favor de todos los ciudadanos.

En el "Plan de Iguala", dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 el artículo 12°, menciona que "Todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo". La Constitución del 4 de octubre de 1824 que adoptó para México la forma de República representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora del 29 de septiembre de 1836 fue omisa en atribuir cualquier derecho laboral. Solo aparecerían esas inquietudes sobre derechos laborales, al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

Aunque no hay demasiada información con respecto a las épocas que se podían ubicar de 1821 al año 1856, de lo poco que se sabe es del año de 1823, en donde los trabajadores tenían jornadas de labores de 18 horas y salarios de 2 reales y medio. Para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero lo más grave aún, 31 años más tarde en 1854, los obreros percibían salario de 3 reales diarios, sin que la jornada hubiese disminuido en más de una hora. Lo que significa que en 31 años el aumento a los salarios fue de 50 centavos.

Las primeras organizaciones artesanales que sustituyeron a los antiguos gremios fueron creadas hacia el año de 1843 bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna inclusive son de esa época las Juntas de Fomento de Artesano y las Juntas de Menores, que trataron de fomentar la protección a la Industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros. La situación económica y demográfica nacional dejaba mucho que desear en 1856, en 1856 el país tenía poco más de 7 millones de habitantes, el valor de la producción agrícola ascendía a unos 210 millones de pesos anuales. Había 8 fábricas de papel, 46 de hilados y tejidos movida por maquinaria, en otras fábricas más pequeñas se elaboraban aguardiente de caña, jabón, aceites, vasijas, alfarería, loza; una variedad de productos cuyo valor anual sumado con la de las telas que ascendía a cerca de 100 millones de pesos.

Además de esta precaria industria había una producción minera más importante dado que en el mismo año de 1856 se obtuvo oro con valor de 1.049,222; de plata por 16,636,955 más unos 6 y medio millones en barras para la exportación y otros 2 millones en diferentes productos mineros. Lo anterior es una clara visión de cuales eran sectores productivos del país y reflejan como consecuencia una industria raquítica en comparación con los demás sectores.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, se expulsó al general Santa Anna del poder, es nombrado presidente a Ignacio Comonfort en sustitución del general Juan Álvarez el 11 de diciembre de 1855, convocando a un Congreso Constituyente en la Ciudad de México, el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución. El proyecto de constitución no presentaba condiciones o derechos laborales y eso fue muy criticado por Ignacio Ramírez el Nigromante al diputado por Jalisco Ignacio Vallarta y después de varias intervenciones de ambos de manera muy brillante en pro y en contra, se aprobaron disposiciones relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo, Artículo 4º, "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de

educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro". Artículo 5°.⁶⁴ Constitución de 1957.

El triunfo de los liberales sobre los conservadores marco el inicio de una nueva época fértil por lo que hace a la reglamentación jurídica, referente al derecho Penal y Derecho Civil, lo que se reflejo también en las Leyes de Reforma. Cuando el Presidente Juárez iniciaba su labor de consolidación, tuvo que enfrentarse a los intentos expansionistas de Napoleón III con el establecimiento de una monarquía Imperial, en la República Mexicana, encabezada por el archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo. Maximiliano elaboró una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y de la ciudad.

El 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano; En los artículos 69° y 70° pertenecientes al Capitulo XV de las garantías individuales, se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos, salvo los casos en que la Ley lo dispusiera; se estipulo que no se podía obligar a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada; y para el efecto de que un menor pudiera prestar sus servicios, debería tener la autorización de sus padres o curadores, y a la falta de estos la autoridad política.

El 1° de Noviembre de 1865 expidió la Ley del Trabajo del Imperio que disponía entre otras cosas la libertad del campesino para separarse, sin consecuencia alguna de la finca en la cual prestaba sus servicios; el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; Descanso semanal obligatorio, el pago de salarios en efectivo; La reglamentación de la deuda de los campesinos; el acceso de los comerciantes a los lugares de trabajo; la creación de escuelas en las haciendas con más de 20 familias; el establecimiento de una inspección de trabajo; y la determinación de sanciones económicas en caso de incumplimiento de estas normas.⁶⁵

El primer paso de organización del movimiento obrero se dio como ya lo dijimos anteriormente en 1843 bajo las primeras organizaciones artesanales que sustituyeron a los antiguos gremios, el segundo paso, consideramos, se da con la

⁶⁴ DE BUEN L. Nestor, Derecho del Trabajo, Op. Cit. Tomo I. pp. 275, 276

⁶⁵ DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Op. Cit. p 34

organización del movimiento obrero, al constituirse las Sociedades de Socorros Mutuos, antecedentes de las Sociedades Mutualistas de carácter Socialista, no obstante su carácter filantrópico empezaron a operar como organismos de defensa de los derechos obreros. Así en 1865 la Sociedad Mutua del ramo de Hilados y Tejidos del Valle de México inició una Huelga contra la reducción de los jornales, el despido injustificado, los descuentos de la tienda de raya y las jornadas de trabajo que establecían 15 horas para las mujeres y 16 para los hombres. Esta huelga no tuvo el éxito pero fue la primera que registró la historia del movimiento obrero mexicano.

Posteriormente en la fábrica textil "LA Fama Montañesa" se declara también otra huelga teniendo éxito y sobre todo el conocimiento por los obreros mexicanos de las teorías socialistas europeas produjeron en 1870 la formación del Gran Circulo de Obreros de México, primera organización de resistencia que se propugno por el apoyo al derecho de huelga, salarios justos y una menor jornada de trabajo, además de la defensa para mejorar las condiciones de vida de sus asociados.

En las múltiples huelgas declaradas en 1865, los estudiantes, sombrereros, tejedores, presentaron peticiones aisladas al gobierno de Lerdo de Tejada sin que sus demandas tuvieran una solución. Ello condujo a los dirigentes obreros a buscar la unión de grupos de lucha por lo cual, se convocó a un Congreso de Sociedades Obreras en donde se instaló en la Ciudad de México, el 5 de marzo de 1876 y dio como resultado la Constitución de la Gran Confederación de la Asociación de Trabajadores Mexicanos.

En 1877 se celebra el segundo congreso obrero formando su directiva por los disidentes del gran circulo y los centros del partido socialista mexicano, quienes trataron de unificar el movimiento obrero mexicano, sobresaliendo para ello algunas de las siguientes bases: Analizar la situación obrera frente al desarrollo de la industria nacional, patrocinar huelgas justificadas, luchar por aumento de jornales y disminución de las jornadas de los labradores y los obreros y establecer la Gran Confederación de los Trabajadores Mexicanos entre otros puntos. Este nuevo intento fracaso por la desconfianza de los obreros hacia sus lideres.

Al inicio de la dictadura Porfirista, era un movimiento obrero sin fuerte contenido de lucha de clases y con una ideología que variaba del Socialismo Romántico al Anarquismo y Anarcosindicalismo, se vio reprimido paulatinamente por el gobierno de Porfirio Díaz apoyándose legalmente para ello, en el Código Penal de 1872 en donde se condenaba el derecho de asociación y de huelga. Uno de sus primeros actos fue ordenar la clausura de oficinas obreras y después para tranquilizar los ánimos ofreció puestos oficiales a los principales líderes.

A partir de entonces las diferencias ideológicas entre grupos de trabajadores de diversas tendencias se convierten en diferencias de criterio por la posición a seguir frente a la actitud gubernamental que era de represiones a unos y de favoritismo a otros, buscando con ello que fracasara el nuevo intento para crear el Gran Circulo Nacional de Obreros de México.

Al consolidarse la fuerza de Porfirio Díaz empezó el auge del liberalismo económico, que hospicio entre otros factores la acumulación de riqueza entre los grupos privilegiados, las facilidades y protecciones al capital extranjero, frente a esta situación, las sociedades obreras de resistencia aumentaron; más la fuerza de tales sociedades no fueron suficientes para contener las constantes bajas en los salarios ni lograron reducir las jornadas de trabajo, ni aún, para lograr el descanso dominical.

A pesar de que Porfirio Díaz nunca ocultó su decidido apoyo a los industriales los líderes obreros lo postulaban reiteradas veces como candidato a la Presidencia de la República, traicionando sus principios y lo grave, los intereses a la que pretendían proteger.

La influencia de estos grupos resultó definitiva en la lucha de la clase obrera, a pesar de la represión en contra del movimiento obrero y cualquiera de sus manifestaciones, las sociedades anarquistas y anarcosindicalistas coadyuvaron a la realización de múltiples huelgas, y las más importantes fueron verdaderas manifestaciones de descontento del pueblo por la Dictadura de Porfirio Díaz.⁶⁶

⁶⁶ El Sector Obrero del P.R.I. La Esencia de la Nación, Coordinación Nacional de Estudios Históricos, Políticos y Sociales, México, 1993 pp. 14-16

6.- PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO DE 1906.

En la época Porfirista se caracterizó por ser un periodo de estabilidad política, pero lo negativo de esa dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en unos cuantos a cambio de la miseria de los demás. Como un augurio del movimiento social, se suscitaron acontecimientos que actuaron como catalizadores para que se reflejara el descontento contra la dictadura Porfirista. Y entre los acontecimientos que sobresalen son; las huelgas de Cananea y Río Blanco.

La huelga minera de Cananea, como la de la Industria Textil de Río Blanco, fueron reprimidas de manera violenta, quedando de manifiesto la alianza del gobierno de Porfirio Díaz con la Burguesía, con todo lo anterior se dieron todos los elementos necesarios para que surgiera un entallamiento social, mismo que se presentó en 1910 con la Revolución Mexicana.

Contemporáneamente a estos hechos, en donde el movimiento obrero sufrió los actos represivos de la Dictadura del General Porfirio Díaz, Ricardo Flores Magón junto con un grupo de correligionarios (Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalio Bustamante), suscriben el Programa del Partido Liberal Mexicano, el 1° de Julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri, un programa "político, antirreleccionista, antimilitarista, libre pensador, xenófobo, anticlerical, laborista y agrarista", que al paso del tiempo se constituyó en bandera ideológica de la Revolución, y en lo referente al renglón del trabajo constituye un valioso antecedente del artículo 123 Constitucional.

Innumerables fueron las penalidades sufridas por los miembros de éste partido. Su órgano periodístico "Regeneración" fue clausurado. Sus principales miembros lucharon desde los Estados Unidos, donde fueron enjuiciados y encarcelados; no obstante, continuaron publicando un periódico que posteriormente tomó el nombre de "Revolución".

A pesar de todo el Partido Liberal Mexicano tuvo una gran influencia en la preparación de la acción del pueblo contra la Dictadura. Su influencia no se detuvo sino que rebasó los límites del tiempo, se hizo sentir luego en el pensamiento de los

constituyentes de 1917, quienes plasmaron de un modo categórico las aspiraciones fundamentales de los obreros, de los campesinos y del pueblo mexicano.

La oposición liberal Magonista encontró entre los obreros el campo adecuado para la siembra de la inconformidad y de la lucha. Las huelgas de Cananea y de Río Blanco, fueron reprimidas brutalmente y ahogadas en sangre por las fuerzas federales, dichas huelgas es una manifestación de la influencia Magonista y representaron el grito de rebeldía del proletariado. Después los obreros tomaran participación efectiva en la Revolución de 1910 organizándose en la Confederación Nacional de Trabajadores en la Casa del Obrero Mundial.⁶⁷

En el programa del Partido Liberal Mexicano consta de 52 puntos, en el apartado denominado Capital y Trabajo (Puntos 21 a 33), enarboló los siguientes postulados: 21.- Fijar la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias; Establecer el salario mínimo en general, pero susceptible de ser mayor, en determinadas regiones, por vida cara, y en las que éste salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador; 22.- Reglamentar el servicio doméstico y del trabajo a domicilio; 23.- Tomar providencias; Para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo; 24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años; 25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc. a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los trabajadores; 26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de estos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios; 27.- indemnizar en los casos de accidentes de trabajo; 28.- Declarar nulas las deudas que los jornaleros de campo para con los amos; 29.- Adoptar medidas para que los dueños de la tierra no abusen de los medieros; 30.- Obligar a los arrendadores de campo y casas que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades y por las mejoras necesarias que dejen en ellas; 31.- Prohibir a los patrones bajo severas penas que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea en efectivo; no imponer multas a los trabajadores, no hacerles descuentos en su salario; no prolongar el pago del salario por más de una semana; No negar al trabajador que se separe, el pago inmediato

⁶⁷ RUIZ DE CHAVEZ, Arturo. El Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979. pp 28, 29.

de las prestaciones ya devengadas, y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones; Suprimir las tiendas de raya; 32.- Restringir el número de extranjeros por empresa y garantizar que en trabajos de la misma clase no se establezcan condiciones más bajas para los nacionales y 33.- Hacer obligatorio del descanso semanal.⁶⁸

Este documento contiene sin duda alguna como ya lo habíamos dicho anteriormente la estructura básica del artículo 123 Constitucional, con algunas excepciones como son: el derecho para constituir Sindicatos, el derecho de huelga, la protección a los menores, y alas mujeres trabajadores, etc.

En realidad, el Programa del Partido Liberal refleja desde el punto de vista social, una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos tratan de remediar mediante el establecimiento de previsiones a los patrones y mínimos y máximos en favor de los trabajadores. Coincide con éste punto de vista Armando Batra, quien en el prologo a la Generación, 1900-1918 sostiene, precisamente que El Programa del Partido Liberal desde el punto de vista de sus reivindicaciones, formulaba el sentido social de una revolución burguesa radical. La solución del programa podría ser solo una medida provisional, a manera de base de lanzamiento para sucesivas mejoras. El Programa Partido Liberal constituye el documento de mayor importancia pre-revolucionaria al menos desde el punto de vista social.⁶⁹

Las figuras de Ricardo y Enrique Flores Magón y las de sus colaboradores responden probablemente más a anarquismo naturalista y voluntarista, que a una idea auténticamente socialista.

En realidad Ricardo Flores Magón llegó a ser, desde el punto de vista teórico, como lo fue Emiliano Zapata desde el punto de vista de la realidad política un autentico revolucionario cuya presencia no podía ser grata para el gobierno Porfirista, de ahí que toda su vida, fue un perseguido y que la obra de sus últimos años, constituye un ataque feroz contra quien detentaba el poder en México.

⁶⁸ DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Op. Cit. Tomo I. pp. 293, 294

⁶⁹ *Ibidem*, pp. 295

Ricardo Flores Magón, Inmortal Orfebre de la Libertad, que con su pensamiento y su doctrina removi6 la conciencia social del pueblo de México, orientando a las masas para la realización de sus más grandes destinos. Su obra se consagra, porque con ella dio cima a las luchas proletarias y a la Revolución Mexicana. Su vida fue trinchera en los baluartes más expuestos de la lucha, contra la opresión y la tiranía; en cuanto al rumbo y a la meta de sus aspiraciones, su decisión fue siempre clara y resuelta.

Luchando en difíciles y desiguales condiciones contra el poder que domina al mundo, la mayor parte de su vida, lo mismo en México que en el extranjero, la paso encarcelado, sufriendo el martirio y la tortura y aún así mantuvo en su espíritu los valores imperativos de un anhelo de Justicia Revolucionaria y la heroica resistencia con que defendió las doctrinas que se debaten en el alma del pueblo, adquiere el sentido inmortal que impone al proletariado su natural evolución.

Por último mencionaremos que Ricardo Flores Magón se llamó a sí mismo "Anarquista" y también Socialista, mientras su hermano Enrique y Librado Rivera se dijeron "Anarquistas Comunistas"; Pero lo cierto es que sus ideas y sus actos rebasaron el cuadro clásico del "Anarquismo", igual que el de Proudhon, Godwin, Kropotkin, inclusive Tolstoi, sin que esto signifique, en modo alguno, ausencia en el pensamiento de Ricardo para la importancia e imagen de aquellos combatientes de la libertad y la igualdad.

Aclarando que sí, para la inmensa mayoría fue Anarquista, fue por que así lo dijo él como ya la había señalado, sin embargo, la verdad es que en cada hora de su existencia fue como debía ser: Frío, razonador, decidió, valeroso y prudente, mientras creyó necesario denunciar y exhibir la injusticia y los crímenes del dictador.

Calculador, planificador y visionario, en el momento que fue preciso motivar la insurgencia armada del pueblo y organizarlo, cuando era necesario proyectar el quehacer inmediato a la acción y la lucha.

Con metas inmediatas y una gran meta mediata, él y sus hermanos no sabían, ni podían saber la real ubicación de su pensamiento dentro del esquema

contemporáneo de las Doctrinas, y si eran "Anarquistas" lo eran del siglo que empezaba y no del que recién había muerto.

7.- POLITICAS Y LUCHAS LABORALES EN EL GOBIERNO MADERISTA Y DURANTE LA REVOLUCION.

El pueblo de México, cansado por la Dictadura de tantos años y de injusticias, de explotación, de miseria, de encarcelamientos, asesinatos, falta de libertad y de derechos humanos, no le queda otra que lanzarse a una revolución.

Concurrieron al llamado de la Revolución los obreros, los campesinos, los escritores, los periodistas, los profesores y los empleados, todos ellos de filiación revolucionaria y todos ellos asalariados, no los hombres de levita. Fueron ellos quienes empuñando las armas ofrendaron su vida y su sangre para llevar al triunfo a la Revolución Mexicana.

Son ellos los héroes colectivos que unidos y vinculados a lo próceres y hombres preclaros, a los mártires y paladines de las dimensiones de: Ricardo Flores Magón, Praxedis G. Guerrero, Antonio I. Villarreal, Librado Rivera, Juan Sarabia, Enrique Flores Magón, Lázaro Gutiérrez de Lara, Anselmo L. Figueroa, los hermanos Aquiles Serdan, Francisco I. Madero, José María Pino Suárez, Venustiano Carranza, Álvaro Obregón, Emiliano Zapata, Francisco Villa, Plutarco Elías Calles, Adolfo de la Huerta, Manuel Dieguez, Esteban Baca Calderón y otros más, que le dieron vida, impulso y triunfo a la Revolución Mexicana.

Los días 18, 19 y 20 de noviembre de 1910, de hecho se inicia el movimiento armado, con la heroica lucha y sacrificio de los hermanos Aquiles y Carmen Serdan. Oficialmente el 20 de noviembre de 1910 estalló la Revolución Mexicana. En toda la República Mexicana se despertó un nuevo horizonte y un resplandor de libertad, llevando como programa el Plan de San Luis, como bandera la democracia, como lema Sufragio Efectivo y No Reelección, como caudillo Francisco I. Madero, recoge la esperanza de la libertad, justicia y democracia, que son los anhelos que se busca el pueblo de México.

En pocos meses triunfo el movimiento armado, el 25 de mayo de 1911 el General Porfirio Díaz hace publicar su renuncia como Presidente de la República

Mexicana. Dándose el CLAMOROSO TRIUNFO DE LA REVOLUCIÓN MADERISTA.

El 7 de Junio de 1911 hace su entrada triunfal a la ciudad de México, el caudillo de la Revolución Francisco I. Madero, en donde el pueblo lo recibe con verdadera apoteosis y se desborda en su entusiasmo.

El 15 de octubre de 1911 tiene verificativo las elecciones democráticas y designan por primera vez y con absoluta libertad quien ha de regir los destinos de la patria, y por unanimidad, el pueblo de México vota y resultan electos Francisco I. Madero, como Presidente constitucional de la República Mexicana y José María Pino Suárez como Vicepresidente. El 6 de noviembre de 1911, Francisco I. Madero protestó como Primer Magistrado de la República.

El primer acto de propósitos intervencionistas del gobierno del Presidente Madero en los conflictos de trabajo, fue la creación, del Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria para intervenir en la solución equitativa de los conflictos entre el Capital y el Trabajo.

El 22 de febrero de 1913 fueron asesinados el Presidente y el Vicepresidente de la República, Don Francisco I. Madero y José María Pino Suárez, por instrucciones del General Victoriano Huerta que se convierte en usurpador y se nombra Presidente de la República y se alza un nuevo movimiento armado en contra del asesino y usurpador, encabezado por Don Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, quien asumió la jefatura de la Revolución Constitucionalista.

Asesinado Madero y después del arribo de Victoriano Huerta a la Presidencia de la República, el 13 de febrero de 1913, con la vergonzosa confabulación de la Embajada Norteamericana, la Casa del Obrero Mundial organizó una estrategia de denuncia y resistencia contra el dictador que culminó, después de diversos actos, como desfiles y mítines populares, con su clausura violenta, el 27 de mayo de 1914. Meses antes, el dictador ordenó ejecutar a los

parlamentarios Serapio Rendón y Belisario Domínguez, de la misma suerte que la persecución de los dirigentes de la COM.⁷⁰

Se inicia la lucha revolucionaria en contra del usurpador, y Don Venustiano Carranza expidió el Decreto de Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe de diciembre de 1914 y es la fuente de la Legislación Revolucionaria. Destacando lo más relevante del Plan de Guadalupe lo siguiente:

Art. 1º.- Subsiste el Plan de Guadalupe de 20 de Marzo de 1913 hasta el triunfo de la Revolución, y el Ciudadano Venustiano Carranza continuará en su carácter como Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista y como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación hasta que sea vencido el enemigo y quede restablecida la paz.

Art. 2º.- EL Primer Jefe de la Revolución y encargado del poder ejecutivo expidió y puso en vigor durante la lucha, leyes disposiciones y medidas encaminadas a resolver las necesidades económicas sociales y políticas del país, efectuando las reformas indispensables para establecer un régimen que garanticen la igualdad de los mexicanos entre sí; Leyes agrarias que disuelven los latifundios y restituyen a los pueblos las tierras de que injustamente fueron despojados; Leyes Fiscales, Legislación para mejorar las condiciones de los peones rurales, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias etc. y otras leyes.

La Casa del Obrero Mundial produjo un sindicalismo revolucionario hasta el momento en que sus dirigentes principalmente Rafael Quintero y Celestino Gasca, logran un acuerdo contrario a la mayoría y deciden su incorporación al carrancismo. Podemos señalar que en ese momento nace el sindicalismo mediatizado y cuya estructuración definitiva se alcanza con el Cardenismo.

Al vincularse la Casa del Obrero Mundial a las fuerzas de Carranza, el 17 de febrero de 1915 firman un pacto político, mediante el cual se obligaron a formar los Batallones Rojos, para combatir a Zapatistas y Villistas. Recibieron, como contrapartida, reconocimiento, y la promesa de que se promulgaría una ley de trabajo y además tendrían alternativas de participar en el gobierno.

⁷⁰ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Porrúa México, 1993. P. 60

Desconfiados del programa de Venustiano Carranza, Luis Méndez y Antonio Díaz Soto y Gama no sólo se separaron de la Casa del Obrero Mundial sino que se unieron a las fuerzas antagónicas del zapatismo.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Inmediatamente después los jefes constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo: En Aguascalientes el 8 de agosto se decretó la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción de los salarios.

El 15 de septiembre en la ciudad de San Luis Potosí se dictó un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde se fijaron en el Estado de Tabasco también los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En plena lucha revolucionaria, los gobernadores y comandantes militares en los Estados de la República, controlado por los carrancistas, también expidieron leyes, para intervenir en los conflictos de trabajo.⁷¹

En el Estado de Yucatán el gobernador provisional, Eleuterio Ávila expidió un decreto el 11 de septiembre de 1914, en donde se declararan nulas o sin valor las cuentas corrientes, llamadas de sirvientes, deudas contraídas por los jornaleros del campo a quienes se les concedió libertad absoluta para trabajar en donde quisieran; estableciendo el Artículo 11 de dicho decreto, la política general de las relaciones laborales y su aplicación.

El general Salvador Alvarado, General en jefe del cuerpo del ejército del Sureste, gobernador y comandante militar del Estado de Yucatán, se propuso reformar el Estado y expidió las Leyes que se conocen como las Cinco Hermanas: Agraria, de Hacienda, del Catastro, del municipio Libre y del Trabajo.

La Ley del Trabajo reconoció y señaló alguno de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 Constitucional: El Derecho del Trabajo esta

⁷¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1971, pp. 5-8

designado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía.

Las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben de disfrutar los trabajadores y se desarrollaran y se complementaran en los Contratos colectivos y en los Laudos del Tribunal de Arbitraje. Reglamenta las instituciones colectivas, asociaciones, contratos colectivos y huelgas.

Se comprende también las bases del Derecho individual del Trabajo, Jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones.

Se crean normas para el trabajo de las mujeres y los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo.

En uso de las facultades de que se hallaba investido, expidió con fecha 14 de mayo de 1915 un decreto creando consejos de conciliación y arbitraje para resolver los problemas que surjan entre el capital y el trabajo.

El general Alvarado expidió después una nueva Ley de Trabajo en lo relativo a los conflictos y órganos encargados de resolución y se constituyen las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y faculta a esos organismos para imponer autoritariamente, determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de servicios, y cuando se traten de controversias jurídicas las sentencias que les ponga fin.⁷²

En el Estado de Veracruz el 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal y el 19 del mismo mes, el general Cándido Aguilar, gobernador y comandante militar, expidió la Ley del trabajo del Estado cuya resonancia fue muy grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal,

⁷² DE LA CUEVA, Mario, EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. Tomo I, pp. 45-47

salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera.

Un año después en esa entidad federativa se promulgó la Primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En relación con las quejas de patrones y obreros y señala en el Art. 12. Las respectivas Juntas de Administración Civil oírán las quejas de patrones y trabajadores, y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten por el desempeño del trabajo, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y en caso necesario al correspondiente inspector de gobierno.

En el Estado de Jalisco, Manuel M. Dieguez expidió un Decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre Manuel Aguirre Berlanga, publicó el decreto que merece el título de Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, sustituido y superado por el decreto del 28 de Diciembre de 1915 en donde se estableció la jornada de trabajo de nueve horas, prohibición de los trabajos de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los demás artículos del decreto, se señaló la política en materia laboral y la forma de resolver los conflictos que se presenten entre patrones y trabajadores.

En el Art. 16° de dicho decreto se crean en el Estado Juntas Municipales Mineras, Agrícolas e Industriales, para intervenir y resolver los conflictos que se susciten en sus respectivas áreas.

Para resolver los conflictos laborales y así mismo señala en el mismo decreto la constitución de un fondo de reserva que se ha de constituir en cada negociación Minera, Agrícola o industrial de otro genero cuando menos con la aportación del 5% de lo que recibe semanalmente por salario.

Este fondo de reserva se establecerá para un servicio de protección mutualista para los obreros que será reglamentado en cada municipalidad por la Junta correspondiente.

Los obreros elegirán personas de su confianza que tendrán el carácter de tesoreros quienes recibirán las cuotas para formar el fondo de reserva.

En este decreto se derogan todas las leyes civiles o de procedimientos así como los reglamentos que se opongan al presente decreto. Los beneficios de esta Ley no son renunciables, y por tanto será nulo de pleno derecho, cualquier pacto en contrario.

Los infractores de ésta Ley, serán castigados con una multa de 1 a 500 pesos, o en su defecto con arresto de 8 días a dos meses según la gravedad y a juicio de la Junta Municipal.⁷³

8.- CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917.

México ha tenido tres grandes etapas revolucionarias. La de Independencia, La Reforma y la Revolución Mexicana, denominada también la Revolución Social.

Desde la Revolución de la Independencia estuvo latente el embrión de los derechos sociales; pero nunca llegaron aflorar jurídicamente y menos tener carácter constitucional. No se cristalizaron, cláusulas sociales en la Ley suprema del Plan de Ayutla del primero de marzo de 1824.

Hasta fines del siglo XIX imperaba la libertad individual en todo su esplendor, y esta se consignó en la Constitución de 1857. En esta constitución se hubieran consignado derechos sociales, si se hubieran aceptado las ideas de Don Ignacio Ramírez precursor del constitucionalismo social.

La Revolución Mexicana que se inició en 1910 y que motivo el derrocamiento de Don Porfirio Díaz, fue la lucha que origino la inclusión de normas

⁷³ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p 9

económicas y sociales en nuestra legislación constitucional. La Revolución tuvo al principio una finalidad política, con el fin de derrocar o terminar la Dictadura Porfirista, pero también es cierto en el Plan de San Luis Potosí se encuentran disposiciones como la restitución de las tierras a los pequeños propietarios.

Al triunfo de la Revolución, Don Francisco I. Madero como presidente de la República comenzó a intervenir en aspectos sociales del país y organizó una oficina de trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, paralelamente a esta política obrerista surgieron inquietudes agrarias que se proclamaron en el Plan de Ayala que suscribió Emiliano Zapata, más sin embargo no fue suficiente y no fue posible que cuajaran los reclamos de los campesinos.

A los asesinatos del Presidente Madero y del Vicepresidente José María Pino Suárez por el golpe de estado que llevó a cabo el usurpador Victoriano Huerta, se detuvieron los propósitos y los anhelos del pueblo mexicano, para iniciar su transformación económica y social.

Don Venustiano Carranza en su carácter de gobernador del Estado de Coahuila, adoptó el Plan de Guadalupe, del 26 de marzo de 1913, este Plan también fue político ya que se erige jefe del ejército constitucionalista, para combatir la usurpación, ese era su objetivo fundamental. Este movimiento armado fue denominado como la Revolución o Lucha Constitucionalista.

Después del triunfo militar, y a la pugna entre los altos jefes de la Revolución Constitucionalista, obligo al parecer a la facción más importante de los revolucionarios, presentar al país un programa de reformas sociales. El adalid de este grupo fue Don Venustiano Carranza, y se le respetó como el primer jefe del ejército constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Unión.

Don Venustiano Carranza expidió en Veracruz un decreto trascendental el 12 de diciembre de 1914 y en su artículo 2º del decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe, entre otros mandamientos revolucionarios, establece la obligación del gobierno de la Revolución de expedir leyes o normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción

económica o en cualquier prestación de servicios, así como normas o leyes para tutelar los reclamos y derechos de los campesinos.

Leyes para constituir la pequeña propiedad, disolver los latifundios y fraccionándolos, dotar de tierras a los pueblos y también se ofrece una legislación para mejorar a los peones rurales.

El Plan promete estructurar el municipio libre y modificar las leyes civiles, procesales, penales, electorales, etc. Estos preceptos revolucionarios sintetizan el programa de reformas sociales, génesis de nuestro Derecho social constitucional y de la Constitución de 1917.⁷⁴

Por decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que se eligieran representantes a un Congreso Constituyente que se abocarían a la tarea de modificar la constitución. En la Constitución de 1857 se fijó el procedimiento para la reforma (Art. 127), por medio de un órgano revisor de la constitución, integrado por poderes constituidos, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial de la soberanía ejerciera el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno según expresa el Art. 39.

Realizadas las elecciones y calificadas por el colegio electoral, el 30 de noviembre de 1916, después de varias sesiones preliminares a la instalación del Congreso, se hizo la elección de la mesa directiva del Congreso Constituyente, siendo presidida, por Luis Manuel Rojas, Cándido Aguilar como primer vicepresidente, Salvador González Torres como segundo vicepresidente y secretarios entre otros.

El 30 de noviembre, Luis Manuel Rojas rindió la protesta de Ley y tomó la protesta a los diputados que entraban en ejercicio. Poco después se hizo la declaración inaugural y el 1º de diciembre de 1916 se inició un periodo único de sesiones en el teatro Iturbide de Querétaro, en donde tras el discurso inaugural, Don Venustiano Carranza presentó un proyecto de Constitución Reformada.

⁷⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado de Legislación Social, Librería Herrero Editorial, México, 1954, pp. 109-112

"Según las crónicas de la época, el proyecto constitucional produjo una profunda decepción en la asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales estaba debidamente asegurada".⁷⁵

En la reforma no se establecían regular la materia de trabajo, solamente al Art. Quinto, se le agregaba el párrafo del contrato de trabajo, solo se obligara a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menos cabo de los derechos políticos y civiles. Por lo anterior se originó un gran debate contra dicho proyecto ya que fue cuestionada por la mayoría de los constituyentes.

Después de acalorados debates con intervenciones brillantes por los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara, Góngora, Héctor Victoria, Alfonso Cravioto, José Natividad, etc. rechazaron el proyecto Carrancista pues consideraron que no contemplaban las reformas sociales que el pueblo de México esperaba.

El Congreso Constituyente como ya habíamos dicho inició sus labores el primero de diciembre de 1916 y concluyó el 31 de enero de 1917. La Constitución fue promulgada el 5 de febrero de 1917 entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

La incorporación de derechos sociales en el marco de la Carta Magna de 1917, constituye el mérito indiscutible del Constituyente de Querétaro, ya que nuestra Constitución fue precursora de una nueva concepción del hombre por el Derecho.

La nueva Constitución fue un paso importante en el camino de la justicia social y esta contribución del constituyente fue la más original y de mayor trascendencia y con ella se impuso al estado una conducta positiva y la condición justa y libre de los hombres frente a la economía y al capital.

Esta Ley suprema rompió con las rígidas técnicas y viejos moldes del constitucionalismo que imperaba en el siglo XIX, y fueron estos valores agregados

⁷⁵ DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Op. Cit. p. 42

constitucionales los que le han otorgado a nuestra Carta Magna un lugar de privilegio en el Derecho Constitucional Contemporáneo.

Las ideas sociales que dieron brillo al constituyente de Querétaro fueron plasmadas principalmente en los artículos 27 y 123, donde se establecieron los cimientos en el primer artículo de que el Estado es el titular de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites del territorio nacional y el dominio directo de los recursos naturales de la plataforma continental y los submarinos de las islas para beneficio del pueblo y en el caso del artículo 123 sus cimientos son de una legislación de trabajo inspirados en principios elementales de justicia y razones de humanidad, nacia de esta forma la declaración de derechos sociales. La obra fue esplendorosa y a contribuido a cimentar, mejores condiciones de vida y trabajo en México.⁷⁶

Los Nuevos artículos de la Constitución establecen reglas fundamentales de derecho a la educación, de derecho económico, de derecho agrario, de derecho cooperativo, de derecho del trabajo, y en otras normas se consignan disposiciones en materia familiar, religiosa, sanitaria y asistencial, que en conjunto vienen a constituir el Nuevo Derecho Social fundamentado.

9.- ANTECEDENTES DEL ARTÍCULO 123.

El Artículo 123 Constitucional se advierte que representa la combinación de una serie de ideas y movimientos que concluyeron en la cristalización de los derechos sociales en la Constitución más avanzada del mundo, pues se anticipo a la Constitución socialista de Weimar de 1919.

Hay precursores de algunos principios consagrados en el Artículo 123; como, Don Ignacio Ramírez, el Nigromante, importante personaje de la época de la Constitución de 1857, hablaba ya de los derechos del trabajo, de los derechos de los grupos obreros, superando la concepción individualista que imperaba en esa época, no obstante que él pertenecía a la generación liberal de la reforma, con Melchor Ocampo, Francisco Zarco e Ignacio Manuel Altamirano, entre otros, Ignacio Ramírez anticipo con una visión muy clara sobre los derechos sociales.

⁷⁶ LEON CONTRERAS, Fabiola del Rosario, Tesis La Pluralidad Sindical, Ciudad Universitaria, 2000 p 73

Con el movimiento Maderista había diputados de corte liberal, el grupo llamado "Renovación Liberal", en el se encontraba el famoso diputado Urueta, orador extraordinario que tenía un profundo sentido social. Se llaman a formar parte a José María Lozano, Nemesio García Naranjo y Francisco Olaguibel, quienes eran grandes hombres de derecha, y sobre todo Luis Cabrera parlamentario de una aguda dialéctica, fue el hombre de Venustiano Carranza, el que formó la primera Ley Agraria en 1915.

Cabrera criticaba con ironía la situación de los trabajadores en el régimen Porfirista cuestionando la injusticia que se hacía al trabajador o al jornalero, donde lo tenían siempre endeudado y obligándolo a comprar en la tienda de raya sus alimentos, ropa de vestir, etc. y de manera irónica señalaba Cabrera que los trabajadores eran los banqueros de los patrones, pues estos obtenían utilidades usurarias con esos préstamos.

Las Huelgas de Cananea y Río Blanco son los acontecimientos más relevantes del movimiento obrero. La Huelga de Cananea se origina porque se trataba de una compañía minera que pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores a los que percibían los norteamericanos, por lo que a los mineros mexicanos tuvieron la idea de solicitar que se les pagara igual o al menos que se acercara al salario que percibían los norteamericanos, esta petición fue rechazada y ante la solicitud de diálogo los patrones respondieron con cargas de fusilería asesinando a un numeroso grupo de trabajadores.

En Río Blanco el motivo de la huelga fue una especie de solidaridad entre grupos de trabajadores textiles de Puebla, Veracruz y de Orizaba en donde pedían una mejoría en sus condiciones de trabajo y de salario. Frente a esta petición los empresarios respondieron con un paro patronal para presionar por hambre a los trabajadores con el fin de aceptar las condiciones unilaterales que imponían las empresas.

Ante esta situación los trabajadores pidieron el arbitraje del Presidente de la República, y cuando suponían que el arbitraje de Porfirio Díaz les iba a ser favorable, por el contrario vino a consolidar la posición de los patrones imponiendo una jornada de 12 horas diarias para los niños, salarios exiguos y otras condiciones

que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias patronales. Entonces estalló la revuelta con el resultado conocido: un gran número de trabajadores victimados por la fuerza pública.

Después de los fermentos revolucionarios en el Maderismo, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón fueron precursores también de las ideas que cristalizaron en el Artículo 123 Constitucional, tomando como base sus ideas revolucionarias y principalmente el Programa del Partido Laboral Mexicano de 1906.

Por sería injusto no mencionar y para ello regresar cronológicamente en la historia de México, durante la conquista española, las disposiciones como las Leyes de Indias que con el fin de proteger a la población aborígen, prohibiendo los trabajos forzados (esclavitud y la servidumbre), la opresión, explotación e injusticias por el conquistador. En esta época se encuentra un material tan basto y tan interesante en materia de trabajo, que fueron las disposiciones iniciales para que posteriormente también fuera base del Artículo 123.

En cuanto a los promotores del artículo 123 se puede mencionar a Natividad Macías que ya había sido diputado y él fue el que le dio la forma jurídica al Artículo 123 Constitucional. Hay que hacer notar también que otros promotores, eran profesores de escuela, artesanos, obreros, autodidactas que estaban impregnados de las ideas sociales de la época, algunos de ellos fueron enviados por el propio Venustiano Carranza a conocer las disposiciones legales en materia laboral a Australia, Bélgica y Estados Unidos.

No fueron ideas espontáneas o autóctonas las que se plasmaron en este artículo jurídico, sino que recogieron las ideas avanzadas de su tiempo. Se puede señalar que las Leyes de Indias también fueron asimiladas, así como el Pensamiento del Partido Liberal Mexicano., Es decir que toda esta gama de corrientes ideológicas, experiencias históricas, movimientos revolucionarios en México, de cruentas luchas de los trabajadores oponiéndose a los empresarios, que confluyeron en la creación del artículo 123 Constitucional, que inicialmente surgió del estudio de la discusión del proyecto de la Carta Magna en su Art. 5°.

El periodo presidencial de Venustiano Carranza se manifiesta con una orientación antiobrerista, los más graves conflictos entre el capital y el trabajo eran originados por los salarios misérrimos y un trato discriminatorio y ultrajante por parte del empresariado. Los peores patrones fueron los petroleros ingleses, holandeses y norteamericanos pero a pesar de que los sindicatos siempre tropezaban con la oposición de las autoridades, lo que se tradujo en un conflicto permanente.

Como ya se había mencionado en el tema anterior el proyecto de constitución de Don Venustiano Carranza que se presentó al Congreso Constituyente produjo una profunda decepción, pues dicho proyecto no contemplaba las reformas sociales que el pueblo reclamaba, principalmente en materia laboral ya que solamente el artículo 5° se le agregaba el párrafo del contrato de trabajo y además que no podía extenderse la pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.

La comisión encargada de estudiar el artículo 5° presentó por tercera vez en la sesión del 26 de diciembre de 1916, su dictamen que añadía al texto del artículo 5° el principio de la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños, etc. esta comisión se negó a incluir en el dictamen otros principios propuestos por los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Góngora referentes a salario igual trabajo igual sin distinción de sexo; derecho de huelga indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo, establecimiento de juntas de conciliación y arbitraje para resolver los conflictos laborales que se suscitaran entre el capital y el trabajo argumentándose que sus principios formaban parte de la sección de las garantías individuales y se propuso que su estudio se llevara a cabo al discutirse las facultades del Congreso Federal.

Surge el gran debate contra el dictamen en donde se inscribieron 14 oradores en donde participan brillantemente Don Fernando Lizardi, Heriberto Jara diputado veracruzano que en una brillante intervención, propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución, y cuestiona que tal vez los jurisconsultos tratadistas o las eminencias de materia de legislación, encuentren ridícula esta proposición de señalar en la Constitución la jornada de ocho horas al día y que según ellos debe contemplarse en la ley reglamentaria y no en la Constitución, afirmando que si se dejan para una reglamentación ya no se pondrían

en sus principios fundamentales para los trabajadores y los anhelos de equidad y justicia en el desarrollo del trabajo y termino pidiendo al Congreso Constituyente salirse de ese molde estrecho en que quieren encerrar esos principios y que se rompan con la viejas teorías de los tratadistas.

Otro participante destacado fue el constituyente Héctor Victoria quien criticó el dictamen así como el artículo de proyecto de Carranza señalando que era insuficientemente como se estaba tratando el problema del trabajo y afirmó los principios fundamentales que posteriormente sería el artículo 123.

Froylán C. Manjarrez señaló que la importancia de las cuestiones del trabajo hacía conveniente que se le dedicara un título o capítulo especial dentro de la Constitución, sacándolas del artículo 5°.

Alfonso Cravioto ratificó la idea de dedicar un artículo especial para la cuestión laboral y añadió que "así como Francia, después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en su Carta Magna los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros".

El rumbo de las discusiones del Congreso Constituyente hizo comprender a Don Venustiano Carranza que la decisión ya se estaba tomando y procedió a encargar al constituyente José Natividad Macías la redacción del nuevo título sobre el trabajo; se integró una comisión con Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del gabinete constitucionalista, José Inocente Lugo, Director de la oficina de trabajo de fomento y el diputado Rafael L. de los Ríos; Comisión que elaboró un anteproyecto basado en las ideas de Macías. La Comisión de Constitución presentó el Proyecto a la Asamblea, ésta no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes. De este modo pasó México a los anales de la historia como el primer país que dio rango constitucional a las garantías sociales.

La Constitución Mexicana fue promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos

básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores; es la expresión de la lucha armada iniciada en 1910, es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora.

Lo más relevante del artículo 123 de la Carta Magna: EL Derecho al Trabajo digno y socialmente útil, la duración de la jornada máxima será de 8 horas, la prohibición del trabajo de los menores de 14 años, el descanso del séptimo día, la protección de las mujeres durante el embarazo, el salario mínimo remunerador, el derecho al reparto de utilidades, derecho a la capacitación, a mejores condiciones de trabajo, el derecho a la libre asociación para los patrones y los trabajadores, estabilidad en el trabajo, derechos irrenunciables, etc.

La importancia del Artículo 123 de nuestra Ley Suprema, encuentra su máxima expresión en las palabras del constitucionalista Jorge Carpizo donde señala: "Nuestro Artículo 123 quiere y promete justicia: Justicia a los oprimidos, Justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, Justicia para ser hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos"⁷⁷

10.- EL PARTIDO COMUNISTA MEXICANO

Tiene su origen en el Congreso Socialista celebrado en el Distrito Federal en 1919, en sus primeros participantes fueron miembros de la Internacional Comunista (Borodin, M. N. Roy, Sen Catarama), y sus filas, José C. Valadez, dirigente de las Juventudes comunistas y más tarde organizador de sindicatos anarquistas, Manuel Díaz Ramírez, futuro secretario general, Manuel Almansa y algunos militantes

Desde sus orígenes el Partido Comunista tuvo como fin el de vincular la lucha de los obreros con la de los campesinos, constituyendo en poco tiempo y en esa época, una central denominada Federación Comunista del Proletariado Mexicano y siguiendo los propósitos de la Internacional Sindical Roja de penetración en los sindicatos del continente, crearon el Buró Latinoamericano, pero nunca lograron esa vinculación con los trabajadores de los demás países.

⁷⁷ DAVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa, México, 1998, pp. 22-25

El Partido Comunista, mas tarde y por medio de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, auspicio junto con la participación de diversos grupos revolucionarios, la formación de la Confederación General de Trabajadores (CGT); agrupación que adopto y postulo los lineamientos anarco-sindicalistas y se opuso a tener relaciones con la Internacional Sindical Roja, eso propicio el rompimiento y la salida de los comunistas de la (CGT).

Un año después de la escisión de la (CGT), El Partido Comunista, busca la unidad y acción del proletariado del país, sin distinción de tendencias o ideologías, con el único propósito de objetivo de brindarle una nueva orientación al movimiento obrero.

El Partido Comunista proponía la creación de "comités de acción en el seno de la CGT, CROM, Ferrocarrileros y otras organizaciones sindicales, se proponía una lucha implacable contra la burguesía dentro de esos fines, el PC, señalaba una lucha por trabajos reivindicativos inmediatos, jornadas de ocho horas, contra la reducción de los salarios, y por mejores condiciones de trabajo y de vida del proletariado, sin embargo el PC, no encontró respuesta de la CGT, ni de la CROM, y de manera aislada llevo a cabo sus actividades.

Sus agitaciones más importante las llevo en el Estado de Veracruz, organizando las Ligas Agrarias de Veracruz y posteriormente la Liga Nacional Campesina, inicio un movimiento inquilinario de manera local y nacional contra el aumento de alquileres de vivienda, extendiéndose a la ciudades de Tampico, Guadalajara, ciudad de México y Monterrey etc. Esto origino la creación de un sindicato de inquilinos.

Como respuesta siempre tuvo la represión del movimiento huelguístico por parte de las autoridades.

En el medio rural el Partido Comunista, tuvo intensa actividad en el Estado de Veracruz, luchando contra las "guardias blancas", por el reparto de tierras y por la creación de la Liga de Comunidades Agrarias, extendiendo su influencia a diversos estados de la República (Michoacán, Jalisco, Puebla etc.) En la sublevación de Adolfo de la Huerta (1923-1924), estas agrupaciones campesinas

apoyaron al gobierno del General Álvaro Obregón, ya que entre el grupo rebelde participaba el jefe militar de Veracruz quien tenía estrecha relación con los terratenientes.

La crisis provocada por el asesinato del General Álvaro Obregón puso de relieve la pugna entre Callista y Obregonistas. La hostilidad contra la C.R.O.M y el Partido Laborista se acrecentó al llegar de manera provisional a la Presidencia el Lic. Emilio Portes Gil, el Partido Comunista advirtió que la ofensiva del gobierno no era solamente contra la C.R.O.M. y sus líderes, sino también para el Partido Comunista, como consecuencia del viraje a la derecha al gobierno mexicano por el gobierno norteamericano, por tal razón el Partido Comunista exhortó a defender a la C.R.O.M. y al mismo tiempo invitaba a los obreros a expulsar a sus líderes traidores.

Por lo anterior el Partido Comunista decide actuar en elecciones presidenciales de 1929 con un programa y un candidato propio del Partido, promoviendo alianzas con las diversas organizaciones obreras y campesinas.

El gobierno decidió combatir al Partido Comunista y el hecho más relevante fue el fusilamiento de José Guadalupe Rodríguez, miembro del Comité Nacional de la Liga Nacional Campesina y del Comité Central del Partido Comunista.

El fusilamiento de Rodríguez fue el principio de una larga cadena de persecuciones contra el Partido Comunista y contra todas las organizaciones integrantes del Bloque Obrero y Campesino. El general Medina Veytia, dio parte al Presidente Portes Gil explicando que había procedido así con autorización del general Plutarco Elías Calles, Secretario de Guerra y Marina, señalando que se había comprobado que el Partido Comunista hacía labores subversivas y agitadoras contra las Instituciones constituidas.

El Partido Comunista reaccionó ante la represión y endurecieron su línea política, viéndose obligados a actuar en forma clandestina, lo que no impidió tener contacto con núcleos importantes de obreros y campesinos promoviendo, numerosas huelgas y movilizaciones campesinas.

El Partido Comunista se opuso abiertamente en la Convención del PNR a la postulación del General Cárdenas a la Presidencia de la República manifestando que no estaba ni con Calles ni con Cárdenas.

Después de cinco años en la actividad clandestina el Partido Comunista analizó la actividad de grupos fascistas que rompían huelgas y asesinaban a campesinos y atacaban a comerciantes judíos y manifestaban que México se encontraba en la peligrosa evolución de la situación internacional del fascismo de Adolfo Hitler. Por lo anterior aceptaron acudir a la invitación del Sindicato Mexicano de Electricistas, para marcar la posición del movimiento obrero ante las actitudes del gobierno.

Cabe resaltar que sin duda, fue en el gobierno del General Cárdenas donde el Partido Comunista pudo gozar de libertad para realizar sus actividades de manera, legal y con ello facilitó como resultado el hecho de que el Partido Comunista hubiese corregido su línea política sectaria, inducida por la capitulación de un sector de la burguesía nacional frente al Imperialismo Norteamericano.

Entre el Partido Comunista y el gobierno de Cárdenas se establecieron relaciones de colaboración. Esta colaboración fue útil para los intereses del pueblo mexicano e hizo posible que ante algunos problemas, el gobierno de Cárdenas fue más allá de los fines que se había propuesto.

No obstante, de ello el Partido Comunista siempre manifestó sus diferencias con el gobierno de Cárdenas y a su vez también el gobierno de Cárdenas manejo su gobierno con postulados de la Revolución Mexicana y de sentido nacionalista.

Es innegable que desde el inicio de la creación del Partido Comunista los gobiernos llevaron a cabo actos tendientes a separar a los comunistas del movimiento obrero y estos se hicieron patentes desde los años 20 y que fueron llevados al extremo durante el gobierno de Miguel Alemán mediante el uso directo

de la fuerza policiaca, con el propósito de allanar uno de los obstáculos al crecimiento capitalista.⁷⁸

11.- NACIMIENTO DE LA CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERA REVOLUCIONARIA (C.R.O.M.).

El movimiento obrero mexicano ha atravesado por varias etapas como ya lo hemos señalado y partiremos ahora en el desarrollo de esta etapa, a partir de la promulgación de la Carta Magna de 1917 y consideramos que hasta el gobierno del general Lázaro Cárdenas concluye un período de proceso y de reformas sociales fundamentales.

En 1918 los obreros determinaron unirse por un pacto de solidaridad ya que pensaron que al formar una unión era una mayor fuerza frente al Estado y al Capital. Como resultado de ello nació la C.R.O.M. (Confederación Regional Obrera Revolucionaria) fundada por el III Congreso Nacional Obrero celebrado el primero de mayo. Cuyos fines consistían en luchar por una mejor distribución de la riqueza social y de la tierra.

Esta Confederación se declaró apolítica, pero no antipolítica, según menciona Víctor Alba, quien ofreció su ayuda al gobierno, con la advertencia que de no contar con el apoyo del mismo, los trabajadores resolverían por sí mismos sus propios problemas.

El máximo dirigente de la C.R.O.M. fue Luis N. Morones, miembro importante del grupo acción y del Partido Laborista. Su influencia personal fue considerable en el gabinete, llegó a constituirse en el hombre fuerte del régimen, siendo Calles Secretario de Industria y Trabajo bajo la presidencia de Carranza, se esforzó por apoyar a la C.R.O.M. a efecto de que creara el Partido Laborista Mexicano, en el que veía una fuerza combativa en defensa de los intereses económicos de la clase trabajadora.

A la muerte de Carranza, Adolfo de la Huerta presidente interino y con el consentimiento de Álvaro Obregón y Calles, se protege abiertamente la

⁷⁸ Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 75 años de Sindicalismo Mexicano, México. 1986. pp 381- 387

organización sindicalista de los trabajadores y auspicia el nacimiento de nuevas organizaciones sindicales. Esto conlleva a corrupción sindical, los choques intergremiales y el desviacionismo de los fines propios del sindicalismo, que son sustituidos por intereses políticos individuales, al encumbrarse a los puestos de gobierno los líderes sindicales, y da como consecuencia que los grupos sindicales se convierten en instrumentos de luchas electorales, y no en organismos vinculados y representativos de las luchas de clases.⁷⁹

Obregón tenía su base social de apoyo en el campo y desde su ascenso al poder se dedicó a reclutar trabajadores rurales fundándose el partido Nacional Agrarista (P.N.A), fundado y dirigido por Antonio Díaz Soto y Gama, antiguo Secretario Zapatista, mientras que Calles tenía su base de apoyo en el movimiento obrero, en la organización de la C.R.O.M. principalmente que era su "brazo político", a la manera de las Trade-Unions Británicas, el Partido Laborista Mexicano (P.L.M) cuyo dirigente máximo era el antiguo empleado electricista, Luis Napoleón Morones, auxiliado por su Estado Mayor de más de 20 miembros era una verdadera elite política del Movimiento Obrero Mexicano.

En 1926 la batalla entre agraristas y laboristas parecía estar decidida a favor de los segundos, en efecto dominaban en términos absolutos las organizaciones de los trabajadores urbanos y habían avanzado notablemente en el campo reclutando trabajadores del mismo y por tal efecto se debilitaba y retrocedía el Partido Nacional Agrarista ya que además este partido nunca se había preocupado por organizar a los obreros, pretendiendo ser del agrarismo su única bandera.

Según los datos, la organización Moronista, la C.R.O. en 1926 contaba con dos millones de afiliados, datos supuestamente abultados de los cuales un millón y cuarto eran trabajadores rurales; la Confederación Ferrocarrilera contaba con 20 mil miembros; la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.) anarcosindicalista con solo tres mil afiliados, una asociación comunista con dos mil miembros y otra católica que a poco desapareció con 20 mil miembros.

⁷⁹ DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Op. Cit., Tomo I, pp. 334, 335

Ya siendo Presidente el General Álvaro Obregón, no se altera el sentido de las cosas, cuando fue colaborador de Don Venustiano Carranza siendo presidente constitucional, se había manifestado como obrerista y amigo del sindicalismo, al llegar al poder utiliza la fuerza militar para disolver las huelgas y lleva a cabo el asesinato de obreros y campesinos, tal como lo señala Rosendo Salazar, con relación al zafarrancho ocurrido el primero de febrero de 1923. En realidad con Álvaro Obregón se acentúa la transformación del sindicalismo en un instrumento solamente político.

Junto a la C.R.O.M., como indiscutible principal Central Obrera Mexicana surge la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), nacida a impulsos de la federación comunista del proletariado mexicano el 22 de febrero de 1921, su bandera u objetivo era la destrucción del sistema capitalista por medio de la acción directa revolucionaria; la abstención de intervenir en política, a través de un partido, de cualquiera de sus miembros; El internacionalismo proletario, el repudio a la "Confederación Regional Amarilla" y a la "Federación Americana del Trabajo", la adhesión a la Internacional Roja de Sindicatos y Uniones de Trabajo, y en general la lucha contra el capitalismo.

En la C.G.T. participaban algunos antiguos miembros de la "Casa del Obrero Mundial", como Rafael Quintero, Heron Proal, Luis Araiza, Rosendo Salazar y otros. Su ideología radical derivó del comunismo y al anarquismo, y para ello la palabra gobierno significaba abuso. En síntesis la C.G.T. no es organización política: es rebelde, antiestatal y libertaria.⁸⁰

En realidad fue un grupo radical, que no hizo concesiones al gobierno, y enfrente reiteradamente a éste y en particular al gobierno del General Obregón. Esto origino como un acontecimiento de ejemplo que el primero de febrero de 1923 el gobierno rompió una huelga tranviaria de manera represiva.

El general Álvaro Obregón, decide participar nuevamente en elecciones para un segundo periodo presidencial, ganando dichas elecciones. Siendo electo presidente, el 17 de julio de 1928, el general Álvaro Obregón es asesinado por León Toral y trae como consecuencia una inestabilidad política, económica y religiosa.

⁸⁰ DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Op. Cit., Tomo I, pp. 337

La muerte del caudillo sonorense es la culminación de una larga lucha por la dirección del movimiento revolucionario y la hegemonía en la conducción del Estado, una lucha sorda, implacable entre los grupos revolucionarios, a cuya cabeza se colocaron por una parte el caudillo General Álvaro Obregón y por la otra, el General Plutarco Elías Calles Presidente de México de 1924 a 1928.

De hecho en la década de los años 20 la escena política de México estuvo dominada por estos dos grandes personajes, representando posiciones ideológicas y políticas y de liderazgo antagónicas. Y al final el verdadero vencedor en esta lucha en la hegemonía política resulto serlo, el General Plutarco Elías Calles; Desde luego tanto Obregón como Calles deben ser considerados como dos de los grandes constructores del Estado Mexicano del Siglo Veinte.

Plutarco Elías Calles, a la muerte del General Álvaro Obregón, electo presidente, recomienda (impone) que deberá sucederlo como Presidente de la República, el político Tamaulipeco Emilio Portes Gil de 1928 a 1930, Pascual Ortiz Rubio (1930-1932), Abelardo L. Rodríguez (1932-1934). En realidad en estos tres periodos presidenciales, el poder fue compartido con Plutarco Elías Calles.

El dirigente de la C.R.O.M. Luis N. Morones siempre estuvo en contra del gobierno de Obregón y de su nueva elección, porque de haber llegado al poder el general Obregón se sabía de antemano que se iba apoyar abiertamente al Partido Nacional Agrarista y eso no le convenía al movimiento obrero que representaba.

Morones continuamente, declaraban que la C.R.O.M., jamás debía de abandonar la lucha política, es decir como participación en el gobierno y apoyando abiertamente a Plutarco Elías Calles.

Esa declaración de guerra hacía Obregón empezó a perderla Morones a pesar de la ventaja que representaba el seguir perteneciendo al gobierno de Calles, en un proceso de descomposición de sus organizaciones sindicales especialmente de la C.R.O.M., ese proceso de descomposición, ya no se detendría y alcanzaría sus momentos más dramáticos en los meses siguientes.

Con los antecedentes de la pugna, que todo mundo trataba ocultar y que aparecían a la luz pública, a nadie podría extrañar que el asesinato del caudillo (el General Álvaro Obregón), señalaban a Luis N. Morones y los laboristas y aún al mismo Calles.

Por presiones de generales, políticos hacia el presidente Plutarco Elías Calles, recomendaron por así convenir a los intereses de la República y de la propia Revolución, que debía de sustituir de su gabinete a varios de los integrantes del Partido Laborista y principalmente al propio Luis N. Morones, ya que era evidente que los laboristas fueron los principales que combatieron la candidatura presidencial del General Obregón, aunque nunca hubo evidencia de que ellos fueron los que estuvieron detrás del atentado, como autores intelectuales. Y al día siguiente de esa reunión en donde se presiono al General Calles. La prensa hacia pública, la salida de los laboristas del gabinete de su gobierno.

Poco después de que tomará posesión Portes Gil empieza a constituirse un nuevo liderazgo revolucionario; el rompimiento definitivo de Calles con la C.R.O.M..

El día que se inauguro la novena convención de la C.R.O.M. Morones anunció que, al igual que en años anteriores, el General Calles asistiría al día siguiente a la convención, y Calles en efecto asistió, en donde hizo acto de asistencia el 4 de diciembre y esto fue interpretado públicamente como una prueba de la solvencia del poderío político de la organización de la C.R.O.M.. Morones en esa convención denunció la verdadera intención de que pedían a Calles "las cabezas de los líderes de la C.R.O.M. por parte del gobierno de Portes Gil y de los Obregonistas y señalando que la respuesta de la C.R.O.M. había sido apoyando la reconstrucción nacional, por la patria y que su silencio el sacrificio y el esfuerzo de la C.R.O.M. solamente podía ser comprendido por el general Calles, exhortando y presionando al general Calles que la C.R.O.M. siempre lo apoyo de la vileza de falsos revolucionarios, de falsos políticos y de falsos mexicanos y pedía una manifestación de confianza y apoyo a la C.R.O.M. por parte de él, ante las embestidas políticas que venían soportando.

Morones ponía al descubierto públicamente los actos de agresión que había sido víctima la C.R.O.M. y entre los que destacaban el General Manuel Pérez Treviño hasta la víspera de la convención, miembro del Partido Laborista y gobernador del Estado de Coahuila, en donde estaba obligando y presionando a las organizaciones cromistas a abandonar la confederación.

A iniciarse el año de 1929 el movimiento obrero se debatía en lucha inter gremial a consecuencia de los ataques a la C.R.O.M. pero principalmente al núcleo Moronista por parte del gobierno.

En julio de 1932 se iniciaron movimientos de huelga cuando gobernaba el país Abelardo L. Rodríguez y por tal razón pidió la cooperación de los trabajadores explicando que lo más conveniente era esperar un cambio de cosas.

La etapa comprendida entre la puesta en vigor de la Constitución Revolucionaria y el fin del periodo presidencial del General Abelardo L. Rodríguez es importante en cuanto a las determinaciones y orientaciones burguesas que constituyeron la esencia del movimiento obrero mexicano y que aun subsisten.

El general Lázaro Cárdenas llega a la Presidencia de la República y su figura en la vida obrera del país parece vinculada a dos cuestiones fundamentales: por una parte, combatir y acabar con los problemas y conflictos del caudillismo de Calles, y por la otra, su lucha por destruir la fuerza de la C.R.O.M. de Luis N. Morones.

12.- EL SURGIMIENTO DE LA C.T.M.

Cuando el general Lázaro Cárdenas llega a la Presidencia de la República, uno de sus propósitos fue: la de acabar con el caudillismo del Gral. Calles, la fuerza de Luis N Morones como figura en la vida obrera del país, también destruir o debilitar la fuerza de la C.R.O.M. Y la otra, su deseo integrar una nueva organización sindical que sustituyera a la C.R.O.M. y que diera a su régimen el apoyo obrero necesario, dentro de una tendencia socialista. Una y otra cuestión, van unidas en forma indisoluble.

Para destruir la fuerza de Morones que para entonces ya se había definido en un total apoyo a los intereses de la burguesía con los de Calles, en su última época, Cárdenas se identifica y recurre a un hombre brillante como es Vicente Lombardo Toledano, intelectual de primer orden y profundo conocedor del Marxismo.

Lombardo Toledano, se apoya en la fuerza real de un grupo de líderes sindicalistas, los famosos cinco lobitos, que encabezaba, Fidel Velázquez y lo integran con él, Fernando Amilpa, Jesús Yuren, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero.

El grupo seguidor de Morones no permanece inactivo, y crea "La Cámara Nacional de Trabajo", con abierto apoyo del presidente Abelardo Rodríguez. Al momento del enfrentamiento entre Calles y Cárdenas, se alía Calles al sector patronal, según se relata en los *Anales Históricos de la C.T.M.*, (citado por Luis Araiza).⁸¹ Coincidiendo en su empeño con el grupo patronal de Monterrey. Unos y otros acusan a Cárdenas de comunista.

El presidente Cárdenas enfrenta la situación y viaja a Monterrey y ante los directores del centro patronal pronuncia un discurso el 11 de febrero de 1936 en donde expone los catorce puntos de su política obrera.

Con palabras claras y conceptos terminantes señala una preocupación fundamental: La Unificación de la Clase Obrera para acabar las pugnas Intergremiales, producto no tanto de inquietudes sociales, mas bien desde el punto de vista como sindicalismo político.

A partir de ese momento el movimiento obrero entró en auge después de resolver el problema político con la expulsión de Calles y Morones; La expropiación petrolera decretada el 18 de marzo de 1938 y destruido en sus raíces el movimiento rebelde de Saturnino Cedillo, Cárdenas plantea su política de reforma agraria y en apoyo absoluto a las organizaciones sindicales.

⁸¹ Araiza, Luis. *Anales Históricos de la C.T.M.* t. IV, p. 219)

En el orden internacional se brinda la ayuda de México a la República Española y al ser esta derrotada, abre las puertas de México a quienes salen de España y luego de Francia en busca de una nueva patria.

Otro organismo surgido en la primera etapa de Cárdenas fue el Comité de defensa proletaria constituido el 15 de junio de 1935 cuya finalidad era unificar a los diversos grupos sindicales y nace como resultado de un pacto de solidaridad propuesto por el Sindicato Mexicano de Electricistas, que agrupa a todas las centrales con excepción de la C.G.T.

Los líderes encabezados por Lombardo Toledano propusieron unificar a obreros y campesinos. En 1933 se formó el comité organizador del Congreso Obrero Campesino para lograr una reunión nacional con el fin de crear una nueva Central de trabajadores, en dichas sesiones del Congreso surgió la tendencia de que el movimiento obrero mexicano deberá estar sujeto al criterio sindicalista, independiente de la política nacional, por considerar nefasta la experiencia de la actuación Moronista en la C.R.O.M.

Esta decisión se debió principalmente después de analizar, como ya habíamos señalado anteriormente la participación de Luis N. morones en la política en lugar de cumplir como sus obligaciones como dirigente en el movimiento obrero de su época, prefirió buscar el poder mediante la participación en puestos políticos, en detrimento de la clase que representaba, y su paso dentro de la política principalmente dentro del gabinete del gobierno del Gral. Plutarco Elías Calles, se tradujo en perjuicio de los intereses y derechos de la clase trabajadora, de hecho esa fue la tónica en la CROM, que se distinguió por la lucha de puestos políticos, en beneficio de ciertos dirigentes sindicales, esa fue la conclusión.

Finalmente se acordó desligarse de las influencias Moronistas y comunistas, se logró organizar la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, participando principalmente en su organización Vicente Lombardo Toledano.

El presidente Cárdenas enfrenta la situación y viaja a Monterrey y ante los directores del centro patronal pronuncia un discurso el 11 de febrero de 1936 en donde expone los catorce puntos de su política obrera. Con palabras claras y

conceptos terminantes señala una preocupación fundamental: La Unificación de la Clase Obrera para acabar las pugnas Intergremiales, producto no tanto de inquietudes sociales como del sindicalismo político.

Después de resolver el problema político con la expulsión de Calles y Morones; la expropiación petrolera decretada el 18 de marzo de 1938 y destruido en sus raíces el movimiento rebelde de Saturnino Cedillo, Cárdenas plantea su política de reforma agraria y en apoyo absoluto a las organizaciones sindicales. en el orden internacional se brinda la ayuda de México a la República Española y al ser esta derrotada, abre las puertas de México a quienes salen de España y luego de Francia en busca de una nueva patria.

Lombardo Toledano señaló que esta central incorporaba a las organizaciones militantes de la clase trabajadora y que partía de tres principios: La Lucha de Clases, La Democracia Sindical y la Independencia del Movimiento Obrero respecto al Estado.

La C.T.M. nace en el año de 1936. Sin embargo sus raíces deben encontrarse en la Constitución de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (C.G.O.C.M.) que es creada el 31 de octubre de 1933, con el animo de lograr la unificación de la clase proletaria de México, en realidad constituye un grupo antagónico de la C.R.O.M.⁸²

Participaron principalmente Vicente Lombardo Toledano y un grupo de líderes sindicalistas, (los cinco lobitos), que encabeza Fidel Velázquez y con él Fernando Amilpa, Jesús Yuren, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, de éste equipo sindical surge la organización obrera más importante de México, la Confederación de Trabajadores de México, C.T.M.

La obra de Cárdenas que se advierte formidable, no esta, exenta de errores. Su amor por la unidad obrera lo llevo a crear el organismo sindical que habría de representar después lo más negativo en el movimiento obrero. Ni Lombardo Toledano, expulsado de la C.T.M. en 1947, ni Fidel Velázquez, su sucesor realizaron lo que sin duda hubiera querido el General Cárdenas, con

⁸² DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Op. Cit., Tomo I, pp. 341,342.

respecto a la clase trabajadora. Por eso el Congreso Obrero Campesino, tomo esos acuerdos.

En 1936 junto con varias organizaciones obreras se da la conformación de la CTM, en donde se reflejaron tres tendencias políticas: la comunista, representada por la Confederación Sindical Unitaria de México; la Socialista, de Vicente Lombardo Toledano y la Oficialista, encabezada por Fidel Velázquez.

La tendencia que dominó en sus primeros años fue la socialista de Vicente Lombardo Toledano, (primer Secretario General de la CTM), quien afirmaba, que el camino que México debía seguir para arribar al socialismo, era a través de la Revolución Mexicana, seguía una línea colaboracionista con el gobierno socialista de Lázaro Cárdenas.

Fue con el inicio del sexenio de Manuel Ávila Camacho, quien no veía con simpatía las ideas revolucionarias de Lombardo Toledano, el socialismo comienza a ser desplazado de la CTM y la corriente Oficialista comienza a tomar fuerza.

En febrero de 1941, Vicente Lombardo Toledano no podía seguir al frente de la CTM, por lo que apoyó a Fidel Velázquez para ocupar la Secretaría General. En 1945 con la firma del Pacto Obrero Industrial, que permitió al país iniciar la industrialización, quedó de manifiesto el viraje en las posiciones cetemistas. El Pacto Social se refrendaba por primera vez.

A Fidel Velázquez lo sucedió Fernando Amilpa, quien contendió para ocupar la secretaría general con el líder ferrocarrilero Luis Gómez Zepeda que era apoyado por el PCM, partido en el que ya militaba Valentín Campa.

Al perder la elección, este grupo fundó la Confederación Única de Trabajadores (CUT) con sindicatos como la Federación Nacional de la Industria Eléctrica, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación, el de Aguas Gaseosas, los mineros, petroleros y algunos otros más.⁸³

⁸³ DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, Op. Cit., Tomo I, pp. 344, 345

13.- EL SINDICALISMO GOBIERNISTA.

Esta corriente sindical llamada gobiernista parte a través de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), que fue creada en 1936 como la Federación Nacional de Trabajadores del Estado en el seno del nacimiento de la C.T.M.. En el año de 1938 se reestructura como la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, separándose de la C.T.M., y se constituye como base para aglutinar todos los trabajadores burocráticos.

Esta Federación Nacional esta constituida por trabajadores de las Secretarías de Estado del gobierno federal, Secretarías del Gobierno del Distrito Federal, de los organismos descentralizados, de los Fideicomisos y de las oficinas Estatales de toda la República Mexicana.

Dentro de esta Federación militan sindicatos de mucha fuerza y actividad político sindical como el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). Tanto la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), como del Sindicato Nacional Trabajadores de la Educación (SNTE) están integrados o afiliados al Congreso del Trabajo de manera individual y autónoma.⁸⁴

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) histórica y tradicionalmente es uno de los principales pilares del Partido Revolucionario Institucional (P.R.I.) y de los gobiernos priistas que han llegado a la Presidencia de la República.

Esta Federación se ha caracterizado por su incondicionalidad con el Estado. Podemos señalar que tal vez representa el principal ejemplo del corporativismo sindical ya que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, obliga a los Sindicatos Burócratas a pertenecer a la FSTSE, la cual, a su vez estatutariamente son afiliados al Partido Revolucionario Institucional (P.R.I.).

⁸⁴ ESTEVE DIAZ, Hugo. Las Corrientes Sindicales en México. Instituto de Proposiciones Estratégicas, México 1990. P. 53,54.

La Federación ha atravesado por etapas críticas, durante mucho tiempo se mostró como un grupo sólido y con mucha fuerza. La Imposición de varios de sus dirigentes ocasionaron molestia en algunos trabajadores de diferentes sindicatos podemos manifestar como ejemplo la imposición de Rafael de Jesús Lozano Contreras a la dirigencia de la FSTSE, no obstante, de la inconformidad finalmente todas las organizaciones se alinearon con el nuevo dirigente no obstante, de este último durante su periodo de Secretario General, los Sindicatos integrantes de la FSTSE caminaron cada cual por su cuenta, y sus líderes manifestaron que había un vacío de poder en la FSTSE con Rafael de Jesús Lozano Contreras, esto es debido a su personalidad gris y anquilosada.

El principal punto de referencia era que el anterior líder de la FSTSE Hugo Domenzain Guzmán, se había caracterizado por su capacidad negociadora y su potencial político y que difería mucho con el líder que anteriormente mencionamos.

En 1989 nació un grupo llamado Coordinadora Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (COTRASE), cuyos planteamientos principales eran el luchar por un proceso depurador y democratizador de la dirigencia de la FSTSE.

Dentro de esta Coordinadora la integraron sindicatos de las Secretarías de la Reforma Agraria, Agricultura, Pesca, Salud, Sedue, Relaciones Exteriores y Comercio, participaron también otras dependencias como el Servicio Postal y el Transporte Colectivo (Metro), en ese tiempo, tal vez el más combativo fue el Sindicato de los Trabajadores de la Reforma Agraria ya que durante los desfiles del día del trabajo constantemente se manifestaban en contra de la dirigencia sindical y las políticas económicas y laborales del gobierno.

Ahora se han empezado a manifestar en varios sindicatos la disidencia con grupos de izquierda y algunos casos ciertos trabajadores de Institutos afiliados a la FSTSE han logrado cambiar de régimen Jurídico, es decir del apartado "B" han logrado pasar al Apartado "A".

Es importante resaltar y señalar como gobiernista al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) no obstante, de ello, ha participado en diversas luchas sindicales y políticas, podremos señalar principalmente el

Movimiento Revolucionario del Magisterio que tuvo sus orígenes en la sección IX en el año de 1956. Fundado por el Profesor Otón Salazar y Encarnación Pérez, militantes del Partido Comunista Mexicano (PCM) y el Movimiento Revolucionario del Magisterio (MRM).

En la actualidad ese movimiento del año de 1965 ha tenido influencia en el Partido de la Revolución Democrática (PRD), a través de algunos exmilitantes de los partidos de izquierda, sus militantes son también miembros de grupos Neocardenistas, como Jesús Ortega Pérez, simpatizante Cardenista y miembro de la Coordinadora de Lucha de los Trabajadores de la Educación.

En 1989, pudo llegar a la Secretaría General de éste Sindicato la Profesora Elba Esther Gordillo Morales. La nueva dirigente del Magisterio, es originaria del Estado de Chiapas, iniciando su carrera magisterial a la edad de 15 años en su entidad natal. A principios de los años sesenta cursó la Carrera docente en la capital del país, e impartió clases en la Primaria Melchor Ocampo en Ciudad Nezahualcoyotl, por esa época se vinculó a grupos Trotskistas enlistados en el SNTE.

En 1960 formó parte del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato y de 1971 a 1975 ocupó la Secretaría General en dos delegaciones de la Sección XXXVI en el Valle de México y de 1986 a 1989 fungió como Presidenta del Comité Nacional de Vigilancia, ya para ese entonces se le mencionaba como posible sucesora de la Secretaría General, puesto que ocupó después de la caída de Carlos Jonguitud Barrios, quien éste último no se lo permitía.

La llegada de la profesora Elba Esther Gordillo fue como consecuencia de una lucha política y que derivó en la caída de Carlos Jonguitud Barrios, demandado por diversas secciones.

El control del Sindicato no fue inmediato a la caída de Carlos Jonguitud Barrios ya que inclusive, pudo imponer durante el XV Congreso Nacional Ordinario, en febrero de 1989, a su incondicional José Refugio Araujo del Ángel, desplazando a la profesora Elba Esther Gordillo. Lo anterior originó un desbordamiento y un

conflicto en abril de 1989, y el líder moral Carlos Jonguitud Barrios tuvo que renunciar.

La profesora Elba Esther Gordillo fue activa militante de la vanguardia revolucionaria y muy cercana a Carlos Jonguitud Barrios; debido a ello pudo ocupar importantes cargos sindicales, y también políticos dentro del Partido Revolucionario Institucional (P.R.I.) y principalmente llegó a ser diputada en la LIII Legislatura y fue delegada en la Delegación Gustavo A. Madero, de donde salió para ocupar la Secretaría General del SNTE en abril de 1989.

Durante su gestión como dirigente del Magisterio tuvo que enfrentar los embates de la disidencia y de los grupos vanguardista. A los primeros les permitió ocupar cargos en la estructura estatutaria del SNTE y a los vanguardistas los combatió e inclusive los expulsó del Sindicato.⁸⁵

Actualmente la profesora Elba Esther Gordillo es la Secretaria General del Comité Ejecutivo Nacional del Partido Revolucionario Institucional, PRI, Y la coordinadora del grupo parlamentario del PRI en la Cámara de Diputados de la Legislatura LVIII.

Dentro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, surge la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), organismo político sindical de izquierda que agrupa a diferentes corrientes y a manejado diversas estrategias de acción como: Conquistas y Control de las estructuras estatutarias (Secciones y Delegaciones); creación de organismos no estatutarios ejemplo (Comités Coordinadores de lucha y Frentes); creación de Comités promotores de los anteriores grupos; impulso a grupos políticos sindicales, como el Movimiento Revolucionario del Magisterio.

A partir de abril de 1989 en donde se presentaron los acontecimiento de la caída del vanguardismo la CNTE a dado mayor importancia a la conquista de los espacios estatutarios. Aunado a la nueva política de la profesora Elba Esther Gordillo, le permitió en ese tiempo ganar importantes espacios.

⁸⁵ ESTEVE DIAZ, Hugo. Las Corrientes Sindicales en México. Op.Cit. 1990. P. 55.

La Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación a logrado controlar los cargos de dirigencia en el Distrito Federal y el Sureste del territorio Nacional, en el D. F. Tiene importante presencia en las Secciones IX, X y XI; En Chiapas en las Secciones VII y XL, en Michoacán la Sección XVIII y en Guerrero la Sección XIV.⁸⁶

14.- EL SINDICALISMO OFICIALISTA

El Sindicalismo Oficialista es la corriente sindical más importante, y es representada por el Congreso del Trabajo. Esta la que constituye el Movimiento Obrero organizado y que funciona sobre una estrategia básica: la alianza histórica con el Estado a través del llamado "Pacto Social", lo que le da la representación como Sector Obrero dentro del Partido Revolucionario Institucional.⁸⁷

El Congreso del trabajo surge como un proyecto de unidad sindical hegemónico y que habría de convertirse en un factor de mayor importancia y liderazgo político, las organizaciones que forman parte del mismo son un pilar, del Sistema Político Mexicano, resulta por lo mismo interesante observar el desarrollo de la estrategia del Sindicalismo Oficialista, para impulsar decididamente el llamado "Sector Social de la Economía".

Esta política laboral convocada a principio de los años cincuenta, tenía como principio una finalidad del sindicalismo, que permitía a cada organización y a cada dirigente sus propios espacios, sin entrar en una relación o en un trabajo sindical estrecho y permanente, sin involucrar a los cuadros intermedios de las organizaciones, ni directamente a los trabajadores.

De esta forma se da la unidad entre las organizaciones, en un contexto que daban buenos resultados los dirigentes, lograron beneficios importantes para los trabajadores. Por lo mismo, "unidad dispersante" y el corporativismo parecían infinitas; De aquí que durante varios años, prácticamente todas las organizaciones buscaban como objetivo, hacerse de sus territorios, con la intención de ser muy numerosas y competir sobre esta base.

⁸⁶ Ibidem pp. 53-56

⁸⁷ Ibidem p 33

A largo de la historia del movimiento obrero, las organizaciones de trabajadores, han hecho un sinnúmero de intentos de unificación para crear un organismo que aglutinador del proletariado mexicano, por medio de una Central Única de Trabajadores.

Este proyecto no se ha podido consolidar aunque han surgido algunas organizaciones cuya finalidad ha sido precisamente la de lograr la citada unidad obrera. Un ejemplo de ello fue la creación, en 1918 de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), a raíz de un congreso de unidad realizado en mayo de ese año.

Otro intento de unificación se dio en 1936 con el nacimiento de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), organismo creado durante el sexenio de Lázaro Cárdenas con diversas organizaciones, algunas de ellas disidentes de la CROM.

En 1955 y ante la necesidad de crear un organismo unificador nació, promovido por la CTM, el Bloque de Unidad Obrera BUO. Las organizaciones que se integraron al BUO fueron la CTM, el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, la CROM, la CGT, el Sindicato de Trabajadores Petroleros, la Federación Nacional del Ramo Textil, la FSTSE, la Federación de Trabajadores del Distrito Federal, el SNTE y la Asociación Nacional de Actores.⁸⁸

En forma paralela a las acciones de la CTM se había desarrollado un intento de unificación de organizaciones anticetemistas, que en 1952 constituyeron la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la cual desde su nacimiento se adhirió al PRI.

En 1960 la CROC y algunas otras organizaciones como la CRT, la FOR, la Federación Revolucionaria de Obreros Textiles, el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la R.M., la Federación Obrera Textil del Ramo de la Lana, la Federación Nacional de Cañeros y el Sindicato de Telefonistas, crearon la Central Nacional de Trabajadores (CNT).

⁸⁸ ESTEVE DIAZ, Hugo. Las Corrientes Sindicales en México, Op.Cit. p.31.

Con la creación de esta nueva central y la presencia del BUO, el movimiento obrero, tenía dos ejes principales, aunque antagónicos, pues entre ambas organizaciones había disputas que en ocasiones llevaron a sus miembros a cambiar de bando. Durante la IV Asamblea Nacional del PRI en el año de 1965 se vislumbró el intento más serio para unificar al movimiento obrero, no en una central única sino en un organismo coordinador que canalizara sus demandas y posición políticas. Desde entonces se dieron nuevas reuniones. Fue hasta febrero de 1966 cuando la consolidación sindical se empezó a gestar. Asistieron a la reunión preliminar los principales líderes: Napoleón Gómez Sada (Mineros), Antonio Sánchez Morales (CROM), Rafael Galván (STERM-CNI), Cecilio Salas (CGT), Rafael Cárdenas Lomelí (petroleros), Ángel Olivo Solís (FOR), Rodolfo Echeverría (Cinematografistas), Luis Aguilar Palomino (SME); Luis Gómez Zepeda (Ferrocarrileros), Jesús Yuren (FTDF-CTM), Antonio Bernal (FSTSE), Ramiro Ruiz Madero (BUO) Y otros.⁸⁹

Del 16 al 19 de febrero de 1966 se realizó la Primera Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano. Reunión de donde nació el día 18 de ese mes el Congreso del Trabajo, organismo cúpula del sindicalismo mexicano. En la Asamblea participaron, además de las organizaciones integrantes de la CNT y el BUO, algunas que habían permanecido independientes como la Federación de Agrupaciones Obreras, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, la Asociación Sindical de Ingenieros de Vuelo y la Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México.

Cuando nace, el Congreso del Trabajo, sus planteamientos se basaron en un proceso reivindicador de la clase trabajadora, por medio del cooperativismo, el mutualismo y el gremialismo; considerando sus antecedentes en las luchas logradas por la Revolución Mexicana, se planteó crear "un movimiento popular de izquierda" que diera respuesta a las demandas del proletariado, plasmado en un documento y su política empezó a funcionar en dos dimensiones: la primera, como un órgano controlador de las bases obreras que le proporcionaba al sistema, de una militancia corporativa dentro del partido oficial; la segunda, como un grupo que le permitió ir adquiriendo posiciones políticas, cacicazgos sindicales, y poder económico. Dentro del CT las organizaciones integrantes mantienen su

⁸⁹ *Ibidem* p. 32.

independencia orgánica, y concilian las posiciones de las diferentes directivas sindicales con respecto al sistema político.

El Congreso del Trabajo, máximo organismo obrero en México, está constituido en la actualidad por 35, organizaciones Sindicales y mesa directiva, y son las siguientes:

PRESIDENTE DEL CONGRESO DEL TRABAJO,
LEONARDO RODRIGUEZ ALCAINE, CTM.
PRIMER, VICE-PRESIDENTE
ANTONIO REYES, SINEF.
SEGUNDO, VICE-PRESIDENTE
LEONEL DOMINGUEZ RIVERO, CTC.
OFICIAL MAYOR; PEDRO VILLEGAS. MADRID.

El Congreso del Trabajo logró sus objetivos específicos de unidad previstos. Permitió una nueva cohesión entre los sindicatos a partir de la cual pudieron realizar negociaciones como las de la Nueva Ley Federal del Trabajo en 1970, o el establecimiento del Infonavit, y Fonacot, consolidó un tipo de liderazgo del sindicalismo, que se desarrolló en la iniciativa, en la negociación, esto funciono, cuando sus premisas fueron suficientes para resolver los problemas de los trabajadores y para contribuir al desarrollo del país.⁹⁰

Es importante señalar que en el Congreso del Trabajo, no ha habido cambios desde su creación, en su estructura, en su organización y en su estrategia, esos cambios tuvieron que haberse dado en su tiempo para responder a los intereses del movimiento obrero, como respuesta y estrategia, de las crisis de las erróneas políticas económicas de los gobiernos de los a los 70.s y las actuales,

También en su momento, debió haber sido motivos suficiente para transformarse por el surgimiento de paralelismos sindicales, de acción sindical organizada por fuera y, en ocasiones, en contra del Congreso del Trabajo y la interpelación Y la crítica que le representaban, a través de movimientos como el de

⁹⁰ Fuente del Congreso del Trabajo.

la Tendencia Democrática del SUTERM, de la Unidad Obrera Independiente (UOI) o del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), y en la actualidad como la UNT.

En los últimos años la actividad del Congreso del Trabajo se empezó a reducir as, con plenarias cada varios meses y con comisiones inoperantes, mientras que los despidos, las agresiones a los trabajadores y las políticas modernización globalización de los gobiernos en turno avanzan todos los días. Demostrando con ello el estancamiento y la nula visión y la política de cambio en el C.T. en defensa de los Derechos de los trabajadores.

Con excepción del líder del Sindicato Nacional de Empleados de Fonacot, en su carácter de secretario general, en donde ha sobresalido con ideas frescas, renovadas y progresistas dentro del C.T. Él puede crear el nuevo liderazgo que requiere en este momento las clase trabajadora con entrega de tiempo completo y con un autentico sentido de clase (que es lo que ya perdieron los dirigentes del C.T), buscando la unidad del movimiento obrero con todas las organizaciones sindicales, independientemente de su ideología o línea política, guardando cada organización sindical su autonomía e independencia, y eso lo puede hacer este líder sindical, siendo el mas joven dentro del C.T. pero para ello, tiene que dejar las ataduras de los viejos esquemas y vicios de C.T.

Algunos de los asuntos más urgentes de la agenda sindical, han sido desatendidas por sus grandes centrales, revelándose así la existencia de una auténtica crisis de la hegemonía y del liderazgo tradicional, y si le sumamos que el congreso del Trabajo se ha significado por su falta de democracia. en el mayor caso de sus integrantes, salvo honrosas excepciones, pero principalmente se ha dado en la elección de sus dirigentes. Esto ha traído, como consecuencia, una falta de unidad real entre sus integrantes, esto ultimo ha traído la nula o poca participación de sindicatos importantes como el Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.) o el rompimiento como ocurrió con sindicatos de relevante importancia, como fue el caso de la Asociación Sindical de Pilotos y Aviadores, (A.S.P.A), la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, (A.S.S.A.), La Alianza de Tranviarios, el Sindicato de Trabajadores del Seguro Social, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, (S.T.R.M. Sindicatos que ya formaban parte de La Federación

de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBS), que ahora forman parte de la, Unión Nacional de Trabajadores, (U.N.T.).

El Congreso del Trabajo ha no se ha preparado para el cambio, y este debió haber sido motivo para promoverlo dentro del propio Congreso, preparar la transición hacia una nueva forma de liderazgo que inevitablemente de va darse en algún momento, prepararse para una nueva forma de organización histórica del sindicalismo en este sentido, superando obstáculos como el corporativismo.

A la fecha, de las transformaciones de las políticas económicas internacionales impuesta por los gobiernos mas desarrollados, (la globalización de las economías y del comercio sin fronteras). El Congreso del Trabajo debió, haber preparado nuevas relaciones con el gobierno y con las empresas, para una mayor autonomía y libertad sindical, y una mayor productividad, ya que al final de cuentas, los problemas económicos del modelo anterior fueron causados básicamente por debilidad productiva, que se tradujeron en dependencia, déficit comercial, endeudamiento externo, pérdida de competitividad, pérdida de empleos.

En la actualidad con un gobierno de oposición, el Congreso del Trabajo continua con los viejo esquemas de organización, como si el Partido Revolucionario Institucional, estuviera en el poder, sus relaciones con este gobierno conservador, han sido, de apoyo en sus políticas aunque vayan en detrimento de los derechos de los trabajadores y buscando a vez mantener sus cotos de poder y tal parece, que continua la alianza histórica, olvidándose que se dio en defensa de la soberanía del país y la lucha por acabar las injusticias y lograr reivindicaciones sociales, que posteriormente fueron plasmadas en la constitución de 1917, este gobierno no quiere saber nada de lo que emane de la lucha revolucionaria.

El Congreso del Trabajo se ha evidenciado ante el movimiento obrero y junto con el Partido Revolucionario Institucional, y con presiones de este gobierno conservador y de organismos internacionales, de exigir reformar la Ley Federal del Trabajo, con la falacia de que al reformarla, se incrementarían inmediatamente, los salarios y la creación de miles de nuevos empleos.

Este proyecto de reforma laboral, lo elaboraron en la Secretaría del Trabajo, los representantes las cúpulas de la CTM, CROC, CROM, y patronales como la Coparmex, Canacintra, etc. y en esta reforma, se pretende dar marcha atrás de derechos y conquistas laborales, acotar el derecho a la huelga etc. así como justas reivindicaciones de los trabajadores, y limitar el derecho a la libertad sindical.

El Congreso del Trabajo debe aceptar solamente adecuaciones a Ley Federal del Trabajo y no de una reforma laboral integra, como se pretende. Esa debe ser la respuesta, del movimiento obrero organizado ante los nuevos retos que se han derivado de la incorporación del país, al contexto mundial en el orden comercial. Si realmente se pretende una reforma laboral, no debe atender solo los principios formales de la jurisdicción, sino el fondo sustantivo de la problemática de un claro contenido social que proponga un combate a la pobreza, al desempleo, los bajos salarios y a la economía informal, todo ello sin menoscabo de los derechos y garantías de los trabajadores y del bienestar de sus familias, manteniendo el equilibrio de los factores de la producción.

Partiendo de los principios rectores del artículo 123 constitucional, no solo debe atender motivos de carácter económico de compromisos internacionales, sino también tomar en cuenta al hombre mismo, y el Congreso del Trabajo debe vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, para convertirse en el medio eficaz para hacer realidad la olvidada justicia social, y contribuya a superar desigualdades lacerantes entre quienes todo lo tienen y quienes de todo carecen.

15.-ORGANISMOS SINDICALES DE DIVERSAS IDEOLOGIAS.

En nuestro país podemos, distinguir tres grandes corrientes: La Oficialista, la Corriente de Izquierda y el Sindicalismo Autónomo. Hemos tomando como base, su concepción ideológica y a su actuación política. Las diferencias que se dan entre ellas, determinan su ubicación.

La corriente Oficialista, su concepción ideológica se basa en el marxismo, en cuanto a la existencia de dos clases sociales y a la lucha que se da entre ellas, así como en los Principios y Postulados de la Revolución Mexicana.

La segunda corriente sindical en México, la corriente de Izquierda, se destaca por su ideología, marxista-leninista, coincide con la corriente Oficialista, en cuanto a la existencia de la lucha de clases, concibe al Estado no como un aliado de los trabajadores, sino como un instrumento que sirve a los intereses de la "clase burguesa". Por lo tanto, su lucha consiste en la destrucción del capitalismo.

Es hasta 1912 cuando se dan los primeros indicios de la existencia de un movimiento sindical. Antes solo habían existido luchas sociales. El 22 de septiembre de ese mismo año los grupos principalmente anarquistas, de canteros, tipógrafos, sastres y conductores de carruajes, fundaron la Casa del Obrero Mundial (COM), fue el centro que aglutinó, a diversas asociaciones de trabajadores que se fueron convirtiendo en sindicatos.

El acercamiento de la Casa del Obrero Mundial con los revolucionarios constitucionalistas encabezados por Venustiano Carranza dio por resultado la firma del "Pacto de Veracruz" 17 de febrero de 1915, mediante el cual la COM. Se comprometían a apoyar militarmente a los constitucionalistas. Para tal efecto, se constituyeron los famosos "batallones rojos". Los constitucionalistas permitieron el crecimiento de la COM y prometieron la expedición de leyes laborales.

Durante los meses de julio y agosto de 1916 la COM organizó una huelga general, Venustiano Carranza, hecho mano del ejército, clausuró la casa, llevó a cabo una política de represión, encarceló y persiguió a sus líderes, con esto la COM llegaba a su fin.

En el mes de mayo de 1918 se celebró en Saltillo, Coahuila, una Convención Obrera de nuevas organizaciones, de donde nació la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), cuyo primer secretario general fue el propio Luis N. Morones, dirigente del Sindicato Mexicano de Electricistas.

En agosto y septiembre de 1919, se llevó a cabo el Primer Congreso Nacional Socialista. Con el fin de fundar un partido político de los trabajadores, pero por no existir un acuerdo, por diversas tendencias, se fundan dos partidos, el Partido Comunista Mexicano y el Partido Laborista Mexicano.

Fue a través del PLM que la CROM, mediante un pacto político, apoyó a Álvaro Obregón, para ocupar la Presidencia de la República y su líder, Luis N. Morones, recibió en recompensa el cargo de ministro de Industria, Comercio y Trabajo. De 1924 a 1928 durante el gobierno de Plutarco Elías Calles, las alianzas rendían sus frutos, logrando obtener puestos políticos importantes: así nació el "Pacto Social".

La ideología socialista estaba presente, en la CROM, pero existía también la Confederación General de Trabajadores (CGT), anarquista, que surge como resultado de una convención de anarcosindicalistas y comunistas realizada en febrero de 1921.

En 1936 junto con varias organizaciones obreras se da la conformación de la CTM, en donde se reflejaron tres tendencias políticas: la comunista, representada por la Confederación Sindical Unitaria de México; la Socialista, de Vicente Lombardo Toledano y la Oficialista, encabezada por Fidel Velázquez.

La tendencia socialista de Vicente Lombardo Toledano, (primer Secretario General de la CTM), afirmaba, que el camino que México debía seguir para arribar al socialismo, era a través de la Revolución Mexicana.

En el gobierno de Manuel Ávila Camacho, el socialismo de Lombardo Toledano, comienza a ser desplazado de la CTM y la corriente Oficialista comienza a tomar fuerza. En febrero de 1941, apoyó a Fidel Velázquez para ocupar la Secretaría General. Un año después, en 1948, Lombardo Toledano, decide fundar el Partido Popular que después sería el partido (PPS), lo que polarizó aún más las diferencias políticas dentro de la CTM y ese mismo año, durante el XXXIII Congreso Nacional, aprobó un dictamen expulsando de sus filas a los comunistas, y a Lombardo Toledano.

En los años cincuenta el Partido Comunista apoyó, algunos conflictos, como el de los maestros en 1958, los principales dirigentes Otón Salazar y Gabriel Pérez Rivero, la lucha del Sindicato de Ferrocarrileros, del que Secretario General era Demetrio Vallejo, junto con Valentín Campa, todos ellos fueron encarcelados. El

Partido Comunista, participo en Algunos otros conflictos como fue, los que se suscitaron entre los médicos y telefonistas.

En octubre de 1960 surge el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM), como resultado de la fusión en un sólo organismo de los 52 sindicatos integrantes de la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (FNTICE) al adquirir el gobierno del Presidente Adolfo López Mateos la Compañía de Luz y Fuerza Motriz y sus filiales, Cuyo Secretario General fue Rafael Galván.

Por lo anterior la industria eléctrica, existían en la Comisión Federal de Electricidad dos sindicatos: el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM) y el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos (SNESC); el primero de ellos, dirigido por Rafael Galván, se sustentaba en los principios ideológicos del Nacionalismo Revolucionario de Lázaro Cárdenas, mientras que el SNESC, cuyo Secretario General era Francisco Pérez Ríos, estaba dentro de la influencia de la CTM.

Luego de una lucha por parte de ambos sindicatos para obtener la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo de la CFE, Después de una fallida huelga y algunos otros conflictos, se llegó a un acuerdo entre ambos sindicatos, (auspiciado por el gobierno), para que se fusionaran, dando vida al Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) el 27 de septiembre de 1972.

Francisco Pérez Ríos quedó como Secretario General y Rafael Galván como Presidente de la Comisión Nacional de Fiscalización y Vigilancia.

Al desaparecer el STERM, Rafael Galván dio impulso a la creación del Movimiento Sindical Revolucionario (MSR). Paralelamente se fue constituyendo al interior del SUTERM el Grupo Democratizador, mejor conocido como la tendencia "Democrática" en su ideología resumía todo el proyecto económico y político del Nacionalismo Revolucionario de los cardenistas. Esta corriente, fue expulsada, del SUTERM. La rama de los trabajadores nucleares también fue separada,

constituyéndose el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN).

Un organismo sindical nacido en 1960 y que posteriormente tendría una actuación destacada fue el Frente Auténtico del Trabajo. En 1968 derivado de un conflicto en 70 líneas camioneras, nació la organización denominada Sindicatos Obreros Libres (SOL) organización que para 1972 contaba con 19 sindicatos. Alfredo Pantoja junto con el Frente Auténtico del Trabajo, en 1974-1975 protagonizó los conflictos de CINSA-CIRJNSA y SPICER.

Algunas otras corrientes de la izquierda con presencia destacada, fueron las siguientes: Juan Ortega Arenas, es el fundador de la Unidad Obrera Independiente. Surge el primero de abril de 1972. Destacándose en la organización de los Sindicatos Independientes de Trabajadores de NISSAN Mexicana, Dina Nacional, Hulera Euzkadi y Across entre otros.⁹¹

Surgió UOI con una ideología que se basa en el socialismo, con influencia del Cardenismo y del modelo del nacionalismo revolucionario, como una asociación que poco a poco va tomando fuerza en los años setentas, y es en el mandato de Echeverría, como una estrategia para restar fuerza a la CTM, en la lucha política entre ésta y el presidente de la República.

La UOI se considera una organización revolucionaria que combate el oficialismo, aliado del Estado burgués y al reformismo de los partidos de izquierda, partidos electoreros que juegan de comparsa en el fraude electoral. Combaten a "la reacción" representada por la derecha empresarial, el Partido Acción Nacional (PAN) y al clero político.

En 1975, consiguió un registro de un sindicato de la rama metálica automotriz y alcanzó agrupar a más de 20 mil trabajadores de las empresas Volkswagen, Nissan, DINA y SIDENA, también intervino en el sector aéreo desde 1970 a 1981 en el Sindicato de Técnicos y Trabajadores de Aeronaves de México (STTAM), y en 1981 es expulsado del mismo. Actualmente asesora al Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares, (SNTAS).

⁹¹ ESTEVE DIAZ, Hugo, Las Corrientes Sindicales en México, Op.Cit. p. 115-120

En 1976 Francisco Hernández Juárez llegó a la Secretaría General del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. A raíz de una jornada de lucha por la democracia sindical, influenciada por un sector de izquierda ya que el anterior líder, Salustio Salgado, se había reelegido en 1974. Con el arribo de Francisco Hernández Juárez el STRM abandona la CTM pero no el Congreso del Trabajo.

Los sindicatos que han pertenecido en la corrientes de izquierda siempre han hecho intentos de unificación, pero las distintas concepciones ideológicas (anarquista, trotskistas, maoístas, etc.) han impedido lograr su objetivo. En la década de los ochentas el sindicalismo de izquierda, realizó otros intentos de unificación dentro de los que destacan la Coordinadora Sindical Nacional (COSINA).

La COORDINADORA SINDICAL NACIONAL (COSINA), surge a raíz del Primer Encuentro Nacional de Solidaridad, celebrado en el año de 1982. En las organizaciones participantes destacan el SUTIN, FAT, el Sindicato del Metro, SINTCB y otra más.

Los objetivos inmediatos fueron crear un frente común para la "coordinación, de la unidad, la solidaridad y la acción del sindicalismo democrático y revolucionario. Donde se estableció, un programa para combatir al gobierno, al sindicalismo, a sus líderes charros, a la burguesía y al imperialismo, a través de la clase trabajadora, por medio de la democracia sindical, que promuevan, la acción de las coordinadoras, es decir la COSINA, pretendió convertirse en una coordinadora de coordinadoras

Su estructura se conformó con un órgano regulador donde participaron sindicatos y organizaciones políticas de diversas tendencias y políticas ideológicas.

En 1982-1983, el movimiento sindical de izquierda se dividió en dos bandos; uno aglutinado alrededor de la COSINA y otro alrededor del Comité Nacional de la Defensa de la Economía Popular (CNDEP). Este fue un organismo fundado por un grupo de sindicatos que se conoció como el "Pacto del Chilaque", participaban el STUNAM, el SUTIN, el SUNTU y el FAT. Junto con el PSUM, PMT, Unidad de Izquierda Comunistas, partido Social Demócrata y la Central

Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos, fundaron el Primero de Mayo de 1983 en el local del SUTIN el Pacto de Unidad, Solidaridad Sindical (PAUSS).

La COSINA y el FNDSCAC aceptaban que en el trabajo de coordinación, participaran diferentes corrientes, El núcleo STUNAM, SUTIN, FAT (conformaron el citado "Pacto del Chilaque") se pronunciaba por un acercamiento con el Congreso del Trabajo, en tanto que el FNDSCAC-COSINA rechazaba cualquier relación con el C. T. y con U.O.I.

Los conflictos internos propiciaron que la COSINA se aislara del PRT Y del PSUM, en 1983, la COSINA iría de más a menos. Las organizaciones se fueron aislando. Después del tercer Encuentro de Solidaridad Sindical, en 1983, tendría como punto de discusión la constitución de la COSINA. El número de sindicatos había descendido, no había un proyecto común. Cada organización sostenía su propio proyecto. Todo esto influyó para que la COSINA quedara reducida a unos cuantos sindicatos sin fuerza real.

Otro grupo importante son los sindicatos universitarios, cuyo principal protagonista, desde el punto de vista numérico Y político, es el STUNAM. Estos sindicatos han tratado de unificar no sólo al movimiento sindical de izquierda, sino han luchado por constituir un organismo que agrupe a los sindicatos universitarios, y para ello han creado, el Sindicato Único de Trabajadores Universitarios,(SUNTU).

El 27 de marzo de 1977 el STEUNAM y el SPAUNAM se fusionan y constituyen el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM); dos años después nacería el Sindicato Único de Trabajadores Universitarios (SUNTU), mismo que carece de registro.

Otros sindicatos universitarios, como el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM). Fue fundado, por Francisco Piñón y Ricardo Pascoe Pierce, ex miembro del PRT, y ahora del Partido de la Revolución Democrática. Se funda el Sindicato Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres que tuvo fuerte presencia del PRT.

Una fase más del trabajo sindical universitario se demuestra con los hechos de que ahora participa y forma parte, de la Unión Nacional de Trabajadores, (UNT).

El sindicalismo de izquierda se ha distinguido por los constantes intentos de unificación, los que en la mayoría de los casos han fracasado. Sin embargo, lo anterior no significa que no se hayan alcanzado logros significativos. Hay que reconocer que los movimientos del sindicalismo de izquierda han tenido una participación relevante en el desarrollo del movimiento obrero mexicano. Sin embargo la tendencia de su disidencia, no la han podido sostener mucho tiempo, su mejor arma sigue siendo, la huelga, pero no miden las consecuencias y en esa lucha salen perdiendo más los trabajadores. La izquierda cayó en descrédito y sus líderes o fueron inhabilitados o fueron encarcelados.

Hasta hace poco el sindicalismo de izquierda se movió, fundamentalmente, en tres diferentes frentes: la Mesa de Concertación Sindical (MCS), la Unidad Obrera Independiente (UOI) y la Coordinadora Sindical Nacional (COSINA) y ahora la Unión Nacional de Trabajadores, (UNT).

La Unión Nacional de Trabajadores, (UNT), organización sindical que ha luchado y marchado por las calles en apoyo a los derechos de los trabajadores y se opuesto a las políticas Económicas y Neoliberales de los últimos gobiernos, a las reformas del Seguros Social, y la reforma a la Ley Laboral, aunque ellos traen su propio proyecto, reformas del Art. 27 Const. En relación a la reforma eléctrica.

El SINDICALISMO AUTÓNOMO, es una corriente sindical que tiene una trayectoria significativa. Sus orígenes se remontan a los primeros resultados que la Iglesia Católica tuvo en el movimiento obrero mexicano como consecuencia de la influencia generada por el Papa León XIII y su Encíclica Rerum Novarum. la que sirve como programa y elemento teórico del catolicismo social que inclusive influyó en los principios del Artículo 123 Constitucional.

Estas organizaciones tienen su membresía mayoritaria en Monterrey, Nuevo León, por lo regular, la afiliación a los sindicatos autónomos es un requisito que piden las empresas, principalmente en Monterrey. La política laboral y la

ideología de las organizaciones autónomas es, totalmente distinta a la de los sindicatos de izquierda y oficialistas. Estos son algunos conceptos: El trabajador tiene derecho a formar una familia y a ser propietario, la propiedad privada es estímulo del trabajo y le da dignidad e independencia personal y contribuye a dar estabilidad a la familia de los trabajadores". En la persona Humana. Se da la igualdad de todos los hombres, sin distinción de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. El hombre tiene dignidad humana como trabajador. Este debe ser el centro y el fin de las instituciones socio-económicas en que participa.

Los problemas laborales se resuelven sobre la vía de la negociación ya que el ámbito de las relaciones laborales, se ha mostrado siempre dispuesta a propiciar un clima de buenas relaciones humanas, que promueva la consciente participación de los trabajadores para que la empresa realice sus fines, con la confianza de que los beneficios que se generen sean compartidos entre los que aportan su trabajo y sus recursos, y la defensa del empleo, el salario con productividad, y eficiencia.

EL Sindicalismo Autónomo representa una organización, que negocia directamente con los funcionarios empresariales, antes de llevar sus asuntos ante las autoridades laborales; en este sentido son llamados despectivamente "sindicatos blancos.

La empresa debe ser una comunidad de personas integrada por trabajadores, administradores, inversionistas, que, además de su finalidad de proporcionar bienes y servicios a la sociedad.

Repudian el capitalismo liberal, "que transforma al hombre en objeto, que considera el trabajo como mercancía y tiene al lucro como único móvil de las acciones humanas". Rechazan "también el Marxismo-Leninismo, porque preconiza el odio y la lucha de clases.⁹²

⁹² Ibidem. p.133,134.

16.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Como antecedentes de la Ley Federal del Trabajo debemos considerar La legislación y los proyectos legislativos para el Distrito y territorios federales; y la legislación de las Entidades Federativas.

En el primer caso pondremos de ejemplo: el decreto del presidente Carranza de 1917 que señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales, otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanario. En el año de 1925 se expidió la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga. Un año después, se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

En el segundo caso, pondremos como antecedente de la Ley Federal del Trabajo, La legislación de las Entidades Federativas, en donde los poderes legislativos, estatales, expidieron leyes en el lapso que va de mil novecientos dieciocho a mil novecientos veintiocho. El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley del trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente;

Es significativo mencionar que en la elaboración de la Ley federal del trabajo de 1931. En un precioso primer párrafo, su Exposición de motivos señaló las finalidades de la legislación:

“Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas”.

Se hizo notar el sentido propio nacional de la ley, una característica que coincida con el origen y la evolución de nuestro derecho del trabajo, que nació, en

los campos y de los hombres de la Revolución, y que no es, ni ha querido ser, una imitación extralógica de normas de otros pueblos, por muy bondadosas que sean.

Ha sido un criterio constante el hacer una ley, antes que todo, mexicana, la veracruzana, fue un producto nuestro, surge de las aspiraciones legítimas que originaron de nuestra Revolución y de nuestras leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras ciudades, de nuestro sistema todo de vida individual y social. No se quiso llenar la ley con traducciones o copias de leyes extranjeras, no se quiso poner en ella, ningún precepto sólo por la que formularon legisladores de otros países; se quiso, fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas, en nuestro estado actual.

La Ley del trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga, ayudó al desarrollo del movimiento obrero, las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.

También es importante señalar que, el cumplimiento de las disposiciones constitucionales así como el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores, así como el entallamiento de huelgas, generaron varias leyes que fueron expedidas por cada legislatura local.⁹³

Las consecuencias que vivía el país, como resultado del crecimiento de agrupaciones laborales generaron un problema: la aplicación de las normas de carácter laboral a diferentes gremios, lo que provocó la limitación de la competencia en ocasiones y en otras, conflictos entre el capital y el trabajo, debido a que cada Estado emitía leyes diferentes sobre la materia y a que en algunas ocasiones los conflictos afectaban a trabajadores de dos o más Estados, por ello se decidió federalizar las Leyes del Trabajo, mediante la reforma al artículo 73 de la Constitución, en su fracción X preámbulo de la fracción XXIX del artículo 123

⁹³ Ibidem. p. 338-340

constitucional, facultando sólo al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del trabajo, en los términos siguientes:

Artículo 73. "El Congreso tiene la facultad" X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del Artículo 28 de esa Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias".

Artículo 123. "El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes *del* trabajo, *las cuales* regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo."

La modificación de estos artículos a la Constitución, trajo como consecuencia la federalización de la ley del trabajo, a partir del 6 de septiembre de 1929.

En el año de 1929, el Presidente Portes Gil, envió un Proyecto de Código Federal *del* Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, este proyecto encontró fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, en virtud, de que en él se *establecía* el principio de la sindicalización única, ya fuera en el municipio o en la empresa. También consignaba la tesis del arbitraje obligatorio en las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, denominado así, porque si bien la junta debía arbitrar el Conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactaron un nuevo proyecto, en el que colaboró el licenciado Eduardo Suárez, quien cambió el nombre de Código por el de Ley, siendo objeto de discusión dentro del Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde se discutió ampliamente y fue aprobado, después de importantes modificaciones.

De esa manera, el 18 de agosto de 1931, fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República, la primera Ley Federal del Trabajo, que constituye una compilación de leyes laborales emitidas por los Estados de la República y en el que se expresó el reconocimiento a los derechos obreros.

Los valores reales de la presente ley, las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores y los vicios que se derivan de su aplicación, su verdadera trascendencia se encuentra en la consagración de tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, las cuales se han constituido en piedra angular del derecho del trabajo mexicano, en ayuda para los trabajadores en su lucha constante.

Cabe mencionar que estas instituciones no se erigieron en lo más mínimo como un freno a la industrialización ni al desarrollo económico, sino que hicieron factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales.⁹⁴

En el artículo 14 transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se declararon derogados todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

La Ley, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada, dentro de las importantes reformas, fueron las siguientes: en 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; el 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día, el 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos, en 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; por decreto de 29

⁹⁴ DE BUEN, Néstor Derecho del Trabajo. Op. Cit., Tomo I. p. 371.

de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año, relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".⁹⁵

La Ley de 1931 se divide en once títulos y en 685 artículos y los incorporados referentes al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores; así como los de las tripulaciones aeronáuticas.

Los once títulos tratan de lo siguiente:

TÍTULO PRIMERO. Disposiciones Generales; TÍTULO SEGUNDO. Del contrato de trabajo; TÍTULO TERCERO. Del contrato de aprendizaje; TÍTULO CUARTO. De los sindicatos; TÍTULO QUINTO. De las coaliciones, huelgas y paros; TÍTULO SEXTO. De los riesgos profesionales; TÍTULO SÉPTIMO. De las prescripciones; TÍTULO OCTAVO. De las autoridades del trabajo y de su competencia; TÍTULO NOVENO. Del procedimiento ante las juntas; TÍTULO DÉCIMO. De las responsabilidades y TÍTULO UNDÉCIMO. De las sanciones.⁹⁶

El segundo título resulta ser el más amplio; en éste se incluye todo el derecho individual del trabajo, salvo el contrato de aprendizaje; pero además se regulan el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo, también queda incluida la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a la que, dados los términos en que fue establecida, no se le puede reconocer carácter contractual.

Obviamente, al transcurrir los años han surgido diversas disposiciones legislativas adecuándose cada vez más a las necesidades reales; como los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, el de Higiene Industrial, el de labores peligrosas e insalubres y el de habitaciones para obreros, por nombrar algunos.

⁹⁵ DAVALOS, José. Temas Laborales, 6ª ed. Ed. Porrúa, 1990 p.395

⁹⁶ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, 9ª Ed. Porrúa, México, 1999, Tomo I.

La Ley de 1931, produjo grandes avances en materia laboral, sin embargo, las relaciones entre el Estado y sus trabajadores estaban muy lejos de alcanzar los beneficios logrados hasta entonces, por los obreros, ya que los empleados públicos seguían regidos por disposición oficial, conforme a las leyes del servicio civil. Lo que se asevera con el artículo 2° de la LFT de 1931: "Las relaciones entre el Estado (Federación, Estados y Municipios) y sus servidores, se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".

Por esa razón, se considera que las Leyes del Servicio Civil. Constituyen el antecedente principal de este tipo de relaciones, debido a que el Estado, por los gastos que sufragaba, aseguraba no estar en posibilidades de otorgar los privilegios logrados por los demás trabajadores en la Constitución de 1917, ya que cuando fueron expedidas regularon con grandes limitaciones el trabajo de los burócratas estatales y municipales.⁹⁷

Cuando se federalizó la legislación del trabajo, las leyes dictadas en los Estados continuaron imperando hasta la entrada en vigor de la Ley de 1931, que excluía de sus beneficios, de manera expresa, a los trabajadores al servicio del Estado, agravando las condiciones de trabajo de estos últimos, al hacerlos vivir en un estado de inseguridad jurídica y de indefensión ante cualquier acto arbitrario de que pudieran ser objetos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió jurisprudencia al respecto, excluyendo a los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 constitucional, diciendo que ésta fue creada para buscar equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancia que no concurre en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen.⁹⁸

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 la exposición de motivos disponía: "La reglamentación legal del trabajo, garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger en beneficio de las clases trabajadoras".

⁹⁷ Semanario Judicial de la Federación. Tomo XXV. p. 918.

⁹⁸ Ibidem.

Poniendo de manifiesto que el carácter proteccionista y expansivo del derecho el trabajo debería abarcar a todos los trabajadores, pero la realidad no era así, los servidores del Estado no gozaban de esos derechos mínimos y ni siquiera de los que se encontraban establecidos en la constitución.

Durante esa etapa se consideró que la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores era únicamente de carácter administrativo, remitiendo su regulación a las leyes del servicio civil.

17.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta ley se promulga en 1969, y entro en vigor a partir del 1° de mayo de 1970. Como datos previos a su presentación como iniciativa, para su discusión y aprobación, podemos señalar lo siguiente:

La Ley Federal del Trabajo vigente, tiene dos anteproyectos como antecedentes; uno del año de 1962 y que fue resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos; Fue en el año de 1968 cuando el Presidente, designó una comisión para que prepararan un anteproyecto de ley, esta, estuvo integrada por: el Secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano".⁹⁹

La comisión elaboró el Proyecto de Reformas el que requirió de varios meses y años de trabajo; pues fue presentado en 1967. Se debió a que previamente se requirió modificar el artículo 123 en sus fracciones correspondientes a trabajo de menores, utilidades, salarios, estabilidad en el empleo, competencia federal y local.

Este anteproyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del

⁹⁹ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Op cit. Tomo I, P. 56, 57.

establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

Un segundo proyecto se elaboró y se concluyó en el año de 1967, durante el gobierno del licenciado Gustavo Díaz Ordaz, se nombra una segunda comisión, compuesta por las mismas personas que integraron la primera, aumentándose con la presencia del licenciado Alfonso López Aparicio. Las reuniones se celebraban en la casa del doctor Mario de la Cueva. La Comisión aprovechó el trabajo realizado con anterioridad. Una vez concluido el anteproyecto se envió a cada uno de los sectores interesados, encontrando oposición patronal por la estructura y orientación que se le daba a la nueva ley; en particular se opusieron a la definición de jornada de trabajo, prima dominical, pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se prestara, aguinaldo anual, etc.

Por el sector obrero, obvio es que coincidieron con el proyecto, aunque argumentaron que era posible mejorarlo.

El gobierno ponderó las observaciones de los dos sectores así como de estudiosos de la disciplina, y se pidió a la comisión redactora el proyecto final, mismo que envió a la Cámara de Diputados en el mes de diciembre. Tanto en ésta como en la de Senadores se escucharon nuevamente los puntos de vista de las partes interesadas; finalmente en el año de 1969 se aprueba por ambas Cámaras, y su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 10 de abril de 1970 y entró en vigor el primero de mayo del mismo año.¹⁰⁰

Esta ley se divide actualmente en dieciséis títulos, con 1010 artículos nominales y 13 artículos transitorios, aunque en realidad el número de estos artículos es mayor debido a todas las disposiciones que con el tiempo se fueron regulando. El resultado hasta este momento es de 52 artículos nuevos y diecinueve

¹⁰⁰ CHARIS Gómez, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1994, pp. 190,191

suprimidos, 10 que produce una diferencia de treinta y tres adicionales al texto inicial, para un gran total de 1043 artículos.

Esta Ley contempló en su estructura un total de diecisiete títulos, en razón de que el Quinto posee un adicional como bis; Su contenido es el siguiente:

Capítulo Primero: considera los principios generales, entre los que resalta: que ésta tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales; que el trabajo no es una mercancía; que exige respeto. Sanciona como inexistentes las condiciones que contravengan estos principios. También se incluye lo referente a los Tratados Internacionales, el concepto de empresa, de establecimiento, patrón, patrón sustituto, intermediario, trabajador y principios de interpretación. El Título Segundo incluye los temas de contrato individual de trabajo, de relación de trabajo, duración de dichas relaciones, suspensión, rescisión y terminación de ellas. El Título Tercero contiene las condiciones de trabajo como jornadas, descansos, vacaciones, salarios, aguinaldos, primas en sus diversas formas, protección especial al salario mínimo, anticipación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. El Título Cuarto contiene obligaciones de patrones y trabajadores habitación, derecho de preferencia, antigüedad y ascenso e invención de los trabajadores. Título Quinto, considera lo referente al trabajo de las mujeres, sus derechos y obligaciones especiales. Título Quinto bis, incluye todo lo relacionado con los menores. Título Sexto, tienen en su contenido diversos trabajos especiales como el de confianza, de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, el ferrocarrilero, el de autotransportes, de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción Federal, del campo, agentes de Comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, actores, músicos, trabajo a domicilio, domésticos, trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, Industria familiar, médicos y Universidades e Instituciones de Educación Superior autónoma por Ley.

El Título Séptimo contempla las relaciones colectivas de Trabajo y las instituciones que la generan como son coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones, contrato colectivo, contrato Ley, reglamento interior de trabajo, modificación, suspensión y terminación de las condiciones colectivas de trabajo. Título Octavo, trata todo lo relacionado con la huelga en su parte sustantiva. Título

Noveno, contempla todo lo concerniente a riesgos de trabajo. Título Décimo, considera los aspectos de la prescripción.

Título Undécimo, incluye a las autoridades del Trabajo y resalta por su importancia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Título Duodécimo, indica lo relacionado con el personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Título Decimotercero, considera a los representantes de trabajadores y de patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y de la Comisión Nacional para participar los Trabajadores en las utilidades de las empresas.

Título Decimocuarto, contempla todo lo relacionado con el Derecho Procesal, tema de capacidad, personalidad, competencias, impedimentos, excusas, actuación de las Juntas, términos procesales, notificaciones, exhortos y Despachos, incidentes, acumulación, continuación del proceso y caducidad, pruebas, resoluciones laborales, revisión de los actos de ejecución, providencias cautelares, procedimientos ordinarios, procedimientos especiales, procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica y procedimiento de huelga. Título Decimoquinto, señala los lineamientos del procedimiento de ejecución con cumplimiento de laudo, embargo, remates, también procedimiento de las tercerías y preferencia de crédito, procedimientos paraprocesales o voluntarios.

Por último, el Título Decimosexto incluye todas las disposiciones sobre responsabilidades y sanciones que se dieran ante la inobservancia de sus disposiciones.¹⁰¹

Ley Federal del Trabajo de 1970 Reconoce y define al derecho de coalición como acuerdo de los trabajadores y patrones para la defensa de sus respectivos intereses; al sindicato, como la asociación para el estudio, mejoramiento y defensa de los mismos fines. Estas instituciones que se relacionan, han motivado a diversos autores expresar sus diferencias.

La Ley de 1970 ratifica el principio de la de 1931, establece que patrones y trabajadores "tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de

¹⁰¹ Ibidem, pp. 192-193

autorización previa, garantiza asimismo el derecho de afiliación al expresar: "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, agregando, "cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato, se tendrá por no puesta".

La Ley Federal del Trabajo de 1970 también exige requisitos de fondo y forma para la constitución de sindicatos. Citamos entre los primeros, que éstos deben buscar el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, que deben estar integrados con un mínimo de veinte trabajadores o tres patrones. Por lo que respecta a los segundos, estos, están constituidos por varios documentos que deben presentarse ante la autoridad registradora de carácter federal o local; los documentos son: Acta Constitutiva, Acta de Elección, Padrón de Miembros, Estatutos; todos ellos debidamente autorizados.

Los sindicatos en México tienen derecho de elegir libremente a sus Directivas, a redactar sus Estatutos, administrar su patrimonio y representar a sus miembros ante cualquier autoridad; pero les está prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. Se les obliga a proporcionar informes, comunicar altas y bajas, así como cambio de su Directiva.

Algunos otros lineamientos que se contemplan se relacionan con los trabajadores extranjeros, quienes no podrán formar parte de la directiva. Precisa además una clasificación sindical en gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios; además señalan los casos de cancelación, los que pueden ser por disolución o por dejar de tener los requisitos legales. Contempla también el registro automático, motivando a la autoridad registrar a resolver en forma pronta. El derecho de los Sindicatos a formar Federaciones y Confederaciones también es considerado.

Observamos en estas disposiciones Laborales, limitación en el ejercicio del derecho de afiliación, cuando se expresa, en el Contrato Colectivo podrá incluirse o establecerse la cláusula de exclusión, la que contradice la disposición 358 y el contenido del Convenio No. 87.

Esta situación de contradicción, debe ser suprimida por ilógica, al garantizar en el artículo 358 este derecho y en el 395 suprimido.

Existen algunos autores que justifican el contenido del 395; nosotros consideramos que debe ser derogado por contradecir un derecho constitucional, así como un acuerdo internacional, que constituye derecho interno, conforme a lo señalado por el artículo 133 de la Carta Magna.

La institución sindical, conforme a la Ley laboral, posee fines; éstos deben traducirse en bienestar salarial, prestaciones y condiciones de trabajo para los trabajadores, mayor productividad en el caso de los patrones. Por cuanto a los primeros, les han sido reconocidos fines inmediatos y mediatos, debiendo orientarse fundamentalmente hacia los primeros; en tanto no los obtengan, no deben aspirar a los segundos. Además, los preceptos constitucionales, internacionales y leyes secundarias, señalan con precisión que la pretensión sindical es lograr el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción.

Los sindicatos también deben considerar sus fines, mejorando las condiciones de sus miembros a través de estrategias o métodos legales; para ello deben contar con derecho a la negociación colectiva y de huelga, procurando no obstaculizar la producción como medida de presión; no deben formar parte de partidos políticos, mucho menos subordinarse a los intereses de éstos, del gobernante en turno, en todo caso pueden estar vinculados en niveles de coordinación y de apoyo, pero no de obediencia ciega.

En nuestro país se carece de una auténtica actitud sindical, debido entre otros factores a la baja preparación, cultural y académica de los trabajadores, y de sus líderes, que subordinados al poder gubernamental obedecen o buscan indicaciones de carácter político y económico, participando en procesos electorales con aportación de sufragios, en otros casos, aceptando los porcentajes que el gobierno señala para sus negociaciones colectivas.

La nueva legislación laboral superó a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a las consagradas en ésta y en ella se perfecciona la técnica legislativa sin perder la idea original de la ley de 1931. Con relación a los

derechos sociales, tiene la finalidad de proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores y los principios base sobre protección que establecía la ley anterior.¹⁰²

El maestro Mario De La Cueva concluyó diciendo: "La nueva ley no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas."

"Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres, sobre cuyos cuerpos está construida la civilización."¹⁰³

Es evidente que la Ley Federal del Trabajo de 1970, constituyó un gran logro de la clase trabajadora con relación a la tutela de sus intereses, pero tuvo que ser modificada en varias ocasiones, por causa de diferentes necesidades sociales.

18.-REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

El Derecho del Trabajo, como cualquier disciplina social, es dinámica, por ello es preciso adecuarlas a las necesidades de los momentos sociales imperantes. La Ley Federal del Trabajo de 1970 fue objeto de varias reformas, entre ellas la de 1973, que tuvo como propósito crear principios e instituciones defensoras del poder adquisitivo del salario y a la que siguieron otras modificaciones.

Una de las reformas más importantes, es la de 1980, por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979.

¹⁰² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II p. 55

¹⁰³ Ibidem p. 60.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el primero de mayo del mismo año, desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

Los cambios de la reforma de 1980 se llevaron a cabo en los: Títulos catorce, quince y dieciséis, modificándolos en su integridad; se adicionó el artículo 47, dos párrafos finales. Y se derogaron los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 Y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por omitir el aviso de despido al trabajador.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar las deficiencias que se habían venido sufriendo con anterioridad y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que sea un derecho de clase.

Ahora en la ley, el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales aparecen como unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional.

Fue así como se plasmaron las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido, importancia y valor de la conciliación como medio de resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

El Proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1,010. Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal.

Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una realidad.

En la Ley de 1931, así como en la de 1970, el procedimiento laboral estaba plagado de defensas e incidentes, lo que provocaba que fuera lento y costoso en perjuicio de los trabajadores y por ende, en beneficio del patrón.¹⁰⁴

Las reformas pretendieron subsanar tales deficiencias y cumplir con un principio de justicia social del derecho del trabajo, derecho protector para una clase que ha sido objeto de injusticias y explotación por parte de los detentadores de las riquezas y el poder, para quienes utilizan su fuerza de trabajo sin otorgar justa retribución ni trato adecuado a la dignidad humana del trabajador.

Aunque hay que mencionar que no todas las reformas favorecieron a los trabajadores, mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980.

El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (Art. 923), se inscribe entre lo más criticable.

Sin embargo el conjunto no es malo. Y a unos cuantos años de su vigencia, iniciada el 1° de mayo de 1980, puede decirse que ha sido útil. A pesar de sus errores y no obstante las críticas tremendas que ambos sectores; patronos y trabajadores se hicieron en su contra.

Las reformas a la Ley Federal del trabajo de 1979, por su propósito, significan un paso importante, quizá todavía incompleto, pero es la afirmación del derecho procesal del trabajo, como un derecho de clase, como un derecho social de los trabajadores que tiene como fin garantizar la igualdad real en el proceso de los conflictos laborales.¹⁰⁵

En el derecho procesal del trabajo, a diferencia de otras ramas del derecho, el actor generalmente es el trabajador, o sea, la parte que necesita por su situación social no sólo la protección de las leyes materiales, sino también de las

¹⁰⁴ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales Op. Cit. p. 74

¹⁰⁵ ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979 Ed. UNAM, México 1980, p 26

leyes procesales, para que éstas, tomen en cuenta su condición desigual, frente a la clase social con mayores recursos y poder.

Los nombre de los principales protagonistas de la reforma. Fueron: Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y previsión social, el motor esencial de la iniciativa, La intervención maestra del joven jurista, lamentablemente fallecido, Jorge Trueba Barrera, quien llevó a cabo la elaboración del Anteproyecto en el que aparecen claramente definidas las ideas de su ilustre padre el maestro Alberto Trueba Urbina.

No puede dejarse de mencionar la intervención del Subsecretario "A" del Trabajo, Guillermo González López y de quien era entonces Director General de *Asuntos* jurídicos de la Secretaría del Trabajo, el maestro Pedro Cervantes Campos, quien publicaría después una monografía interesante: "Apuntamientos para una teoría del proceso laboral" que recoge las novedades de la reforma.¹⁰⁶(

El análisis de esa reforma procesal se hace a lo largo de toda esta obra. Sólo cabe destacar en este momento sus características más notables. Algunas ya las hemos puesto de relieve antes, v. gr. la expresión concreta y comprometedora de los principios generales del derecho procesal del trabajo. Otras atenderían a la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; a la nueva distribución de la carga de la prueba; a los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad.

En todo caso la nota de mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las JCA sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquellos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida (Art. 685).

¹⁰⁶ Secretaría del trabajo y previsión social. Dirección general de asuntos jurídicos e Instituto nacional de estudios del trabajo, México, 1981.

19.- INTERVENCION DEL ESTADO EN EL MOVIMIENTO OBRERO

En México hoy podemos constituir libremente asociaciones civiles, previo el cumplimiento de un mínimo de requisitos y ¿que pasaría si se cambiaran los mecanismos legales e informales y el Estado, controlara permitiendo sólo el nacimiento y funcionamiento de aquellas asociaciones que considerara convenientes?, o ¿que servirían a un determinado conjunto de intereses políticos? Seguro que protestaríamos porque diríamos que se trata de medidas propias de un Estado totalitario. En realidad podemos decir, debida proporción guardada, que vivimos en nuestro país una situación semejante con la libertad de asociación sindical, con una clara intervención del Estado.

El corporativismo y sistema jurídico es resultantes del movimiento social de 1910-1917 Y consolidado en las primeras décadas de nuestro siglo, el conjunto normativo y las instituciones que dan cuerpo al sistema de relaciones laborales en nuestro país, constituye pieza clave del sistema de dominación corporativo vigente hasta nuestros días. Por ello, para comprender la lógica de funcionamiento del sistema jurídico laboral mexicano, en tanto de los mecanismos de control autoritario prevaecientes en nuestro país, resulta indispensable un acercamiento al sistema corporativo.¹⁰⁷

Este fenómeno se reconoce, en sus características fundamentales durante el gobierno del general Lázaro Cárdenas (1934-1940). En ese entonces se implanta un Estado populista con un partido organizado sectorialmente, que incorporaba en sus filas como uno de los actores importantes al sector obrero. De esta forma, las principales estructuras sindicales como la CTM, iniciaron su participación directa en el sistema político de control recién instaurado. A cambio de ello, el Estado implementó mecanismos de compensación (leyes, instituciones sociales, etc.), mediante los cuales los trabajadores eran retribuidos por su subordinación al sistema político. En el contexto de una visión nacionalista-revolucionaria, el Estado Mexicano desarrolló un discurso ideológico en el cual el componente obrerista incorpora a los trabajadores a la nación, eliminando así, las bases de sustentación de un discurso de clase. (Zapata, 1993: 27-28). Se reafirmo de esa manera el soporte a lo que se ha conocido como la «alianza histórica» entre los trabajadores y

¹⁰⁷ BOUZAS, Alfonso y Otros, Libertad Sindical. México 1999. P.29, 30.

el Estado, que en la práctica ha supeditado el interés de estos últimos al de los gobiernos en turno.

A partir de la década de los treinta que se comienza a perfilar en nuestro país un modelo con rasgos eminentemente autoritarios, que con algunas variantes ha predominado hasta nuestros días. Enrique de la Garza afirma, que es corporativo porque ha definido como su espacio privilegiado de influencia a las políticas estatales, convirtiéndose en corresponsable de la marcha del Estado y subordinando su función de pacto colectivo a la política económica definida por éste. Es autoritario, señala, por su escasa alternancia de la dirigencia, así como por los obstáculos que presenta a la libre manifestación de los grupos obreros de oposición. Desde esta óptica, a ha tenido que ver con el surgimiento de la gestión del sistema político, en el que están implicadas cuestiones tales como el reparto de puestos de la administración pública y de elección popular, así como el acarreo de clientelas electorales; y su influencia en la gestión de beneficios sociales, finalmente, el campo de la gestión de la economía, es decir, la capacidad de presión o influencia corporativa, se reconoce con o sin representación formal, en las políticas salariales y de empleo, por ejemplo.

El corporativismo es restrictivo de los derechos colectivos y está orientado a centralizar el poder sindical en manos de organizaciones sindicales, con prácticas antidemocráticas y encargadas del control social y político a través de una relación clientelar y paternalista entre dirigentes y sus bases.

La política y la práctica corporativa de la negociación colectiva. La burocratización de los procedimientos de huelga, que no sólo incide en los conflictos, sino que obstaculiza la resolución de estos, y se tienen que sortear las trabas que la Ley contiene para el ejercicio de este derecho.

Resulta importante precisar que el sistema de control si ha funcionado su predominio, con sus escasas excepciones, pues en nuestros días, aunque debemos reconocer que la práctica sindical Junto al corporativismo, existen y a manera de ejemplo, los sindicatos independientes. En su gran parte, han practicado un sindicalismo con cierto grado de autonomía, que realizan elecciones democráticas, y que han logrado el respeto de sus estatutos y la participación de los trabajadores en las

asambleas, Entre los que ubica a los trabajadores insertos en sectores estratégicos como los electricistas, telefonistas, de la industria automotriz y la siderúrgica, y en algún tiempo el sector aéreo aunque es justo reconocer que en la actualidad solo queda la Asociación de Pilotos y Aviadores ASPA, y excepcionalmente la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación ASSA, como sindicatos democráticos. Anteriormente el sindicato nacional de técnicos y trabajadores de aeronaves de México SNTTAM se caracterizo como un verdadero sindicato democrático con la participación libre y directa de sus agremiados en sus asambleas. Este sindicato perteneció a la Empresa Aeronaves de México S.A. de C.V que fue liquidada en 1988

Los Sindicatos Independientes, su lucha tiene como objetivo, un cambio de actitud que van relacionadas en su en su relación laboral con las Empresas que tienen celebrados C.C.T. La estrategia que busca, es la apertura de espacios mayores con el fin, de deslegitimar progresivamente al autoritarismo de los sindicatos oficialistas, en lugar de dar una confrontación abierta con el sistema de control corporativo.

Para algunos investigadores consideran que el corporativismo no hay que verlo como un enfoque teórico, o como concepto o tipo de régimen, sino como un instrumento para el Estado.

Es el medio para mantener divididas las fuerzas sociales al mismo tiempo que les supedita ideológicamente al Estado, hay que mencionar que aquí opera el orden jurídico implicado en el sistema de relaciones laborales y en particular es fundamental en los mecanismos de control que ejerce la autoridad en el campo de las organizaciones sindicales.

Como representación social, el corporativismo es el medio para mantener divididas a las fuerzas sociales al mismo tiempo que se les supedita ideológica y organizativamente al Estado.¹⁰⁸

Para nuestro caso, intentamos que el breve repaso de la noción corporativa sirva al propósito de clarificar el contexto en el que, en tanto subsistema,

¹⁰⁸ Ibidem. P. 30.

opera el orden jurídico implicado en el sistema de relaciones laborales y, en particular, aporte en la comprensión de los mecanismos de control que ejerce la autoridad en el campo de las organizaciones sindicales.

En cuanto a los requisitos para la conformación de sindicatos, gran parte de la doctrina los clasifica en requisitos de forma y requisitos de fondo, aunque Mario de la Cueva, propone una estructuración tripartita:

1. Requisitos de fondo, que son los que integran el ser social del sindicato.
2. Los requisitos en cuanto a las personas, es decir, las calidades y circunstancias de los trabajadores para intervenir en la formación de los sindicatos
3. Los requisitos formales señalados en la Ley para la constitución del organismo gremial.

En relación con los primeros, sólo pueden constituir asociaciones sindicales los trabajadores y los patrones, y deben tener como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los segundos requerimientos, se refieren al número mínimo de personas para constituir un sindicato, la edad que deben tener los trabajadores para poder ingresar a éstos y para formar parte de las directivas de los mismos, así como la prohibición de que los trabajadores extranjeros formen parte de las directivas sindicales y que los trabajadores de confianza se integren a los sindicatos de los trabajadores de base.

Finalmente, los requisitos de forma se concretan en el acta de asamblea constitutiva, el padrón de socios, los estatutos y el acta de elección de la directiva, documentos de los cuales se deben remitir copias debidamente autorizadas, a la Dirección General de Registro de Asociaciones.

En la solicitud de registro de los sindicatos, también hemos encontrado la intervención del Estado ya que a través de Dirección de registro de asociaciones se lleva un control de las organizaciones sindicales, y cuando la autoridad no quiere

autorizar el registro del sindicato hace caso omiso a dicha solicitud, o bien hace observaciones o requerimiento al margen de la ley para sea casi imposible el desahogo de dicha observaciones, o aplica criterios al margen de la ley con el fin de no otorgar los registros de nuevos sindicatos.

Esa política también se aplica a los sindicatos. En el cambio de sus directivas, quedando los sindicatos sin la Toma de Nota respectiva, que es el documento oficial para acreditar la personalidad jurídica ante los patrones o cualquier autoridad, ya que sin la Respectiva toma de Nota no se puede revisar sus contratos colectivos de trabajo y sus salarios o contestar demanda en contra de los propios sindicatos, en detrimento de los intereses de sus representados, esto se da en ocasiones por razones ideológicas o de interés político, incurriendo la autoridad correspondiente en una clara violación a la autonomía sindical.¹⁰⁹

¹⁰⁹ BOUZAS, Alfonso y Otros, Libertad Sindical. Op. Cit. p. 35.

CAPITULO III
CONVENIO 87
DE LA
ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

1.- EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Antes de entrar de lleno al Derecho Internacional del Trabajo, es menester señalar, que la Doctrina y algunos tratadistas han señalado que la definición del Derecho Internacional hay ubicarlo en primer, lugar desde un punto de vista dicotómico, y en segundo lugar tricotómico. La primera se divide para su estudio en Derecho Público y Derecho Privado, y la segunda se considera que debe agregarse a estas, el Derecho social.

El Derecho Internacional del Trabajo es parte del Derecho Internacional, pero en su ubicación mas sistemática pertenece al Derecho Internacional Social.

El Derecho Internacional o de gentes, es Público cuando cumpla las siguientes funciones o características: 1.- Establecer derechos y deberes de los Estados en la Comunidad Internacional. 2.- Reglamentar las organizaciones e instituciones de carácter internacional. 3.- Establecer derechos y deberes de los Estados en la Comunidad Internacional. 4.-Determinar la competencia de cada Estado.5.- Reglamentar las organizaciones e instituciones de carácter internacional.

El Derecho Privado constituye el más antiguo. La doctrina sostiene que se inició a partir de la Edad Media con la Escuela Italiana de los Posglosadores. Se ha expresado que "nace en 1228 con la Glosa de Acurcio, cuando se da esa sensibilidad ideológica por la presencia de casos Jusprivatistas internacionales y postulan soluciones respetuosas."¹¹⁰

Esta disciplina ha aceptado para su estudio dos corrientes doctrinales: 1) La Escuela Italiana de la Edad Media y 2) Escuela de la Época Moderna y Contemporánea. La primera con sus enfoques: "Posglosadores, Escuela Francesa del siglo XVI, Escuela Holandesa del siglo XVII; y la segunda con sus teorías supranacionalistas, territorialistas y autónomas.

El Derecho Privado considera a los Tratados o Convenciones, como "instrumentos de carácter internacional, es decir, acuerdos entre, Organismos

¹¹⁰ CHARIS Gómez, Roberto Derecho Internacional del Trabajo. Op Cit p16.

Internacionales, en materia de nacionalidades, tienden a evitar problemas derivados del conflicto de nacionalidades (doble nacionalidad, apátrida, etc.). En materia de condición de extranjeros, permiten reducir las diferencias en el tratamiento que los Estados dan a extranjeros y nacionales. En materia de Conflicto de Leyes y de Jurisdicciones, permiten prever soluciones a las diferencias originadas por las divergencias entre legislaciones nacionales, etc.

Al realizar el estudio del Derecho Internacional del Trabajo, algunos estudiosos ubican a éste, en el Derecho Internacional Público, otros llegan a considerarlo en el Derecho Internacional Social.

El derecho Internacional del trabajo se sustenta y surge, tomando en cuenta que el hombre, la única riqueza que tiene, es su fuerza de trabajo y existiendo además en su naturaleza una condición de fuerza y de debilidad, obvio es que el fuerte abuse del débil, por lo que en la evolución social, este último haya sido víctima del primero.

Sin duda el trato más injusto lo recibe a partir del fenómeno denominado maquinismo, en la que es desplazado de su función laboral por las máquinas.

Ante el fenómeno de comercialización entre los países, las condiciones laborales, eran cada día más desfavorables para los trabajadores, los dueños de las fábricas pretendieron de mayores ganancias y de mejor oferta en el mercado.

Es conveniente señalar que a través de la historia se reconocieron algunas peticiones obreras por diversos Estados, promulgando leyes que procuraban una relación laboral con justicia.

Fue precisamente en los países con mayor avance tecnológico en donde surgen ideas tendientes a mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora, y en particular de las mujeres y niños, quienes eran explotados en mayor proporción, realizando sus trabajos en condiciones infrahumanas.

Algunos hechos que inciden en el origen y la evolución del Derecho Internacional del Trabajo, y con ello lograr, la protección de la clase trabajadora, de mejores condiciones en la prestación del trabajo, de sus salarios, jornadas etc.

El antecedente más serio, que sirve de partida, lo constituye la participación de Roberto Owen, quien "en 1816 lanza la idea de un derecho internacional del trabajo con el discurso que pronuncia al inaugurar la escuela que fundó en sus establecimientos de New Lanark". A partir de 1818 se dirige a las potencias reunidas en Aquisgrán con el objeto de motivarlos para que realicen una política favorable a la clase trabajadora.¹¹¹

En 1840, son aceptadas las proposiciones de Owen en Francia por Blanqui, en su libro *Cours d'Economie Industrielle* y por Sismondi, en los artículos publicados en la Enciclopedia de Edimburgo. También es recogida por un industrial alsaciano, Daniel Le Grand, quien invocando las leyes de Inglaterra y Prusia, presentó una iniciativa al Parlamento francés para que éste se dirigiera a los Estados Industriales.

En 1866, en el Congreso Internacional de Génova, se adoptó la idea de la reglamentación universal del trabajo. Los economistas de Francia y Alemania... Adolfo Wagner, Lugo Schoenberg y Jorge Adler, adoptaron sus principios en sus cursos y congresos.

En 1869, el Programa de Eisenach del Partido Obrero Socialdemócrata (1869), el de Gotha (1875) y el de Erfurt (1891) pugnaron abiertamente por la reglamentación internacional del trabajo.

En 1876, el presidente suizo sometió a la consideración de la Asamblea del Consejo Federal la conveniencia de concertar tratados con los principales países y uniformar las leyes obreras.¹¹²

¹¹¹ CHARIS Gómez, Roberto. *Derecho Internacional del Trabajo*. Op. Cit. p. 23,24

¹¹² Idem

En 1900, se efectúa el Congreso de París que propicia el nacimiento de la Asociación Internacional para la protección legal de los Trabajadores; el profesor Mahaim es coautor de los Estatutos.

La guerra mundial de 1914 interrumpió la evolución del Derecho Internacional del Trabajo, pero las conclusiones de las diversas reuniones anteriores sirvieron para sentar las bases de la futura Organización Internacional del Trabajo. La Conferencia de Paz, enfrentada con las nuevas exigencias y realidades, adoptó una disposición sin precedentes diplomáticos: La creación de una Comisión de 'Legislación Internacional del Trabajo, compuesta no solo por representantes gubernamentales, sino también por delegados de los patrones y trabajadores.

Esta Comisión realiza acciones de creación normativas que vinculará y obligará a diversos países a mantener una política laboral en beneficio de los trabajadores.

Sin duda alguna, lo que causa gran polémica, en la ciencia del Derecho, lo constituye el hecho que los expertos hasta hoy no se ha puesto de acuerdo con la solución tradicional y moderna que se han planteado, con respecto a la clasificación interna, esta considera que el Derecho es Público y Privado; y que debemos agregar sin embargo la existencia de una tercera clasificación, el Derecho Social.

Esta tercera rama del Derecho ha sido estudiada por autores nacionales y extranjeros; entre estos últimos podemos citar a: Garda Oviedo, Adolfo Posada, Martín Granizo, Radbruch, Krotoschin, Cabanellas, Gierke, Gurtviéht, Jellinek, etc.; entre los nacionales, a Mendieta y Nuñez, González Díaz Lombardo, Garda Ramírez, Mario de la Cueva, Martha Chávez Padrón, Álvarez del Castillo, Campillo Sáinz, Fix Zamudio, Néstor de Buen, etc.

Estos autores lo perciben desde diversas perspectivas, Granizo sostiene que, es "el conjunto de reglas e instituciones ideadas confines de protección al trabajador", Mendieta que "es el conjunto de normas o reglas dictadas por el poder público para regular el régimen jurídico social del trabajo y las clases trabajadoras, así como, las relaciones contractuales entre las empresas y los trabajadores";

también la han concebido como un "deseo de ampliar el contenido del Derecho laboral.

El Derecho Social se inspira no en la idea de la igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existe; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o inspiración de orden jurídico"

Radbruch señala que esta disciplina pretende igualar a los desiguales a través de sus diversas disposiciones; así se observa este objetivo, en el Derecho del Trabajo Mexicano y en diversos Códigos laborales, al establecer que sus fines tienden a lograr el equilibrio y la justicia social.

Con base en los estudios de sistematización y conforme a los fines que persigue el Derecho del Trabajo, éste se ubica en la rama social, que en su amplia naturaleza puede abarcar varias disciplinas; afirma Alonso García: "no queda escindido en su unidad substancial por la existencia de múltiples campos o parcelas de la relación humana que, susceptibles de ordenación jurídica, puedan dar lugar, según la perspectiva y el sentido de su alcance, a diferentes ramas jurídicas"; por el contrario, conforme a la lógica aristotélica, ésta se refuerza, y hay que partir de la distinción entre género próximo y diferencia específica para que se observe la distinción que pretendemos.

En México, con excepción del maestro Castorena, la mayoría de los autores han optado por denominada Derecho del Trabajo; así tenemos las siguientes obras: Euquerio Guerrero López, Manual de Derecho del Trabajo; Dr. Mario de la Cueva (Derecho Mexicano del Trabajo y Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo); Dr. Néstor de Buen Lozano (Derecho del Trabajo); Dr. Alberto Trueba Urbina (Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo); José Dávalos Morales (Derecho del Trabajo); etc. La misma situación prevalece con autores extranjeros; son los siguientes casos: Ernesto Krotoscbin (Manual de Derecho del Trabajo, Tratado de Derecho del Trabajo); Alonso García Manuel; Borrajo Da Cruz (Manual de Derecho del Trabajo); etc. ¹¹³

¹¹³ Ibidem. p.16

Se observa con claridad en el ámbito interno que el Derecho del Trabajo forma parte de la vertiente social; En el ámbito externo la confusión es marcada; pues ubicar a nuestra disciplina de estudio en la parte social significa previamente aceptar la existencia a ese nivel de la clasificación tricotómica, lo que aún se antoja demasiado polémico; no debemos permitir la confusión. Pues el Derecho Internacional del Trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas producidas por la instancia internacional con el objeto de procurar mejores prestaciones y condiciones para la clase trabajadora internacional.

Precisamente, el Derecho Internacional del Trabajo en su evolución y consolidación se ocupa de temas laborales y de seguridad social, por lo que la disciplina en estudio es de naturaleza social y debe ocuparse exclusivamente de aspectos laborales.

2.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene sus raíces en la situación social de Europa y América del Norte en el siglo XIX. Fue en estas dos regiones donde comenzó la revolución industrial, generando un extraordinario desarrollo económico, aunque a menudo a costa de un sufrimiento humano intolerable.

La idea de una legislación laboral internacional pronto surgió en el siglo XIX como resultado de la reflexión ética y económica sobre el coste humano de la revolución industrial. Tal legislación fue apoyada por una serie de excepcionales líderes industriales como Robert Owen y Daniel le Grand, así como por políticos y economistas.

Tres fueron los tipos de argumentos postulados por los precursores de la OIT en favor de las normas laborales Internacionales. Con origen en consideraciones humanitarias, el primer argumento señalaba la necesidad de mejorar la dura existencia de las masas trabajadoras. La iniciativa, sin embargo, provenía de las clases medias industriales y no de los propios trabajadores.

El segundo argumento, más político, enfatizaba la importancia de consolidar la paz social en los países industrializados con el fin de prevenir

conflictos sociales. La sabiduría política llevó a los fundadores de la OIT a alentar las aspiraciones reformistas de los trabajadores para apartarlos de los cantos de sirena del comunismo, que se escuchaban cada vez más en Europa como consecuencia de la Revolución de octubre en Rusia en 1917.

El tercer argumento era económico e intentaba dejar sentado que una regulación internacional del trabajo podría evitar que los países con legislaciones nacionales protectoras en materia laboral tuvieran que pagar sus políticas sociales en forma de desventajas económicas en el comercio internacional.

Estos argumentos quedaron plasmados en el preámbulo de la Constitución de 1919, que se abre con la afirmación de que la paz universal y permanente sólo puede lograrse si se basa en la justicia social, luego fueron clarificados en la Declaración de Filadelfia en 1944, y, más cierto que nunca en la actual era de la globalización, siguen proporcionando la base ideológica de la OIT.¹¹⁴

Con frecuencia, las propuestas de los precursores de la OIT fueron ignoradas por los gobiernos. Sin embargo, los argumentos fueron retomados en las décadas finales del siglo XIX por diversas asociaciones privadas que se mostraron particularmente activas en Francia, Alemania y Suiza. Bajo la influencia de estas organizaciones, la idea de una legislación internacional penetró en las esferas políticas, religiosas, académicas y económicas así como, por primera vez, en el mundo del trabajo. El resultado más significativo de este fermento intelectual, fue la creación en 1901, en Basilea, de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.

En 1905-1906 Suiza convocó unas Conferencias diplomáticas en Berna, que dieron como resultado la adopción de los dos primeros convenios laborales internacionales, uno que regulaba el trabajo nocturno de la mujer, y otro que prohibía el uso del fósforo blanco en la industria de fabricación de cerillas.

Durante la Primera Guerra Mundial tuvieron lugar diversas reuniones internacionales de sindicatos en las que los participantes abogaban por la inserción de cláusulas sociales en el futuro Tratado de Paz, así como por la creación de una

¹¹⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *La OIT ¿Qué es? y ¿Qué hace?*, México 2003, pp. 2-5.

institución internacional especializada en el campo de las condiciones de trabajo. Los sacrificios efectuados en el esfuerzo de la guerra por las masas trabajadas requerían también su compensación.

El acta constitutiva de la OIT, fue elaborada por la Comisión para la Legislación Laboral Internacional, creada en la Conferencia de Paz de París (1919), constituyendo la Parte XIII del Tratado de Versalles. Francia y el Reino Unido fueron los artífices de este proceso. Los autores del texto inglés (que fue utilizado como borrador por la Comisión) fueron los que después se convertirían en Directores de la OIT: Harold Butler y Edward Phelan.

Desde sus inicios, la Organización desarrolló una personalidad bastante distinta de la del resto de la Liga de Naciones, antecesora de las Naciones Unidas, en el período entre las dos guerras mundiales. Mientras la Liga inició y funcionó con considerables dificultades, la OIT pronto estuvo en pleno desarrollo, con su excepcional primer Director, Albert Thomas, un Secretariado comprometido en un diálogo interactivo con los Ministerios de Trabajo y una Conferencia Internacional del Trabajo rebotante de energía: sólo en los dos primeros años 1919-1920, se adoptaron nueve Convenios y diez Recomendaciones, la edad de oro de las normas.

Creada para desarrollar normas laborales internacionales y garantizar su aplicación, la OIT consagró la mayor parte de sus energías a esta tarea principal, durante sus primeros cuarenta años. A lo largo de los veinte años que van desde el 1919 al 1939, se adoptaron 67 Convenios y 66 Recomendaciones.

Al principio las normas se centraron en las condiciones de trabajo: el primer Convenio de 1919 se refiere a las horas de trabajo, las ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. El empleo fue objeto de diversos textos entre 1919 y 1964.

En 1926, se creó una Comisión de Expertos compuesta por juristas independientes, encargada de examinar las memorias de los gobiernos, sobre la aplicación de los Convenios por ellos ratificados y presentar cada año su propio

informe a la Conferencia. Su mandato ha sido desde entonces ampliado para incluir memorias sobre Convenios y Recomendaciones no ratificados.

En 1932, tras haber asegurado una fuerte presencia de la OIT en el mundo durante trece años, Albert Thomas falleció. Su sucesor, Harold Butler, pronto tuvo que enfrentarse al problema del desempleo masivo producto de la Gran Depresión. Durante este periodo, los representantes de trabajadores y empresarios debatieron sobre el tema de la reducción de las horas de trabajo sin alcanzar resultados apreciables. En 1934, bajo la Presidencia de Franklin D. Roosevelt, Estados Unidos, que no pertenecía a la Liga de Naciones, se convirtió en miembro de la OIT.

En mayo de 1940, la ubicación de Suiza en el corazón de una Europa en guerra llevó al nuevo Director, John Winant, a trasladar temporalmente la sede central de la Organización a Montreal, Canadá. En 1944, los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaron la Declaración de Filadelfia que, como anexo a la Constitución, sigue constituyendo la carta en la que se establecen los fines y objetivos de la OIT.

La Declaración se abre con una reafirmación de los principios fundamentales sobre los que se basa la OIT, en especial que "el trabajo no es una mercancía", "la libertad de expresión y de asociación, es esencial para el progreso constante" y "la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos".

La Declaración anticipa y ofrece un modelo para la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la Organización.¹¹⁵

Los órganos principales de la OIT, son Tres, y tienen la finalidad de asegurar el funcionamiento de la misma: a.- La Conferencia Internacional del Trabajo, b.- El Consejo de Administración, c.- La Oficina Internacional del Trabajo.

¹¹⁵ Ibidem. pp. 7-11.

La Conferencia Internacional del Trabajo, es la asamblea de los Estados miembros; se reúne habitualmente durante el mes de junio de cada año en Ginebra.

Cada país está representado en la Conferencia por cuatro delegados, acompañados de consejeros técnicos. De los delegados, dos representan al gobierno, uno a los empleadores y otro a los trabajadores. Todos los delegados disfrutan de los mismos derechos.

Es habitual que no siempre estén de acuerdo los trabajadores con los empleadores entre sí, o con su gobierno; cada uno de ellos puede expresarse libremente y votar según su conciencia. A menudo se adoptan las decisiones por gran mayoría de votos, incluso por unanimidad; ello significa que las deliberaciones han sido constructivas, y por consiguiente, las decisiones adquieren más valor.

Son varias las funciones de la Conferencia, a menudo comparada con un parlamento mundial del trabajo. Una de las más importantes consiste en discutir los problemas del orden social y laboral, adoptar los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, velar por su cumplimiento y fijar las políticas de la OIT. Cada dos años la Conferencia aprueba el programa de trabajo y el presupuesto bianual, de la Organización.

El Consejo de Administración, es elegido cada tres años por la Conferencia, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, es el órgano ejecutivo de la Organización, constituye el núcleo vital en donde se concentran todas las actividades y de donde parte toda acción.

El Consejo se reúne tres veces al año para establecer el orden del día de la Conferencia y de las reuniones, tomar conocimiento de sus conclusiones y decidir sobre el cumplimiento de las mismas.

La composición del Consejo de Administración es tripartita. Lo integran 56 miembros, la mitad de los cuales son gubernamentales. Diez son miembros de derecho, es decir, los países de mayor importancia industrial. Los otros 28 países miembros son elegidos en la conferencia por los delegados gubernamentales, 14 miembros del Consejo por los delegados trabajadores en la Conferencia y 14 por

los delegados empleadores. Comprende además el Consejo 18 miembros adjuntos gubernamentales, 14 miembros adjuntos empleadores y 14 miembros adjuntos trabajadores.

Los miembros gubernamentales del Consejo toman la palabra y votan en nombre de sus países, pero los miembros empleadores y trabajadores representan a todos los delegados trabajadores y empleadores a la Conferencia.

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es la secretaria permanente de la Organización Internacional del Trabajo. En calidad de tal prepara las reuniones de la Conferencia, del Consejo y otras reuniones, así como los informes que sirven de base a los trabajos de la Organización. Dirige las actividades de cooperación técnica de la OIT en el mundo, publica obras y revistas especializadas y mantiene relación con las demás instituciones internacionales, y se hallan descentralizadas en oficinas regionales y de zona, bajo la dirección de un Director General, electo por un periodo de cinco años, con más de 40 oficinas exteriores, con objeto de mantener contacto permanente con las distintas regiones del mundo y su evolución económica, social y laboral, la OIT organiza numerosas conferencias y reuniones especializadas.

Las conferencias regionales congregan periódicamente a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de determinada región para examinar las cuestiones que interesan particularmente a esa región. Cada día cobra más importancia la función de tales conferencias en la formulación y la aplicación de la política de la OIT. En los intervalos que median entre estas conferencias se reúnen comisiones consultivas regionales. Estas comisiones son también tripartitas y garantizan la continuidad de la acción de la OIT en las respectivas regiones.

Las conferencias regionales congregan periódicamente a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de determinada región para examinar las cuestiones que interesan particularmente a esa región. Cada día cobra más importancia la función de tales conferencias en la formulación y la aplicación de la política de la OIT.¹¹⁶

¹¹⁶ Ibidem. pp. 15-20.

3.- CONVENIO 87 LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE SINDICACION

La O.I.T. es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales.

La O.I.T. tiene una diversidad de convenios y del que en este capítulo hablaremos, sobre el Convenio 87 referente a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

En este apartado se analizan las circunstancias, factores y elementos que influyeron en su creación y aprobación; asimismo, su contenido.

Los antecedentes deben buscarse en la naturaleza social del hombre, en las diversas manifestaciones de su historia, en sus movimientos sociales, en las luchas obreras, en sus inquietudes por la asociación, cuya culminación a nivel internacional, lo constituye el punto 2 del artículo 427 de la Parte XIII del Tratado de Versalles, que señala "como motivo de protección: "el derecho de asociación para todos los objetivos no contrario a las leyes, tanto para los asalariados como para los patrones". Posterior a la constitución de la OIT su órgano de Gobierno, la Conferencia con funciones legislativas produce Convenios: destaca el No. 11 sobre el derecho de asociación (agricultura), de 1921.

Cuando el Consejo Económico Y Social se reunió en marzo de 1947 para examinar las propuestas de la Federación Sindical Mundial Y de la American Federation of Labor, sobre un convenio sobre derechos de asociación, en defensa de sus intereses tanto de los trabajadores como de los patrones, se decidió por mayoría de votos, "remitir los documentos a la OIT, con la súplica de que inscribiera la cuestión en el orden del día de su reunión siguiente y enviara un informe al Consejo Económico Y Social para que éste, lo examinara en su reunión subsiguiente".

La propuesta fue considerada como el séptimo punto de la orden del día de la reunión, celebrándose en San Francisco, California, con fecha 9 de julio de 1948; en esta trigésima primera Conferencia fue aprobada y considerada como Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Dicho convenio fue adoptado durante la trigésima primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo, que fue convocada en la ciudad de San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congresada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948.

Dentro de las diversas disposiciones de este convenio, se encuentran las relativas a la libertad sindical, a la protección del derecho de sindicación, el de mejorar las condiciones de trabajo, de garantizar la paz y la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical.

El contenido del Convenio se divide en 4 partes; que son las siguientes: Libertad Sindical, Protección del Derecho de Sindicación, Disposiciones Diversas y Disposiciones Finales.

Artículo 1: "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes".

Artículo 2: Todos los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

Artículo 3: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción".¹¹⁷

¹¹⁷ Oficina Internacional del Trabajo, La OIT ¿Qué es? y ¿Qué hace?. Op. Cit. pp. 15-20..

"Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

Artículo 4: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa".

Artículo 5: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores".

Artículo 6: "Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores".

Artículo 7: "La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujeta a indicaciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio".

Artículo 8: "Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad".

"La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio".

Artículo 9: "La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente convenio".

"De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8° del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un miembro menoscabada en

modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente convenio".

Artículo 10: "En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleados que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".

Artículo 11: "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleados el libre ejercicio del derecho de sindicación".

Artículo 12: "Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo miembro de la Organización que ratifique el presente convenio, deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones o sin ellas y todo lo que esto último implique".

Artículo 13: "Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio".

Artículo 14: "Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo".

Artículo 15: "Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General"

Artículo 16: "Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado".

Artículo 17: "El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización".

Artículo 18: "El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes".

Artículo 19: La expiración de cada periodo de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo".

Artículo 20: "En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario, la ratificación por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; además a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, también a partir de la fecha

en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros".

Artículo 21: "Las versiones inglesa y francesa de este convenio son igualmente auténticas".

De este modo, podemos darnos cuenta que dentro del contenido del Convenio 87, existe el derecho a la asociación sindical, para la protección de los derechos e intereses de los trabajadores y patrones, dentro de su área de trabajo, con plena autonomía e independencia del Estado, con el fin de que éste no interfiera o limite estos Derechos¹¹⁸.

4.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE MEXICO EN LA O.I.T.

La Organización Internacional del Trabajo es una institución encargada de promover el progreso social, condición necesaria para un desarrollo socioeconómico armonioso.

Los 150 Estados miembros de la OIT entre ellos México aceptan los principios que figuran en su Constitución, cooperan en sus actividades y proporcionan sus recursos, pero también dentro del marco del reglamento de su constitución, tienen derechos y obligaciones que cumplir, como integrantes o miembros firmantes y ratificantes de todos los convenios o recomendaciones que hallan suscritos en representación de su país, dentro de la Organización Internacional del Trabajo.

Es necesario inicialmente y de manera general incluyendo, a México, de señalar de manera breve, los derechos y obligaciones, que tienen como en su calidad de Miembros dentro de la O.I.T.

¹¹⁸ LEON CONTRERAS, Fabiola del Rosario. La pluralidad Sindical. Tesis. México 2000.

Los Estados miembros tienen derecho a:

A.- estar representados en todos los niveles de la Organización, por delegados gubernamentales, trabajadores y empleadores que deliberan en pie de igualdad.

B.- Por ser Miembro de las Naciones Unidas. Podrán adquirir la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

C.- A ser admitido por mayoría de los dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes en la conferencia General.

D.- Participar en la Conferencia General con todos los derechos.

E.- Tener la facultad de designar a los delegados y consejeros técnicos, no gubernamentales, de acuerdo a las organizaciones más representativas.

F.- Participar en la elección del Consejo de Administración.

G.- Darle a conocer la orden del día cuatro meses antes de la celebración de la Conferencia General para que sean examinados.

H.- Tendrá derecho a oponerse de uno o varios temas propuestos en el orden día.

I.- Los delegados a la Conferencia, gozaran igualmente de los privilegios e inmunidades necesarias para ejercer con toda independencia sus funciones en la O.I.T.

J.- Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnico como máximo, por cada uno de los puntos del orden del día.

K.- Cada delegado tendrá derecho a votar individualmente en todas las cuestiones que se sometan en la Conferencia.

L.- En los convenios o recomendaciones, la Conferencia deberá tomar en cuenta de las circunstancias, de la situación de desarrollo incompleto industrial u otras circunstancias particulares que hagan diferentes las condiciones de trabajo, para proponer las modificaciones necesarias de cada país.

M.- Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro, que a su parecer no hayan tomado medida para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que haya sido ratificado.

Los Estados Miembros tienen obligación:

A.- Todo Miembro de la Organización se obliga a respetar las funciones del Director General y del personal y deberá abstenerse de ejercer influencia alguna sobre de ellos.

B.- Cada uno de los Miembros pagara los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos.

C.- Aportar su cuota para los gastos de la O.I.T. de acuerdo al prorateo entre los Miembros, que aprueben los representantes gubernamentales.

D.- Cuando se aprueba un convenio, se comunicara a todos sus miembros para su ratificación. Cada uno de los Miembros se obliga a someter a la autoridad competente en un termino de un año pero no mas de dieciocho meses, después de clausurada la reunión de la conferencia, a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas. Cuando se obtiene el consentimiento del o las autoridades competentes, deberá comunicarse la ratificación formal del convenio al Director General, para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

E.- Cuando se aprueba una recomendación, se comunicara a todos sus miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo.

Cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendaron autoridad competente en un termino de un año pero no mas de dieciocho meses, después de

clausurada la reunión de la conferencia, a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas. Los Miembros informaran al Director de la O.I.T. sobre las medidas adoptadas por la autoridad o a autoridades competentes.

F.- Todo convenio ratificado, será comunicado por el Director de la Oficina Internacional del Trabajo, al Secretario General de las Naciones Unidas, pero solo obligara a los Miembros que lo hayan ratificado.

G.- Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo, una memoria anual sobre, sobre las medidas que adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido.

H.- Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo, por una organización de empleadores o de trabajadores, en donde se alegue el Miembro respectivo no ha tomado las medidas pertinentes o satisfactorias para el cumplimiento de un convenio, el Consejo de Administración notificara a dicho Miembro contra el cual se presenta dicha reclamación, para que dicho gobierno formule sobre la materia la declaración que considere conveniente.

I.- Todos los miembros se obligan a aplicar los convenios que hayan ratificado, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Constitución de la O.I.T.

En el cumplimiento de sus tareas, la OIT coopera estrechamente con todas las instituciones de la comunidad internacional.

Trátese de convenios o de recomendaciones, los gobiernos deben someterlos a sus respectivos parlamentos u otros poderes legislativos competentes después de su adopción por la Conferencia. Los gobiernos tienen la facultad de proponer que se les dé curso.

Entre 1919 Y 1983 se adoptaron 159 convenios y 168 recomendaciones. Al igual que los tratados, los convenios están sujetos a ratificación. Cuando un Estado ratifica un convenio se compromete a aplicar sus disposiciones. Las recomendaciones, en cambio, no requieren ratificación. Complementan las

disposiciones de ciertos convenios o tratan sobre cuestiones que no se prestan a obligación formal. Su finalidad consiste en estimular y orientar la acción nacional en determinados aspectos.

Una vez ratificado un convenio, los gobiernos deben llevar regularmente memorias sobre su aplicación a la Oficina Internacional del Trabajo. Una comisión de expertos independientes y una comisión tripartita de la Conferencia examinan dichas memorias.

Uno de los ordenamientos internacionales más completos en la materia, y por ende mayormente aplicados a las relaciones laborales en el mundo, es el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que fue ratificado por nuestro país.

En el caso de México queremos referirnos en esta parte, con respecto al convenio 87, de donde surge o emana la libertad sindical o de asociación para los trabajadores y patrones.

Libertad de asociación que tiene como finalidad y que deba traducirse, en mejores condiciones de trabajo y bienestar para los trabajadores y sus familias y como consecuencia también aportar a la sociedad una mejor distribución de la riqueza, que combata la pobreza, y las injusticias sociales.

El Art. 6° en relación con el Art.17°, de la Ley Federal del Trabajo, considera a los tratados internacionales celebrados y aprobados por el poder ejecutivo y el senado, de conformidad con el Art. 133° de la Constitución, fuente formal supletoria del derecho del trabajo.

El Convenio 87 de la OIT, que es el que nos ocupa, fue promulgado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950, por consiguiente, pasó a formar parte de nuestro derecho positivo.¹¹⁹

¹¹⁹ Oficina Internacional del Trabajo, La OIT ¿Ques es? y ¿Qué hace?. Op. Cit.

5.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES EN EL CONVENIO 87

La Organización Internacional del Trabajo es una institución encargada de promover el progreso social, condición necesaria para un desarrollo socioeconómico armonioso.

La OIT participa en la elaboración de políticas de desarrollo y vela por la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Apoya también los esfuerzos de la comunidad internacional y de los distintos países para conseguir el pleno empleo, elevar los niveles de vida, distribuir equitativamente los frutos del progreso, proteger la vida y la salud de los trabajadores y fomentar una cooperación entre empleadores y trabajadores que permita mejorar la producción y las condiciones de trabajo.

Tomando en cuenta lo anterior surge la idea de un Convenio sobre derechos de asociación en defensa de los intereses de los trabajadores y patrones y éste, se da cuando el Consejo Económico y Social se reunió en marzo de 1947, se decidió por mayoría de votos, "remitir la petición y proyecto de un convenio al respecto, a la OIT. Lo anterior se da por solicitud para examinar las propuestas de la Federación Sindical Mundial Y de la American Federation of Labor.

La propuesta fue considerada, en la orden del día de la reunión, que se celebra en San Francisco, California, el 9 de julio de 1948. Fue aprobada y considerada como Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

En el Convenio 87 se señalan Los Principios Sindicales. y Este, consta de veintiún artículos dividido en cuatro partes, denominados en su orden progresivo: Libertad Sindical; Protección del Derecho de Sindicación; Disposiciones diversas y Disposiciones finales.

Los principios en materia sindical se encuentran ubicados en la primera parte, en los artículos segundo, tercero, cuarto y quinto.

Artículo Segundo (Principios de Libertad Sindical, de Independencia, de exclusividad y derecho de afiliación).

Establece el artículo 2 del Convenio: "Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observarlos estatuto de las mismas"

En éste, se observan los principios de libertad sindical en sus dos orientaciones: para los individuos y para los sindicatos; asimismo se contempla el derecho de afiliación y otros principios, como el de independencia y de exclusividad; en tal virtud, el derecho a formar sindicatos se orienta a los trabajadores y a los patronos, cada uno de éstos realizan actividades sin injerencias recíprocas.

Con esta disposición se reconoce y garantiza el derecho humano de asociación en su vertiente profesional, para formar coaliciones o constituir sindicatos de los tipos reconocidos universalmente: gremiales, de empresa, de industria y de oficios varios. También reconoce el derecho de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones; así como el ejercicio del derecho de afiliación en su sentido positivo, es decir, formar, dejar de formar o no formar parte de estas instituciones.

En estos principios se observan varios supuestos que han dado lugar a controversias por las interpretaciones diversas que se le han dado, estos son: "sin ninguna distinción", "sin autorización previa", "organizaciones que estimen convenientes" y el de "afiliarse a estas organizaciones.

En razón de que los supuestos han motivado polémicas en tomo a la disminución, restricción o negación por parte de autoridades legislativas, ejecutivas o judiciales, consideramos conveniente resaltar las opiniones que sostiene el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración; así establece:

"La expresión sin ninguna distinción que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las

opiniones políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general"

Esta resolución contempla en forma amplia el principio de libertad sindical, el que se extiende a funcionarios y servidores públicos; lo que no acontece en México, pues en sus leyes reglamentarias del artículo 123 apartado "B", como en los regímenes especiales excluye a los trabajadores del servicio exterior y hasta a los que prestan sus servicios en el Poder Judicial Federal.

Por lo que se refiere al derecho a constituir asociaciones profesionales sin autorización previa, el Comité considera:

"Si bien los fundadores del sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a la autorización previa, ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. Aun cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder "fomentar y defender los intereses de sus miembros", el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargados de la investigación goce del derecho discrecional de negarla, conduce a una situación que diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa".

En cuanto a la expresión "organizaciones que estime convenientes", "entendió tener en cuenta el hecho de que en cierto número de países existen varias organizaciones de empleadores y trabajadores y los interesados pueden elegir pertenecer a una o a otra de ellas, por razones de orden profesional, religioso o político, sin pronunciarse por ello sobre la cuestión de saber si, para los trabajadores y los empleadores, la unidad en la organización sindical es o no preferible al pluralismo sindical. Pero la Conferencia también reconoció en esta forma el derecho de todo grupo de trabajadores (o de empleadores) a constituir una asociación fuera de la organización ya existente, si considera preferible esta solución para la defensa de sus intereses materiales o morales".

En relación con este principio de no-discriminación sindical que frecuentemente es vulnerado aun por la vía legislativa sostiene: "La unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria al principio incorporado en los artículos 2 y 11 del Convenio No.87".

El Comité considera que es preferible que el Gobierno procure alentar a los sindicatos para que se asocien voluntariamente y no se impongan por vía legislativa unificaciones obligatorias como acontece en algunos casos en México, concretamente en la Legislación Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional y en las leyes laborales de las entidades federativas.

En cuanto al derecho de "afiliarse a estas organizaciones" se sostiene: "El Comité ha señalado que cuando un trabajador puede legalmente adherirse a otro sindicato pero sigue estando obligado por ley a adherirse a determinado sindicato si desea conservar su empleo, esta exigencia parece ser incompatible con su derecho a adherirse a la organización que estime conveniente".

Por lo que deben respetarse los lineamientos internacionales, resolviéndose favorablemente la contradicción del artículo 395 con el 358 de la Ley Federal del Trabajo, obviamente que debe ser a favor del respeto irrestricto de último artículo en cita.

Artículo Tercero (Principios de Independencia, Democratividad y Autonomía Sindical).

Nos indica la disposición tercera del Convenio: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el reformular su programa de acción". Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal".

Este artículo contempla los principios de Independencia, Democratividad y Autonomía Sindical; además contiene los siguientes presupuestos: "derecho a redactar sus Estatutos y Reglamentos", "elegir libremente a sus representantes" y "derecho a organizar su administración y formular programa de acción".

En relación con el primer supuesto, "derecho de las organizaciones sindicales a redactar sus estatutos": "El Comité; opinó que la negativa de un gobierno de reconocer los estatutos adoptados por el Congreso de un sindicato no está en conformidad con el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos sin intervención de las autoridades públicas", sino que ésta corresponde a la organización sindical, así también señala que "las enmiendas a los estatutos sindicales deben ser sometidas a debate y adoptadas por los propios miembros del sindicato".

Además se ha considerado que el contenido de los estatutos debe ser conforme a los derechos sindicales y no con referencia a otros intereses privados o públicos en los que se considera al gobierno; Así, el Comité de Libertad Sindical ha externado: "Una cierta subordinación de los sindicatos a la política económica del gobierno no son compatibles con los principios, que las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, organizar libremente sus actividades y formular sus programas, y que las autoridades publicas deberían abstenerse de toda intervención.

El comité ha considerado, que los trabajadores, y sus organizaciones deben contar con el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad, sin ninguna injerencia externa. "El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el, ejercicio de ese derecho.

Sobre el alcance de su libertad de organización y gestión, el Comité de Libertad Sindical, considera dos aspectos fundamentales: la facultad de administrar a las organizaciones así como la que se refiere a sus actividades y programas de

acción; por cuanto a la primera establece: "Una legislación que se aplique de suerte que se impida a las organizaciones sindicales utilizar los servicios de expertos que no sean necesariamente los dirigentes electos, como por ejemplo peritos en cuestiones industriales, abogados o procuradores que puedan representarlas en cuestiones de trámite judicial o administrativo, suscitada una grave cuestión de compatibilidad entre dichas disposiciones y el artículo 3 del Convenio No. 87, según el cual las organizaciones sindicales tienen, entre otros, el derecho de organizar su administración y sus actividades".

Por cuanto a la segunda, señala: "La restricción por la ley de la suma que una federación puede percibir de los, 'sindicatos afiliados parece contraria al principio generalmente aceptado según el cual las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de organizar su gestión y actividades' y las de las federaciones que constituyan"

La constitución y actuación de los sindicatos de trabajadores y empleadores, se ven frecuentemente afectados por las autoridades legislativas, ejecutivas y judiciales, particularmente en lo que se refiere a su registro, razón por la que la Conferencia de la OIT. Incluyó en el Convenio 87 el principio de abstención de la autoridad estatal de entorpecer el ejercicio de constitución y actuación de la vida sindical, es decir, no debe intervenir en su vida interna; así lo concibe el Comité de Libertad Sindical al señalar:

"Una legislación que otorga al ministro el derecho de "investigar los asuntos internos de un sindicato a su total discreción, por el mero hecho de que lo considere necesario desde el punto de vista del interés público, no es conforme a los principios por los que las organizaciones de trabajadores deberían tener el derecho de organizar su administración y sus actividades, debiendo las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

Artículo Cuarto (Principios de Libertad Sindical y derecho a la estabilidad)
Indica esta disposición que "Las organizaciones de trabajadores y empleadores no está sujeta a disolución o suspensión por vía administrativa".

La libertad sindical consignada en esta disposición posee una expresión hacia la estabilidad, la independencia y autonomía sindical. La vida de los sindicatos no debe estar sujeta a un poder administrativo, sino hacia la del Derecho en su función jurisdiccional.

Sobre este particular, el Comité de Libertad Sindical ha sostenido: "La disolución pronunciada por el poder ejecutivo en virtud de una ley de plenos poderes o en ejercicio de funciones legislativas, del mismo modo que una disolución por vía administrativa, no permite asegurar los derechos de defensa que sólo pueden ser garantizados por un procedimiento judicial normal, procedimiento que el Comité considera ser esencial"

También ha señalado: "la cancelación por el registrador de sindicato del registro de una organización equivale a su suspensión o disolución por vía administrativa".

Artículo Quinto del convenio 87 (Principio de Libertad Sindical, derecho de Afiliación, Independencia Y Pluralismo Sindical). Indica el artículo quinto: "Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de "empleadores".

El derecho de asociación de los sindicatos, para constituir y afiliarse a federaciones Y confederaciones nacionales e internacionales han sido motivo también de resoluciones por parte del Comité de Libertad Sindical en los siguientes términos: "El Comité recordó la importancia que debe atribuirse al principio enunciado en el artículo 2 del Convenio No. 87, en virtud del cual los trabajadores deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas, principio que, para las organizaciones mismas, implica el derecho de constituir las federaciones y confederaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas".

Por lo anterior, consideramos trascendente en el análisis nacional los criterios emitidos por el Comité de Libertad Sindical, que resuelven favorablemente

sobre estas libertades, concluyéndose que es urgente reorientar las disposiciones jurídicas de México ante evidentes contradicciones. Con el convenio, sobre todo por constituir, conforme al artículo 133 constitucional, Derecho vigente.¹²⁰

6.- LA LIBERTAD SINDICAL

Es importante resaltar con todo su vigor la libertad sindical, por que en esta parte veremos la amplitud de 'la libertad de los sindicatos una vez constituidos, quiere decir, el conjunto de las dimensiones de la libertad de las asociaciones sindicales y de los aspectos que protege dicha libertad.

Recordamos brevemente la conclusión a la que llegamos al analizar el tema relativo a los titulares del derecho sindical. Afirmamos que la libertad sindical es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero agregamos que una vez formados, los sindicatos adquieren una existencia y una realidad propia, que crean nuevos derechos.

En el *Traité de droit du travail*, una obra, publicada bajo la dirección del maestro de la Universidad de París, G. H. Camerlynck, el profesor J. M. Verdier expresa que "el derecho sindical es un derecho complejo, individual y colectivo, derecho de acción y al mismo tiempo, de agruparse, y facultad de participar, no solamente en la defensa de intereses, sino en la organización de los trabajadores".

La libertad sindical es, ante todo, libertad de asociación, en el sentido de libertad de constituir asociaciones. Señalaremos todavía que la distinción entre los aspectos individual y colectivo de la libertad sindical están marcados excelentemente en el Convenio 87 de la OIT, cuyo artículo primero reconoce a los trabajadores "el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

En tanto él artículo tercero declara, que las organizaciones tienen el derecho del trabajo, según se desprende del artículo tercero de la Ley, es un ordenamiento que se dirige a la conservación de la vida y a la preservación de la salud de los hombres, y a procurar un nivel económico y cultural decoroso para el trabajador y su familia. se descubre que las normas e instituciones del derecho

¹²⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *La OIT ¿Qué es? y ¿Qué hace?*. Op. Cit. pp. 15-20.

colectivo del trabajo poseen un sentido de universalidad, que jurídicamente se deduce de la frac. XVI del Artículo 123: "Los obreros tendrán derecho para coligarse, una norma que ni establece limitaciones, ni consigna excepciones.

Cuando la Asamblea Constituyente de Querétaro aprobó se redactara una declaración de derechos sociales, una minoría conservadora y en varias ocasiones hemos recordado el dato- pretendió limitar sus alcances al trabajo meramente económico, pero la comisión dictaminadora del Congreso expresó en su dictamen, que fue aprobado por los asambleístas, que "la legislación no debía limitarse al trabajo económico, sino regir al trabajo en general".¹²¹

Entendemos por universalidad de un principio, su aplicación indiscriminada a todas las personas que puedan caer dentro de su hipótesis. esto quiere decir que el Derecho del Trabajo, es el derecho de la clase social explotada a lo largo de la historia, por lo que debe aplicarse a todos los seres que pertenezcan a ella y entreguen su energía a una institución pública o privada o a un patrono, en virtud de una relación de trabajo

Ciertamente, el derecho del trabajo y lo hemos explicado muchas veces nació para los trabajadores de la industria, a los que generalmente se llamaba obreros, pero su sentido de universalidad lo impulsó a extenderse a todos los integrantes de la clase trabajadora.

Y sin embargo es lamentable comprobar una vez más el hecho, cuando el Derecho del Trabajo, se limita, en razón del infortunado reglamento de los trabajadores bancarios, porque en él está en juego el sentido de la justicia social de los gobernantes. Incomprensiblemente. México es uno de los países que conserva normas caducas que niegan todavía la igualdad de esos trabajadores y su derecho a vivir con dignidad y en libertad.

Los artículos segundo y tercero del Convenio 87 de la O. I. T. es una afirmación de los principios de la libertad sindical.

¹²¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pp.300-303

Artículo 2º: "Todos los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

Artículo 3º: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el. Derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción ".

"Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal ".

La disposición anterior, forma una unidad indisociable con el artículo segundo, quiere decir. El Art. tercero, pertenece al principio de la libertad sindical, pero el artículo segundo mira el problema desde el punto de vista de los trabajadores y de la formación del sindicato,

El Art. tercero contempla la vida del sindicato, la cual, a su vez, hay que analizarlo en dos aspectos, por un lado su libertad interna, esto es, la vida interna de la organización sindical) y por el otro lado su actividad externa.

En tercer término es la elección de los representantes sindicales. Y por ultimo es la formulación del programa de acción) esto es, los fines a perseguir y de los métodos o procedimientos para realizarlos.

En su vida externa, el sindicato se convierte en un organismo actuante, que se realiza en la sociedad y en las relaciones con los empresarios y con el estado, y cuya acción se debe vertir en beneficios para sus miembros, para el derecho del trabajo y para la clase a la que pertenece.

Georges Spyropoulos, a fin de precisar el alcance del artículo tercero, trajo a colación una Resolución de 26 de junio de 1952 de la Conferencia internacional del trabajo), sobre "la independencia del movimiento sindical". en la que está incluido un párrafo extraordinario.

Cuando los gobiernos se empeñan en obtener la colaboración de los sindicatos para la aplicación de su política económica y social, deberían tener conciencia de que el valor de dicha colaboración, depende en una muy amplia medida, de la libertad y de la independencia del movimiento obrero, considerado como factor esencial para el progreso social; por consiguiente, no deberían esforzarse en la transformación del movimiento sindical en un instrumento, al que utilizarían para alcanzar sus objetivos políticos. Tampoco deberían inmiscuirse en las funciones normales del sindicato, con el pretexto de las relaciones que hubiere establecido con algún partido político.

En la Ley de 1931, reprodujo el mandato constitucional y le agregó ocho palabras, de suma trascendencia: "sin que haya necesidad, de una autorización previa". Pero fue todo: parecería que los autores de la Ley no se dieron cuenta de la lucha de los trabajadores de todos los pueblos democráticos para conseguir la independencia plena de sus sindicatos de los poderes políticos y sociales.

Debemos no obstante manifestar, que en descargo de la Ley y de sus autores, que su preparación y puesta en vigencia fue anterior al Convenio 87 de la OIT que por fortuna, sin perder ni su origen ni su categoría internacional, se convirtió en derecho vigente interno a partir de 1950.

En la Ley de 1970: la comisión se dio cuenta de que las normas de 1931, elaboradas por juristas que amaron intensamente el derecho del trabajo y la libertad de los hombres, abrieron no obstante las puertas a la intervención cada vez mayor del estado en la formación y en la vida de los sindicatos y facilitaron a un grupo reducido de líderes obreros, que han contado con el apoyo del gobierno, que han logrado la destrucción de la democracia sindical y el establecimiento de una dictadura.

Hubiera deseado la comisión, por lo menos alguno o algunos de sus miembros, suprimir las disposiciones legales que enclaustran la libertad sindical, como ejemplo el registro de los sindicatos, pero se comprendió que se estrellarían ante el gobierno, porque la libertad y la democracia sindicales habrían constituido un episodio, tal vez el primero y definitivo, de la Revolución, que espera un pueblo explotado: dejar en libertad a los sindicatos para separarse del PRI, habría

significado que perdiera el gobierno, el control sobre los sindicatos y como consecuencia de los trabajadores; para los líderes sindicales, miembros muchos de ellos, en las cámaras del Congreso de la Unión, produciría el fin de su vida política; familias de líderes que han usufructuado por un número de años mayor del que duró la dictadura porfiriana.

La comisión, incluyó en el art. 329 de la Ley Federal del Trabajo, el párrafo primero del artículo tercero del Convenio 87 de la OIT, no así el segundo, porque pareció redundante y porque de todas maneras es derecho positivo, como son todos los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos constitucionales.

Por otra parte, la comisión modificó algunas de las reglas para el registro de los sindicatos, si bien continuamos pensando que constituyen, todavía, una grieta en los derechos de la libertad.

Son muy amplias las dimensiones de la libertad sindical, pero en la realidad los sindicatos no ejercen sus funciones de soberanía. No obstante, podemos afirmar que los sindicatos están sometidos al orden jurídico nacional, en detrimento de su libertad sindical y soberanía.

La Constitución, Política de los Estados Unidos Mexicanos, dice en su Art. 133°, Las leyes del Congreso de la Unión y todos los Tratados Internacionales que estén de acuerdo con ella, serán la Ley Suprema del país, por lo que todas las autoridades, habitantes y organizaciones sociales, que se muevan dentro de su ámbito territorial tienen que obedecerla: nada ni nadie puede estar encima de ella, porque equivaldría a colocarse sobre la voluntad soberana del pueblo, y si todos pretendieran hacerlo, se llegaría al caos. Por lo anterior, la libertad sindical no es un privilegio, es un Derecho que tiene sustento en la Constitución y principalmente en el convenio 87 de la O.I.T. el cual ratificado por México en su calidad de miembro.¹²²

El Art. 17° de la Ley de la materia, como ya se había mencionado, considera a los tratados internacionales celebrados y aprobados por el poder ejecutivo y el senado, de conformidad con el Art. 133° de la Constitución, fuente

¹²² BOUZAS, Alfonso y Otros. Libertad Sindical. Op. Cit. pp.3-17.

formal supletoria del derecho del trabajo, y porque, el Convenio 87 de la OIT, fue promulgado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950.

Por lo tanto, los sindicatos están sometidos a las jurisdicciones civiles, penales, administrativas y sociales, creadas por el pueblo en la Constitución y estructuradas en las leyes respectivas. A este respecto, el arto 13 de la Carta Magna previene que ninguna persona o corporación puede tener fuero, en consecuencia, en los casos de responsabilidad, los sindicatos están sometidos a los jueces competentes.

7.- LA LIBERTAD SINDICAL FRENTE AL ESTADO

Para el estado individualista y liberal burgués, el sindicalismo y la libertad sindical, en su doble significado, individual y colectivo, fue su más larga y honda pesadilla. Heredero de la soberbia de los reyes y del absolutismo monárquico, supra-estructura de la burguesía y del capital, no podía, quizá mejor, no quería comprender que una clase social se organizara y entrara en lucha con él para arrebatárle el monopolio de la legislación y de la jurisdicción. De ahí que se aferrara a las prohibiciones del siglo XVIII y se convirtieran en delitos, la asociación, coalición y huelga.¹²³

Los intelectuales, especialmente los juristas y economistas, los defendieron, la concepción individualista había demostrado no sólo la inconveniencia, sino también que la sindicación era un principio de disolución de la vida social; y por otra parte, la teoría de la lucha de clases era, además de falsa, destructora de la unidad nacional. La soberanía, escribió Bodino en el siglo XVI, es el poder absoluto y perpetuo de la República, término éste que fue sustituido lentamente por el del Estado; Posee dos dimensiones, una externa, sin reconocimiento del poder superior, ni real, ni imperial ni internacional y una interna, no reconociendo poder alguno tal el caso del sindicalismo, que pretendiera oponerse al del soberano, principio del que se dedujo que correspondía exclusivamente al estado, sin ninguna limitación, dictar el derecho.

¹²³ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. P. 284.

Los constitucionalistas del siglo reforzaron el argumento diciendo, que ninguna clase social podía arrogarse la facultad de expedir normas jurídicas para toda o una parte de la población, pues era una potestad que el pueblo había reservado al estado en su constitución.

Concluida la polémica, constitucionalizada y legalizada, la libertad sindical, no solamente en la Carta Magna de Querétaro, sino en las constituciones posteriores a las dos guerras mundiales, debemos ocuparnos de su confrontación con el estado, la que creemos puede representarse nuevamente como un segundo triángulo indisociable dentro del derecho colectivo del trabajo, ahora en el capítulo de la sindicación, en la inteligencia de que ninguno de los tres momentos de que vamos a ocuparnos puede faltar, pues si fallare alguno desaparecería el triángulo.

A). La formación a creación del sindicato. B). Su vida interna, que subdividimos en la organización, que comprende, primeramente la decisión y renovación de las bases constitutivas, el número y las funciones de los órganos sindicales y los derechos y deberes de los sindicados, y en segunda término, la acción social y cultural del sindicato en beneficio de sus asociados y de las familias. C). La acción externa, cuya objeto primero, es la lucha para la consecución de condiciones justas de trabajo, y después, la ejecución de los más diversos actos, tales como la integración de organismos estatales, las juntas de conciliación y arbitraje, las comisiones de los salarios mínimos y de la participación en las utilidades, el seguro social.¹²⁴

Unas cuantos renglones para un tema que hemos tratado frecuentemente: los pasos primeros los damos en el terreno de la libertad individual de sindicación, porque la intervención del estado para impedir que los trabajadores se muevan y coaliguen a efecto de constituir la asociación, sería una violación al derecho personal de cada trabajador; pero una vez reunidas aparece el derecho colectivo de la reunión y de la coalición. De ahí la importancia del párrafo segundo del artículo tercero del Convenio 87 de la OIT de 1950, que es derecho vigente.

Nos hallamos en el momento segundo de la libertad sindical frente al estado, pero hay que advertir que tiene como presupuesto indispensable al primero,

¹²⁴ Ibidem. P. 285.

porque sin la libre formación de los sindicatos, su vida interna libre sería imposible; y por otra parte, si la vida interna no fuese una preparación libre para la acción externa, los sindicatos perderían su misión histórica.

Organización y constitución: la organización pertenece a la naturaleza de los entes colectivos, porque éstos no son un simple amontonamiento de personas, sino una unión para la realización de fines permanentes, que trascienden la vida de quienes los formaron, y aun de varias o muchas generaciones. Si la coalición es una unión temporal para la obtención de un fin concreto, requiere, no obstante una organización mínima, pues de otra manera no podría cumplir su misión; en cambio, la organización sindical tiene que corresponder a la fuerza y a la persistencia del fin, por eso está hecha para durar. Al derecho del trabajo no le es suficiente un aumento ocasional de los salarios, sino una organización para una lucha que durará hasta la superación de la sociedad clasista.

Si pasamos por unos instantes al derecho constitucional, nos sale al paso que los principios fundamentales adoptados por los creadores del sindicato, constituyen la constitución sindical. Sin duda, no es un acto de soberanía, porque éstos son únicamente obra del pueblo, pero sí, son ejercicio de la libertad que pertenece a todos los trabajadores y está declarada por el pueblo, En el Artículo 123 de la Constitución Política, en el Convenio 87 de la OIT y en la Ley Federal del Trabajo. Un acto de hombres libres, lo repetiremos nuevamente, que no puede ser ni limitado ni entorpecido por las autoridades públicas. Una clasificación tradicional, las constituciones pueden ser escritas o consuetudinarias, pero el art. 365 de la Ley exige, para el registro de los sindicatos y para su acción en los dominios del derecho del trabajo, que se redacten los estatutos por escrito y se remita una copia autorizada a la autoridad registradora.

El nacimiento del derecho del trabajo está indisolublemente unido a la idea de la democracia y aun a los derechos naturales del hombre: la Declaración de los derechos del hombre de 1789 proclamó en su artículo sexto que "la Ley, como expresión de la voluntad general, debe ser una misma para todos, regla que se encuentra también en el Art. 19 del Decreto constitucional de Apatzingan, que dice que "la ley debe ser igual para todos". Este principio de igualdad, que es el alma de

la democracia, pertenece también a las esencias más íntimas del derecho del trabajo.

En la huelga de 1906 de los trabajadores mineros de Cananea, una de las demandas principales consistió en la igualdad de tratamiento de los obreros mexicanos y de los estadounidenses; y finalmente, bastaría señalar la función de los contratos colectivos para convencerse de que la idea de igualdad está en el corazón de las aspiraciones del trabajo.¹²⁵

Los sindicatos no son sociedades regidas por el derecho privado, sino comunidades humanas reales, enclavadas en el derecho social y, consecuentemente, destinadas al cumplimiento de finalidades sociales. Por eso es que su estructura y sus metas deben ser las mismas del pueblo, del que hemos dicho que sólo en la democracia puede alcanzar su dignidad y buscar su destino en la historia universal. La organización sindical como el gobierno de los trabajadores por y para los trabajadores, definición que aglutina la determinación de las finalidades del grupo obrero, que serán el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos del trabajo.

La Constitución de 1917, y ya lo explicamos en la Introducción general, primera constitución social del siglo XX, no es una constitución puramente política, sino además social.

Por consiguiente, todas las instituciones con finalidades sociales son portadoras del pensamiento democrático social. Conviene insistir en que esta dimensión, se realiza en los sindicatos, entre otras instituciones, no podría lograrse esto, si no se cumple previamente la dimensión primera, o con otras palabras: la democracia sindical como forma y la democracia como idea, para usar la misma fórmula, son indisolubles.

No existe ninguna disposición expresa que imponga a los sindicatos el deber de organizarse democráticamente. La comisión meditó algunas horas sobre el problema, y le habría gustado incluir una norma en la Ley, pero recordó que el

¹²⁵ Ibidem. P. 288.

sindicalismo no veía con buenos ojos las declaraciones teóricas, pues prefiere las normas concretas. Sin embargo, consideramos que el principio está vivo en nuestro derecho positivo.

El art. 40 de la Constitución reconoce que "es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República democrática", de donde desprendemos que las asociaciones a las que la Carta Magna otorga funciones sociales y aun ejercicio de poder público, los sindicatos están facultados para imponer el contrato colectivo a todos los trabajadores de una empresa aun cuando no sean sus agremiados, no pueden desconocer el principio que sirve de base a la vida pública del país.

La Ley contiene algunas prevenciones que no podrían entenderse sin presuponer la idea de la democracia: la frac. VIII del art. 371 señala como contenido de los estatutos "la forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar", y en su parte final agrega que "las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato". Disposiciones que son una expresión típica de las organizaciones democráticas. Y como si no fuera suficiente, la frac. IV del art. 365 exige que la directiva sindical sea elegida por la asamblea.¹²⁶

Ratificando lo anterior, la fracc. I del art. 365, señala que, los sindicatos deben constituirse en una asamblea, lo que implica una votación mayoritaria de los miembros constituyentes.

Las conclusiones propuestas no conllevan la facultad de la autoridad registradora, ni de otra alguna, para decidir si los estatutos sindicales responden a los principios democráticos, pues sería una intromisión prohibida, entre otras normas, por el artículo tercero de la Convenio 87 de la OIT. Será en todo caso la asamblea la que debe resolver lo que sea conveniente.

La vida interna del sindicato. En este rubro quedan incluidas la totalidad de las relaciones que se desarrollan entre los miembros del mismo.

¹²⁶ Ibidem. P. 289.

Después de la redacción y aprobación de los estatutos, debe procederse, de acuerdo con ellos, a la elección de la directiva, cuyos componentes llevan el nombre de secretarios, sin que recordemos, lo que no quiere decir que no exista algún artículo de los estatutos de un sindicato en la que se encuentren los términos de presidente, vicepresidente, etc. La costumbre ha recogido la denominación de secretario general, para la persona que pudiera llamarse la figura principal de la directiva, lo que explica que el art. 376 de la Ley prevenga que "la representación del sindicato se ejercerá por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos".

Todos los actos imaginables pueden realizarse en la vida interna de los sindicatos, pero cabe destacar entre ellos la administración del patrimonio sindical, la preparación de cuentas a presentar a las asambleas, la solución de los conflictos entre los trabajadores y los de éstos con el sindicato" a reserva de la posterior acción ante las juntas de conciliación y arbitraje, la admisión y expulsión de miembros.

Son muy amplias las tareas que corresponden desempeñar los sindicatos, como: Las actividades sociales, cultural, deportivas, jurídicas y económica de los sindicatos a las que, claro está, no se puede marcar límites. Estudio y preparación de dictámenes y proyectos para la lucha por el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios, tales como acopio de datos para la celebración o reforma de los contratos colectivos, etc.

Estos ejemplos muestran la importancia de la misión, que a la vez, ayuda a preparar a los hombres para un trabajo mejor eleva el espíritu y proporciona alegría al vivir y al trabajar.

Los sindicatos no nacen para un simple vivir, pues, dada la naturaleza dinámica del derecho del trabajo, tienen una misión que cumplir, por lo tanto, pertenece a su esencia, ser entes activos, organizaciones de lucha por la justicia para el trabajo.

De ahí que su vivir auténtico esté en la acción; esa es la explicación del art. 366 de la Ley, en relación con el 356, que dicen, que "el registro de un sindicato

podrá negarse si no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo". En este aspecto de su vida, los sindicatos entran permanentemente en contacto y aun en conflicto con el Estado, pues como organizaciones clasistas que buscan condiciones justas para la prestación de los servicios, tienen la pretensión, porque saben que en el sistema capitalista el estado es el aliado o servidor de la burguesía, de que el poder público no se interponga en su camino, esto es, pretenden resolver la contienda trabajo-capital, sin intervención de los órganos estatales a los que corresponda constitucionalmente expedir el derecho y resolver los conflictos sociales.

En estas condiciones, la huelga se presenta como la acción externa suprema, la batalla contra el capital, en la que el estado debe ser un simple espectador, o en todo caso, un conciliador o amigable componedor.

Existen dos grandes campos en la actividad externa de los sindicatos, dentro del derecho colectivo del trabajo, que exigen su libertad de acción: a), la lucha directa con el capital, que culmina con la celebración y revisión de los contratos colectivos y de los contratos ley, y el reglamento interior de trabajo, en pláticas, o ejercitando el derecho de huelga. Participan en organismos, nacionales e internacionales. En el aspecto nacional, las juntas de conciliación y arbitraje y a las comisiones de los salarios mínimos y la participación obrera en los organismos, que tal vez igualan y aun superan a las actividades mencionadas, es el Instituto Mexicano del Seguro Social; las Juntas y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y los institutos para el bienestar de los trabajadores, el Infonavit y el Fonacot. En la comunidad internacional, y con un auténtico valor a la Organización Internacional del Trabajo, la OIT. La participación en la mayoría de los casos es tripartita.¹²⁷

8.- LA LIBERTAD SINDICAL FRENTE AL PATRON

Se han hecho análisis del Derecho Mexicano del Trabajo, referido a la Ley de 1931, sé con respecto a lo problemas del sindicalismo y de la libertad sindical, algunos de los cuales, entre ellos la libertad sindical y la empresa.

¹²⁷ Ibidem. P. 291.

Puede decirse que la vida y la fuerza del movimiento obrero se ha impuesto en nuestro país; y lo cierto es que no conocemos ningún tratadista que ponga siquiera en duda la independencia plena de los sindicatos obreros frente a las empresas. Por lo tanto, serán suficientes unos cortos comentarios, más para recordar controversias del pasado, que para rebatir argumentos que ya nadie defiende.

Es no obstante indispensable y al mismo tiempo satisfactorio, contemplar la ratificación de tesis y doctrinas, en cuanto porque expresan la idea fundamental del derecho del trabajo, que habrá de subsistir en tanto la sociedad continúe dividida en clases sociales: el derecho del trabajo de y para la clase trabajadora; lo que explica y a la vez sirve de base a esta parte, que se ocupa, exclusivamente, de la libertad sindical frente al patrón.¹²⁸

La justificación de la libertad sindical obrera frente al patrón, se puede decir que en la empresa no puede plantearse la cuestión de la libertad sindical del empresario, porque el patrono es uno solo, por lo tanto, no tendría con quién sindicarse; y por otra parte, y partiendo de esta realidad, diremos que si es posible la influencia y aun el control del sindicato obrero por el empresario, la posición inversa no resulta siquiera imaginable, y si algún día se presentara, desaparecería la empresa capitalista; Agregaremos todavía que en los anales de la historia, la sindicación empresarial no encajaba en los principios del liberalismo económico y del individualismo, porque cada empresa constituía una potencia en sí misma, que no consentía la injerencia de ninguna otra, aunque fuese su igual.

La división de las sociedades capitalistas en clases sociales, otro hecho histórico, provoca la lucha de los explotados contra los explotadores. La lucha del trabajo se propone, ante todo, igualar sus fuerzas con las del capital, a efecto de que en el presente, el derecho de la empresa, no tenga como fuente unilateral la voluntad del empresario, sino que sea el producto de los dos factores de la producción.

¹²⁸ Ibidem. P. 292.

Hay algo más, que es, la visión obrera del futuro, que habrá de ser un mundo más justo: los sindicatos de los trabajadores luchan todos los días para el mejoramiento inmediato de las condiciones de vida de los hombres, pero las que son auténticas organizaciones del trabajo libre, aman y buscan la supresión de la explotación del trabajo por el capital; en cambio, los empresarios y sus uniones se apoyan en la defensa del presente y si en ocasiones auspician la elevación de los ingresos de los obreros, es porque, al aumentar su capacidad de compra, facilitan el crecimiento de la producción y multiplican las utilidades del capital.

Nuestra Declaración de derechos sociales no contiene ninguna norma concreta sobre el problema, tal vez porque sus creadores creyeron en la madurez de los sindicatos obreros y no imaginaron que la corrupción pudiera extenderse a los dirigentes sindicales.

Creemos, no obstante, que el principio de la libertad sindical obrera en la empresa se desprende de la fracc. XVI del Artículo 123, que reconoce la sindicación para la defensa de los intereses comunes del trabajo, defensa que sería imposible si los sindicatos estuvieran subordinados a la voluntad de los empresarios. En los párrafos subsecuentes presentaremos el panorama que ofrecen la Organización Internacional del Trabajo y las leyes del trabajo de 1931 y 1970.

El Convenio 98 de la OIT del año 1949: creada como una institución tripartita, la OIT postuló el principio de igualdad de trabajadores y patronos en el fenómeno de la libertad sindical.

El Convenio 98 se ocupa, en el mismo párrafo primero del artículo segundo, de la libertad recíproca de las organizaciones sindicales de los trabajadores y de los empleadores.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

Sin embargo, al intentar precisar en qué consiste la injerencia de unas organizaciones sobre las otras, la OIT se desentendió de la que pudieran ejercer las asociaciones obreras sobre las de los empleadores, por lo que en el párrafo segundo del precepto en cita, consideró únicamente la que pueden efectuar los empresarios sobre los sindicatos obreros.¹²⁹

Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o por una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

La OIT sabe, igual que todos los juristas, que las declaraciones puramente teóricas, si pueden ser valiosas desde un punto de vista doctrinal, carecen de eficacia. Por lo tanto, siempre de acuerdo con su prudencia, el Convenio 98 impuso el deber de crear los organismos adecuados para asegurar la efectividad de los derechos; he aquí la redacción del artículo tercero:

"Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación, definido en los artículos precedentes."

Nuestro país no ha ratificado este Convenio, pero no conocemos las causas o razones de la abstención.

La Ley de 1931: hasta el año mencionado, la OIT no había considerado los problemas de la libertad sindical y de la no-injerencia de los empresarios en la organización y en la vida interna de los sindicatos. Por lo tanto, no existían los convenios 87 de 1948 y 98 de 1949, es posible que su ausencia explique la pobreza de la Ley de 1931; la única norma está en el art. 112, frac. II: Queda prohibido a los patronos: obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a

¹²⁹ Ibidem. P. 294

retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.¹³⁰

En el precepto en cita aparecen dos disposiciones: la primera es una protección a la libertad de cada trabajador y consiste en la prohibición a los patronos para ejercer coacción sobre los trabajadores o cualquier otro medio, para obligarlos a que se retiren del sindicato; en tanto la segunda se relaciona con la vida interna de las asociaciones obreras, a cuyo efecto prohíbe ejercer coacción a fin de que voten por determinada candidatura.

La Ley de 1970 la comisión que preparó el proyecto conocía la evolución del problema y se dio también cuenta de que a pesar de los años transcurridos, los patronos, especialmente los que no pertenecían a la gran industria, continuaban practicando diversos sistemas y métodos de control de los sindicatos. Tuvo asimismo conciencia de que las leyes son impotentes ahí donde los líderes obreros traicionan su misión y se ponen al servicio de las empresas. Entendió la comisión finalmente que sólo al través de la educación y del conocimiento del derecho podrán los trabajadores lograr que resplandezcan la verdad y la justicia.¹³¹

En el Art. 133° conservó las prohibiciones del art. 112, frac. IV, de su antecesora, pero decidió añadir, a efecto de dejar testimonio de su pensamiento, y en armonía con el Convenio 98 de la OIT, una prohibición general: "Queda prohibido a los patronos intervenir en cualquier forma en la vida interna de los sindicatos".

Se da el nombre de sindicato mixto a la asociación de trabajadores y patronos, cuya finalidad es la defensa común de los intereses de una o varias profesiones.

El sindicato mixto responde a una concepción particular de la vida social y de la economía y representa un esfuerzo de superación, no de la realidad de las

¹³⁰ Ibidem. P. 295.

¹³¹ Idem.

clases sociales, sino de su oposición o lucha: lo primero, porque cada profesión es concebida como una unidad que engloba una rama determinada de la actividad económica, a cuyo reforzamiento deben dedicarse todas las personas que en cualquier aspecto cumplan su vida dentro de ella; se añade que el progreso de la profesión redundará en beneficio de todos.

Lo segundo, porque si la división en clases sociales es una consecuencia natural de la propiedad privada sobre los instrumentos de trabajo, institución que deriva también de la idea del derecho natural su lucha no es necesaria y puede evitarse mediante la unión de los intereses del trabajo y del capital. En estas condiciones, la profesión deviene una categoría social y económica, a la que deben someterse, en beneficio de su prosperidad, los trabajadores y él o los patronos que la integren.

Algunos antecedentes: los más lejanos son las corporaciones medievales, cuya historia nos es conocida. En el siglo pasado y en las primeras décadas del presente, la idea corporativa y la del sindicato mixto, pertenecieron al pensamiento social de la Iglesia Católica, en el año de 1884, la Ley francesa que proclamó la libertad sindical, dominada todavía por la concepción individualista de la sociedad y del hombre, aceptó la posibilidad de los sindicatos mixtos, pero los maestros Jean Rivero y Jean Savatier explicaron que si nada se opone en la legislación de su país a la formación de sindicatos mixtos, una solución, agregan, propugnada en algunos medios social cristianos de Francia, carecieron de realidad desde los orígenes de la ley.

En el Derecho Mexicano: no tenemos noticia de la existencia de ningún sindicato mixto, ni antes ni después de la promulgación de la Carta Magna de 1917.

La fracc. XVI del Artículo 123 expresa, con máxima claridad, que los sindicatos y asociaciones profesionales son las organizaciones de trabajadores o de patronos para la defensa de sus respectivos intereses. La Cuarta Sala, en ejecutoria de 17 de agosto de 1932, Amparo directo 401/38/1ª, Ramón Martín del Campo parece ser la única ocasión en que se debatió el problema que precisó la idea sindical, mediante la afirmación de que la división de los sindicatos en obreros y

empresariales es la consecuencia obligada de que el derecho del trabajo es un derecho de clase.¹³²

Los sindicatos reconocidos por el Artículo 123 son aquellos que están integrados, bien por trabajadores, bien por patronos, sin que pueda considerarse nunca como sindicato a una organización de trabajadores y patronos, exigencia que encuentra su fundamento en el hecho de que el derecho del trabajo es un derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal; propósito que se desvirtuaría si se reconociera la existencia de asociaciones mixtas.

La comisión decidió poner fin al problema, y a ese efecto, regresó a la fórmula literal del Artículo 123. Estimó que la definición de la Ley de 1931 fue producto de una confusión, pues proviene de la Ley de Veracruz, pero no se tuvo en cuenta que la legislación veracruzana se ocupó únicamente del sindicato obrero, por lo que no pudo hablar de los respectivos intereses. Por otra parte, la comisión consideró que en las sociedades capitalistas no puede hablarse de intereses comunes entre el trabajo y el capital, porque cada clase tiene sus intereses propios.

El mantenimiento de relaciones colectivas en cada empresa o rama de la industria constituye un imperativo para los patronos. Esta condición fue una de las conquistas del movimiento obrero y uno de los merecimientos de la Declaración de derechos sociales de 1917. Es una obligación jurídica, imperativa, como lo es todo el derecho del trabajo, que se eleva sobre la relación individual entre cada trabajador y el patrono, para imponer un sistema nuevo de relaciones colectivas, que a su vez asegure una aplicación más humana de la idea de la justicia social.

El problema del reconocimiento del sindicato: frecuentemente se dice que el empresario tiene el deber de reconocer al sindicato y a su directiva, pero, a efecto de evitar equívocos, es necesario entender el sentido de la frase: Los sindicatos existen en sí y por sí, por el solo hecho de su constitución y del cumplimiento de los requisitos legales. Desde este punto de vista hay una diferencia importante con el derecho internacional, porque en el derecho del trabajo, por mandamiento de la Constitución y de las leyes, los sindicatos son personas jurídicas que pueden exigir

¹³² Ibidem. P. 296.

de los empresarios, mediante el ejercicio del derecho de huelga o acudiendo a las autoridades estatales, el cumplimiento de las relaciones colectivas.

La solución propuesta es la consecuencia, por una parte, del principio de la libertad sindical en la empresa, y por otra, de la obligatoriedad constitucional y legal, de las relaciones colectivas de trabajo. Debemos mencionar asimismo el Convenio 98 de la OIT del año 1949, que ya conocemos, pues si bien no está ratificado por nuestro país, su espíritu sirvió como fuente de inspiración a la frac. V del art. 133 de la Ley de 1970.

9.- LA LIBERTAD SINDICAL FRENTE A LOS TRABAJADORES

Este capítulo pudo ser un párrafo complementario del anterior, pero preferimos separados a efecto de que resaltara con todo su vigor la universalidad de la libertad sindical y porque el capítulo anterior se refiere a las personas a las que se extiende el principio, que son todos los trabajadores, en tanto la cuestión que aquí se plantea es la amplitud de la libertad de los sindicatos una vez constituidos, quiere decir, el conjunto de las dimensiones de la libertad de las asociaciones sindicales y de los aspectos que protege dicha libertad.

Los sindicatos no son sociedades regidas por el derecho privado, sino comunidades humanas reales, enclavadas en el derecho social y, consecuentemente, destinadas al cumplimiento de finalidades sociales. Por eso es que su estructura y sus metas deben ser las mismas del pueblo, del que hemos dicho que sólo en la democracia puede alcanzar su dignidad y la de sus comuneros y buscar su destino en la historia universal. En estas condiciones, podemos definir a la organización sindical como el gobierno de los trabajadores por y para los trabajadores, definición que aglutina las dos esencias de la democracia: el gobierno de los miembros de la comunidad al través de las leyes, estatutos orgánicos y substancial es, o normas que se expidan por la misma comunidad, y la determinación de las finalidades del grupo obrero, que serán el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos del trabajo.¹³³

¹³³ Ibidem. P. 299-302.

Uno de los ordenamientos internacionales más completos en la materia, y por ende mayormente aplicados a las relaciones laborales en el mundo, es el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que fue ratificado por nuestro país en 1950.

En esta parte solo nos referiremos a los trabajadores, aunque el Convenio trata también de los derechos de los patrones.

Entre otras cuestiones, garantiza el derecho de los trabajadores de constituir las asociaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción y sin autorización previa. Señala que dichas organizaciones tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción. Impone a las autoridades públicas el deber de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Dicho instrumento dispone, además, que la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de los derechos antes enunciados. También prescribe que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada en detrimento de las garantías previstas por el Convenio en cita y, finalmente, señala que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo suscriptor del Convenio, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. Como se verá más adelante, todas estas disposiciones se incumplen por la autoridad en materia de registro sindical y toma de notas.

Registro constitutivo, Néstor de Buen, distingue dos momentos distintos en la vida de los sindicatos: su constitución y su registro, pues de la lectura de las disposiciones legales implicadas nos dice: se desprende que la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe. Remata diciendo que el artículo 374 de la LFT es bastante claro y terminante, al atribuir personalidad jurídica a los sindicatos legalmente constituidos; por lo que

indudablemente la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución y no del acto registral de la autoridad. Para el autor, la función que desempeña el registro con relación a la personalidad y capacidad de los sindicatos es, por una parte, como medio de control estatal sobre el sindicalismo y, en un sentido práctico, opera como una condición suspensiva cuya realización determina finalmente la capacidad jurídica de los sindicatos (de Buen, 1990: 723, 759-760). ocurre en la Unión Europea, debe procederse con suma urgencia a la coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social, a fin de no lesionar los derechos sociales de los trabajadores y de otras personas que residan en un país que no es el propio.

Además, en el mundo de hoy el hambre y la miseria que aquejan a una región repercuten en las demás y, por consiguiente, la comunidad internacional debe procurar resolver los problemas sociales del conjunto. La mundialización de la economía debe ir acompañada de la mundialización de la seguridad social 2°.

Estas normas, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, revisten la forma de convenios y recomendaciones.

Su contenido es tan variado como los problemas tratados. Unas tienen por objeto proteger la libertad y dignidad del trabajador garantizando la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso y la eliminación de discriminaciones en materia de empleo.

Otras versan sobre cuestiones relacionadas con el propio trabajo, como la promoción del pleno empleo, el acceso a la formación profesional, las condiciones de trabajo y de empleo (duración del trabajo, vacaciones pagadas, salarios, etc.), la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores, la seguridad social y las relaciones profesionales. Pueden ser aplicables a todos los trabajadores o a algunas categorías de ellos, por ejemplo los trabajadores migrantes, la gente de mar, las mujeres y los jóvenes.

10.- LA LIBERTAD SINDICAL FRENTE A LA SOCIEDAD

La OIT participa en la elaboración de políticas de desarrollo y vela por la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo es una institución encargada de promover el progreso social, condición necesaria para un desarrollo socioeconómico armonioso.

La OIT participa en la elaboración de políticas de desarrollo y vela por la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

Apoya los esfuerzos de la comunidad internacional y de los distintos países para conseguir el pleno empleo, elevar los niveles de vida, distribuir equitativamente los frutos del progreso, proteger la vida y la salud de los trabajadores y fomentar una cooperación entre empleadores y trabajadores que permita mejorar la producción y las condiciones de trabajo

Todo lo anterior le refleja y lo lleva a cabo principalmente, de manera histórica y brillante, por medio del convenio más importante que se haya aprobado en el seno de la O.I.T., como es el convenio 87, en beneficio de la clase trabajadora y por que no, también de la sociedad en general, es decir de la sociedad mundial.

Como consecuencia y basándose en lo anterior, de manera directa, luchar por mejores beneficios de los trabajadores y sus familias, en el ámbito de la sociedad, por que con ello se lograra mejor distribución de la riqueza, poder adquisitivo, combate a la pobreza, y luchar por un mejor desarrollo y justicia social.

La Organización Internacional del Trabajo es una institución encargada de promover el progreso social, condición necesaria para un desarrollo socioeconómico armonioso, considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; tomando en cuenta que existen condiciones de trabajo, que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo:

En lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado protección

del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

Todo ello, se puede luchar para solucionarlo basándose en lo dispuesto en el convenio 87, por medio de la libre asociación, la libertad sindical que refleje en una contratación colectiva que busque y logre combatir y resolver los problemas anteriormente señalados.

Cualquier nación que no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, tendrá que valorar esta omisión y constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores y de la sociedad en sus propios países:

Los participantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, vieron con sentido histórico de las luchas sociales, la imperiosa necesidad de crear un organismo internacional que viera por los derechos de los trabajadores en armonía con los intereses de los patrones, y por tal razón, aprobaron la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

La Constitución de 1917, es la primera constitución social del siglo XX, no es una constitución puramente política, sino además una Constitución social, por cuanto la finalidad suprema de la estructura política no es solamente la vigilancia de los derechos individuales del hombre, sino la realización de la justicia social en beneficio de todos. De ahí que comparta dos elementos, uno orgánico o estructural y otro esencial y finalista, de los que una vez más diremos que son indisolubles, porque la democracia social no se contenta con la organización democrática de los poderes públicos, sino que pretende que la idea de la justicia social se convierta en el estilo de vida de la comunidad.

Por consiguiente, todas las instituciones con finalidades sociales, devienen portadoras del pensamiento democrático social. Conviene insistir en que esta dimensión segunda, que se realiza en los sindicatos, entre otras instituciones, no podría lograrse si no se cumple previamente la dimensión primera, o con otras palabras: la democracia sindical como forma y la democracia como idea, para usar la misma fórmula, son indisociables.

Estas normas, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, revisten la forma de convenios y recomendaciones.

Su contenido es tan variado como los problemas tratados. Unas tienen por objeto proteger la libertad y dignidad del trabajador garantizando la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso y la eliminación de discriminaciones en materia de empleo.

Otras versan sobre cuestiones relacionadas con el propio trabajo, como la promoción del pleno empleo, el acceso a la formación profesional, las condiciones de trabajo y de empleo (duración del trabajo, vacaciones pagadas, salarios, etc.), la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores, la seguridad social y las relaciones profesionales.

Pueden ser aplicables a todos los trabajadores o a algunas categorías de ellos, por ejemplo los trabajadores migrantes, la gente de mar, las mujeres y los jóvenes, reiterando que todo se da dentro de un marco social.

CAPITULO IV
REALIDAD DE LA
LIBERTAD SINDICAL
EN MEXICO

1.- DIVISIONISMO DEL MOVIMIENTO OBRERO.

A lo largo de la historia del movimiento obrero, las organizaciones de trabajadores han hecho un sinnúmero de intentos de unificación para crear un organismo aglutinador del proletariado mexicano.

Un breve repaso histórico, de las organizaciones obreras que han hecho intentos por unificarse, buscando aglutinarse para luchar conjuntamente en beneficio de la clase obrera, pero por razones ideológicas políticas e intereses de sus dirigentes, no se logró esa unidad. Ahora hay que sumarle un agregado más, los problemas laborales en el marco de la globalización del comercio mundial y financiero, que inciden más en esa división.

Lo que podríamos considerar como el primer indicio de unidad, fue cuando se fundó la Casa del Obrero Mundial, el 22 de septiembre de 1912, diversas asociaciones de trabajadores se agruparon, canteros, tipógrafos, sastres, conductores de carruajes etc. que después se convirtieron en sindicatos

La COM en su lucha, tuvo serios enfrentamientos con Francisco I. Madero y con Victoriano Huerta, quien reprimió a los anarquistas y clausuró la casa del Obrero Mundial.

El acercamiento de la Casa del Obrero Mundial con los revolucionarios constitucionalistas encabezados por Venustiano Carranza dio por resultado la firma del "Pacto de Veracruz" el 17 de febrero de 1915, mediante el cual la COM. Se comprometían a apoyar militarmente a los constitucionalistas. Los constitucionalistas permitieron el crecimiento de la COM y la promesa de expedición de leyes laborales en el futuro.

Sin embargo las buenas relaciones no duraron mucho. Durante los meses de julio y agosto de 1916, la COM organizó una huelga general, que no fue del agrado de Venustiano Carranza, ya que las huelgas de la COM sumaban al país en la inestabilidad política, por lo que hecho mano del ejército, clausuró la casa, persiguió y asesinó a sus líderes con esto la COM llegaba a su fin.

Una vez desaparecida la COM. No existía ninguna organización obrera de cobertura nacional, por lo que el nuevo gobierno, que ya había aprobado en 1917 la Constitución que dedicaba todo un artículo, el 123 para aglutinar una amplia base social en la que fincara su legitimidad, por lo que auspició esta forma las divisiones en el movimiento obrero. Durante 1916 y a pesar de la desaparición de la COM, los sindicatos siguieron luchando.

En el mes de mayo de 1918 se celebró en Saltillo, Coahuila, una Congreso de una unidad Obrera de nuevas organizaciones, de donde nació la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), cuyo primer secretario general fue el propio Luis N. Morones, dirigente del Sindicato Mexicano de Electricistas y miembro del llamado "Grupo Acción" en el que militaban dirigentes de diversas agrupaciones socialistas.

La CROM, era partidaria de la "acción múltiple, de aglutinar la mayor parte de los sindicatos, por ello en agosto y septiembre de 1919, se llevó a cabo el Primer Congreso Nacional Socialista. Que tenía la intención de fundar un partido político de los trabajadores, en dicho congreso existían varias tendencias la del grupo de acción, la socialista y la comunista, por lo que no existir un acuerdo entre ellas se fundan dos partidos el partido comunista mexicano y el partido laborista mexicano, este es un ejemplo, de la división entre los sindicatos por razones ideológicas.¹³⁴

La CROM fue en este periodo (1918-1928) la organización sindical más poderosa, en cuanto a su afiliación, pero también en sus relaciones políticas con los gobiernos revolucionarios, mediante la creación del Partido Laborista Mexicano y la firma de dos pactos secretos con los candidatos presidenciales Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, respectivamente, a los que apoyó tanto con las armas como políticamente, la CROM logró importantes puestos públicos y de elección popular.

El Partido Comunista Mexicano, tiene su origen en el Congreso Socialista celebrado en el Distrito Federal en 1919, en sus primeros participantes fueron miembros de la Internacional Comunista (Borodin, M. N. Roy, Sen Catarama), y sus fila José C. Valadez, dirigente de las Juventudes comunistas y mas tarde

¹³⁴ CASTORENA, J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Op. Cit. pp. 93, 94.

organizador de sindicatos anarquistas, Manuel Díaz Ramírez, futuro secretario general, Manuel Almansa y algunos militantes.

Desde sus inicios, el Partido Comunista tuvo como fin el de vincular la lucha de los obreros con la de los campesinos, constituyendo en poco tiempo y en esa época, una central denominada Federación Comunista del Proletariado Mexicano y siguiendo los propósitos de la Internacional Sindical Roja, crearon el Buró Latinoamericano, pero nunca lograron esa vinculación con los trabajadores de los demás países.¹³⁵

El Partido Comunista, mas tarde y por medio de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, auspicio con la participación de diversos grupos revolucionarios, la formación de la Confederación General de Trabajadores (CGT); agrupación que adopto y postulo los lineamientos anarco-sindicalistas y se opuso a tener relaciones con la Internacional Sindical Roja, eso propicio el rompimiento y la salida de los comunistas de la (CGT).

Después de la escisión de la (CGT), El Partido Comunista, busca la unidad y acción del proletariado del país, sin distinción de tendencias o ideologías, con el propósito de brindarle una nueva orientación al movimiento obrero. Proponía la creación de "comités de acción en el seno de la CGT, CROM, Ferrocarrileros y otras organizaciones sindicales, se proponía un combate contra la burguesía, dentro de esos fines, el PC, señalaba una lucha por trabajos reivindicativos inmediatos, jornadas de ocho horas, contra la reducción de los salarios, y por mejores condiciones de trabajo y vida del proletariado, sin embargo el PC, no encontró respuesta de la CGT, ni de la CROM, y de manera aislada llevo a cabo sus actividades.

La crisis provocada por el asesinato del General Álvaro Obregón puso de relieve la pugna entre Callista y Obregonistas. La hostilidad contra la C.R.O.M y el Partido Laborista se arrecio al llegar de manera provisional a la Presidencia el Lic. Emilio Portes Gil, el Partido Comunista advirtió que la ofensiva del gobierno no era solamente contra la C.R.O.M. y sus lideres, sino también contra, del Partido Comunista, como consecuencia del viraje a la derecha al gobierno mexicano por el

¹³⁵ DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Op. Cit. Tomo I. pp. 293, 294

gobierno norteamericano, por tal razón el Partido Comunista exhortó a defender a la C.R.O.M. y al mismo tiempo invitaba a los obreros a expulsar a sus líderes traidores.

Cabe resaltar que fue en el gobierno del General Cárdenas donde el Partido Comunista pudo gozar de libertad para realizar sus actividades de manera legal, y con ello Partido Comunista, corregido su línea política sectaria, inducida por la capitulación de un sector de la burguesía nacional frente al Imperialismo Norteamericano, aclarando que siempre mantuvo sus diferencias con el gobierno de Cárdenas.

Otro intento de unificación se dio en 1936 con el nacimiento de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), organismo creado durante el sexenio de Lázaro Cárdenas con diversas organizaciones, algunas de ellas disidentes de la CROM. La CTM si bien fue la organización más poderosa, no fue ajena a las pugnas y divisiones, entre las organizaciones más importantes que abandonaron la CTM se destaca el Sindicato de Burócratas, el de Telefonistas, el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato de Trabajadores Mineros, el Sindicato de Ferrocarrileros y el Sindicato de Petroleros (que tiempo después se reintegraría a la CTM). Estas cuatro últimas organizaciones fundaron la Confederación Única de Trabajadores (CUT).

En 1955 y ante la necesidad de generar un organismo unificador nació, promovido por la CTM, el Bloque de Unidad Obrera (BUO). Las organizaciones que se integraron al BUO, fueron la CTM, el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, la CROM, la CGT, el Sindicato de Trabajadores Petroleros, la Federación Nacional del Ramo Textil, la FSTSE, la Federación de Trabajadores del Distrito Federal, el SNTE y la Asociación Nacional de Actores. En forma paralela a las acciones de la CTM se había desarrollado un intento de unificación de organizaciones anticetemistas que en 1952 constituyeron la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), las organizaciones que integraron la CROC, fueron la Confederación de Obreros y Campesinos de México, la Confederación Proletaria Nacional, la Confederación Nacional de Trabajadores y la Confederación Única de Trabajadores.

En 1960 la CROC y algunas otras organizaciones como la CRT, la FOR, la Federación Revolucionaria de Obreros Textiles, el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la R.M. La Federación Obrera Textil del Ramo de la Lana, la Federación Nacional de Cañeros y el Sindicato de Telefonistas, crearon la Central Nacional de Trabajadores (CNT).

Con la creación de esta nueva central y la presencia del BUO, el movimiento obrero tenía dos ejes principales, aunque antagónicos, pues entre ambas organizaciones había disputas. Durante la IV Asamblea Nacional del PRI en el año de 1965 se vislumbró el intento más serio para unificar al movimiento obrero, no en una central única sino en un organismo coordinador que canalizara sus demandas. Fue hasta febrero de 1966 cuando la consolidación sindical se empezó a gestar. Asistieron a la reunión preliminar los principales líderes: Napoleón Gómez Sada (Mineros), Antonio Sánchez Morales (CROM), Rafael Galván (STERM-CNI), Cecilio Salas (CGT), Rafael Cárdenas Lomelí (petroleros), Ángel Olivo Solís (FOR), Rodolfo Echeverría (Cinematografistas), Luis Aguilar Palomino (SME); Luis Gómez Zepeda (Ferrocarrileros), Jesús Yurén (FTDF-CTM), Antonio Bernal (FSTSE), Ramiro Ruiz Madero (BUO) Y otros.

Del 16 al 19 de febrero de 1966 se realizó la Primera Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano. Reunión de donde nació el día 18 de ese mes, el Congreso del Trabajo, organismo cúpula del sindicalismo mexicano. En la Asamblea participaron, además de las organizaciones integrantes de la CNT y el BUO, algunas que habían permanecido independientes como la Federación de Agrupaciones Obreras, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, la Asociación Sindical de Ingenieros de Vuelo y la Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México.

El Congreso del Trabajo surge como la unificación que represente al sector obrero, dentro del PRI, buscando mecanismos reivindicadores de la clase trabajadora, como el cooperativismo, el mutualismo y el gremialismo: considerando sus antecedentes en las luchas logradas por la Revolución Mexicana, se planteó crear "un movimiento popular de izquierda" que diera respuesta a las demandas del proletariado. Dicha postura, con fuertes influencias del floresmagonismo, su política empezó a funcionar, como un órgano que le proporcionaba al sistema, el control de

una militancia corporativa dentro del partido oficial; y como un grupo de presión dentro del mismo sistema, lo que le permitió, posiciones políticas, cacicazgos sindicales, feudos regionales y poder económico.

La COORDINADORA SINDICAL NACIONAL (COSINA), surge a raíz del Primer Encuentro Nacional de Solidaridad, celebrado en el año de 1982. Entre las principales organizaciones participantes destaca el SUTIN, FAT, el Sindicato del Metro, SINTCB y otra más.

Sus objetivos fueron crear un frente común para la "coordinación para la unidad, la solidaridad y la acción del sindicalismo democrático y revolucionario", donde se precisó combatir al gobierno, al sindicalismo oficial, a la burguesía y al imperialismo, a través del fortalecimiento de la clase trabajadora por medio de la coordinación de la democracia sindical, es decir, la COSINA, pretendió convertirse en una coordinadora de coordinadoras, con sindicatos y organizaciones políticas de diversas tendencias y políticas ideológicas.

En 1982-1983 el movimiento sindical de izquierda se dividió en dos bandos: uno aglutinado alrededor del (FNDSCAC) y la COSINA y otro alrededor del Comité Nacional de la Defensa de la Economía Popular (CNDEP). Este último fue un organismo que fue fundado por un grupo de sindicatos, participaban como el STUNAM, el SUTIN, el SUTU y el FAT. Estos organismos, junto con partidos organizaciones políticas como el PSUM, PMT, Unidad de Izquierda Comunistas y otros, fundaron el Primero de Mayo de 1983 en el local del SUTIN el Pacto de Unidad, Solidaridad Sindical (PAUSS).

Cuando la COSINA se propuso hacer alianzas, con diferentes tendencias, hubo dos casos con las que no pudo o no quiso hacer alianzas, uno de esos casos, se dio con el Congreso del Trabajo, aunque recibían apoyo del SME y del SUTIN (esa posición obedecía más a pose política); el otro era la UOI, con quien no existió ningún interés para hacer alianzas.

Después, en 1983, por sus conflictos internos, la COSINA iría de más a menos, por razones ideológicas de sus integrantes y por su estrategia de su lucha

frontal y la creación de estructuras paralelas a las oficiales, toda esta estrategia fracasó.

La Mesa de Concertación Sindical MCS fue un organismo que aglutinó a un gran número de Sindicatos desde noviembre de 1985, fecha en que puede establecerse su nacimiento gracias al impulso que le dieron el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear y el Sindicato de Trabajadores de la UNAM.

En las últimas fechas el sindicalismo de izquierda se movió, fundamentalmente, en tres diferentes frentes: la Mesa de Concertación Sindical MCS, la Unidad Obrera Independiente UOI y la Coordinadora Sindical Nacional COSINA.

Ahora la Unión Nacional de Trabajadores, (UNT). Esta ultima junto con el SME son las únicas organización es sindicales que han luchado y marchado por las calles en apoyo a los derechos de los trabajadores y se han opuesta a las políticas Económicas y Neoliberales de los últimos gobiernos, a las reformas del Seguros Social, la privatización del sector salud, las reformas del Art. 27 Const. Con el fin de que participen empresas privadas y transnacionales en le generación de la energía eléctrica, así también han apoyado varios movimientos de luchas sociales y últimamente se ha opuesto al proyecto de las reformas de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora tenemos que tomar en cuenta las nuevas reglas que quiere implementar el Estado en las relaciones del trabajo, derivado de la globalización de la economía de México, en donde se maneja que hay que ser mas productivos, para competir comercialmente, con relaciones laborales flexibles, en los incremento de los salarios y las condiciones de trabajo, si quieren conservar su empleo, la realidad es que la competencia se esta sustentando, en la producción, con bajos salarios en relación con las demás naciones con quien se tienen relaciones comerciales ejemplo: el TLC. Con Canadá y Estados Unidos. El Estado a como de lugar quiere lograr esos objetivos, logrando con ello que el movimiento laboral se debilite y se dividida, esto ultimo a nadie conviene, ya que va en detrimento de la clase trabajadora y su bienestar, los sindicatos y del propio Estado finalmente.

Los últimos cien años, el movimiento obrero, no ha logrado la unidad, que tanto ha luchado o anhelado, la clase trabajadora, en defensa de sus "Intereses Comunes", como lo señala el convenio 87 de la OIT, y el Artículo 123 Constitucional.¹³⁶

2.- RESTRICCIONES A LA LIBERTAD SINDICAL

El sindicalismo oficial parte del supuesto de que su vida sindical es democrática; el gobierno acepta y promueve las reformas laborales en materia de salario, jornada y estabilidad en el trabajo, pero se niega a que se toquen los temas colectivos, particularmente el derecho de asociación.

El porqué de estas conductas, tiene que ver con la forma como se han creado espacios de poder, político y económico, así como la dificultad con que se acepta perderlos. Evidencia que los derechos de los trabajadores, pasaron a manos de las direcciones sindicales y éstas no están dispuestas a soltarlos.

Las directivas sindicales que no entienden lo que es libertad sindical, que no fueron pocas las que protestaron por la tesis recientemente sostenida por la Suprema Corte de justicia, que se pronunció favorablemente sobre la pluralidad sindical, presupuesto de la libertad y de la democracia en las organizaciones de los trabajadores, e incluso, argumentaron que la indicada resolución atenta contra la propia existencia de los sindicatos, como si ella dependiera de la participación de las direcciones sindicales.

La carencia de libertad sindical se evidencia de múltiples maneras, tales como:

En el registro sindical mismo, en los obstáculos formales y de hecho para que se otorgue éste y en el carácter constitutivo de la organización sindical que tiene el registro sindical.

En la carencia de autonomía que viven las organizaciones sindicales, que han sido reducidas a instancias de gestión de condiciones laborales menos

¹³⁶ DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Op. Cit. Tomo I. pp. 347-360

favorables e incluso, dentro de los lineamientos que la Secretaría del Trabajo, que establece en cuestiones fundamentales como empleo y salario registro de nuevos sindicatos o toma de nota de las nuevas directivas.

En el secreto con que se llevan los registros de los contratos colectivos por parte de todas las autoridades del trabajo, negándose el conocimiento incluso a los propios trabajadores involucrados que ignoran, en muchos casos, aun el nombre de la organización sindical que los representa.

En el registro de asociaciones de trabajadores que hoy prevalece, en el que se otorgan verdaderas patentes que facultan a personas a ejercer el derecho colectivo de asociación como patrimonio propio.

En la falta de cumplimiento de algunas dirigencia sindicales, de la obligación que tienen de presentar cuentas de las cuotas sindicales y el patrimonio de la organización ante sus afiliados, que se utilizan como cartera personal, tanto para consolidar su poder político, como para beneficios personales.

Esta realidad crea una desmoralización en los trabajadores, respecto de lo que son sus sindicatos o una motivación para escalar a las direcciones con fines totalmente ajenos a los que debe tener una dirección sindical y ello, también es expresión y motivo de importantes manifestaciones de antidemocracia sindical.

En la participación individual; en las demandas de detenciones, en donde se van definir los intereses colectivos; la cultura del fraude, es común en contra de los trabajadores en los recuentos, que es, donde se determinan los aspectos fundamentales de su vida colectiva, esta práctica, es consecuencia de las expresiones de violencia y amenazas que inhiben la expresión de su voluntad, y desalientan su presencia ante la inminente represión que pueden llegar a vivir los trabajadores, limita la libertad sindical, y eso es antidemocracia sindical.

En el registro secreto de los contratos colectivos de trabajo, las organizaciones sindicales, han posibilitado, de los "contratos de protección", una empresa por demás rentable, que ofrece estabilidad laboral. Acabando de esta forma con la verdadera contratación colectiva y con el auténtico derecho de

asociación en sindicatos, secreto que las autoridades del trabajo construyeron bajo el argumento de que de hacerse pública esta información, se causarían contiendas sindicales contrarias a la paz social necesaria.

El mismo esquema normativo que estableció la posibilidad de que se organizaran con el máximo de libertad, por rama, por región, por empresa, jugó finalmente en contra de los trabajadores, creando las condiciones para que se gestaran membretes sindicales que impiden la contratación única, ante un patrón común, situación que se ignora gracias al secreto con que se lleva el registro de las organizaciones sindicales.

En aras, en el mejor de los casos, de buscar una paz social, la única forma de lograrla, es con el compromiso de todos los actores sociales participantes en el proceso de construcción de nuestra realidad. Las autoridades del trabajo han incurrido en múltiples conductas que desnaturalizan los derechos laborales que, han determinado lo que es necesario para el desarrollo económico y la estabilidad política, situación que conduce a que los propios actores sociales no compartan e incluso desconozcan los proyectos en que están involucrados.

El gobierno del Distrito Federal, ha sido incapaz de enfrentar estos problemas, esta igual que la Secretaría del Trabajo, su Secretaría Auxiliar de Registro de Asociaciones, aplica la misma política, lo cual conlleva a restringir en toda en toda su extensión la libertad sindical, misma que se demostró en la publicación que el registro de organizaciones sindicales hizo; pero esta información es insuficiente, representa un cúmulo de nombres, parece un diccionario como cualquier otro.

Cobrarán relevancia esta información, en la medida en que podamos conocerla, puesto que deberá ser pública: el conocimiento de los contratos colectivos, que a la fecha se encuentran vigentes y depositados ante la autoridad, que son marcos regulatorios de las relaciones laborales hoy establecidas en nuestra ciudad y que afectan a un importante número de Trabajadores.

Hacer público quiénes son los sindicatos que los detentan, quiénes son los dirigentes de las organizaciones sindicales, cuándo se revisaron por última vez los contratos y de qué forma se modificaron.

Por supuesto que esto es posible en la era de la computadora, el que sea alrededor de ochenta mil los contratos colectivos, los que se encuentran registrados en la ciudad de México, entre otras razones porque poco más o menos el veinte por ciento de ellos, es el que se revisa al año y los demás, son letra muerta.

Algunos temas sobre los que debiéramos entrar a debatir como necesidades de la libertad sindical y que se ponen de manifiesto por la relevancia que toma la resolución de la Corte, a la que líneas antes hicimos referencia son: cualquier tipo de información relacionada con la vida de los sindicatos.

La necesidad de reconocer el derecho de los sindicatos a definir y modificar su esfera de acción con absoluta libertad, esquema que existe en otros países y que choca con las limitaciones que una y otra vez imponen las autoridades del trabajo a los sindicatos en México, definiendo finalmente su naturaleza, alcances y pretensiones.

La necesidad de crear el Registro Público de Organizaciones Sindicales, con obligación de expedir copias de las documentaciones depositadas a todo aquél que las solicite, crear el Registro Público de los Contratos Colectivos vigentes, única forma en que la información sobre las organizaciones sindicales existentes tiene sentido.

Este es el inicio en donde los actores deben luchar por un cambio de política entre los patrones, trabajadores y el Estado en las relaciones del trabajo y sus derechos sobre la libertad sindical. Principio que seguramente será mucho más amplio, en la medida en que verdaderamente nos propongamos transitar por el sendero de la democracia y reivindicando la libertad sindical.¹³⁷

El registro sindical como obstáculo de fondo a la autonomía profesional reconocida ampliamente, con la gama total de sus aspectos, nuestro sistema regula

¹³⁷ BOUZAS, Alfonso y Otros. Libertad Sindical. Op. Cit. pp. 29-39.

la libertad sindical, en formal concomitante con el Convenio 87 de la OIT, lo cual nos hace pensar que se da plena vigencia a la autonomía colectiva de las organizaciones profesionales de los trabajadores. Más ocurre que el derecho positivo, establece un sistema de limitaciones que con diversos matices obstruye y pretende controlar la acción reivindicatoria de la vida sindical.

En este sentido se ha apuntado, que es sumamente sensible que el Estado, al garantizar la libertad sindical, dentro del ordenamiento mexicano, reglamente paralelamente mecanismos de control como el registro sindical y la cláusula de exclusión que se han utilizado por los dirigentes y por las autoridades para someter a los obreros.

El registro sindical se explica como el procedimiento administrativo realizado por las autoridades laborales, para formar el archivo y dar constancia de que se reunieron los requisitos de ley, para constituir un sindicato. Por lo mismo formalmente se ha determinado, que el efecto del registro es sólo declarativo, por lo que de su conferimiento no depende la personalidad jurídica del sindicato. Para alguna corriente de opinión, el registro sindical consiste en un acto administrativo cuya función esencial determina, en cambio, la adquisición de la personalidad jurídica, como una condición indispensable para la existencia de los sindicatos. Sin embargo y no obstante que por consenso doctrinal, avalado plenamente por la jurisprudencia, se sostiene que se trata de restricciones de la libertad sindical.

3.- RESTRICCIONES A LA LIBERTAD SINDICAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS.

En la práctica, las empresas han utilizado o maniobrado de tal suerte, que son los directivos de ellas, los que deban de decidir, si quieren o no tener sindicatos, cuando aceptan que haya sindicato ellos deciden, y escogen cual organización sindical, imponiendo las condiciones de la forma como quieren que se lleve la relación colectiva, incluso buscan organizaciones sindicales manejables y que el costo o gasto sea mínimo, esto obviamente es una restricción a la libertad sindical, en detrimento de los trabajadores y de sus derechos de libertad de sindicación.

Las grandes empresas, sin tomar como su universo las sucursales u oficinas que tienen, sin respetar el que el total de los trabajadores que emplean son los titulares del derecho colectivo de contratación, conjuntamente con la participación de dichos dirigentes sindicales. Con esa coautoría, empresa y sindicato, realizan su contratación colectiva a partir de un menú a la carta, que les permite llevar a cabo la contratación colectiva en las condiciones que requiera la empresa, con las diferencias regionales o sectoriales que les conviene establecer.

Es claro que ésta es una más de las expresiones de antidemocracia sindical que hoy vivimos, que merece que analicemos la conveniencia de enfrentar.

Otro aspecto que debemos analizar, son los contratos de protección que por supuesto no son en beneficio de la libertad sindical debieran, caminar rumbo al archivo muerto.

Regresando a los trabajadores que son por ellos los afectados en la plenitud de sus derechos colectivos, para que ellos los ejerzan o repudien con absoluto apego al pleno alcance y contenido de la libertad sindical. Ésta información de manera temerosa se niega a publicitar el Estado, que hoy se pide y se reclaman serias transformaciones como exigencia de la sociedad.

En la constante pérdida de la valoración de la participación individual; en los procesos en que se definen los intereses colectivos, como es el caso de la detentaciones, en donde se da la cultura del fraude, de manera constante y sistemática con la complacencia de las autoridades, con la intervención de la empresa maniobrando para manipular con el fin de buscar los resultados que le convengan.

En muchas ocasiones las propias empresas provocan los conflictos colectivos por que quieren quitarse de un sindicato democrático y que lucha por los intereses de los trabajadores.

También es justo reconocer que se dan casos en sentido contrario que cuando otro sindicato quiere detentar y quedarse con la titularidad del contrato colectivo, algunas empresas a sus representantes sindicales en protección de la

contratación colectiva, pero son escasas empresas con contratos colectivos activos, en donde se revisan los contrato colectivos de trabajo como lo marca la Ley Federal de Trabajo.

Con la participación de los trabajadores en los recuentos, en donde se determinan los aspectos fundamentales de su vida colectiva, se denota esta práctica de fraude, la cual, limita la libertad sindical como consecuencia de las múltiples expresiones de violencia que inhiben, su voluntad y desalientan su presencia ante la inminente represión que pueden llegar a vivir. Esto también es expresión de antidemocracia sindical.

A los trabajadores de confianza se les ha prohibido afiliarse en el sindicato de los trabajadores de la empresa, para que no manipulen su funcionamiento, vista su vinculación con los intereses esenciales del patrón.

Sin embargo, en los estatutos podrá regularse la condición y derechos de sus integrantes que lleguen a promoverse a trabajadores de confianza, destacando fundamentalmente, la posibilidad de su retorno a su base respectiva ya su nexo con el sindicato (Pera, t 974: 9).

Mas sin embargo consideramos en base y a lo estipulado en el convenio 87 de la OIT. Que se violan los derechos de indicación de los empleados de confianza, por quede acuerdo con dicho convenio y con la ley de la materia a lo estipulado en los artículos 9° y 11°, señalan que serán trabajadores de confianza en primer termino; dependiendo de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de las designaciones que se le de al puesto.

En segundo termino, sus funciones de confianza deberán ser las de; dirección, inspección. Vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general y cuando tengan el carácter general y las que se relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Atendiendo a lo anterior, los mandos medios deberán ser personal sindicalizados, en virtud de que no caen en los supuestos de la Ley, esto ha sido un

abuso de las empresas en detrimento de los derechos a la sindicación y a los derechos y beneficios de la contratación colectiva.

Los trabajadores de confianza han sido afectados, restringiéndoles por parte de las empresas, su derecho a la libertad sindical, como lo estipula el convenio 87 de la OIT , y el Artículo 123° de nuestra Carta Magna.

En coincidencia con las tesis de Keller (1995), quien sostiene que durante las últimas dos décadas, a nivel mundial, han sufrido restricciones de plena autonomía de las organizaciones sindicales, tanto de la empresa como del Estado. misma autonomía que no existe en la mayoría de los sindicatos que hoy administran la relación laboral.

A vez también la auténtica representatividad de los trabajadores, que en muchos casos es discutible y cuestionable por los trabajadores.

La democracia interna de las organizaciones sindicales, que por supuesto cuestiona a las organizaciones tal y como hoy existen y sobre todo, a sus dirigentes sindicales, en ambos casos restringe la libertad sindical.

Las transformaciones deben reflejarse, no sólo en las relaciones laborales, sino también en las formas de organización colectiva de los trabajadores, así como en las formas de participación y lucha que emprendan los trabajadores, para que de verdad se apliquen plenamente, los derechos de la indicación y de la libertad sindical, sin restricción alguna por parte de las empresas y del propio Estado.

4.- CASO JALISCO DE LA LIBERTAD SINDICAL.

Los partidarios de los sindicatos únicos, argumentan que éstos, aseguran la fuerza e independencia del movimiento sindical, otros aseguran por el contrario, que engendran abusos y errores.

El sindicato único no evita los riesgos de encontrar, en el seno de la organización los que serán designados representantes con diversas tendencias. Un sindicalismo único no estimula el progreso, debido a la no existencia de varias

agrupaciones, puede dejarse ganar por la rutina y olvidar sus objetivos esenciales. La unidad de los miembros conduce a la acción totalitaria. La absorción de sindicatos únicos por los estados totalitarios, constituye una prueba fehaciente.

Los adversarios del sindicato único, han realizado esfuerzos por demostrar el carácter peligroso y autoritario de este sistema que reduce a trabajadores y patrones, la acción simple y tajante de ingresar o no a un sindicato único. Además podría ocurrir que el sindicato perdiera su autonomía y su dirección.

Dentro de este tema, comentaremos y analizaremos el problema que vivieron los trabajadores de la Universidad de Guadalajara para constituir su sindicato.

Los trabajadores de esta Universidad se organizaron y convocaron todos los trabajadores correspondientes, a la celebración de una Asamblea Constitutiva, para el efecto de constituir el Sindicato del Personal Académico de la Universidad.

Mediante escrito de fecha 31 de mayo y dentro del plazo de los 10 días naturales a la constitución de este gremio; el primero de junio del mismo año se solicitó a través del Comité Directivo la toma de nota y por consiguiente el registro de dicha asociación sindical.

Por medio de una resolución de fecha 2 de junio de 1993 que fue emitida por el H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, se denegó al gremio sindical su registro, argumentando que no había lugar a la petición, debido a lo que establece el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y por lo que existe registrado como único el registro, del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara del 30 de enero de 1980.

Por la resolución del H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, los trabajadores se fueron al amparo, quejándose de la violación de los artículos 90, 14, 16 Y 123, apartado "B", fracción X, de nuestra Constitución, que prevén el derecho citado con anterioridad.

En cuanto a lo que señala el artículo 9° de la Constitución relativo al derecho de asociación, existe el siguiente razonamiento jurídico que dice que el derecho público subjetivo de asociación, es la creación de todas las personas morales privadas, llámese asociaciones o sociedades civiles, mercantiles, cooperativas; las cuales se organizan y regulan por los ordenamientos correspondientes y que atento a ello, la obligación que tiene como consecuencia el gobernante en el país, es en el sentido de no coartar el derecho de asociación, el cual, no debe estar condicionado a ningún requisito que quede al arbitrio o criterio de la autoridad.

Es por lo anterior, que el Congreso del Estado, no puede, ni debe tocar el derecho que tiene el pueblo para asociarse libremente, por lo que, resulta trascendental que en la práctica, el gobernante pretenda coartar ese derecho público subjetivo, a rango de garantía individual; y porque la libertad de asociación jamás debe estar supeditada a una sola asociación, sino que esa libertad debe ser plural, general, comunitaria a todo gobernado, siempre y cuando los que la ejerzan no sean extranjeros, o que, la ejerzan con propósitos violentos y peligrosos en que hubiesen tomado las armas tales grupos, o en su defecto, sea ejercitada por ministros de culto religioso, que pretendan asociarse con fines políticos, o que, la agrupación ostente una confesión religiosa.

En cuanto al artículo 123 que establece la garantía de asociación para la defensa de los intereses en común y que prevé el derecho de huelga se pone como punto de partida que dentro de los Poderes de la Unión, puede haber libremente una pluralidad de asociaciones o gremios sindicales, que tiendan a representar los intereses del gobernado, pues dichas normas constitucionales, en ningún momento establecen que en cada dependencia pública, debe haber un solo sindicato.

De manera oficiosa, se advirtió por parte del H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, señalando la falta de legitimación de los integrantes del sindicato quejoso, para comparecer en el juicio, en virtud de que el interesado es el sindicato mismo, a través de sus representantes legales, por ser el afectado directamente, por la negativa del registro sindical por parte de la responsable a quien se le imputa tal acto de ejecución y no sus miembros en lo individual, ya que el sindicato es una

persona moral con personalidad jurídica propia e independientemente de la de sus agremiados.

Por tal circunstancia se decretó el sobreseimiento de dicho juicio.

Como ejemplo tenemos a continuación la tesis jurisprudencial 15/91 que resolvió la contradicción de tesis sustentada entre el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Decimocuarto Circuito que a la letra dice:

"SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR".

El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la ley laboral.

A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.

Pero es inatendible la causal de improcedencia alegada porque el sindicato peticionario no tildó de inconstitucional el artículo 70 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, sino al artículo 76 de dicha ley, porque era éste el que le afectaba directamente en su esfera jurídica, es decir, reclamaba como heteroaplicativa la ley anterior en su artículo 76 y como acto de

aplicación, la negativa contenida en el acuerdo de 2 de junio por parte del Tribunal de Arbitraje y Escalafón en el Estado.

El artículo 123 de la Constitución; establece tanto en el apartado "A", fracción XVI, como en el "B", fracción X; el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y asociarse en defensa de sus intereses comunes, sin establecer limitación o restricción alguna, ni prohibir que en las empresas o dependencias de gobierno exista más de un sindicato, ni tampoco se advierte de los antecedentes o motivos que originaron dichos apartados porque de lo contrario se estaría haciendo una interpretación restrictiva de dicho artículo y que sería contrario a los deseos del legislador de establecer un mínimo de leyes y derechos laborales que beneficien al trabajador y que en un momento dado podrán ampliarse pero no reducirse.

Aunado a esto las referidas garantías participan del principio de supremacía constitucional consignado en el artículo 133 de la Ley Suprema; además gozan del principio de rigidez constitucional, en el sentido de que no puedan ser modificadas o reformadas por el Poder Legislativo ordinario; en el caso específico del Congreso del Estado, sino que tendrán que ser modificadas por un Poder Extraordinario integrado en los términos del artículo 135 de la Ley Fundamental.

No se puede decir que no debe haber pluralidad sindical, porque restringirían los derechos de los agremiados; ya que esto no impide que aun en casos extremos, se otorgue al sindicato mayoritario la facultad exclusiva de negociar y celebrar con el patrón el contrato colectivo.

Como ejemplo tenemos al artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, que permite el respeto al principio de libertad sindical y a la unificación del interés profesional, ya que los beneficios serían para todos los trabajadores, estén o no sindicalizados y aunque no sean miembros del sindicato que haya celebrado el contrato colectivo.

Se considera que el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, es violatorio del numeral 123 constitucional, al establecer que: "En cada Poder, dependencia del Poder Ejecutivo, municipal u

organismo descentralizado y empresas o asociaciones de participación mayoritaria, estatal o municipal, no podrá existir más de un sindicato, lo cual obliga a otorgar al sindicato quejoso el amparo y la protección de la Justicia Federal solicitada".

Lo que el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide es lo siguiente:

El quejoso promueve el amparo contra la Ley en virtud del acto de aplicación consistente en la negativa del Tribunal de referencia de proceder al registro del Sindicato quejoso y cierto es que, en el estudio de la acción constitucional no puede desvincularse la ley combatida con el acto de aplicación, porque como en diversas ocasiones lo ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el juicio debe sobrepasar respecto de la ley atacada, cuando ello sucede contra el acto de aplicación.

De este modo y dentro del análisis, el juzgador debería haber analizado si el quejoso, al momento de combatir la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, la consintió por no valerse del artículo 70, que contiene una norma imperativa similar al artículo 76 que señalado como acto reclamado por el quejoso, lo que desde luego debe considerarse como tal, es decir, si el quejoso al no combatir el artículo 70, consiente la norma imperativa que de él se desprende y que al ser ésta similar al artículo 76 combatido, el amparo en contra de la ley debe sobrepasar.

Contrariamente a lo que establece el juzgador, nuestro sistema jurídico mexicano considera que la Constitución Política debe interpretarse de forma integral y no aislada. Así el artículo 116, fracción V, de la Constitución señala que las legislaturas de los Estados, expedirán las leyes que rijan las relaciones entre los trabajadores y el Estado, bajo la tutela del artículo 123.

Porque cualquier garantía individual o social no debe considerarse "omnimoda", al grado de que no pueda ser reglamentada por el Constituyente Ordinario y por las legislaturas de los estados.

De este modo la Constitución considera que es facultad de los Congresos señalar la posibilidad o no de constituir uno o varios sindicatos en las dependencias del Estado de Jalisco.

De este modo, el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios resulta violatorio de lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, fracción X del apartado "B" al establecer en su contenido la sindicación única, ya que dicho artículo instituye la garantía social de libre sindicación de los trabajadores; la cual aparece confirmada en el Convenio 87 de la O.I.T.

Como resultado a todo este estudio, resultan infundados en una parte e inoperantes en otra, los agravios formulados por el Congreso del Estado de Jalisco y por el Gobernador del mismo, lo que procede es confirmar la sentencia recurrida y como consecuencia conceder el amparo y protección de la Justicia Federal solicitados por el Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara, en relación con el Decreto número 11559, expedido por el mencionado Congreso, el 22 de marzo de 1984, que contiene la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, concretamente, en cuanto a sus artículos 70 y 76; protección que se hizo extensiva al acto de aplicación de dicho precepto, consistente en el acuerdo de dos de junio de 1993, emitido por el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco para que deje sin efecto la resolución impugnada y, en su lugar, dicte otra, como en derecho proceda, pero absteniéndose de aplicar los preceptos que se declaran inconstitucionales.

Como comentario final la resolución del el H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, y también la tesis jurisprudencial 15/91 que resolvió la contradicción de tesis sustentada entre el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del decimocuarto Circuito así como los agravios del C. Gobernador, es un claro ejemplo de restricción o limitación a la libertad sindical y por supuesto viola el Convenio 87 de la OIT y el Art. 123 de nuestra Constitución¹³⁸

¹³⁸ Amparo de Revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara.

5.- CASO OAXACA SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL.

En Oaxaca se dio otro caso de restricción de la libertad sindical contra los trabajadores al servicio de Estado decidieron constituir el SINDICATO DE SOLIDARIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LOS PODERES DEL ESTADO DE OAXACA y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS.

Al negarse el registro del nuevo sindicato los trabajadores pidieron el amparo y protección de la justicia federal. Llegando al recurso de revisión en el exp. 338/95 Amparo en revisión 338/95.- Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.

En este caso se demanda el amparo y protección de la Justicia de la Unión en contra de:

La resolución de 18 de abril de 1994 que fue dictada por la autoridad responsable en el expediente 5/994 relativo a la solicitud de registro sindical, que fue notificada con fecha 19 de abril del año en curso y que en sus resolutivos estableció la negación del registro del llamado Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y organismos descentralizados. Se consideran violadas las garantías que determinan los artículos 9°, 14 Y 16 de la Constitución General.

El estado de Oaxaca en su Ley del Servicio Civil para los empleados del gobierno del propio estado, adopta el sistema de la sindicación única, sistema que comprende a los tres poderes del Estado y por extensión a los organismos descentralizados de carácter estatal.

Pero este sistema atiende a la sindicalización única y no plural, pero cabe aclarar que es falso que en la citada ley se establezca lo anterior, ya que ningún artículo establece tal restricción y en donde también se establece que los casos no previstos se resolverán de acuerdo a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, porque ésta no es restrictiva a una sindicalización única.

La legislación reserva el término sindicato a la asociación o agrupación más representativa dentro de una dependencia, a la que se le reconocen ciertos derechos con carácter de exclusivo, pero que ello no significa que no puedan ejercer acciones encaminadas a la defensa de sus agrupados.

A juicio de la Sala se procedió a la negación del registro del denominado Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es incompetente para conocer del recurso de revisión que se promueve debido al análisis detallado de las disposiciones adjetivas, competenciales y de la propia litis constitucional que realiza la sala. Debido a que la interpretación del artículo 133 de la Constitución involucra una serie de tópicos que sólo el H. Tribunal Pleno le corresponde analizar y resolver.

La nueva resolución deberá decidir si existiendo un conflicto entre lo establecido en la Ley del Servicio Civil para los empleados del Gobierno de Oaxaca y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre libertad sindical, cual de ellos debe aplicarse.

Si se hace un análisis de los artículos 24 a 27 de la Ley Orgánica que determinan las atribuciones de cada una de las salas de la Suprema Corte, en especial la fracción 11 de cada uno de ellos, lleva a concluir que no es competencia de ninguna de ellas conocer de los asuntos que versan sobre la interpretación de textos constitucionales que no son exclusivos de alguna de las materias (penal; civil, administrativa o del trabajo) a que se refiere la competencia de las Salas de este Tribunal, sino comunes a los juicios que se ventilan en todas ellas, razón por la cual se surte la hipótesis legal de la competencia residual del Pleno.

Por tanto, se determina que el Pleno es competente para conocer del conflicto competencial cuando se requiera determinar la materia sobre la que versa, y lo que resolvió fue que, es competente para resolver el recurso de revisión, por lo dispuesto en los artículos 107, tracción VIII, inciso b), segundo párrafo, de la Constitución General de la República, 34, tracción III, de la Ley de Amparo y 10.

Fracción 11, inciso b) de la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal; en virtud de que por las características especiales del amparo en revisión, se ejercita de oficio la facultad de atracción por tratarse de un recurso que tiene como principal materia la libertad sindical.

En la sentencia recurrida invoca correctamente el artículo 152 de la Constitución Política del Estado de Oaxaca, que a la letra señala: "Los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado, tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, en los términos de la Ley del Servicio Civil.

El segundo concepto de violación resulta diverso porque es inexacto que la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado, establezca la sindicación única y no plural.

El tercer concepto de violación es también infundado pues aún cuando es verdad que el artículo 133 de la Constitución Federal prevé que, éste, las leyes que emanen del Congreso y los tratados serán la Ley Suprema de toda la Unión, ello de modo alguno denotaba que la responsable estaba obligada a resolver con base en las disposiciones del Convenio 87, al margen de que la Ley Civil no ha sido declarada inconstitucional, porque no va en contra de la Ley Suprema y además con dicha resolución impugnada no se limita o restringe el derecho a constituir las organizaciones que los trabajadores juzguen convenientes para la defensa, estudio y mejoramiento de sus intereses, que es lo que prohíben los artículos 2° y 11 del mencionado Convenio, pues lo que en realidad la resolución combatida establece, es la negativa a reconocer la existencia de una organización sindical dentro de un ámbito laboral en la cual existe ya reconocido un sindicato con el que los poderes del estado de Oaxaca mantiene relaciones, no siendo aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Con base al artículo 76 bis de la Ley de Amparo que, habla de suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, se desprende el deber jurídico de este Tribunal de suplir la deficiencia de los agravios formulados, toda vez que los trabajadores son quienes se han inconformado por dicha resolución y sostienen que la Juez de Distrito estimó no aplicable al caso el Convenio 87.

Por otro lado, tanto la autoridad responsable como el propio Juez de Distrito partieron del supuesto de que la propia Ley del Servicio Civil para los empleados del Gobierno del Estado de Oaxaca, en sus artículos 41 a 50 no Prohíbe la existencia de más de un sindicato, pero esto es inexacto, ya que si se supe la deficiencia de la queja, pero se puntualiza que lo que se impugna es la ilegalidad de la determinación de la autoridad responsable al negar el registro del sindicato quejoso, porque se considera que sólo es posible la existencia de un sindicato denominado Sindicato de Empleados al Servicio de los Poderes del Estado.

En el año de 1959 se sometió a la consideración del Congreso de la Unión la iniciativa de reforma al artículo 123, adicionándolo en su apartado B, posteriormente se realizaron diversas reformas que se llevaron a cabo en los años de 1978 y 1993

El espíritu que ha inspirado el artículo 123, ha sido consagrar la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias.

Por lo tanto, las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con el fin de regir las relaciones de trabajo en la entidad federativa de que se trate, deben respetar el principio de libertad sindical en los términos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por disposición expresa del artículo 116, fracción V, constitucional.

Las leyes que expidan las legislaturas de los Estados para regular las relaciones de trabajo entre las entidades federativas y sus trabajadores deben sujetarse a lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución y sus disposiciones reglamentarias; hipótesis que no fue observada por el Congreso del Estado de Oaxaca al expedir la Ley de Servidores Públicos porque en ésta se restringe la garantía social de libre sindicación.

El artículo 116 de la Constitución a la letra dice que: "El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no

podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

El artículo 133 de la Constitución, en cambio, consagra el principio de supremacía constitucional y señala lo siguiente: "Esta constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

Aclarado lo anterior debe entenderse entonces que, el artículo 123 constitucional, apartado B, fracción X, instituye la garantía social de libre sindicación de los trabajadores, la cual aparece confirmada en el convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que suscribió nuestro país con el rango de tratado internacional; por tanto, ese derecho no puede ser restringido por los ordenamientos legales secundarios, federales ni locales.

Consideramos aclarar, que como ya está comentado en el cuerpo de la resolución, que los artículos 41 al 50 de la Ley del Servicio de los empleados del Gobierno del Estado de Oaxaca, no prohíbe la existencia de más de un sindicato, omitiremos su transcripción por obvias razones.

De la transcripción anterior podemos apreciar que no existe en la ley estatal de referencia una prohibición expresa para formar más de un solo sindicato burocrático y, por ello, se considera que la interpretación de la autoridad

responsable de dichos preceptos fue indebida y, por tanto, violatoria de las garantías que se hicieron valer, puesto que partió de la base de que la ley que ha quedado transcrita establecía una prohibición de más de un sindicato de trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca, lo que no acontece pues además de que no hay ningún precepto que así lo disponga expresa y categóricamente, la interpretación debió realizarse en consonancia con la fracción X del artículo 123 en relación con el 116, fracción V de la Constitución y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, lo que debió llevarla a concluir que no existía prohibición de registrar al sindicato quejoso.

De este modo, los agravios son fundados, una vez que ha sido suplida la deficiencia de la queja, por lo que procede conceder el amparo y protección de la Justicia de la Unión para el efecto de que la Junta de Arbitraje para los empleados al Servicio de los Poderes de Oaxaca deje insubsistente la resolución de 18 de abril de 1994, dictada en el expediente 5/994 y, para que en su oportunidad emita otra, en la que en caso de satisfacerse los requisitos legales, se otorgue al Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.

En este caso al final la resolución fue favorable para los trabajadores y se ordeno a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se expida la toma de nota del nuevo sindicato, observando que cubra los requisitos legales de constitución.

En este caso si se aplico bien la interpretación los Arts. 123°, y 133° de nuestra Constitución y el Convenio 87 de la OIT. Y se hizo justicia aplicando irrestrictamente el sentido al derecho de la Libertad Sindical y la Libre Sindicación, a los trabajadores que constituyeron el "SINDICATO DE SOLIDARIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LOS PODERES DEL ESTADO DE OAXACA y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS".¹³⁹

¹³⁹ Amparo en Revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los trabajadores en los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.

6.- CASO DEL SINDICATO NACIONAL DE CONTROLADORES DE TRÁNSITO AÉREO.

Este caso tiene una particularidad personal, por que de cerca vivi, el conflicto laboral que sufrieron cuando sus relaciones de trabajo, pertenecía a Radio Aeronáutica Mexicana S. A. en el apartado "A", unilateralmente el gobierno decidió terminar las relaciones individuales y colectivas de trabajo, y para continuar con el servicio de atención de los vuelos, se creo el SENEAM, Servicios En el Espacio Aéreo Mexicano un Organismo desconcentrado en el apartado "B" en el marco de los trabajadores de la administración pública, y pasaron a formar del Sindicato de la Secretaria de Comunicaciones y Transportes, por ello me parece justo que hayan luchado para desincorporarse del sindicato de la Secretaria de comunicaciones y transportes y crear su propio sindicato. Amparo en revisión 1475/98 Y 572/2000.- Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.

En este caso los actos reclamados en ambos asuntos son los siguientes:

En el primero, la inconstitucionalidad de los artículos 67, 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; así como la resolución de fecha 9 de diciembre de 1997, que fue notificada a los quejosos el día 14 de enero de 1998 y en la que se niega al sindicato quejoso el registro de asociación solicitado.

En el segundo caso, el peticionario estimó como infringidas las garantías individuales que consagran los artículos 1º, 9, 14, 16, 123, apartado B, fracción X y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Del análisis del primer amparo tenemos que, el Juez Primero de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, dictó sentencia en los cuales se establecen los puntos resolutivos siguientes:

Primeramente se sobresee en el juicio de garantías y se ampara y se protege al Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.

Inconformes con esta resolución, el Subsecretario B de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en representación del Presidente de la República y el tercero perjudicado denominado Sindicato Nacional de Trabajadores de la

Secretaría de Comunicaciones y Transportes interpusieron recurso de revisión que fue admitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que es competente para conocer del citado recurso, toda vez que se interpone en contra de una sentencia en la que se reclama la inconstitucionalidad del artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y subsiste el problema de constitucionalidad planteado.¹⁴⁰

En el estudio que se llevó a cabo, quedó firme por falta de elementos de parte a quien pudiera perjudicar, la parte en la que el Juez de Distrito sobreseyó al estimar que el acto reclamado no afecta a los quejosos en lo individual ya que el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, negó el registro al Sindicato quejoso en su carácter de personal moral.

Esto último en razón de que los agravios hechos valer por el recurrente no tienen argumentos tendientes a combatir el sobreseimiento que el Juez Federal decretó, de acuerdo a lo establecido por el artículo 4° en relación con el 73, fracción XVIII y 74, fracción III, todos de la Ley de Amparo.

Esta misma consideración debe prevalecer respecto de la negativa decretada esta misma consideración del artículo 67 de la Ley federal del Trabajo.

El pleno considero, el sobreseimiento en el juicio, en términos del artículo 74, fracción III de la Ley de amparo, al actualizarse la causa de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción IV de la citada ley, toda vez que no se advierte que ese precepto laboral se haya aplicado en la resolución reclamada.

En el Primero de los agravios de la Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado fue consentido tácticamente, al reconocer que, los trabajadores del Sindicato de Transito Aéreo pertenecían a un sindicato gremial denominado Sindicato de Empleados de Radio Aeronáutica mexicana, S.A. DE C.V., que posteriormente en una Convención Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes los trabajadores conformaron una sección de modo que el Sindicato que detentaba el contrato colectivo al inicio de las labores dieran cambiar con posterioridad su denominación y solicitar su registro y al no haberlo

¹⁴⁰ Amparo en revisión 1475/98 y 572/2000. Sindicato Nacional de Controladores de Transito Aéreo

hecho es claro que se actualiza la causa de improcedencia por tratarse de leyes consentidas.

En el segundo de los agravios, el recurrente tercero perjudicado, argumento que el sindicato quejoso al carecer de estatutos y al no haber sido elegido legalmente su Comité Ejecutivo, carece de legitimación para promover la demanda de amparo y por consiguiente es de enteres jurídico para acudir a la vía constitucional.

Por otro, lado la motivación de la negación al registro solicitado surge porque, como en la Secretaria de Comunicaciones y Transportes existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes el cual cuenta con registro ante la autoridad laboral, se verifica con claridad la aplicación del artículo 68 de la Ley Burocrática que establece que en cada dependencia sólo habrá un sindicato.

Por lo tanto, es claro que si se acredita la vinculación entre el precepto reclamado y el acto concreto de aplicación, dado que la autoridad emisora del mismo no necesitó señalarlo para aplicarlo, esto es, se concretó a expresar su negativa al registro solicitado por el Sindicato quejoso, exponiendo como razón de ello la existencia de un diverso Sindicato registrado, de lo que se desprende que si el dispositivo regula que en cada dependencia sólo habrá un sindicato, es de concluir que se aplicó en perjuicio del quejoso el numeral citado, en la resolución que se reclama.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo se crea a partir de la inquietud de varios grupos de trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, de Francia y de Inglaterra en la Conferencia de Leeds previa al fin de la primera guerra mundial, donde sugirieron que en el futuro tratado de paz, debería ponerse al alcance de todos los países un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo.

Del texto del Convenio número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación transcrito en el resultando segundo de

esta resolución se desprende de que fue adoptado el 9 de julio de 1948 por la XXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California y aprobado por el Ejecutivo Federal y el Senado de la República como consta en el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el jueves 26 de enero de 1950.

De forma sintetizada, tenemos que el Convenio Internacional establece la facultad de los trabajadores de formar las organizaciones sindicales que deseen, absteniéndose el Estado de intervenir en la vida interna de estas organizaciones

Es de esta forma que el Convenio 87 se convierte en una disposición reglamentaria del artículo 123 constitucional y por ende, las leyes que se expidan deberán adecuarse a estas disposiciones.

Así, debe considerarse que el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto establecen un sindicato único para dichos trabajadores transgrede el marco jurídico que sobre el particular ordena el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los artículos 123, apartado B, fracción X y 116, fracción V, de la Ley Fundamental.

No obstante, la libertad de formar sindicatos no debe entenderse en términos absolutos; el lógico que la legislación ordinaria federal establezca requisitos para el registro de un sindicato, sin embargo, esto no faculta al legislador a prohibir la existencia en definitiva de ulteriores organizaciones a la creada por el propio legislador. El artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere exclusivamente a la Sindicación única excluyendo tácitamente la existencia de otras organizaciones de esta índole.

Asimismo, la fracción V del artículo 116 de la Constitución ordena a las legislaturas de los Estados expedir las leyes que rijan las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución y sus disposiciones reglamentarias; ya que independientemente de que el legislador ordinario local adecue su reglamentación burocrática a lo ordenado por las disposiciones reglamentarias del artículo 123 como en el caso lo es el

Convenio 87, mientras esto no suceda al darse un conflicto de leyes debe estarse a las de mayor jerarquía, en los términos del artículo 133 de la Constitución, resultando inconstitucionales las determinaciones que se funden en el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado puesto que al establecer estas un sindicato único debe estarse a las disposiciones del Tratado de referencia particularmente en sus artículos 2,3,4 y 7 que no permiten ese sistema.

Por lo anterior y con fundamento en el artículo 91 de la Ley de Amparo, la Justicia de la Unión ampara y protege al Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo, en contra del artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y su aplicación.

En el segundo amparo en revisión se declara que el Tribunal Pleno es competente para conocer del asunto en virtud de que se interpone en contra de una sentencia dictada por un Juez de Distrito en la audiencia constitucional de un juicio de amparo, en el que se plantea la inconstitucionalidad del artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El acto de aplicación de dicho artículo de la mencionada Ley de acuerdo al estudio realizado, se encuentra debidamente acreditado, teniendo en consideración, en primer término, la solicitud que con fecha catorce de junio de mil novecientos noventa y nueve hiciera el secretario general del sindicato quejoso.

Ahora bien, el supuesto de aplicación del artículo 75 en cita, se surte desde el momento en que en las reformas de estatutos del sindicato en comento se pretende ampliar de tres a seis años, el periodo que duraría en sus cargos los integrantes del comité ejecutivo, así como que seguirían desempeñando sus funciones hasta seis meses después de la fecha en que termine su mandato, todo lo cual equivale a una reelección, habida cuenta que se pretende que los mismos integrantes del Comité Ejecutivo Nacional sean quienes continúen en sus mismos cargos por doble periodo a aquel para el que fueron electos en los estatutos originales, de los que ya había tomado nota el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Presidente de la República consideró que en la sentencia recurrida indebidamente se declaró inconstitucional el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, bajo el argumento de que infringe lo dispuesto en el artículo 123 de la Carta Magna, pues condiciona y limita el derecho de asociación de los trabajadores al prohibir todo acto de reelección en los sindicatos, consideración que combate aduciendo, en lo sustancial, que aun cuando el citado precepto constitucional da las bases para que el legislador expida las leyes que rijan las relaciones entre la Federación y el Distrito Federal, por una parte, y sus servidores por la otra, fuera de esas bases, que deben respetarse, las leyes pueden, válidamente, establecer los regímenes adecuados a ese tipo de relaciones, siempre que acaten el Espíritu protector a los trabajadores, al que corresponde el artículo impugnado.

En este orden de ideas, debe considerarse por lo tanto, que el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al prohibir expresamente todo acto de reelección dentro de los sindicatos, afecta el derecho para decidir internamente la estructura orgánica de los sindicatos, lo que puede trascender a la forma de afiliación de sus agremiados, a las obligaciones de éstos para con sus sindicatos, así como sus actividades, administración y manera de lograr sus objetivos y mejoras laborales en su beneficio, ya que tales derechos, en un momento dado, dependerá de la forma en que esté integrada la mesa directiva sindical, y el tiempo que ésta dure en su encargo.

Es evidente, por tanto, que el artículo impugnado restringe la libertad de asociación sindical, ya que establece límites a ésta y a su ejercicio, tanto es así, que en el caso concreto, si bien el sindicato quejoso se encuentra registrado como tal con los miembros respectivos y con los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional que al efecto fueron electos, sin embargo no se tomó nota de la modificación a los estatutos sindicales, respecto de la duración de éstos en sus cargos por el término que determinó la asamblea.

En virtud a estos razonamientos se impone confirmar la sentencia y por lo tanto la Justicia de la Unión ampara y protege al Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.

Atendiendo a los comentarios iniciales de mi parte, los empleados y controladores de tránsito aéreo, nuevamente son atropellados y afectados sus derechos, ahora en cuanto a la constitución de su propio sindicato puesto que legalmente no les correspondía pertenecer al sindicato de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes puesto que no son burócratas y no pertenecen a la Administración Pública. Los empleados y controladores de tránsito aéreo, es personal técnico altamente calificado, ya que su trabajo consiste en vigilar la seguridad de los aviones durante el vuelo hasta que lleguen a su destino y para ello se requiere una preparación y una capacitación muy especial técnicamente y eso lo sabe el gobierno y que bien que la Justicia de la Unión amparo y protegió al Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo, de lo contrario, hubiera sido una clara violación al convenio 87 de la OIT y también a lo estipulado en los Artículos 9° y 123°, Constitucionales en lo referente a libertad sindical y la libre sindicación ¹⁴¹

7.- CASO DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE TRIBUTACIÓN S.A.T.

En esta parte analizaremos el caso de los trabajadores del Servicio de Administración tributaria, los se organizaron para crear, el "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA" quienes tuvieron que recurrir al amparo por la negativa a su registro, otorgándoseles el Juez de Distrito en materia de trabajo y la Autoridad responsable y el Tercero Perjudicado, en este caso la Secretaría de Hacienda, recurrieron al el recurso de revisión del amparo.

CASO DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA y OTROS.

Amparo en revisión 408/98.- Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y Otros.

En este caso como actos reclamados tenemos:

La aprobación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se encuentra contenida en el decreto de fecha 27 de diciembre de

¹⁴¹ Idem.

1963, en lo que se refiere a los artículos 67, 68, 71, 72 Y 73 por considerarse inconstitucionales.

Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se le reclama la resolución y determinación emitida con fecha catorce de octubre de mil novecientos noventa y siete, mediante la cual se niega el registro al "Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria" y ejecuta, aplica y promulga los artículos arriba mencionados de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los promoventes del amparo consideran como garantías violadas las contenidas en los artículos 9º, 14, 16 Y 123, apartados "A", fracción XVI y "B", fracción X, con relación a los artículos 133 y 135 de la Constitución y señalan como tercero perjudicado al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y precisaron como antecedentes de los actos reclamados los siguientes:

Los quejosos expresan como conceptos de violación los siguientes: El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje violó en perjuicio de los quejosos las garantías de asociación, de legalidad y seguridad jurídica consagradas en los artículos 9, 14 - Y 16 constitucionales, así como de libertad sindical establecida en el artículo 123 constitucional en relación con el-convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, por indebida aplicación del artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las disposiciones constitucionales en comento, reconocen el derecho de asociación en general y el de los trabajadores para formar sindicatos y asociarse en defensa de sus intereses comunes, sin establecer limitación o restricción alguna.

No prohíben que en las empresas o dependencias de gobierno exista más de un sindicato, ni tampoco se advierte de los antecedentes o motivos que dieron origen a los apartados del artículo 123 constitucional, que la intención del legislador haya sido establecer la sindicación única y, por ende, a una ley secundaria, no le está permitido restringir la libertad sindical, al establecer que en las dependencias no podrá existir más de un sindicato, ya que no encuentra sustento constitucional; ya que como sabemos, está plenamente reconocida a nivel constitucional la garantía social del derecho de sindicalización, que no admite restricción alguna por

leyes secundarias, conforme al principio de supremacía constitucional consignado en el artículo 133 de la Ley Suprema.

Por otra parte, la garantía en cuestión está investida del principio de rigidez constitucional, en el sentido de que no puede ser modificada o reformada por el Poder Legislativo Ordinario, sino por un poder extraordinario integrado en los términos del artículo 135 de la Ley Fundamental.

El representante del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda hizo valer los agravios siguientes:

El hecho de que el Juez de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, establece que, al haberse demostrado la inconstitucionalidad del artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la ilegalidad del acto reclamado, proceda concederle el amparo al quejoso; el hecho de que el acto reclamado, es decir, el acuerdo emitido mediante el cual se negó el registro del sindicato quejoso, se fundamentó única y exclusivamente en el artículo 17 de la Ley Orgánica de la Administración Pública y no en el artículo 68 de la Ley Federal Burocrática, como lo resolvió en forma ilegal ese juzgado. Por lo anterior, se considera que se deberá revocar la resolución que se combate y, en consecuencia, negar el amparo y protección de la Justicia Federal al quejoso.

Se estima que el legislador consideró que no existe la necesidad de crear sindicatos adicionales a los ya reconocidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que un solo sindicato, está en aptitud de vigilar la debida observancia y cumplimiento de las condiciones generales de trabajo por parte de una dependencia.

Posteriormente, se considera que, los artículos 68, 71, 72 y 73 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no violan las garantías individuales y sociales consagradas en los artículos 9º, 14, 16 y 123 constitucionales, toda vez que en cada dependencia sólo habrá un sindicato y, en caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, otorgará el reconocimiento a aquél que acredite contar con la mayoría de los trabajadores de cada dependencia.

El hecho de que sólo exista un sindicato por dependencia federal es el de evitar el abuso de una figura, que sólo acarrearía el deterioro o disminución de los derechos de los trabajadores, pues si existieran diversos sindicatos en una sola dependencia estatal, la autoridad no podría convenir con cada uno de ellos las mejoras respectivas, porque no habría consenso entre las mismas agrupaciones sindicales, dado que los fines que se persiguen con la creación de un nuevo sindicato, son los mismos que pretende alcanzar el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda, el cual cuenta con el registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dicho sindicato cuenta con la representatividad de la mayoría de los trabajadores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; por lo que los hoy quejosos pueden pedir su inclusión en el citado sindicato. Si la finalidad de los sindicatos es obtener mayores beneficios que los mínimos establecidos en los ordenamientos legales y estos beneficios son a iniciativa del titular con intervención del sindicato que represente la mayoría de los trabajadores, de haber una pluralidad de asociaciones se estaría en incertidumbre a cual de los sindicatos existentes se escucharía para poder alcanzar esos beneficios.

Los argumentos descritos anteriormente son infundados, porque los Jueces de Distrito carecen de la obligación de examinar los alegatos vertidos por las partes; no obstante, la Corte determinó que la falta de impugnación a cargo de los quejosos acerca del artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no acarrea su consentimiento, dado que la circunstancia de que los trabajadores integrantes de la mesa directiva del nuevo sindicato respecto del cual solicitaron su registro ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje responsable, aun cuando en la actualidad pertenezcan al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda, hipótesis ésta, pues no existe en los autos constancia que lo confirme, no constituiría obstáculo para que pudieran estar en aptitud de ejercitar su derecho de asociarse y así formar otro sindicato, ya que de estimar la postura adoptada por el sindicato tercero perjudicado, se llegaría al absurdo de que los integrantes de esa nueva asociación forzosa, y necesariamente tendrían que haber sido expulsados del sindicato único registrado, para de esta forma, estar legitimados para pretender esa petición, lo que resulta inadmisibile.

El pretender restringir el derecho de sindicalización y asociación, tratándose del ámbito de aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conduciría a contradecir el espíritu del Poder Constituyente de crear un sistema de normas mínimas a favor de los trabajadores susceptibles de ampliarse, bien sea por sus leyes reglamentarias, por los contratos colectivos de trabajo, o bien, por las condiciones generales de trabajo que rigen en las dependencias gubernamentales, pero no pueden ser reducidas, a cuya conclusión se equipara la pretensión del recurrente, en tanto la ley señalada como inconstitucional contempla la sindicación única.

De todos estos elementos, se desprende que el espíritu que ha inspirado el artículo 123, ha sido consagrar la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias. Por lo tanto, resulta claro que las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con el fin de regir las relaciones de trabajo en la entidad federativa de que se trate, deben respetar el principio de libertad sindical en los términos consagrados en la Constitución General de la República, por disposición expresa del artículo 116, fracción Y, constitucional.

Debido a todo lo anterior, el legislador ordinario, expedidor de la Ley Reglamentaria Burocrática Federal, no observó el mandamiento supremo acerca de la libertad de asociación, para establecer en su lugar, una restricción no prevista en el ordenamiento de mayor jerarquía dentro de nuestro sistema jurídico, motivo por el cual se hace manifiesta la inconstitucionalidad del artículo 68, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de sus correlativos 70 y 76 de la Ley de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y su Municipios declarados, también inconstitucionales.

Finalmente, la Justicia de la Unión ampara y protege al Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado.¹⁴²

¹⁴² Amparo en Revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicios de Administración Tributaria y Otros.

Lo anterior es una clara violación a las garantías individuales consagradas en los Artículos 9°, 123°, y 133 Constitucionales así como el convenio 87 de la OIT, relativos a la libertad sindical, que México suscribió y se obligó a cumplirlo, pero en la actualidad, la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, estipulan los sindicatos únicos, en cada Secretaría de Estado. Y en organismos como el SAT, negándoles el derecho a la libre sindicación a sus trabajadores. Lamentablemente eso está ocurriendo en la mayoría de las leyes de las Entidades Federativas y municipios que regulan las relaciones de trabajo, afortunadamente la corte ya cambió de criterio y está aplicando correctamente el verdadero sentido de la libertad sindical en la pluralidad de la sindicación como lo estipula el convenio 87 de la OIT.

8.- CASO MUNICIPIO DE TLALNEPANTLA, CASO DEL SINDICATO DE LA UNIÓN DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE TLALNEPANTLA DE BAZ.

Ha sabiendas, de que el Estado de México cuenta con su propia Ley que regula las relaciones obrero patronales, menciono el siguiente ejemplo para demostración de como también se ha afectado la libertad sindical en este Estado.

Es importante analizar el caso de los trabajadores del Municipio de Tlalnepantla de Baz Estado de México, por que se están sentando precedente en la lucha por una verdadera libertad sindical y al igual que los trabajadores de Jalisco y Oaxaca ante la negativa de los registros de sus sindicatos, tuvieron que recurrir al juicio de garantías, como es el caso de los trabajadores de este Municipio.

Amparo en revisión 1339/98.- Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz.

En este caso como actos reclamados tenemos

Que el Tribunal Pleno es competente para conocer del asunto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 107, fracción VIII constitucional; 83, fracción IV, párrafo tercero y 84, fracción I, inciso a), de la Ley de Amparo; y 10, fracción 11, inciso a), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en virtud de que se interpuso en contra de la sentencia dictada por un Juez de Distrito en la audiencia constitucional de un juicio de amparo en el que se reclama el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los

Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de carácter estatal, expedido por el Congreso de esa entidad, y en la revisión subsiste ese problema de constitucionalidad.

Del estudio de las constancias se tuvo conocimiento de que las personas que acudieron a la vía constitucional señalando como actos reclamados la negativa de registro sindical y la autorización y ejecución del Decreto número dos que reforma el artículo 42 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de carácter estatal, son los integrantes del denominado Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz, México.

Anteriormente ya he mencionado el concepto de sindicato legalmente constituido, con base en el artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo y, que, además, los propios sindicatos por conducto de sus representantes legales están legitimados para promover el juicio de garantías en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, toda vez que los afectados en forma directa por dicha determinación de la responsable, no son ellos en forma individual, sino la persona moral que constituyeron, la cual goza de una personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.

Luego entonces, si la solicitud de protección constitucional fue formulada por los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz, quienes refieren ser los integrantes de un sindicato y no por sus representantes, es indudable que no se cumple con lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley de Amparo para la procedencia del juicio de garantías.

En las anteriores consideraciones, al no encontrarse legitimados los promoventes del juicio de amparo, emerge la causal de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XVIII, en relación con el artículo 4° del mismo ordenamiento legal.

La parte inconforme aduce que el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito en la sentencia recurrida viola sus garantías individuales consagradas en los

artículos 14 y 16 constitucionales, porque el juzgador interpreta indebidamente los artículos de la Ley Federal del Trabajo que invocó, conforme a los cuales se requiere el registro del sindicato' para que exista la representación sindical, por lo que mientras no se admita el registro de su organización, se encuentran legitimados en lo individual para promover el juicio de garantías, en términos del artículo 4° de la Ley de Amparo.

Sobre el particular, debe descartarse la afirmación de que el Juez de Distrito, al dictar la sentencia en el juicio de amparo en cuestión, viola en perjuicio de los quejosos garantías individuales, toda vez que el presente recurso de revisión no es un medio de control constitucional autónomo, a través del cual puedan analizarse ese tipo de violaciones, sino que es un procedimiento de segunda instancia que exclusivamente tiende a asegurar un óptimo ejercicio de la función judicial, mediante el cual, el tribunal de alzada, con amplias facultades, vuelve a analizar los motivos y fundamentos que se tomaron en cuenta para emitir tal fallo.

Pero el Juez de Distrito, sostuvo que los integrantes del sindicato carecen de legitimación para reclamar en la vía constitucional, por su propio derecho, la negativa del registro del sindicato y que, por tanto, se actualiza la causa de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con el artículo 4° de la misma legislación.

Esto es producto de una apreciación parcial de la demanda y podría conducir a la postura de que, efectivamente, el amparo lo promueven los integrantes del denominado "Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz", sin embargo el análisis integral de garantías, demuestran la necesidad de que siguiendo los lineamientos establecidos en el artículo 79 de la Ley de Amparo, de oficio, este Tribunal Pleno corrija el error en el que incurrió la parte quejosa al formular la demanda de garantías.

Con el fin de resolver efectiva y justamente las cuestiones planteadas, este Tribunal Pleno estimó necesario corregir, de oficio, las diversas imprecisiones en que se incurrieron y resulta obligado concluir que la limitación a la libertad de sindicación que establece el artículo 42 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos

Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, viola lo dispuesto por el artículo 123, Apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República.

En esos términos lo procedente es conceder a la parte quejosa el amparo y protección que solicita en contra del mencionado precepto legal y, consecuentemente, respecto del acto de aplicación consistente en el acuerdo de fecha veintidós de abril de mil novecientos noventa y siete, en el que el Tribunal de Arbitraje del Estado de México negó el registro del "Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz".

Hay que resaltar la lucha de los trabajadores que buscan una verdadera sindicalización, y que no se quedaron inactivos ante la negativa del registro por parte de la Autoridad correspondiente, como han sido los casos de los trabajadores de la Universidad de Guadalajara, U. de G. los del Sistema Administrativo de Tributación S.A.T. y los trabajadores del Municipio de Tlalnepantla, que se organizaron para constituir el Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz, todos ellos, sustentaron y fundamentaron su lucha en el convenio 87 de la OIT y los Artículos 9°, 123°, y 133°, de nuestra Carta Magna, haciendo valer sus derechos de la libertad sindical y la libre sindicación, trabajadores que pertenecen a un movimiento obrero, que busca mas los beneficios políticos que luchar por los Derechos de sus representados y el bienestar de sus familias.¹⁴³

9.- INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 69 DE LA LEY FEDERAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

El artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que:

"Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él. Salvo que fueren expulsados".

¹⁴³ Amparo en Revisión 1339/98. Sindicato de la Unión de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz.

Ahora bien, nuestra Constitución protege la libertad de asociación de los individuos que estén dentro del territorio mexicano, establecido en la misma las limitantes y prohibiciones para su ejercicio.

Dentro de nuestra ley fundamental. Se reconoce la libertad de asociación con el fin de formar sindicatos, como un derecho exclusivo de los trabajadores y de los patrones. Sin embargo, ningún precepto constitucional hace distinción para el ejercicio de esta libertad para los miembros de los sindicatos formados por trabajadores privados, ni tampoco la hace para los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado.

De lo anterior, podemos concluir que dicha libertad de asociación para integrar sindicatos, es un derecho de todo aquél individuo que tenga el carácter de trabajador, es decir, todo aquel que preste un servicio personal y subordinado

Así pues, si esa libertad es un derecho que otorga el Estado, podemos concluir que de acuerdo con los planteamientos vertidos en esta tesis, el gobernado (en este caso el trabajador) tiene la facultad de decidir si ejerce o no ese derecho, o bien si elige ejercerlo también tiene el poder de renunciar a él, siendo éste un acto válido y legal, porque la norma fundamental establece los límites y no condiciona el derecho a renunciar o separarse, en este caso de un sindicato, si ya no es su voluntad el ejercer dicha libertad.

Por otro lado, nos apoyamos en la afirmación de que el derecho de afiliación sindical constituye un derecho personal e individual. Y por ello, podemos afirmar que la libertad sindical también comprende un aspecto individual consistente en el Derecho de decidir libremente:

Formar parte de un sindicato.

No formar parte de ningún sindicato.

Formar parte de un sindicato y tener el derecho libre de separarse cuando el mismo trabajador lo crea conveniente.

Retirarse de un sindicato para integrarse a otro.

Retirarse del sindicato para formar uno nuevo.

El artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado atenta contra una garantía individual, toda vez que para que los trabajadores que prestan sus servicios en el sistema burocrático no existe la posibilidad de renunciar voluntariamente al sindicato, por lo que el trabajador queda en estado de indefensión al momento de que el sindicato de la dependencia a la que pertenece ya no cumple con sus expectativas, o persigue fines diferentes a los intereses de él, o ya no es su voluntad aportar parte de su sueldo para cuotas sindicales, o simplemente no es su voluntad permanecer en la organización sindical por el motivo que sea.

Los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos fueron elevados a preceptos constitucionales al adicionar al artículo 123, es por ello que resulto procedente complementar ese importante avance mediante una ley reglamentaria.

Sin embargo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado va más allá de lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que rompe con principios fundamentales como lo es de libertad, porque en el artículo que tachamos de inconstitucional, sólo se prevé la separación del sindicato a través de la expulsión del mismo, lo que implica necesariamente la pérdida del empleo, obligando y condicionando entonces a todos los trabajadores que ejercieron su derecho de libertad al adherirse al sindicato de la dependencia a continuar en él por el tiempo que quieran conservar su empleo.

Así pues, si la ley fundamental otorga al hombre determinados derechos, el Estado ya sea en su carácter de autoridad, o bien como patrón debe abstenerse de realizar actos que impidan o dificulten el ejercicio libre de esos derechos. Por los análisis anteriores se determina que el Art. 69 DE LA LEY FEDERAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO ES INCOSTITUCIONAL.¹⁴⁴

El artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado atenta contra las garantías individuales de los trabajadores por la negativa por no existir la posibilidad de renunciar voluntariamente a su, sindicato, por lo que el trabajador queda en estado de indefensión.

¹⁴⁴ ESPINOZA RODRIGUEZ, Dayana Minerva. Tesis. México 2000. pp 133-136

Los Derechos del trabajo de los servidores públicos fueron elevados a rangos constitucionales cuando al artículo 123 constitucional se le agrego el apartado "B", no obstante de ello el Gobierno ha hecho caso omiso a modificar la legislación que regula la relaciones laborales de sus trabajadores. Esto ha traído como consecuencia la violación constante del convenio 87 con respecto de la libertad sindical y libre sindicación.

Eso ha traído como consecuencia que cada año en la Conferencia Internacional de la OIT los trabajadores principalmente y también los patrones se quejen sobre la aplicación e interpretación del convenio 87, de la OIT. La Comisión de la Libertad Sindical, ha señalado que no nada más del artículo 69 es inconstitucional, sino también contravienen el contenido y espíritu de dicho convenio, los artículos 68, 71,72.73, de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, como ejemplo y de manera sintetizada comentaremos la queja, ACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 México (ratificación: 1950) Publicación: 2000.

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, así como de los comentarios de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) y de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) sobre la aplicación del Convenio.

1.- Monopolio sindical impuesto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y de la Constitución.

La prohibición de que coexistan dos o más sindicatos como tales en el seno de una misma dependencia del Estado (artículos 68, 71, 72 y 73);

Prohibición de los afiliados de dejar de formar parte del sindicato al que se hayan afiliado (artículo 69);

La prohibición de reelección dentro de los sindicatos (artículo 75).

La prohibición de que los sindicatos de funcionarios se adhieran a organizaciones sindicales obreras o campesinas (artículo 79);

La extensión de las restricciones aplicables a los sindicatos en general, en lo referente a una única Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (artículo 84), y

La imposición en la legislación del monopolio sindical de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (artículo 23 de la ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 de la Constitución).

La Comisión toma buena nota de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la tesis jurisprudencial núm. 43/1999 de fecha 27 de mayo titulada sindicación única, que prevé que la libertad sindical debe concederse en sus tres aspectos fundamentales: 1) la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato o constituir uno nuevo; 2) la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, y 3) la libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Además, dicha tesis dispone que el mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa viola la garantía social de libre sindicación prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X de la Constitución Federal de la República.

A este respecto, aunque la tesis jurisprudencial de la Suprema Corte va en el sentido de las exigencias del Convenio, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno tomará medidas para derogar o modificar las disposiciones legislativas comentadas desde hace numerosos años. La Comisión solicita al Gobierno que le informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada al respecto.

2.- Prohibición de que los extranjeros formen parte de la directiva de los sindicatos (artículo 372, fracción II de la ley federal del trabajo). La Comisión lamenta nuevamente comprobar que aunque desde hace numerosos años formula comentarios a este respecto, el Gobierno

3.- Derecho de huelga de trabajadores bancarios de la administración pública. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años se refiere a las restricciones al derecho de huelga de los trabajadores de las instituciones bancarias pertenecientes a la administración pública (artículo 5 de la ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 de la Constitución); y más concretamente a la limitación del ejercicio del derecho de huelga por medio de la violación general y sistemática de los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 de la Constitución (artículo 94 de la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado). A este respecto, la Comisión toma nota de que la CTM informa que los trabajadores al servicio de instituciones bancarias están sujetos al apartado A del artículo 123 de la Constitución ya que la banca comercial se encuentra en manos particulares y por tanto resultaría inaplicable la legislación para la administración pública a dichos trabajadores. La Comisión solicita una vez más al Gobierno que tome medidas para derogar las disposiciones violatorias del Convenio de manera de poner expresamente la legislación en conformidad con la práctica y los principios de la libertad sindical. La Comisión solicita al Gobierno que le informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada al respecto.

4. Derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado. La Comisión recuerda que sus comentarios también se referían a la exigencia para declarar la huelga de las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia pública afectada (artículo 99, fracción II de la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado). La Comisión lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto y, al tiempo que recuerda que esta exigencia es excesiva para los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y que debería ser suficiente la mayoría simple de votos emitidos para declarar la huelga, solicita al Gobierno que tome medidas para modificar la disposición comentada y que le informe en su próxima memoria sobre toda evolución positiva a este respecto.

4.- Derecho de huelga de los trabajadores al Servicio del Estado. La Comisión recuerda que sus comentarios también se referían a la exigencia para declarar la huelga de las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia pública afectada (artículo 99, fracción II de la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado). La Comisión lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto y, al tiempo que recuerda que esta exigencia es excesiva para los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del

Estado y que debería ser suficiente la mayoría simple de votos emitidos para declarar la huelga, solicita al Gobierno que tome medidas para modificar la disposición comentada y que le informe en su próxima memoria sobre toda evolución positiva a este respecto.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Como conclusiones partiremos, que el movimiento obrero siempre ha buscado la unidad pero por razones políticas e ideológicas no lo ha logrado y ha terminado dividido. El primer indicio de unidad, fue la Casa del Obrero Mundial, El 22 de septiembre de 1912; la CROM EN 1919 convoca el Congreso Nacionalista, con el fin de crear un partido político, por no existir un acuerdo ideológico, se crearon el partido, el Partido Laborista Mexicano y el Partido Comunista. En 1936, la Confederación de trabajadores de México, CTM surge, con el intento de unificación del movimiento obrero, pero por pugnas ideológicas, surge una división de internas entre los socialistas encabezados por una parte por Lombardo Toledano y por la otra por Fidel Velázquez. En 1955, se crea el Bloque de Unidad Obrera BUO, también la CROC y otras organizaciones se proponen aglutinar a los obreros, ambas apoyadas por PRI. Del 16 al 19 de febrero de 1966 convocan la Primera Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano, de donde nació el día 18 de ese mes, el Congreso del Trabajo, como apoyo al sistema político de manera oficial, pero nada con comunistas. En 1982 La COORDINADORA SINDICAL NACIONAL (COSINA), surge de organizaciones como el SUTIN, FAT, el Sindicato del Metro, SINTCB y otra más, para crear un frente común para el de combate al gobierno, al sindicalismo oficial, a la burguesía y al imperialismo, con sindicatos y organizaciones políticas de diversas tendencias y políticas ideológicas.

SEGUNDA.- En las últimas fechas el sindicalismo de izquierda se movió, fundamentalmente, en tres diferentes frentes: la Mesa de Concertación Sindical (MCS), la Unidad Obrera Independiente (UOI) y la Coordinadora Sindical Nacional (COSINA). Ahora la Unión Nacional de Trabajadores, (UNT). Integrándola, los sindicatos como: ASPA, ASSA, SNTIMSS, STUNAM, TRANVIARIOS, LA FESEBES, WOLKSVAGUEN y en ocasiones el SME, entre otros. En su seno hay diversas ideologías por parte de sus integrantes y un tajante rechazo y acercamiento en busca de una verdadera unidad con el Congreso del trabajo, Como consecuencia el movimiento obrero mexicano, a la fecha, se encuentra totalmente dividido incluyendo otras organizaciones obreras.

TERCERA.- La libertad sindical también se limita con los criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en materia federal y local, que son al margen de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución Política, de acuerdo al presidente en turno de las juntas, ejemplo de ello, la facultad discrecional que se dan con las solicitudes de registros de nuevos sindicatos, aunque se cumplan con los requisitos de la Ley, las múltiples observaciones que le hacen a los sindicatos, cuando cambian sus mesas directivas o reforman sus estatutos, principalmente cuando se reforma el objetivo o radio de acción, cumpliendo con las disposiciones estatutarias y legales, en los emplazamientos a huelga por firma de contrato, las juntas piden acta de asamblea de los trabajadores y las hojas rosas del IMSS, en la Junta Federal piden que en el emplazamiento se demuestre la competencia federal y además anexen el acta constitutiva de la empresa emplazada. Podríamos señalar otros ejemplos más. Como solución se recomienda modificar la ley federal del trabajo, para que exista disposición expresa que les prohíba a las juntas de conciliación y arbitraje, crear criterios fuera de la ley y al margen de la Constitución Política.

CUARTA.- Los contratos de protección, son una modalidad que han consentido las partes y la autoridad laboral, pero principalmente se tendría que cuestionar, a los patrones y a las autoridades laborales, y en última instancia a los representantes de los trabajadores, los patrones son los que condicionan a los dirigentes sindicales, que si quiere tener contratación colectiva con esa empresa debe ser contrato de protección y por supuesto el dirigente lo acepta ya que de lo contrario otro sindicato lo va aceptar. Por supuesto este tipos de contratos limitan la libertad sindical pero principalmente los derechos y beneficios colectivos, se recomienda que para terminar con este problema que limita y lesiona los derechos de los trabajadores y la auténtica libertad sindical, se debe modificar la ley, el reglamento de la dirección de inspección del trabajo tanto en competencia federal como local, que para que entre en vigor el contrato colectivo, deberá hacerse del conocimiento de los trabajadores, en una asamblea dando fe el inspector de la dirección del trabajo y notificar inmediatamente a las áreas correspondientes y si este no notifica de oficio entra en vigor el contrato colectivo con lo anterior consideramos que se da una real y verdadera, libertad sindical, sindicación y contratación colectiva.

QUINTA.- En Registro de Asociaciones, constantemente violan la autonomía de los sindicatos, cuando estos reforman sus estatutos principalmente en cuanto a su objeto o esfera de acción con absoluta libertad, por lo regular impone criterios ilegales o impone observaciones fuera de la ley, con el fin de detener o rechazar dichas reformas. Esquema diferente a lo que existe en otros países y que choca con las limitaciones que imponen las autoridades del trabajo a los sindicatos del país, definiendo de manera unilateral y finalmente su naturaleza, alcances y pretensiones, lo anterior es una clara violación a las disposiciones del Convenio 87, que México lo suscribió y ratificó. Mas adelante, plantearé una propuesta de solución.

SEXTA.- La libertad sindical se limita de varias maneras por ejemplo, cuando se pretende registrar un sindicato, las autoridades laborales, pone obstáculos formales, o si no observaciones fuera del marco legal para que no se otorgue éste. En la ausencia de autonomía que viven las organizaciones sindicales, han sido reducidas a instancias de gestión de manera deplorable, dentro de los lineamientos o políticas y criterios que la Secretaría del Trabajo señala.

SEPTIMA.- Otro aspecto importante, es el secreto con que se llevan los registros de los sindicatos y de los contratos colectivos, por parte de todas las autoridades del trabajo, negándose la información de los mismos. En el registro de asociaciones que hoy prevalece, que se otorgan verdaderas patentes, que facultan a dirigentes a ejercer el derecho colectivo como patrimonio propio. Esta realidad crea una desmoralización de los trabajadores, respecto de lo que son sus sindicatos, una motivación para escalar a las direcciones con fines totalmente ajenos a los que debe tener una dirección sindical y ello, también, es expresión y motivo de antidemocracia sindical. Se propone como solución, la creación del Registro Público de Organismos Sindicales, donde estén registrados todos los sindicatos de competencia federal y local, así como todos los contratos colectivos de trabajo, con la obligación de expedir copias de los documentos depositados. Este organismo deberá tener autonomía, de decisión, de administración, y con patrimonio propio, no deberá pertenecer a ninguno de los tres poderes de la unión.

OCTAVA.- De acuerdo con los principios del Convenio 87, sobre libertad sindical, los trabajadores cuentan con el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa alguna. Esto significa, sin permiso del patrón y el Estado. Las organizaciones sindicales, cuentan también, con la potestad de afiliarse a los sindicatos ya formados, que a su juicio respondan mejor a sus intereses o derechos. Estas dos facetas constituyen la libertad sindical en su aspecto positivo. En relación con lo antes indicado, se propone, que es necesaria la prohibición y penalización ala autoridad laboral correspondiente que incumpla los supuestos anteriormente señalados.

NOVENA.- A los trabajadores de confianza se les ha prohibido afiliarse en los sindicatos de las de las empresas, esto es una limitación a la libertad sindical y violación al convenio 87 de la OIT, de acuerdo a lo establecido en los artículos 9° y 11° de la Ley Federal del Trabajo, en su correcta interpretación y aplicación, los mandos medios deben ser sindicalizados, ya que no afectan los intereses esenciales del patrón. Sin embargo, en los estatutos podrá regularse la condición y derechos de sus integrantes que lleguen a promoverse a trabajadores de confianza, destacando fundamentalmente, la posibilidad de su retorno a su base respectiva y a su nexa con el sindicato como ocurre en varios sindicatos, ya que la calidad de empleado de confianza, sus funciones deben ser en términos generales no particulares, o bien deben realizar trabajos estrictamente personales de los patrones.

DECIMA.- Para que se llegue a una verdadera Libertad Sindical, con los trabajadores de la Administración Publica Federal de los Estados Y Municipios, deberán regirse solamente por el apartado "A" del Art. 123 Constitucional, asi como otorgar la libertad de sindicalizarse, los trabajadores del Poder Judicial y del Servicio Exterior Mexicano, para que México sea congruente al adecuar su legislación laboral, con los lineamientos del convenio 87 de la OIT, que suscribió y se obligo a cumplirlo.

DECIMA PRIMERA.- La Comisión de Investigación y conciliación en materia de Libertad Sindical, de la OIT, toma nota buena, de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación de la tesis jurisprudencial núm. 43/1999 de fecha 27 de mayo titulada sindicación única, que prevé que la libertad sindical debe

concederse en sus tres aspectos fundamentales: 1) la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato o constituir uno nuevo; 2) la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, y 3) la libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Además, dicha tesis dispone que el mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa viola la garantía social de libre sindicación prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X de la Constitución Federal de la República.

BIBLIOGRAFIA

1. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979 Ed. UNAM, México 1980.
2. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa México, 1995.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Editorial UNAM. México, 1988.
4. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición, Editorial Pac. México. 1990.
5. BOUZAS, Alfonso y Otros. Libertad Sindical. México 1999.
6. BURGOA ORIGUELA, Ignacio. Las garantías Individuales. Vigésimo quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1993.
7. CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero "Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero". Segunda Edición. s. e. México, 1967.
8. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Primera Edición. Editorial Esfinge, México, 1994.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda Edición, Editorial Trillas. México, 1982.
10. CHUAYFFET CHEMOR, Emilio. Derecho Administrativo. Porrúa. México 1996.
11. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Primera Edición. Editorial Esfinge, México, 1994.

12. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1971
13. DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1999.
14. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Editorial Porrúa, México 1999.
15. DÁVALOS MORALES, José. Un Nuevo Artículo 123, Sin Apartados. Tercera Edición Actualizada. Editorial Porrúa. México 1998.
16. DE BUEN L. Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Editorial Porrúa, 1986.
17. DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I Décimo Primera edición, Editorial Porrúa México, 1998.
18. DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II Décimo Primera edición, Editorial Porrúa México, 1998.
19. DE BUEN L., Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Primera Edición, Editorial Porrúa. México 1980
20. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Novena edición Editorial Porrúa, México 1998.
21. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Novena edición Editorial Porrúa, México 1998.
22. DE LA TORRE VILLAR, Ernesto. La Independencia de México. Editorial Mapfre. México, 1995.

23. DIAZ CÁRDENAS, León. Cananea primer brote de Sindicalismo en México. Editorial CHESMO. México 1980.
24. DUNCKER, Herman, Historia del Movimiento Obrero, Ediciones de Cultura Popular, México, 1980.
25. ESTEVE DIAZ, Hugo. Las Corrientes Sindicales en México. Instituto de Proposiciones Estratégicas, México 1990.
26. ESPINOZA RODRIGUEZ, Dayana Minerva. Tesis . México 2000
27. HERNÁNDEZ JUÁREZ, Francisco. El Sindicalismo en la Reforma del Estado. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1993.
28. HERRAN SALVATTI, Mariano, Et. Al. Legislación Burocrática Federal. s.e. México 1983
29. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1994.
30. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Editorial Porrúa, México 1999
31. RUIZ DE CHAVEZ, Arturo, El Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979.
32. SANTOS AZUELA, Héctor. El Sindicalismo en México. Editorial Porrúa. México, 1994.
33. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1993.

35. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Cuarta Edición. Editorial Porrúa; México. 1971.
36. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1971.
37. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado de Legislación Social. Librería Herrero Editorial, México, 1954.

LEGISLACION.

38. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
39. Ley Federal del Trabajo.
40. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
41. Ley Federal del Trabajo de 1931.
42. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.
43. Ley Federal del Trabajo de 1970.
44. La Reforma de 1980
45. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Décima Edición Editorial Esfinge México 1995. CLIMENT JUAN B.

OTRAS FUENTES.

45. Declaratoria del OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. 86ª. Reunión, Ginebra, junio de 1998.
46. Manual de Educación Obrera, Ginebra 1992.
47. Cursos de Formación Sindical, (STPS).- www.stps.gob.mx
48. Diccionario de la Lengua Española, Pequeño Larousse,
49. Instituto de Investigaciones Jurídicas. El Significado actual de la Constitución. Primera Edición, UNAM. México 1998.
50. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos III y IV. Quinta Edición, UNAM. México 1992.
51. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada. Sexta Edición. UNAM. México. 1994.
52. LARIOS DIAZ, Enrique Antonio, Tesis El Régimen Laboral de los Organismos Públicos
53. LEON CONTRERAS, Fabiola del Rosario, Tesis La Pluralidad Sindical, Ciudad Universitaria, 2000
54. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. La OIT y el mundo del trabajo. Suiza, 1984.
55. Organización Internacional del Trabajo. La OIT, Qué es. Que hace. Ginebra, Suiza. 2003.

*Véase
Ginebra*