

308409



UNIVERSIDAD LATINA, A. C.

INCORPORADA A LA U.N.A.M.

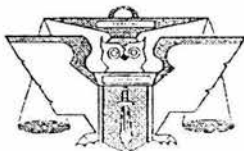
FACULTAD DE DERECHO

LOS SINDICATOS EN MÉXICO
FRENTE A LA FLEXIBILIZACIÓN DE
LAS RELACIONES LABORALES.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
NORMA ANGÉLICA TUSDY CAMACHO

ASESORA DE TESIS:
LIC. MARÍA DEL ROSARIO RAMÍREZ CASTRO



MÉXICO, D.F.

OCTUBRE, 2004

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA.**

México, D. F., a 21 de octubre de 2004.

LIC. SANDRA LUZ HERNÁNDEZ ESTÉVEZ.
DIRECTORA TÉCNICA DE LA LICENCIATURA EN
DERECHO DE LA UNIVERSIDAD LATINA, S. C.
CAMPUS SUR.

P R E S E N T E:

Por medio de la presente me permito comunicar a Usted que la alumna **NORMA ANGÉLICA TUSDY CAMACHO**, con número de cuenta **98860456-4**, ha concluido la tesis profesional titulada "**LOS SINDICATOS EN MÉXICO FRENTE A LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES**", misma que reúne los requisitos de fondo y forma que establece la Legislación Universitaria y Reglamento de titulación de la Universidad Latina, S. C., lo que hago de su conocimiento para que en consideración a lo que Usted disponga se continúe con los trámites académicos correspondientes.

Sin otro particular, reitero las seguridades de mi más distinguida consideración.

ATENTAMENTE



LIC. MARÍA DEL ROSARIO RAMÍREZ CASTRO
ASESORA DE TESIS PROFESIONAL.

A LA UNIVERSIDAD LATINA, S. C.
A mi amada Institución Universitaria.

A LOS LICENCIADOS.
SANDRA LUZ HERNÁNDEZ ESTÉVEZ Y
ROSALIO LÓPEZ DURÁN
Por la confianza, el gran impulso que me han dado y su pasión
y entrega para hacer posible nuestra formación.

A LOS PROFESORES DE LA
LICENCIATURA EN DERECHO
Por su paciencia y enseñanza.

AL LICENCIADO
BRUNO JÚAREZ MEDINA.
Por privilegiarme con su distinguido
asesoramiento.

A MI ABUELITA.
ANA MARÍA GARCÍA VDA. DE BELTRÁN
Por brindarme su cariño y apoyo incondicional.

A MIS PADRES:
JOSEFINA CAMACHO GARCÍA,
LIC. JESÚS HÉCTOR ALEGRÍA LUNA.
Por haberme dado la vida y por todo lo que no podría citar en
una hoja de papel.

A MIS HERMANOS Y SOBRINOS.
ALMA ROCÍO, MIRIAM ALEJANDRINA, ANA
DULCE PERLA Y LUIS HÉCTOR,
Por compartir conmigo momentos de tristeza y
alegría.

A MIS HIJOS:

TZHACIL Y TONALLI

Por el tiempo que les robé y porque como éste momento ustedes son uno de mis triunfos.

A
DR. GILBERTO GUTIÉRREZ CIRLOS Y
LIC. VÍCTOR LÓPEZ ESQUIVEL
Su apoyo desde el cielo continúa alentando mis pasos.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS, particularmente a
Roberto Arroyo, Martha Imelda Suriano, Margarita Alicia
Castañeda.

A todos aquellos que han contribuido a que haya
podido subir un peldaño más.

A LA FAMILIA ORTÍZ CONTRERAS.

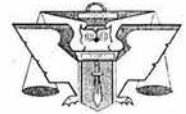
Por el gran ejemplo de unión familiar que representan, por los consejos y muy en especial por su gran apoyo y cariño.

AL MAGISTRADO
RICARDO RIVAS PÉREZ

Por ser un hombre excepcional del cual hay que aprender, por el ejemplo de sencillez que representa, por los consejos y de manera especial por su amistad.



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.
INCORPORADA A LA U.N.A.M.



Coyoacán México 03 de Noviembre de 2004

C. DIRECTOR GENERAL DE INCORPORACION
Y REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM
P R E S E N T E:

La C. **TUSDY CAMACHO NORMA ANGELICA** ha elaborado la tesis profesional titulada **“Los sindicatos en México frente a la flexibilidad de las relaciones laborales”** bajo la dirección de la LIC. **MARIA DEL ROSARIO RAMIREZ CASTRO** para obtener el Título de Licenciado en Derecho.

La alumna ha concluido la tesis de referencia, misma que llena a mi juicio los requisitos marcados en la Legislación Universitaria y en la normatividad escolar de la Universidad Latina para las tesis profesionales, por lo que otorgo la aprobación correspondiente para todos los efectos académicos correspondientes.

ATENTAMENTE
“LUX VIA SAPIENTIAS”

LIC. SANDRA LUZ HERNÁNDEZ ESTÉVEZ
DIRECTORA TECNICA DE LA
LICENCIATURA EN DERECHO.
CAMPUS SUR

ÍNDICE

LOS SINDICATOS EN MÉXICO FRENTE A LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES EN MÉXICO DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

	PAG
1.- EL PORFIRIATO:	1
1.1.- EL CÍRCULO DE OBREROS LIBRES.	2
1.1.2.- UNIÓN LIBERAL HUMANIDAD.	6
1.2.- LA REVOLUCIÓN MEXICANA:	9
1.2.1.- EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.	9
1.2.2.- LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.	11
1.3.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS:	16
1.3.1.- LEGISLACIÓN DE ALGUNOS ESTADOS ANTES DEL CONSTITUYENTE DE 1917.	16
1.3.2.- LEY DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DEL ESTADO DE VERACRUZ DE 1915.	17
1.3.3.- ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917.	19
1.3.4.- LEGISLACIÓN DE ALGUNOS ESTADOS DESPUÉS DEL CONSTITUYENTE DE 1917.	25
1.3.5.- LEY DE CARRILLO PUERTO.	26
1.3.6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	27

CAPÍTULO SEGUNDO

REGLAMENTACIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.1.- SU DEFINICIÓN:	31
2.2.- REQUISITOS PARA FORMAR SINDICATOS.	37

2.2.1.	I) DE PERSONAS.	37
2.2.2.	II) DE FORMA.	40
2.2.3.	III) DE FONDO.	56

CAPÍTULO TERCERO

	LA FLEXIBILIDAD LABORAL.	57
3.1.	- SU CONCEPTO.	57
3.2.	- EL NUEVO ORDEN ECONÓMICO Y LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.	59
3.3.	- LA FLEXIBILIDAD COMO PÉRDIDA DE LOS DERECHOS LABORALES.	62

CAPÍTULO CUARTO

	LOS SINDICATOS EN MÉXICO Y LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES	76
4.1.	LOS SINDICATOS DURANTE EL PROYECTO NACIONAL REVOLUCIONARIO.	77
4.2.	- LOS SINDICATOS DURANTE LOS GOBIERNOS NEOLIBERALES.	92
4.3.	- POSTURA DEL SINDICALISMO FRENTE A LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.	99
	CONCLUSIONES.	110

INTRODUCCIÓN:

El presente trabajo tiene por objeto realizar un análisis del Derecho de Huelga en México, sus orígenes y evolución hasta nuestros días, su regulación por el derecho positivo mexicano, así como determinar cuál ha sido la función para la cual fue diseñado y aquellos obstáculos de orden formal y material que han impedido su pleno ejercicio.

En el Primer Capítulo se tratan los aspectos fundamentales del derecho colectivo del trabajo y las principales instituciones que lo conforman: Coaliciones, Sindicatos, Contrato Colectivo y Contrato Ley, Reglamento Interior del Trabajo y brevemente la huelga, pues éste es el punto central que se tocará a lo largo de la presente tesis, también tratamos por ser importante, la Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

En el Capítulo Segundo de este ensayo, se realiza un estudio sobre los antecedentes de la huelga en México. Tal investigación no fue un análisis aislado de los antecedentes de la legislación laboral en materia de huelga, sino que intentó buscar los fundamentos de esa normatividad jurídica sobre las condiciones de vida real que la originaron.

En el Capítulo Tercero, se centró el enfoque de la Huelga a la luz de nuestro Derecho Positivo Mexicano. La investigación en referencia siguió un análisis de las normas jurídicas vigentes a efecto de determinar la naturaleza de ese derecho.

Así las cosas, debo decir que, en un principio traté de dar una justificación puramente normativa al tema; es decir, dar una respuesta de carácter formal, pero

pronto me dí cuenta de las limitaciones que representaba hacer ese estudio conservando ese enfoque, puesto que el derecho no puede explicarse por sí mismo, sino por el contrario, sus fundamentos descansan sobre las condiciones de vida material.

A ello obedeció que en el Capítulo Cuarto analizáramos los factores que obstaculizan el derecho de huelga en México, lo que no tan sólo se circunscribe a aspectos puramente formales, sino que, también a aquellos que escapan del diseño normativo y que inciden en la realidad para limitar ese derecho y que son los llamados factores formales.

En ese capítulo también abordamos el papel que está jugando nuestra legislación obrera en la actualidad, y vemos como no está respondiendo a los cambios económicos que se están suscitando en nuestro País con motivo de la globalización económica, por ello decidimos estudiar las propuestas del Partido Acción Nacional, Partido de la Revolución Democrática y de la Secretaría del Trabajo, en torno a una nueva legislación laboral que atiende a esa problemática, enfocando nuestro análisis al derecho de huelga.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES EN MÉXICO DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

1. EL PORFIRIATO.

Consideramos que es hasta finales del siglo XIX cuando se registran los hechos políticos y sociales más importantes, que dan como resultado el surgimiento de los sindicatos con notas propias y similares a las agrupaciones profesionales existentes hoy en día.

Es por ello que iniciamos el presente estudio con la etapa denominada "El Porfiriato".

El General Porfirio Díaz permaneció en la Presidencia de 1877 a 1880 y de 1884 a 1911. Hubo un periodo presidencial intermedio, de Manuel González (1880-1884), aunque la línea política trazada no sufrió variaciones importantes.

El gobierno personal y autoritario del General Díaz, su relación con el capital extranjero y una política económica a beneficio de un grupo cerrado, contribuyó a una inconformidad social que trajo como consecuencia la asociación de grupos de trabajadores en defensa de sus intereses, y su expresión en el Derecho de Huelga, aspectos que produjeron el estallido de la Revolución Mexicana.

Entre 1869 y 1877 se triunfó sobre el Imperio de Maximiliano y el Partido Liberal Mexicano se consolidó en el poder, se dio una pugna por el poder entre Lerdistas, Porfiristas y Juaristas (estos últimos en el Gobierno).

Juaristas y Lerdistas pretendieron el crecimiento capitalista del País sin una importante intervención extranjera, respetando las formas federales de gobierno.

El sector de Díaz buscó la paz social, aplicando la represión al pueblo y la consolidación con los Conservadores, en particular con el Clero. Se impuso el desarrollo, a base de abrir las puertas al capital extranjero; de constituir un gobierno fuerte y centralizado.

Díaz ocupó el poder de 1877 a 1880 y de 1884 a 1911. Hubo un presidente intermedio, Manuel González (1880-1884), con los mismos lineamientos políticos.

Estos 34 años se caracterizaron por el desarrollo del capitalismo y un crecimiento económico sin precedente, acompañado de grandes injusticias, que contribuyeron al estallido de la revolución de 1911.

Con el comienzo del siglo XX, el desarrollo económico porfirista perdió impulso. La tasa de crecimiento de la producción industrial disminuyó aceleradamente: las materias primas de origen agrícola aumentaron de precio; el consumo intermedio decayó. Naturalmente, el mayor peso de esta crisis se descargaba sobre los campesinos. Desempleo creciente, aumento de los precios en los artículos de consumo, disminución del salario, etcétera.

1.1. CÍRCULO DE OBREROS LIBRES.

A partir de este siglo y, a pesar de la represión y de las prohibiciones legales, se formaron dos importantes organizaciones de resistencia: a).- El "Gran

Círculo de Obreros Libres", y b).- La "Unión Liberal Humanidad", que culminaron con las huelgas de Río Blanco y Cananea.

A mediados de 1906, se reunió un grupo de operarios tejedores en la humilde vivienda del obrero Andrés Mota y, después de tratar el asunto que los convocó, el trabajador Manuel Ávila expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha contra el Clero, el Capital y el Gobierno. Se provocó la discusión correspondiente y los asistentes se dividieron en dos grupos: uno, encabezado por Andrés Mota y el profesor José Rumbía, quienes sostenían la oportunidad de crear una "Sociedad Mutualista", para evitar persecuciones, y el otro, encabezado por Manuel Ávila, los hermanos Genaro, Anastasio Guerrero y José Neira, quienes manifestaban la necesidad de organizar una unión de resistencia y combate. Se optó, tácticamente, por crear una "Sociedad Mutualista de Ahorro", a fin de no provocar la ira de los enemigos del Proletariado.

De esta suerte, en la sesión que citaron para discutir los estatutos de la Sociedad, Manuel Ávila insistió con vehemencia, secundado por nuevos prosélitos, en constituir la unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patronos y sus cómplices, proponiendo que la agrupación se denominara "Gran Círculo de Obreros Libres". Al fin de una acalorada discusión, por mayoría de votos se admitió la proposición de Ávila y, para evitar la destrucción del Círculo, este tendría un doble programa: en público, se tratarían asuntos intrascendentes, que no lastimarían a los enemigos de los trabajadores, y en secreto, lucharían por hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano. Fue de este modo

como nacieron el "Gran Círculo de Obreros Libres", en junio de 1906 y su órgano de publicidad: "Revolución Social".

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores y necesidades de defensa colectiva contra la jornada de 15 horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces, hicieron, naturalmente, que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron 60 sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal. Indudablemente que ésta actividad obrera causó profundas inquietudes entre los industriales.

Los industriales de Puebla aprobaron, el 20 de noviembre 1906, el "Reglamento para Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón".

"Se prohíbe a los trabajadores: recibir en su casa visitas de amigos o parientes, leer periódicos o libros que no sean censurados y, por ende, autorizados por los administradores de las fábricas; aceptar, sin reserva los descuentos en su salario para fiestas cívicas o religiosas; pagar el importe de las 'canillas' y 'lanzaderas' que se destruyan por cualquier causa; cumplir estrictamente con la jornada diaria y su horario de seis de la mañana a ocho de la noche, con derecho a disfrutar de tres cuartos de hora para tomar alimentos"¹.

Este Reglamento se publicó el 4 de diciembre de 1906, en las Fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de obreros.

El Maestro Mario de la Cueva, al respecto expresa que:

"Los empresarios convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al Presidente de la República, General Díaz, para que

¹ ARAIZA, Luis, *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, Tomo II, Segunda Edición, Ed. Casa del Obrero Mundial, México, 1975, pág. 103.

arbitrara el conflicto; el Gobierno tuvo su única oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo. Pudo el Presidente señalar una ruta nueva y preparar una Legislación del Trabajo, que anticipara las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo, que databa de la Colonia, consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años².

El lunes 7 de enero siguiente, los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial, máxime cuando habían hecho correr la versión de que las autoridades del Cantón de Orizaba tenían órdenes estrictas de hacer que el trabajo se reanudara desde luego, para que el comercio no siguiera sufriendo con el paro. No obstante, los industriales observaron que los obreros se situaron frente al edificio de la fábrica, en actitud de desafío, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar, a pesar de la conminación presidencial y vinieron, también, para saber quiénes entre ellos flaqueaban, rompiendo las filas, para castigarlos.

Hombres y mujeres, encolerizadamente se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco, tomando lo que necesitaban y prendieron fuego al establecimiento; después, la muchedumbre se dirigió a Nogales y Santa Rosa, poniendo en libertad a sus compañeros que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya. El pueblo se hizo justicia con sus propias manos frente a la tiranía; al grito de ¡Abajo Porfirio Díaz! y ¡Viva la Revolución

² DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Décima tercera edición actualizada por Urbano Farías, Ed. Porrúa, México, 1993, pág. 42.

Obrera!³. El corolario de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obreros, masacre' que llevó a cabo el General Rosalino Martínez, en cumplimiento de ordenes presidenciales.

Después de los asesinatos colectivos, consumados por la autoridad, el orden fue restablecido; días después se realizaron aprehensiones de obreros, para ser deportados a Quintana Roo, y, finalmente, se reanudaron las labores en las fábricas, obligando a trabajar a los supervivientes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo del alma el odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano, y de su instrumento, el viejo tirano Porfirio Díaz.

1.1.2.- UNIÓN LIBERAL HUMANIDAD.

En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la "Unión Liberal Humanidad", a fines de enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Dieguez; también se constituyó en Ronquillo el "Club Liberal Cananea"; éstas organizaciones se afiliaron a la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Louis Missouri, para defenderse de la explotación capitalista que cada día era más desesperante: bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros, para aumentar las ganancias de la empresa. A fin de contrarrestar esta situación, se reunieron los miembros de la "Unión Liberal Humanidad" en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y, como consecuencia de

³ ARAIZA, Luis. *Op. cit.*, pág. 23.

esta reunión, celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó un mitin el 30 del mismo mes y año, en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de doscientos obreros.

En la noche del 31 de mayo, en la mina Oversight se declaró la huelga. El movimiento se desarrolló pacíficamente; abandonaron los trabajadores la mina. El gerente de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company" estimó serio el movimiento, demandando el auxilio del Gobernador del Estado.

En las primeras horas de la mañana del 1 de junio de 1906, ocurrieron los líderes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, en donde el apoderado de la negociación, licenciado Pedro D. Robles y las autoridades del lugar presentaron un "memorándum", que contenía los siguientes puntos:

1. La destitución del mayordomo Luis;
2. El sueldo mínimo del obrero sería de cinco pesos por ocho horas de trabajo;
3. En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Company" se ocuparía el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos;
4. Poner, al cuidado de las jaulas, hombres que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritaciones; y
5. Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendría derecho a ascenso, según lo permitieran sus aptitudes."⁴

El abogado de la empresa calificó de "absurdas las peticiones obreras", pero los huelguistas estaban decididos y se mantuvieron en actitud digna. Como fueron negadas categóricamente las peticiones, enseguida se improvisó un mitin frente a la mina Oversight.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, México, 1975, Segunda edición, págs. 272 y 273.

Ese mismo día, los trabajadores huelguistas se dirigieron a la maderería de la negociación, para conseguir el apoyo de los representantes obreros, pero fueron recibidos a tiros por los norteamericanos que laboraban en esa empresa; los obreros huelguistas repelieron la agresión con piedras. El resultado de esta contienda fue de dos americanos muertos, los hermanos Metcalf y quince obreros mexicanos.

El Gobernador de Sonora, Isabal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes, fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales "rangers" de los Estados Unidos, comandados por el Coronel Thomas Rynning. La misma mañana del 2 de junio de 1906, fueron encarcelados más de veinte obreros; por la tarde, los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el Gobernador, pero fueron estorbados de nuevo por personas de la empresa, entablándose de nuevo lucha desigual: obreros inermes por una parte y esquiroles armados con magníficos máuseres, por la otra.

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea, obligó a la empresa a negociar con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas.

El 5 de junio del mismo año, mientras la agitación continuaba, fueron detenidos Dieguez, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros, señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a "proceso" y se les condenó a extinguir una pena de 15 años de prisión, en las tinajas de San Juan de Ulúa.

El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto para los defensores del movimiento.

No cabe duda que la lucha del Círculo de Obreros Libres y de la Unión Liberal Humanidad, que es la historia de los sucesos de Río Blanco y Cananea, expresión del Derecho Social de Asociación Profesional, que refleja los antagonismos de clase, representados por una dictadura personal, de corte militarista y una gran masa de propietarios, desposeída de los medios decorosos de subsistencia.

1.2. LA REVOLUCIÓN MEXICANA.

1.2.1. EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.

Los científicos, ideológicos justificadores de la dictadura porfiriana con interpretaciones disfrazadas de "ciencia" positivista, han de encontrar en el pensamiento de Magón y de Guerrero la respuesta científica de una filosofía de combate, que destruye el sofisma ideológico porfirista.

El Magonismo es la primera tendencia revolucionaria en la última década del porfiriato. Siendo militantes del "Club Liberal Ponciano Arriaga", fundado en San Luis Potosí por Camilo Arriaga, los hermanos Flores Magón fueron radicalizando sus posiciones hasta el rompimiento con aquél. Nació así el Partido Liberal Mexicano, que, en los conflictos sociales que se desarrollaron entre 1900 y 1910, tuvo una participación decisiva.

Es así como el 1 de junio de 1906, el Partido Liberal publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más

importante a favor de los obreros; en él, están delineados claramente algunos principios del Derecho Social. Los puntos más importantes eran:

- a) Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo;
- b) Reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio;
- c) Reglamentar el trabajo de las minas, fábricas, talleres, etcétera, obligando a los dueños a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro, en estado tal, que preste seguridad a la vida de los operarios;
- d) Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo;
- e) Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros;
- f) Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos;
- g) Prohibir a los patronos, bajo penas severas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado, suprimir las tiendas de raya;
- h) Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar, entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros; en ningún caso permitir que, a los trabajadores de la misma clase, se pague primero al extranjero que al mexicano, en el mismo establecimiento; que a los mexicanos se pague en otra forma que a los extranjeros;
- i) Obligar a los patronos o propietarios a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios”⁵

Llamará la atención que, entre los postulados del Partido Liberal Mexicano, no aparezca el “Derecho a Huelga”, como anhelo de la clase obrera; pero esto se explica: la dictadura porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían, aunque sin éxito, la coalición

⁵ ARAIZA, Luis. *Op. cit.* págs. 73-74.

y la huelga, y como los obreros podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto.

1.2.2. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

La caída del General Porfirio Díaz motivó el cambio de los valores sociales; la desbordante voluntad de la sublevación tomó tal pujanza, que en breve lapso, dejó de hecho, anulados los abusos del amo; pero desgraciadamente, lo fundamental de la tiranía quedaba intacto.

El pueblo hizo la Revolución buscando la libertad, pero no supo recobrarla, porque sus esfuerzos y su marcha fueron a tientas, sin horizontes ni perspectiva segura y, por ende, quedó aniquilado, aplastado bajo la audacia y el enorme peso de los logros de la propia Revolución, que los eslabonaron a nuevas cadenas.

Fue bajo tales fenómenos y complejos problemas, como surgió el preludio sindical, que antecede a la Casa del Obrero Mundial; fue el impulso de un puñado de hombres, celosos del ideal, que se entregaron con gran desprendimiento a la nueva causa de la reivindicación proletaria; con el encendido fulgor de su pensamiento y rebeldía, formaron las primeras asociaciones de resistencia, seguros de que, cuando la clase obrera ejercita la acción de su función clasista, es lógicamente la única clase social verdaderamente revolucionaria.

Luis Araiza señala como antecedente de la Casa del Obrero Mundial, a las agrupaciones obreras de resistencia:

“Unión de Linotipistas Mexicanos’, fundada el 21 de marzo de 1909; ‘Unión de Canteros Mexicanos’, fundada el primero de julio de 1911; ‘Confederación Tipográfica Mexicana’, fundada el 2 de mayo de 1911; con posterioridad cambió su nombre, adoptando el de ‘Confederación Nacional de Artes Gráficas’; ‘Sindicato de Conductores de Carruajes’ (cocheros), fundada el 15 de mayo de 1911; ‘Gran Liga de Sastres’, fundada el 12 de enero de 1909”⁶.

El sábado 7 de septiembre de 1912, injustificadamente fueron detenidos y encarcelados varios trabajadores, entre quienes figuraban los dirigentes de la Unión de Canteras. Las víctimas de este atentado al Derecho de Libre Asociación, fueron: Pío Quinto Roldán, Alfonso Ortega, Agapito León Sánchez, Doroteo Rivas y Jacinto Huitrón.

El martes 17 del mismo mes y año, los detenidos fueron puestos en libertad. En ese mismo día, con motivo de la puesta en libertad de sus compañeros, se reunieron los miembros del Grupo Anarquista “Luz” (surgido por divergencias ideológicas en una conferencia del Partido Socialista; el domingo 23 de junio de 1912, nació una polémica, que a la postre dividió a los asistentes a sus reuniones; esta división inspiró e impulsó a los idealistas de corte anarquista, a formar su propio grupo con hombres afines a la esencia de su ideología) en el local de Matamoros número 115 y, después de una discusión de tres días, acordaron establecer la Casa del Obrero, con sede en el local citado, y abrir sus puertas con un mitin de orientación libertaria, el domingo 22 del mes y año

⁶ *Ibidem* pág. 10.

referidos, el cual resultó un éxito rotundo, tanto por lo numeroso de la concurrencia de los trabajadores, como por la calidad doctrinaria de sus oradores.

La Casa del Obrero nació libre de formulismos y, por esa razón, no elaboró declaración de principios ni estatutos, no se estructuró como Federación de Sindicatos Obreros y, menos aún, como Federación Nacional. La Casa del Obrero nació hija de las circunstancias, porque no existió un acuerdo previo que proyectara la idea de fundarla; a ello obedece que, en sus primeros meses de vida, funcionó simplemente como centro de divulgación doctrinaria de ideas avanzadas. Su nombre original fue Casa del Obrero, lo de Mundial se le agregó después.

Una de las misiones de mayor trascendencia y de incalculable delicadeza que tuvo a su cargo, fue la de dirigir al Proletariado Mexicano, las modalidades de su lucha y las corrientes de su ideología, como fiel intérprete de sus anhelos y de su acción, no sin dejar de apuntar que confrontó la grave y directa responsabilidad de señalar, con tino, todo lo relativo a la solución de los problemas sociales, políticos y económicos, a los que se hallaba ligada por el destino, por los intereses comunes, que el proletariado le había confiado con su hondo sentir humano.

En 1913, la Casa del Obrero Mundial conmemoró por primera vez en el país, el primero de mayo, exigiendo la jornada de 8 horas y el descanso dominical; desafiando la ira del usurpador Victoriano Huerta, quien ordenó la clausura de la Gran Entidad de los Trabajadores Mexicanos el 27 de mayo de 1914.

"A raíz del Plan de Guadalupe lanzado por Carranza contra Victoriano Huerta, la Casa del Obrero Mundial modifica sus posiciones eliminando toda tesis anarquista. . . No política electoral, pero tampoco apoliticismo antigubernamentalista; recíprocas consideraciones críticas y a la altura de las necesidades nacionales y una buena política administrativa, como condición para una mejor táctica obrerista.

El sindicalismo revolucionario de la Casa del Obrero Mundial recién fundada, la que todavía guarda distancia con la burguesía y se propone resolver radicalmente los problemas sociales, aunque es visible, la poca consistencia de sus tácticas, se transforma después en un sindicalismo reformista que abandona toda lucha contra la burguesía y decide colaborar directamente con ella"⁷.

En febrero de 1915, la Casa del Obrero Mundial apoya a Carranza con la formación de los Batallones Rojos. Según el pacto entre ella y Carranza, el Gobierno Constitucionalista se comprometía a dictar leyes a favor de los obreros; a cambio, la Casa del Obrero Mundial correspondería tomando las armas del Constitucionalismo y haciendo propaganda, para ganar al pueblo a favor de la Revolución.

Entre otros, los puntos más importantes del mencionado pacto son:

- a) El Gobierno Constitucionalista reitera su resolución expresada por decreto de 12 de diciembre del año próximo pasado; de mejorar, por medio de leyes apropiadas, las condiciones de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquella resolución.
- b) Los obreros de la Casa Mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista e intensificar sus ideales a lo que afecta en la reforma social, evitando en lo posible el derramamiento de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de colaborar, de una manera

⁷ IGLESIAS, Severo. *Sindicalismo y Socialismo en México*, Ed. Grijalbo, México, D.F., 1985, págs. 37 y 38.

efectiva y práctica, por el triunfo de la revolución, tomando las armas, ya para guarnecer las poblaciones que estén en poder del Gobierno Constitucionalista, ya para combatir la reacción.

- c) Para llevar a cabo las disposiciones contenidas en las cláusulas anteriores, el Gobierno Constitucionalista atenderá, con solicitud que hasta hoy ha empleado, las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que puedan suscitarse entre ellos y los patrones, como consecuencia del contrato de trabajo.
- d) Los obreros que tomen las armas en el ejército constitucionalista y los obreros que presten servicios de atención o curación de heridos y otros semejantes, llevarán una sola denominación, ya sea que estén organizados en compañías, brigadas o divisiones. Todos tendrán la denominación de "ROJOS".

Constitución y Reforma, Salud y Revolución Social, H. Veracruz, 17 de febrero de 1915. Rafael Zubarán Capmany (Secretario de Gobernación, en representación del Primer Jefe). – Juan Tudó. – Rafael Quintero.- Rosendo Salazar.- Salvador Gonzalo García. – Rodolfo Aguirre. – Roberto Valdés. – Celestino Gasca (en representación de la Casa del Obrero Mundial)⁸.

A medida que avanza el Carrancismo, se vio con desconfianza a los Batallones Rojos. La Secretaría de Gobernación ordenó la clausura del local de la "Casa del Obrero Mundial", acusándola de provocar el desorden y la intranquilidad. Se arrestó a sus dirigentes.

Pablo González, Jefe del Ejército de Oriente, se encargó de organizar una terrible represión en contra de los obreros de la Casa del Obrero Mundial. En manifiesto lanzado por éste, que decía:

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición corregida y aumentada, Ed. Porrúa, México, 1981, págs. 29 y 30.

“... ¡No! La revolución no es, ni puede, el patrimonio de un solo grupo. La Revolución es un movimiento de amplio carácter social, que, si afecta en manera muy importante a los trabajadores, también debe amparar a las demás clases y conservar, dentro de la libertad y la justicia, el orden de la Sociedad. El espíritu de reforma no debe considerarse opuesto al espíritu de organización y paz. Si la revolución ha combatido la tiranía capitalista, no puede sancionar la tiranía proletaria, y a esa tiranía es a la que pretenden llegar los obreros, satisfechos con las concesiones recibidas y los beneficios conquistados, multiplican y exageran sus demandas y hasta en forma de violentos reproches contra las autoridades constitucionalistas...”⁹

Poco después, fue disuelta la Casa del Obrero Mundial, cerrando así una gloriosa etapa para el Proletariado Mexicano.

1.3. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

1.3.1. LEGISLACIÓN DE ALGUNOS ESTADOS ANTES DEL CONSTITUYENTE DE 1917.

El 15 de julio de 1914, el General Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo al Constitucionalismo. Casi inmediatamente después, Venustiano Carranza y los jefes de las tropas constitucionalistas buscan el equilibrio de las distintas fuerzas sociales. Es en esta etapa cuando el Constitucionalismo logra conjugar elementos dispares, que lo llevan a consolidar el poder político.

El Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, instaló el Gobierno de su Revolución en el Puerto de Veracruz, expidiendo el famoso Decreto de Reformas al Plan de Guadalupe, de 12 de diciembre de 1914, con el que se inicia la etapa legislativa de carácter social de la

⁹ ARAIZA, Luis, *Ob. Cit.*, Tomo III, pág. 124.

Revolución, anunciando la expedición de leyes y disposiciones a favor de obreros y campesinos. En lo que interesa, una parte de dicho Decreto establecía la creación de:

“Artículo 2º.- . . .; legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; . . .”¹⁰.

1.3.2. LEY DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DE 1915, EN VERACRUZ.

El 6 de octubre de 1915, se promulgó por Agustín Millán, Gobernador de Veracruz, la primera Ley del Estado sobre Asociaciones Profesionales, de la que es de destacarse lo siguiente:

“ARTÍCULO SEGUNDO: Las Asociaciones Profesionales de patrones, ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas, que concurren al establecimiento de fines o productos determinados, podrán ser constituidas libremente conforme al artículo noveno de la Constitución Mexicana.

ARTÍCULO TERCERO: Llámase Sindicato a una Asociación profesional, que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces de desarrollar su intelectualidad, de enaltecer su carácter, de regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, de proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y reunir fondos, para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente, para su mutua protección y asistencia.”

Las anteriores definiciones muestran que no se tenía un concepto claro de lo que era la Asociación Profesional. El artículo primero no hizo sino reproducir la definición que, de asociación, proporcionaba el Derecho Civil; únicamente en el

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, *Ob. Cit.*, pág. 8.

artículo tercero se contiene una amplia definición de Sindicato, definición que, en su parte media, abarca con precisión sus principales finalidades.

"ARTÍCULO CUARTO: Los Sindicatos serán el intermedio entre obreros y los capitalistas."

Otro artículo importante era el NOVENO, que hablaba de regularizar lo relativo a los salarios, honorarios y condiciones de trabajo.

Obsérvese que ese artículo NOVENO y el TERCERO indican que, aún sin precisar cuáles serían sus principales efectos, podían celebrarse contratos colectivos de trabajo.

El artículo OCTAVO confería personalidad jurídica a los sindicatos, limitando el derecho a adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones, y los facultaba para establecer bibliotecas o cursos profesionales.

El artículo QUINTO hace referencia al objeto de estudio de la presente tesis, al disponer que los sindicatos tenían la obligación de registrarse ante las Juntas de Administración Civil, debiendo indicar sus recursos, el uso que de ellos debía hacerse, las condiciones de admisión de sus miembros, las sanciones que a los mismos podrían imponerse y el modo de nombrar la directiva.

El artículo OCTAVO, en relación con el QUINTO, estatuyen que el sindicato, con abstracción de ser persona jurídica, es un ente legal y reconoce que la Asociación Profesional puede actuar justificadamente en la vida del Estado.

Se dispuso, en el artículo DÉCIMO PRIMERO, que los sindicatos no podrían rehusarse para admitir en su seno, como socios, a los individuos de la

misma profesión u oficio que lo soliciten, salvo que para ello tuvieran causa justificada.

El artículo SEXTO autorizaba la formación de federaciones de sindicatos en las mismas condiciones que, para estos últimos hemos señalado.

El artículo NOVENO también dispuso que el patrono que se negara a tratar con un sindicato, pagaría una multa de doscientos pesos, y el doble, en caso de reincidencia.

Al promulgarse la Ley, funcionaban ya numerosos sindicatos, de tal manera que, en el fondo, no se hizo sino legalizar la situación.

La Ley de Agustín Millán fue de extraordinaria importancia. Un aspecto interesante de esta Ley es que no trata, sino lo que hoy llamamos sindicato gremial; esto va a explicarnos, en gran parte, la organización primitiva de los trabajadores en gremios, así como las fuertes pugnas intergremiales.

1.3.3. ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

El enfrentamiento, a partir de la Convención de Aguascalientes, con las fuerzas campesinas de Villa y Zapata, llevó al Constitucionalismo a un fortalecimiento interno, en la misma medida en que iba quedando clara la incapacidad política de sus contrincantes, e iba entrando en reflujo el movimiento de masas, pero también -y éste es un punto importante- conforme el Gobierno yanqui veía en Carranza el menor de los males y le brindaba a trasmano su apoyo.

Podemos decir que el Constitucionalismo logra armonizar elementos dispares de una primera etapa de su existencia, cuando aún el enemigo concentraba sobre sí el odio popular y, pese a que no puede someter a su bandera el Ejército Liberador del Sur, logrará finalmente derrotar al Huertismo.

Los líderes norteños del Constitucionalismo, representantes de una pequeña burguesía (rancheros, maestros rurales, etcétera) y de una fracción terrateniente (Carranza), había organizado poderosos ejércitos, de composición heterogénea en sus bases, y a un núcleo intelectual que, o se mantuvo más o menos fiel a una causa desde el principio, o bien, se fue incorporando, llegado el caso: Cabrera, Martín Luis Guzmán, Palavicini, etcétera. Aunque tuvo en una etapa clave al líder campesino Villa y su poderosa División del Norte, con quien después entraría en pugna, contó, además, con militares de valía, como Obregón, Hill, Blanco, Alvarado, Amaro, etcétera. Políticamente, varios aciertos le dieron fuerza.

El Constitucionalismo propiciaba un Proyecto Nacional y se planteaba la cuestión de Estado.

Su capacidad política lo llevó a reunir, dentro del movimiento, a amplios núcleos de intereses y a adaptarse a las circunstancias del momento. Gracias a la habilidad política de Carranza, y sobre todo de Obregón, esta tendencia pudo contar en un momento clave con algunos sectores obreros, afiliados a la Casa del Obrero Mundial, como hemos visto en párrafos anteriores.

El Constitucionalismo supo plantear peticiones nacionalistas en sectores importantes de la población, al mismo tiempo que se presentó como la

tendencia, capaz de restablecer el orden y organizar la propiedad, lo que granjeó el apoyo del capitalismo extranjero.

Por otra parte, podemos decir que el Movimiento Constitucionalista siempre se escudó en la "legalidad", misma que manejó según las circunstancias, para legitimarse a los ojos de la población, a atacar de ilegalidad al Huertismo, gobernar a nombre de la Constitución. Dictar normas (Ley de 6 de enero, Ley de Asociaciones Profesionales de Veracruz –como señalamos anteriormente-), declarar "fuera de la Ley" a sus enemigos en turno: Villa y Zapata; convocar al Congreso Constituyente.

Efectivamente, el 14 de septiembre de 1916 Carranza convoca al pueblo, para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente, para determinar el rumbo de la Nación en la Constitución.

La exposición de dicha convocatoria decía:

"Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de Gobierno"¹¹.

Produjo gran decepción el proyecto de Constitución, pues sólo la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia de trabajo.

En el artículo Quinto del proyecto se agregó un párrafo, en el cual se limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, *Ob. Cit.*, pág. 47.

Es cierto que en el proyecto no aparece novedad alguna en materia laboral, pero esto obedeció al criterio tradicionalista de los abogados que redactaron, por encargo de Don Venustiano Carranza, las reformas a la Constitución de 1857, esto es, se siguió el mismo corte de ésta.

En el mes de diciembre de 1916, las Diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo Quinto, a favor de los trabajadores. La Comisión, encargada de dictaminar sobre el proyecto, incluyó el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños, también consignó el descanso.

A continuación, exponemos un esquema del debate que originó el artículo 123 Constitucional.

Fueron catorce los oradores que se inscribieron en contra del dictamen.

Principió el debate Don Fernando Lizardi. Sostuvo que las adiciones al artículo Quinto estaban fuera de lugar, y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión, para legislar en asuntos de trabajo.

Heriberto Jara, Diputado veracruzano, hizo uso de la palabra para proponer una transformación constitucional:

“Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una Constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de trabajo. Pero, ¿qué es lo que ha producido esta tendencia? Nuestra Constitución, tan libérrima, tan buena, resultó, que la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo”¹².

¹² *Ibid.*, pág. 48.

Nótese como en las palabras de Héctor Victoria se encuentra la idea del artículo 123, o sea, que la Constitución debía señalar las bases fundamentales, para que las Legislaturas de los Estados expidieran las leyes del trabajo, a fin de que, de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran desapercibidos, pues Victoria pensaba que el Derecho del Trabajo debía identificarse con la realidad social, las necesidades de los trabajadores, ser acorde con éstos. Por lo tanto, las Leyes del Trabajo debían ser generales, con el objeto de que, en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la Industria.

Froylán C. Manjarrez, manifestó:

“La conveniencia de retirar del artículo 5º todas cuestiones obreras y que se dedicara un capítulo o título especial dentro de la Constitución a las cuestiones de trabajo”¹³.

Y que Alfonso Gravioto sostuvo la idea anterior y dijo:

“Así como Francia después de su Revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”¹⁴.

¹³ *Ibid.*, pág. 49.

¹⁴ *Ibid.*

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la Materia Laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía, en concepción, las bases que debían constituir el Derecho del Trabajo.

José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, después del debate, formaron la Comisión Redactora del Proyecto del nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborada tomando como base el proyecto de Macías. Tras un debate, resultó el proyecto final, que fue turnado a la Comisión del Congreso, encargada de presentarlo a la Asamblea, y ésta no hizo modificaciones de fondo.

En lo que es materia de la Asociación Profesional, éste es el texto primitivo del artículo 123 Constitucional, aprobado por el Legislador Constituyente de Querétaro:

"TÍTULO SEXTO
DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

Artículo 123. – El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes; las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos o artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo: . .

XVI. – Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etcétera. . ."¹⁵

Así, se puede apreciar que el primigenio artículo 123 incluye, dentro del concepto de empleado, no sólo a los de carácter privado, sino también a los empleados públicos, y tan es así, que las primeras leyes locales reglamentarias

¹⁵ *Los Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones, Tomo VIII, XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, 1967, págs. 653 y 655.*

del artículo 123 también se refieren, en particular, a los empleados del Estado y de los Municipios.

1.3.4. LEGISLACIÓN DE ALGUNOS ESTADOS, DESPUÉS DEL CONSTITUYENTE DE 1917.

El denominador común del Gobierno Post-Revolucionario consiste en responder a los problemas, que presenta la consolidación del nuevo Estado burgués, y se expresa en la necesidad de someter a las masas al poder recién constituido, de legitimar ante ellas su dominación, de concentrar el poder, reconstruyendo y disciplinando el ejército a su servicio, de limitar las tendencias centrífugas de los generales, que se consideran soberanos en su zona de acción, y de replantear sus relaciones con el Imperialismo.

El nuevo Estado no puede olvidar la conminación revolucionaria que le ha dado origen; todavía arden rescoldos; en las masas alientan con vigor las aspiraciones por la tierra y por condiciones de trabajo más justas; Legislaciones como las de Yucatán, Oaxaca y Veracruz, son el resultado de ese anhelo.

Es así como, en cumplimiento del originario artículo 123 Constitucional, en todos los Estados de la República, durante un período que data de 1918 a 1928, se expidieron Leyes del Trabajo, con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades laborales; de los obreros agrícolas, mineros, domésticos, de empleados privados y públicos, Contrato Individual y Colectivo, menores, la jornada y descansos legales, salarios, participación de utilidades, higiene y prevención de accidentes, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etcétera.

En lo concerniente a la Asociación Profesional, estudiaremos, en orden cronológico, la Ley del Estado de Yucatán, de 1918 y la Ley del Estado de Oaxaca, de 1926.

1.3.5. LEY DE CARRILLO PUERTO, 1918, ESTADO DE YUCATÁN.

La Ley del Trabajo de Carrillo Puerto, de 1918, del Estado de Yucatán, siguió los lineamientos generales de la Ley de Veracruz-Llave.

Consagró el Derecho a la Asociación Profesional en su Capítulo Cuarto, el cual denominó "DE LAS CORPORACIONES". Este era el contenido de tal capítulo:

"Artículo 117.- Las ligas de Resistencia y demás asociaciones tendrán personalidad jurídica y, en consecuencia, capacidad para celebrar contratos de trabajo, convenios industriales y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan o que con ellos tengan relación, siempre que llenen los requisitos siguientes:

I.- Cuando se trate de patrones, no podrá ser formada por menos de veinte de la misma industria o industrias similares y del Distrito Industrial;

II.- Cuando se trate de obreros, no podrá ser formada por menos de veinticinco de la misma clase de trabajo, industria o industrias similares y del mismo Distrito Industrial;

III.- Que tengan su Junta Directiva compuesta cuando menos de Presidente, Secretario, Tesorero y dos miembros más;

IV.- Que se haga constar por escrito su constitución;

V.- Que estén sujetos a un reglamento aprobado definitivamente por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje;

VI.- Que el acta constitutiva de la Corporación y su reglamento sean registrados en la Bolsa de Trabajo, en un libro que a efecto se llevará;

Los registros se harán dentro de los ocho días siguientes al de la presentación de los documentos respectivos, por medio de una inscripción literal, certificando el Jefe de la Bolsa de Trabajo la fidelidad de la transcripción, anotando en cada documento la fecha del registro y la del día de su presentación.

El registro de las actas constitutivas y de los reglamentos de las corporaciones es público. Los libros serán expedidos a cualquiera que los solicite y se librará copia certificada a las partidas de inscripción, cuando así lo pidiere."

1.3.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

A partir de 1917 se observó, en todo el País, el despertar obrero, consistente en una proliferación de leyes en materia del trabajo, en la mayor parte de las Entidades Federativas; asimismo, surgen federaciones y confederaciones, huelgas y contratos colectivos. En virtud de lo anterior, las leyes de cada uno de los Estados, dentro de la esfera de su competencia, daban tratamiento diferente a las relaciones laborales en los conflictos individuales que en los colectivos y, en el caso de las huelgas, en muchas ocasiones se extendían a dos o más Estados y ninguno de ellos tenía facultades para intervenir en su solución, por carecer de competencia legal.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1926 se modificó el artículo 123 Constitucional, en su párrafo introductorio, y se adoptó la solución de una sola Ley del Trabajo, que expediría el Congreso de la Unión, quien distribuiría la competencia legal, para su aplicación, entre las autoridades federales y locales, lo cual formó parte de la reforma.

Surge, en ese estado de cosas, la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

En 1931, la Secretaría de Industria y Comercio redactó un nuevo proyecto. Anteriormente, existía el de Emilio Portes Gil, rechazado por el Congreso Federal, por ser duramente criticado. Al proyecto de esa Secretaría se

dio el nombre de Ley Federal del Trabajo y, después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Por lo que hace a los sindicatos, la Ley de 1931 reconoció la existencia de la Asociación Profesional y procuró, por todos los medios, contribuir a su desarrollo.

La definición estaba contenida en el artículo 232 de la Ley:

“Sindicato es la Asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.”

En la definición de sindicatos, se menciona que las personas que los integren han de pertenecer a una misma profesión, oficio o especialidad o, cuando menos, a profesiones, oficios o especialidades similares o conexos.

El legislador actuó bajo un principio de armonía, de identificación, adicionado al término “trabajador”, que hace más viable obtener buenos resultados en la agrupación. Los problemas, desde luego, tendrán íntima relación, por lo que existirá un interés que afectará a la totalidad del grupo.

La razón de ser de esta afirmación es que los fenómenos y conflictos, que se susciten en los diversos centros de trabajo, serán un elemento que facilite su solución: la similitud de profesiones y de ramos de la industria.

El artículo 238 de la Ley dispuso que los sindicatos deberían estar constituidos con veinte trabajadores por lo menos, o con tres patronos de la misma rama industrial, si se trata de sindicatos patronales.

El artículo 239 señalaba que los mayores de 12 años pueden ingresar a un sindicato obrero, aun cuando se les niega, en tanto sean menores de 16 años, la posibilidad de participar en la administración.

El artículo 241 dispuso que las mujeres casadas, que ejerzan su profesión u oficio, pueden ingresar al sindicato y participar en su administración y dirección, sin consentimiento del marido.

El artículo 242 consignaba los requisitos necesarios para la legal organización de los sindicatos, los que eran:

- I.- Asamblea Constitutiva, primer paso para la organización de un sindicato.
- II.- Esta fracción impuso a los sindicatos la obligación de redactar por escrito sus estatutos.

El artículo 246 señaló las cláusulas que deben contener los estatutos:

- I. - La exigencia del nombre del sindicato.
- II. - El objeto.
- III. - El domicilio del sindicato.
- IV. - La facultad de fijar las cuotas sindicales ordinarias.
- V. - El modo de nombrar la directiva.
- VI. - Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias, y en su imposición; los miembros del sindicato solamente podrían ser expulsados de su seno, mediante la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

Esta última fracción no contempló, como lo hace la Ley en vigor, el hecho de que se cumplan los procedimientos marcados por los estatutos, en los cuales deberá cumplirse el espíritu del artículo 20 de nuestra Constitución Federal, haciendo saber al trabajador la acusación, para que por sí o por persona de su confianza, sea oído en su defensa y que se le reciban sus pruebas.

Por lo que hace a las obligaciones de los sindicatos, las precisó el artículo 248 de la Ley:

- a) Proporcionar los informes que le soliciten las autoridades, siempre que se refieran a su actuación como tales;
- b) Comunicar a la autoridad, ante quien estén registrados, los cambios de la directiva y las modificaciones estatutarias.

La actual Ley respeta los principios fundamentales de la de 1931. En los capítulos siguientes, vamos a ocuparnos de este aserto.

CAPÍTULO SEGUNDO

2. REGLAMENTACIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.1. DEFINICIÓN DE SINDICATO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para precisar el fin del sindicato, estimamos conveniente recurrir a la definición que del mismo nos da la Ley vigente y evitar, en lo posible, las desviaciones que conducen a mal entender la función sindical.

Estatuye el artículo 356:

“Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

La definición actual, a diferencia de la que daba la Ley de 1931, ya no requiere la característica de que los integrantes del sindicato pertenezcan a una misma profesión, oficio o especialidades similares o conexas. La reforma parece acertada, puesto que la mayor parte de los sindicatos que la propia Ley reconoce, no tiene las características que implicaron los requerimientos señalados y que son tan sólo de los sindicatos gremiales. Hoy día, la Ley engloba, en el citado artículo 356, a todo tipo de sindicatos, con la condición de que deba tratarse de trabajadores o de patronos.

Después de estos breves comentarios, es menester analizar la definición de la Ley:

El sindicato es una asociación. Al respecto, el Diccionario Porrúa de la Lengua Española explica que asociación es:

"El conjunto de asociados para un mismo fin y con personalidad jurídica"¹⁶.

Con semejante afirmación, se cometió el error de incluir lo definido en la definición. Opinamos que es más correcta la afirmación del Profesor Jorge M. Garizurieta González:

"Asociación es el agrupamiento permanente de personas para la realización de un fin común"¹⁷.

Ahora bien; la institución de la personalidad se da por acto legislativo, mediante la atribución de la capacidad jurídica, de goce y de ejercicio, como regla general y de la incapacidad, también de goce y de ejercicio, como excepción; y su reconocimiento se da por acto administrativo.

Tal institución legislativa y reconocimiento administrativo pueden comprender no sólo a personas, sino también a conjuntos o grupos de personas que, asociadas, sean considerados como un solo ente; en este caso, el lenguaje jurídico los denomina personas jurídicas, morales o personas jurídicas colectivas, en contraposición a personas naturales, físicas o personas jurídicas individuales, lo cual entraña el aspecto más delicado de la personalidad jurídica, consistente en saber si esa atribución legislativa y reconocimiento administrativo de la

¹⁶ Diccionario Porrúa de la Lengua Española, Trigésima octava edición, Ed. Porrúa, México, 1996, pág. 67

¹⁷ GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M., Ensayo de la Programación al Segundo Curso del Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México, Segunda edición, Ed. Grijalbo, México, 1981, pág. 33.

personalidad (es decir, la transmutación de una vida espiritual, singular y autónoma, a una colectiva de hombres) constituyan, o no, una ficción del Derecho; o si, por el contrario, lo son de un modo de ser de ese conjunto de hombres, conforme a la realidad.

El legislador mexicano y la Doctrina, así nacional como extranjera, establecen dos clases de personas:

- a).- La física, natural o persona jurídica individual, en el sentido de individuo; y
- b).- La moral, civil, jurídica, ficticia o persona jurídica colectiva, en el de asociación de individuos, a condición de que esté permitida o reconocida por la Ley; así, la "asociación delictuosa" no puede constituir persona moral, por no estar instituida, reconocida, ni permitida por la ley.

El sindicato, al ser un ente colectivo, está facultado para ser sujeto de derecho y, con ello, ejercitar las atribuciones necesarias para realizar el objeto de la institución.

Expresamente, el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo reconoce a los sindicatos, legalmente constituidos, personalidad "moral", por lo que los faculta para adquirir bienes muebles, los inmuebles destinados inmediatamente al objeto de su Institución, y a defender, ante todas las autoridades, sus derechos y ejercer las acciones correspondientes.

El sindicato es una asociación de trabajadores o patronos: la Ley establece la condición de que deba tratarse de trabajadores o patronos, pero no puede ser sindicato mixto. El Derecho Mexicano aceptó la idea de que la Asociación Profesional es una garantía de la clase trabajadora y, en

consecuencia, no reconoció al sindicato mixto como organismo protegido por el Derecho del Trabajo.

El sindicato es una asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

"El estudio, el mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, es algo a lo que nadie puede oponerse, y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos"¹⁸.

La finalidad que persigue nuestro Derecho Positivo Laboral es el equilibrio entre los factores de la producción: el Capital y el Trabajo; tal equilibrio habrá de resultar, obra de concertos de voluntades entre trabajadores y patronos, o bien, de la presión que los primeros pueden ejercer sobre los segundos a través de la huelga, de resoluciones que emitan las autoridades de Trabajo, dentro del ámbito de su respectiva competencia legal.

Ahora bien, a fin de que los trabajadores estén en aptitud de acceder eficazmente a los aludidos actos (acuerdos, huelgas y diversos procedimientos ante las autoridades de trabajo), es un requisito *sine qua non* su organización, puesto que la experiencia del siglo pasado, a causa del aislamiento y de prohibiciones de organizaciones sindicales, clasificó que los trabajadores aislados no sólo no podían buscar, y menos alcanzar ese equilibrio, sino que, debido precisamente a su aislamiento, eran impunemente explotados por el patrono, económicamente más fuerte.

¹⁸ GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*, Décima octava edición revisada por el Lic. Alejandro Guerrero Glyka, Ed. Porrúa, México, 1994, pág. 314.



consecuencia, no reconoció al sindicato mixto como organismo protegido por el Derecho del Trabajo.

El sindicato es una asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

“El estudio, el mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, es algo a lo que nadie puede oponerse, y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos”¹⁸.

La finalidad que persigue nuestro Derecho Positivo Laboral es el equilibrio entre los factores de la producción: el Capital y el Trabajo; tal equilibrio habrá de resultar, obra de concertos de voluntades entre trabajadores y patronos, o bien, de la presión que los primeros pueden ejercer sobre los segundos a través de la huelga, de resoluciones que emitan las autoridades de Trabajo, dentro del ámbito de su respectiva competencia legal.

Ahora bien, a fin de que los trabajadores estén en aptitud de acceder eficazmente a los aludidos actos (acuerdos, huelgas y diversos procedimientos ante las autoridades de trabajo), es un requisito *sine qua non* su organización, puesto que la experiencia del siglo pasado, a causa del aislamiento y de prohibiciones de organizaciones sindicales, clasificó que los trabajadores aislados no sólo no podían buscar, y menos alcanzar ese equilibrio, sino que, debido precisamente a su aislamiento, eran impunemente explotados por el patrono, económicamente más fuerte.

¹⁸ GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Décima octava edición revisada por el Lic. Alejandro Guerrero Glyka. Ed. Porrúa, México, 1994, pág. 314.

Lo anterior quiere decir que el sindicato es la base para que los trabajadores puedan perseguir, alcanzar, el equilibrio entre los mencionados factores de la producción, dado que la unión de ellos, traducida en organizaciones sindicales, equilibre esas fuerzas antagónicas, oponiendo la suya a la de los patronos; de manera que todo acto patronal, tendiente a destruir la organización sindical o, al menos, a impedir que desarrolle sus funciones, no sólo quebranta el equilibrio entre el capital y el trabajo, sino que destruye el supuesto para que ese equilibrio pueda darse. Cuando el trabajador es separado de su empleo, tiene acceso a la jurisdicción para conseguir, a su elección, ya la reinstalación (acción de cumplimiento forzoso), o bien, una indemnización con el importe de tres meses de salario (acción rescisoria), como se sigue de la fracción XXII del Apartado "A" del precepto 123 de la Carta Constitucional, reiterando substancialmente en el artículo 48 de la Ley Reglamentaria. Con todo, en estos casos está en suerte un conflicto individual, un interés particular.

El artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de sus intereses individuales, dejando al arbitrio de los trabajadores la decisión de intervenir por sí mismos, o bien, por medio de sus sindicatos.

Correlativamente, el artículo 376 del mismo ordenamiento jurídico, nos dice que la representación del sindicato se ejerce por medio de su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Cuando los miembros de su directiva sean separados por el

patrono, o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones, salvo lo que prevengan los estatutos.

Por lo anterior, se concluye que quien tiene la representación legal del sindicato es el Secretario General del mismo, o la persona que para tal efecto designe la directiva.

En este orden de ideas, pudiera pensarse que, cuando la separación del trabajo se hace en masa, y en ésta se comprende a los miembros de la directiva sindical, estuviéramos en presencia de un interés colectivo, lo cual sería un error, dado que la naturaleza del despido es meramente individual y no colectiva, aun cuando la separación haya sido en masa.

Esto lo podemos confirmar con la jurisprudencia sustentada por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

“CONFLICTOS INDIVIDUALES COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS.- La clasificación en individuales y colectivos no corresponde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que en la clasificación diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tiene por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios les corresponda personalmente”¹⁹.

¹⁹ Apéndice 1995. Tomo V, Materia Trabajo, tesis 93, págs. 66 y 67.

2.2. REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE SINDICATOS:

Siendo el sindicato una persona jurídica, lógicamente debe reunir ciertos requisitos para su constitución:

“Como cualquier otro tipo de asociación, para la constitución de un Sindicato y Asociación Profesional es preciso un proceso previo de organización. Normalmente, es obra de un grupo de personas que considera la conveniencia de constituir un Sindicato para la representación y defensa de los intereses de su actividad.”²⁰

Los autores clasifican estos requisitos en dos grupos: de fondo y forma. Se incluyen en los primeros, los requisitos que se refieren a la constitución del grupo mismo, a las calidades de las personas que pueden participar en la organización de un sindicato, y sus finalidades. Forman parte del segundo, los requisitos formales previstos en la Ley, para otorgar vida jurídica a los sindicatos.

Para el objeto de este trabajo, seguiremos la clasificación propuesta por el maestro Garizurieta:

“a) requisitos de fondo que se refieren a las finalidades del grupo.- Son requisitos esenciales, sin los cuales no podría existir la asociación profesional; b) requisitos de personas; c) requisitos de carácter formal o formales”²¹.

2.2.1.- REQUISITOS DE PERSONAS:

La Ley exige un mínimo de 20 trabajadores, para que pueda constituirse un sindicato. El artículo 364 de la Ley, que se refiere a esta materia, indica precisamente que los sindicatos deberá constituirse con 20 trabajadores en servicio activo, o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tendrá en consideración aquéllos, cuya

²⁰ RUPRECHT, Alfredo J. *Derecho Colectivo de Trabajo*, U.N.A.M., México 1980, pág. 101.

²¹ GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M., *Op. cit.*, págs. 46 y 47.

relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada, dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato, y la fecha en que éste se otorgue.

Es claro que se requiere de un determinado número de miembros, para que pueda cumplirse con el objeto y fines que persigue la asociación, sin lo cual no trascendería su existencia.

No existe un criterio unificado en cuanto al número mínimo que se exige en las diversas legislaciones, desde el punto de vista internacional; en lo que sí hay coincidencia, es en el sentido de que, en su mayoría, se requiere un número mínimo de integrantes de la asociación profesional, para cumplir con este requisito.

En nuestro país, la limitación mínima respecto al número de integrantes de una agrupación profesional, no descansa sobre una base sólida que justifique tal requisito; es más, se ha considerado que, al haber señalado un mínimo de trabajadores para que puedan constituir una asociación profesional, tiene bastante de arbitrario, pues bien se puede señalar en iguales condiciones: quince, cuarenta, o cincuenta socios como mínimo.

El Doctor De la Cueva opina:

“El número veinte parece haber adquirido cierto prestigio, en virtud de los antecedentes del artículo 291 del Código Penal Francés. Según sabemos, prohibió la asociación de más de 20 personas. La Ley Francesa de Sindicatos Profesionales de 1884, en su artículo segundo, dijo que los Sindicatos

Profesionales, aun más de veinte personas, podrían funcionar libremente"²².

La justificación que puede encontrar, lo es que se requiere de un grupo de individuos de cierta consideración, para que puedan cumplir con el objeto y las finalidades de la agrupación, ya que se requiere de una pluralidad de sujetos para hacerse cargo de la Dirección y Administración del organismo, además de ser la única forma de tener trascendencia su actuación, tener la fuerza suficiente para ser escuchado. Otra causa de esta limitación podría ser la necesidad de discutir, aprobar y sancionar decisiones del grupo.

La regla general es que todo trabajador puede ingresar a un sindicato.

La minoría de edad no es obstáculo para ingresar a un sindicato. Dispone el artículo 362 de nuestra Ley que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

La misma Ley niega, en su artículo 362, en tanto sean trabajadores de dieciséis años, la posibilidad de participar en la Directiva de los sindicatos; tampoco pueden hacerlo los trabajadores de nacionalidad extranjera. Las mujeres trabajadoras pueden formar parte de un sindicato y participar en su administración y dirección.

Según el artículo 363 de nuestra Ley, no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los de confianza. La exposición de motivos

²² DE LA CUEVA, Mario, *Op. Cit. Tomo II, Sexta edición, Ed. Porrúa, México, 1991, pág. 333.*

del proyecto de la Ley, a este respecto establece que tal prohibición no implica el que dichos empleados puedan formar sindicatos especiales.

2.2.2.- REQUISITOS DE FORMA.

Los requisitos de forma son: el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos.

Los requisitos de forma son: internos y administrativos.

Los Requisitos Internos son los que se dan por el propio sindicato, a saber:

- A).- ACTA CONSTITUTIVA;
- B).- ESTATUTOS;
- C).- PADRÓN DE SOCIOS;
- D).- MESA DIRECTIVA.

A).- ACTA CONSTITUTIVA.

Hace falta una asamblea constituyente, una redacción escrita del acto constitutivo.

La fracción I del artículo 365 habla del acta de asamblea constitutiva, lo cual indica que esta reunión es el primer paso para la organización de un sindicato.

En la elaboración del acta no se exige formalidad alguna; en ésta se consignan el lugar, la fecha, la hora y el nombre de las personas que intervienen en la formación del sindicato.

Los trabajadores se reunirán, discutirán y votarán la formación de la asociación profesional. Para la legalidad de esta asamblea, se requiere

unicamente que los trabajadores estén libres de la influencia del empresario; la asamblea está facultada para reunirse, libre de toda intervención del Estado, en razón del principio o garantía de libertad de asociación profesional frente al Estado.

En los trabajos preparatorios del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo se dijo:

“Los Estados queden libres para fijar en su legislación las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales. Por consecuencia, las formalidades prescritas en las reclamaciones nacionales acerca de las organizaciones de trabajadores son compatibles con las disposiciones del convenio, a condición, bien entendida, de que esas disposiciones reglamentarias no se harán en contradicción con las garantías prescritas por el convenio”²³.

No se ha hecho más que encontrar una realidad incuestionable. Las asociaciones profesionales son de existencia ideal que, para su formación, deben concurrir ciertos y determinados requisitos; son formalidades que, además de salvaguardar el orden público, constituyen también una garantía para su libre funcionamiento.

B).- ESTATUTOS:

Es un elemento primordial en la vida sindical; no se concibe un sindicato sin su respectivo estatuto. Éste determina los fines, objetivos, medios

²³ Conferencia Internacional del Trabajo, 31ª. Reunión, San Francisco, 1948, acta de Sesiones.

para su funcionamiento, los mecanismos de su actividad, las relaciones con sus miembros y los terceros, todo lo que hace normal la marcha de la Institución.

La fracción III del artículo 365 de la Ley impone a los sindicatos la obligación de redactar sus estatutos; el numeral 371 señala las cláusulas que deban contener.

Los trabajadores que vayan a constituir un sindicato, formularán sus estatutos, los cuales son de dos tipos: dispositivos e imperativos. Los imperativos están contemplados en las fracciones VII y VIII y, por consecuencia, las demás son dispositivas.

Dichos estatutos deberán contener estos elementos:

I.- Denominación que los distinga de los demás.

II.- El domicilio, o sea, el lugar en que legalmente puedan tratar todos los asuntos que les afecten, inclusive dónde se deba notificar cualquier resolución oficial o administrativa.

III.- Su objeto; no puede ser otro que el señalado en el artículo 365, es decir, el mejoramiento, estudio y defensa de sus intereses.

IV.- Duración. Deberá indicarse si el sindicato se constituye por tiempo indeterminado, o plazo fijo. La Ley dispone que, cuando no exista disposición sobre esta materia, se entenderá que el sindicato fue constituido por tiempo determinado.

V.- Condiciones de admisión de sus miembros. En este requisito debe procurarse que las libertades del hombre sean respetadas, para que las condiciones de admisión no disminuyan o limiten, en forma alguna, los derechos básicos de la persona.

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados. La disciplina sindical, aun la más rígida, debe tener como límite los marcos legales.

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

Los miembros del sindicato solamente pueden ser expulsados de él, mediante el cumplimiento de las siguientes normas:

- A) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión;
- B) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato;
- C) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones estatutarias;
- D) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento, y de las que ofrezca el afectado;
- E) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- F) La expulsión sólo podrá decretarse en las hipótesis expresamente previstas en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso; esto es, la expulsión es de estricto derecho.

La facultad de las comunidades para expulsar a sus miembros, cuando no cumplen con el derecho estatutario, evidentemente es un derecho que se desprende de la libertad de la asociación profesional, porque a nadie se puede obligar a permanecer asociado con quien no cumple con las reglas del grupo. Pero no puede ser facultad arbitraria y debe estar limitada por los derechos del individuo; éste, al ingresar a una asociación, adquiere derechos en ella, que no pueden ser arrebatados, porque la arbitrariedad hace imposible la convivencia social.

Cuando los miembros de una agrupación dejan de cumplir con las disposiciones estatutarias, así como con los reglamentos interiores respectivos, quedarán sujetos a las sanciones a que se haga acreedor un sindicalizado, las

cuales pueden oscilar desde una simple amonestación hasta su expulsión del sindicato, pasando por la suspensión de los derechos sindicales, suspensión en el trabajo y remoción de los cargos directivos en el mismo.

La facultad de expulsión, no obstante las persecuciones de la Ley, es una de las armas del totalitarismo sindical, pues se usa, particularmente, como prólogo para aplicar la cláusula de exclusión por separado, si así se estipuló en el contrato colectivo. Será útil, por tanto, que hagamos referencia a esta cuestión.

Respecto a las cláusulas de exclusión, no entraremos a analizar su constitucionalidad o inconstitucionalidad, únicamente expondremos su fundamento doctrinal y sus críticas.

Desde el punto de vista histórico, la asociación profesional encuentra, en sus inicios, una fuerte resistencia por parte del Estado y de los patronos, se obstaculiza su formación y funcionamiento, se señala a sus dirigentes y a los trabajadores sindicalizados, no dándoles trabajo y reprimiendo, aun con la fuerza, los brotes de vida de las asociaciones profesionales.

Los trabajadores se percataron de que los patronos ejercían violencia, amenazas y represalias contra los trabajadores sindicalizados, obligándolos a abandonar las asociaciones profesionales, con lo que se les restaba fuerza, al disminuir el número de sus integrantes.

Las cláusulas de exclusión son reclamadas hoy en día como una garantía de las asociaciones profesionales de obreros. La solidaridad entre las clases sociales no existe; y es un hecho que, en todos los países, particularmente en México, se han esforzado los empresarios por destruir la fuerza de las uniones

obreras, pues las cláusulas de exclusión son una defensa ante la actitud de los patronos. El orden jurídico ha reconocido la realidad de los grupos sociales y su derecho a la existencia y debe, en consecuencia, otorgarle los elementos indispensables a su defensa.

Ahora bien, la finalidad de las cláusulas de exclusión no ha sido entendida suficientemente; en las relaciones obrero-patronales debería reinar la buena fe; pero como no es así, necesitan los trabajadores un medio legal para defender a sus uniones de la mala intención de los patronos. Las cláusulas de exclusión son, por tanto, un medio legal para defender a la asociación profesional contra las maniobras incontrolables; son, pues, un derecho que se otorga a la asociación frente al empresario; su finalidad es conservar la vida de los grupos obreros; si la tentativa de los empresarios para destruir a las asociaciones de trabajadores no existiera, nadie practicaría el establecimiento de dichas cláusulas.

Los opositores a las cláusulas de exclusión señalan que son un procedimiento para obligar a los trabajadores a sindicalizarse; sin embargo, esta afirmación no es correcta, pues la finalidad de las cláusulas es otra. La asociación profesional nació como una necesidad, y lo es todavía; la unión de trabajadores es una garantía de progreso. Es, por tanto, racionalmente justificable la pretensión de la asociación, de que todos los trabajadores ingresen a ella; pero no los obliga la asociación profesional; las cláusulas de exclusión defienden al grupo contra el patrono y, en todo caso, contra los trabajadores que apoyen al patrono; su finalidad no es obligar a alguien, sino impedir que se disgregue el grupo por maniobras ocultas y dolosas.

La cláusula de exclusión de ingreso es un pacto entre una asociación profesional y un patrono, cuyo efecto es obligar a éste a seleccionar su personal de entre los trabajadores sindicalizados.

La cláusula de exclusión de ingreso es esencial a la vida de la asociación profesional de nuestros días, porque es cierto, pues lo comprueba la experiencia, que los empresarios prefieren a los trabajadores libres y que los usan para debilitar las uniones obreras; la sindicalización no puede ser obligatoria, ni el orden jurídico tolera los actos violentos sobre los trabajadores; pero el mismo ordenamiento jurídico debe constituir un procedimiento de defensa de los derechos del grupo.

La cláusula de exclusión por separación es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo; es, pues, un convenio celebrado entre una asociación profesional obrera y un patrono, y sus efectos son: el patrono se obliga a despedir a los trabajadores, cuando ocurre una de estas dos hipótesis; ya sea que el trabajador renuncie a continuar formando parte de la asociación profesional, o bien, que sea expulsado del sindicato. En sendos supuestos se produce un efecto idéntico: el despido del empleo.

Los defensores de esa cláusula afirman que tiene como finalidad impedir el desmembramiento del grupo, a causa de las maniobras del empresario; pero esta cláusula ha sido arma de los más innumerables abusos en manos de algunos dirigentes sindicales, quienes, por medio de ella, han satisfecho venganzas personales: sirve para fastidiar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes

jurídicos y éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política; y ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa, o ingresaron a alguna asociación confesional o cultural.

Para evitar la situación anterior, estamos de acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva en el sentido de que señala que el despido del obrero debería únicamente producirse en los supuestos siguientes: cuando se comprobara que ha dimitido el trabajador en convivencia con el empresario, para servir a los fines ocultos del patrono y dañar a su asociación; o al demostrarse que el obrero había sido expulsado, precisamente en atención a que actuaba dentro del grupo como instrumento del empresario.

La reglamentación legal de las cláusulas de exclusión de ingreso y separación, se señalan textualmente en el artículo 395 de la Ley:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

Este precepto está relacionado con los numerales 154 a 161 de la propia Ley.

Por último, considero importante transcribir el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la cláusula de exclusión por separación:

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, SUS REQUISITOS.- Para que pueda considerarse que la cláusula de exclusión fue legalmente aplicada a un trabajador expulsado del sindicato, es precisa la concurrencia de los siguientes hechos: que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en los estatutos de la organización, que se pruebe que ocurrió uno de los motivos y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión, que ésta fue aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato (debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, en el sentido de que votó y su firma), que la cláusula esté en el contrato colectivo y que se comunique al patrón en forma auténtica el acuerdo de expulsión.” Amparo 2546/552^a. Rebeca Pérez Torres. Fallado el 8 de abril de 1957²⁴.

De lo hasta aquí expuesto, puede concluirse, válidamente, que son distintas entre sí, las llamadas cláusulas de exclusión por expulsión o separación; cláusula de admisión y la cláusula de cubrir un puesto, temporal o definitivamente, de categoría superior.

En efecto, la cláusula de exclusión, por expulsión, debe estar contemplada en los estatutos de los sindicatos, como se desprende del artículo 371 de la Ley Laboral, que preceptúa sus requisitos (los cuales, como ya se dijo, son de estricto derecho) y, en lo que interesa, los motivos, los procedimientos y la mayoría calificada de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato; expulsión que incide, si así está previsto en el contrato colectivo, en la

²⁴ Cit. por GUERRERO, *Euquerio, Op. Cit.* págs. 323 y 324.

facultad patronal de separar al trabajador expulsado del sindicato contratante (artículo 395, *in fine*, pretranscrito).

La cláusula de admisión está prevista en el artículo 395 de la Ley, pero no podrá aplicarse en perjuicio del trabajador no sindicalizado, que ya preste sus servicios con anterioridad a la celebración o revisión del contrato colectivo, y la inclusión, en éste, de dicha cláusula.

Consiste en una limitación a la libertad de contratar, pues impone al patrono, de estar pactada la obligación, de admitir a los trabajadores que le proponga el organismo sindical, o sus filiales; pero es requisito de procedibilidad para el trabajador la solicitud, ya ante el patrono, o bien, ante el sindicato titular, o su sección, a que se refiere el artículo 155 del Código Obrero, cuando se haya pactado explícitamente que el sindicato contratante, o sus filiales, sean los administradores de la cláusula de admisión.

Se traduce en un derecho de preferencia, del que también disfruta el trabajador no sindicalizado, o que, sin ser trabajador de planta, habitualmente presta servicios al patrono, supliendo vacantes, habituales o temporales y también al que desempeña trabajos extraordinarios para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente, en las hipótesis que contemplan los artículos 154, párrafo primero, 156 y relativos del citado Código Laboral.

Finalmente, el artículo 159 de éste, prevé el derecho de preferencia escalafonario, consistente en que un trabajador de categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión, ocupe transitoria o definitivamente un puesto de

rango superior, mediante satisfacción de los requisitos que señala, de entre los cuales destaca el examen de aptitud, por oposición, en su caso.

VIII.- Forma de convocar a la asamblea, época de celebración de las ordinarias y *quórum* para sesionar.

En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento (33%) del total de los miembros del sindicato, o de la filial, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace en el término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán aprobarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato, o de la sección, por lo menos.

IX.- Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros.

X.- Período de duración de la directiva.

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

Desde el momento de su creación, necesita de ese capital, ya sea en forma de patrimonio efectivo o de crédito, para poder comenzar su labor. La carencia hace estéril su acción, así como un exceso de él puede implicar graves

desviaciones, pues el llegar a la directiva, ya no es con el objeto de defensa personal, sino de obtener beneficios y cargos bien rentables.

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

Se acostumbra fijar un tanto por ciento sobre el salario del trabajador, porcentaje que debe ir en proporción al sueldo que perciben los trabajadores por los servicios que presten a la empresa, es decir, deben ser equitativos a sus ingresos, evitando descuentos que puedan ser considerables o gravosos para el trabajador.

La cuota sindical tiene como justificación el que el sindicato pueda subsistir y cubrir sus necesidades primordiales, derivadas de su actuación.

XIII.- Época de presentación de cuentas.

El órgano encargado de la administración de los fondos sindicales es la mesa directiva, la cual debe presentar periódicamente a la asamblea un estado de finanzas, los ingresos, esto es, un cuadro completo del movimiento económico del sindicato.

El artículo 373 de nuestra Ley preceptúa:

“La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.”

Nos parece importante transcribir el comentario que, al respecto, hace el Maestro Trueba Urbina:

“La fracción XIII del artículo 71 está relacionada con el precepto que se comenta (artículo 373), en el sentido de que la rendición de cuentas de la administración del patrimonio sindical debe

Falta página

N° 52

D).- MESA DIRECTIVA.

Toda asociación, requiere la existencia de un órgano material representativo de ella, a cuyo cargo debe estar la administración del patrimonio social y el cumplimiento de las disposiciones estatutarias y legales para las finalidades sociales²⁶.

La Ley acepta que el nombramiento de la mesa directiva se efectúe en una asamblea diferente de la constitutiva. Esto refleja el hecho de que la representación originaria del sindicato se ejercerá por un Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

La integración de la mesa directiva no está marcada de manera necesaria en la Ley. Sólo indirectamente se hace referencia a su integración por Secretarías, mencionándose al Secretario General (artículos 365 y 376) y a los Secretarios de Organización y de Actas (artículo 365).

En realidad, esta materia está determinada por la libre voluntad de los miembros que estimen oportunos, como dar a los puestos que ocupen las denominaciones que les convengan. La costumbre ha señalado la siguiente directiva básica:

- I. SECRETARIO GENERAL;
- II. SECRETARIO DEL INTERIOR;
- III. SECRETARIO DEL EXTERIOR;
- IV. SECRETARIO TESORERO;
- V. SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS;
- VI. SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS
- A. COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA;
- B. COMISIÓN DE VIGILANCIA;

²⁶ DE POZZO, Juan. *Órganos de las Asociaciones Profesionales*, cit. por Mario de la Cueva en *Derecho Colectivo Laboral*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1973, pág. 214.

C. COMISIÓN DE HACIENDA;

D. COMISIÓN CULTURAL Y DEPORTIVA.

Ahora pasaremos a analizar los REQUISITOS DE FORMA

ADMINISTRATIVOS; y son aquellos que se dan por la autoridad y se agrupan en:

I.- VERIFICACIÓN; y

II.- REGISTRO AUTOMÁTICO.

I.- VERIFICACIÓN.- La Ley, en su artículo 366, autoriza negar el registro en los casos siguientes:

a).- Si el sindicato no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores o patronos;

b).- Si se constituyó con un número inferior al de veinte trabajadores en servicio activo, o con tres patronos, en su caso;

c).- Si no se exhiben los documentos que se mencionan en el artículo 365.

Como resultado de esta facultad, la autoridad registradora habrá de examinar los documentos exhibidos y de manera particular, tanto la lista de socios, como el estatuto sindical. Con el primero, determinará si se trata de trabajadores en servicio activo o en la situación especial prevista en el artículo 364, esto es, de trabajadores cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada, dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro y la fecha en que se otorgue éste. Mediante el examen de los estatutos, confirmará que el objeto de los sindicatos es el previsto en el artículo 356.

Debe entenderse que son válidos todos los medios de prueba, aun cuando el más utilizado, el menos con respecto a los sindicatos de trabajadores, sea la inspección o las empresas en las que prestan sus servicios, la cual consideramos indebida por los motivos que expondremos más adelante.

Es preciso advertir que no se establece en la Ley un procedimiento específico para confirmar que se cumplan los requisitos legales.

El registro es un acto materialmente administrativo, en oposición a jurisdiccional, ya que, por su intermedio, se constata que un sindicato ha cumplido con todos los requisitos exigidos por la Ley. En esa medida, el reconocimiento supone la confirmación de legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aun presuntivamente, cuando el registro se otorga automáticamente (el órgano ejercitador no ejerció oportunamente su derecho).

II.- REGISTRO AUTOMÁTICO.

Comentando la Ley, particularmente el artículo 366, Don Alberto Trueba Urbina sostiene:

"Si, después del término de sesenta días de haber solicitado el registro del sindicato, la Junta no hubiere decretado el mismo o la autoridad del trabajo correspondiente, en caso de jurisdicción federal, los representantes del sindicato presentarán una solicitud dentro del término de tres días requiriendo a las autoridades encargadas del registro, en sus respectivos casos, para el efecto de que se les expida constancia respectiva, que producirá efectos de registro. En caso de que no expida la constancia, la personalidad del sindicato, para los efectos legales, se comprueba con las copias selladas de la solicitud de registro y requerimiento, pues es la única forma de hacer efectiva la libertad sindical e impedir que los trabajadores hagan uso social del derecho de sindicación"²⁷.

²⁷ TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Nuevo Derecho del Trabajo*, Sexta edición corregida y aumentada. Ed. Porrúa, México, 1981, págs. 359 y 360.

2.2.3.- REQUISITOS DE FONDO:

Se refieren a la finalidad del sindicato, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero, o del grupo patronal; una asociación que persiguiera una finalidad distinta, no sería un sindicato, ni quedaría regida por la fracción XVI, Apartado 'A' del artículo 123 de la Suprema Ley.

Al respecto, el licenciado Graham Fernández Opina:

"Es incuestionable que ese estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, se entiendan en función directa del problema que puede surgir entre los trabajadores y patronos, pues de lo contrario, no se cumple con el objeto del sindicato, la finalidad principal, lo es una y nada más que se llega a fundir con el objeto mismo."²⁸

Pensamos que también habrán de admitirse todos aquellos fines accesorios, que ayuden a realizar los principios del sindicato, pero sin que puedan faltar estos últimos, porque desaparecería el sindicato o quedaría reducido a una simple asociación.

El profesor Garizurieta, en su obra citada, al respecto nos dice:

"El estudio consiste en ejercitar el entendimiento para adquirir conocimientos que ayuden a la finalidad del sindicato; la defensa implica proteger y abogar por los miembros del sindicato; el mejoramiento va a consistir en la superación de las condiciones sindicales"²⁹

²⁸ RUPRECHT, Alfredo J. *Derecho Colectivo de Trabajo*. U.N.A.M., México, 1980, pag. 75

²⁹ GARIZURIETA GONZÁLEZ. Jorge M., *op. cit.* Pág. 43.

CAPÍTULO TERCERO

LA FLEXIBILIDAD LABORAL.

3.1 SU CONCEPTO

La dinámica social, ante el proceso irreversible de la cultura y los avances científicos-tecnológicos que se están dando en todos los órdenes del género humano, ha quedado inmersa en un aceleramiento irrefrenable, cuya única constante es el permanente cambio. Lo vertiginoso de su transformación, hace comúnmente que el proceso legislativo para encausar los nuevos requerimientos de la conducta social, se vean más lentos e imposibilitados para adecuar su reglamentación a través del proceso de reforma de la Ley.

En el Derecho Laboral, por ser esencial y profundamente humano, se acentúa con mayor razón la problemática de la dinámica social, para hacer acorde el cambio de las estructuras a las legislaciones vigentes. Ante esa realidad insoslayable y ante la lentitud del proceso legislativo, para amoldarse a las nuevas necesidades del ser humano, tiene que recurrir a métodos y sistemas alternativos que satisfagan las necesidades del momento presente y futuro.

Es ahí en donde cobra presencia, lo que se ha dado en llamar **FLEXIBILIZACIÓN**, como una nueva forma interpretativa de las normas vigentes, para hacerlas congruentes a los nuevos requerimientos sin necesidad de reformar la Ley.

Y es aquí donde cabe la siguiente pregunta: ¿Qué significa flexibilizar?, según el diccionario de la Lengua Española, es la disposición del ánimo para ceder y acomodarse sin dificultad a una nueva posición³⁰.

En relación al objeto de nuestro estudio, autores como Santiago Barajas Montes de Oca definen la flexibilidad:

“Como el elemento complementario de la relación de trabajo conforme al cuál trabajadores y patronos aceptan el ajuste económico de una empresa en crisis, con carácter provisorio o temporal, para modificar las condiciones de trabajo establecidas”³¹.

Ese mismo autor considera cuatro características de la flexibilidad laboral:

“El acuerdo libre y voluntario de trabajadores y empleadores; la necesidad de realizar un ajuste económico en la relación de trabajo; la temporalidad de las medidas adoptadas, porque, de ser indefinidas, ello constituiría una alteración ilegal a los contratos de trabajo, y su presencia únicamente opera en situaciones de crisis de una empresa, con la finalidad de coadyuvar a su sobrevivencia”³².

El cuestionamiento que podemos hacer a las ideas del maestro Santiago Barajas Montes de Oca, es que no puede hablarse de un acuerdo libre y voluntario de los trabajadores al implementar medidas relativas a la flexibilización, pues lo cierto es que, la voluntad de los obreros siempre se encontrará viciada con

³⁰ *Diccionario de la Lengua Española*. Ed. Porrúa, México, 1986, Cuarta edición, pág. 120.

³¹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Diccionario de Derecho del Trabajo*. Coordinador José Manuel Lastra Lastra. Ed. Porrúa y UNAM, México 2001, pág. 104.

³² *Idem*.

la amenaza del cierre de la empresa, lo que implica que en la mayoría de los casos, sea el patrón quién determine las nuevas condiciones de trabajo.

En síntesis, podemos decir que la flexibilidad en las relaciones de trabajo, es la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones laborales a las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico.

Son pues, una serie de medidas temporales que se adoptan en la empresa con el objeto de implementar la producción en forma inmediata, tomando en cuenta la representatividad obrera.

3.2.- EL NUEVO ORDEN ECONÓMICO Y LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.

Es a partir del año de 1981, cuando se pone de manifiesto el agotamiento del modelo económico que hasta ese entonces regía en el Estado Mexicano, el cual se sustentaba en la substitución de importaciones y la industrialización orientada al mercado interno.

En efecto, desde la Primera Guerra Mundial el Estado intervino activamente en la economía, creó empleos, controló sectores claves, aumentó el gasto social (educación, salud, cultura, etc.). Esta tendencia mundial se incrementó en las décadas siguientes y aunque hubo variaciones, duró hasta finales de los años setentas. Como consecuencia de la crisis económica mundial, el esquema de este Estado interventor, también llamado "de bienestar" o "benefactor", cayó en crisis.

De inmediato y a finales de los setentas y principios de los ochentas, en los países más avanzados se implementó una nueva política económica: el Neoliberalismo, cuyos principales promotores son las elites del gran capital financiero y monopolio transnacional.

Según el pensamiento Neoliberal, hay varios factores que han bloqueado el desarrollo de las libres fuerzas del mercado, y estos factores son:

- a) El crecimiento indiscriminado del aparato estatal, que al tratar de responder a las demandas de los grupos sociales mayoritarios, han absorbido porciones crecientes de dinero que se hubiera podido dedicar a la acumulación, lo que ha provocado un déficit desmedido.
- b) El renacimiento del nacionalismo, en particular en los países productores y proveedores de materias primas y en los que pretenden llevar a cabo procesos de industrialización más o menos integrales, que han traído como consecuencia el encarecimiento de los procesos productivos en los países centrales a la vez que obstaculizaciones más o menos considerables a la libre circulación de productos industriales allá producidos.
- c) Un marcado déficit en la balanza comercial, al importar más de lo que exporta.
- d) Un marcado déficit en las finanzas porque el gobierno gasta más de lo que recibe.

Por todo lo anterior, las principales propuestas económicas del Proyecto Neoliberal, se sintetizan en los puntos siguientes:

- I) Apertura comercial y más inversión extranjera. Este tipo de integración económica al mercado mundial implica, para nuestra industria, su modernización tecnológica, el aumento de su productividad, la reducción de sus costos de producción y la mejoría en la calidad de los productos, en consecuencia, la apertura al mercado internacional exige niveles de calidad que están de plano fuera del alcance de la mayor parte de las industrias nacionales.
- II) Reforma al Estado y privatizar la economía. Lo anterior significa, no solamente hacer más ágil, más eficiente y menos

gastador al Estado, sino que, sobre todo, reducirlo, limitando su acción económica y disminuyendo el número de empresas públicas, dejándolas en manos de la iniciativa privada, lo que ha significado despidos masivos de empleados burocráticos, y creando como consecuencia, más desempleo; restricción de los gastos estatales, sobre todo el destinado a la seguridad social, educación, vivienda y servicios públicos, así como al mantenimiento de la infraestructura productiva.

III) Reestructuración productiva.- Significa para las empresas que quieran sobrevivir, deberán importar tecnologías más avanzadas.

IV) Una reorganización en las relaciones entre capital y trabajo, basada en:

- Que los sindicatos no intervengan en las decisiones de las empresas sobre cambios tecnológicos y organizativos.
- Una mayor flexibilización en las relaciones de trabajo. Según este proyecto, para que pueda concretizarse una reestructuración económica, como presupuesto básico se requiere de una mayor flexibilidad laboral, cuyas notas características abarcarían:
 - a) Diseño de mecanismos que otorguen una mayor soltura en la estabilidad en el empleo, como lo sería, el permitir una mayor elasticidad para rescindir las relaciones laborales, en las que se incluya una limitación en el pago de salarios caídos, no contempladas en la actual legislación del trabajo; dar una mayor preponderancia y legitimación a los tipos de contratación eventual.
 - b) Polivalencia.- Permitir una mayor movilidad en las actividades desempeñadas por el obrero, así como la eliminación de trabas legales para el desempeño del servicio en distintas zonas geográficas, en las que se ubiquen los centros de trabajo.
 - c) Divisibilidad del salario, como lo sería el pago de sueldos por hora, la inclusión de bonos o incentivos ligados a la productividad de la empresa.
 - d) Jornada variable en extensión y horario.
 - e) Reducción de los días de descanso obligatorio contemplados en la Ley y en las condiciones colectivas.
 - f) Nuevas formas de contratación colectiva que permitan una revisión a los derechos y prestaciones conquistadas por las organizaciones sindicales.
 - g) Cambio en los ascensos laborales. Lo que significaría el fin del escalafón ciego, basado en la antigüedad, otorgando un

mayor apoyo a los ascensos a través de la capacitación y aptitud en el trabajo.

- h) Restricción a los derechos colectivos de sindicación, contratación colectiva y huelga.

Una vez precisado lo anterior, podemos decir que el Derecho del Trabajo se encuentra hoy en día ante una disyuntiva: o se afianza como un derecho que mitigue en beneficio de los trabajadores los efectos del sistema de producción en el que opera, o evoluciona hacia su conversión en un conjunto de normas, cuyo objetivo fundamental sea simplemente el propiciar el eficientismo y la competitividad en un mundo globalizado, en el que el carácter tutelar y humano de esta rama del derecho pasen a un último término, traduciéndose en la flexibilidad como pérdida de derechos, de cuyo análisis nos ocuparemos en el siguiente tema.

3.3 LA FLEXIBILIDAD COMO PÉRDIDA DE DERECHOS LABORALES.

Podemos decir, que hasta antes del surgimiento del proyecto neoliberal en México, uno de los propósitos centrales de la legislación laboral había sido garantizar a los trabajadores mínimos de protección que pusieran un límite a la imposición unilateral de condiciones de trabajo por parte de la empresa.

En efecto, las bases fundamentales consagradas en el artículo 123 Constitucional, Apartado "A", y su Ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, en el ámbito individual, consistió en: garantizar la permanencia en el empleo (admitiendo algunas excepciones a los casos de subsistencia de la materia de trabajo), establecer niveles mínimos de remuneración y la estipulación de jornadas

máximas; en el ámbito colectivo: proteger la libre sindicalización, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

En la actualidad estos mínimos de protección se encuentran en entredicho, como consecuencia del reclamo patronal de contar con marcos de regulación flexibles que sean acordes con los cambios tecnológicos, organizativos y de los mercados.

En la práctica, en torno a este argumento, existen diferentes expectativas y estrategias, que parten de diagnósticos distintos acerca del carácter rígido o flexible del orden vigente y, en su caso, de los medios adecuados para superar las trabas que se opongan para aumentar la competitividad de las empresas mexicanas.

“La palabra rigidez representa hoy el enemigo a vencer en el mundo laboral. Se atribuye ese calificativo a las reglas en juego, producto de las leyes o reglamentos o acordadas de no muy buen modo en los convenios colectivos, que impiden al empleador disponer, de acuerdo a sus necesidades o su capricho, del horario de los trabajadores, de un lugar físico en la empresa, de su categoría que podría ser disminuida o aumentada; de sus tareas o de su salario que hoy se requiere medir sólo por la productividad. Esa misma flexibilidad se apunta hacia la duración de las relaciones de trabajo, hacia la posibilidad del despido *ad nutum*, o dicho de manera menos pedante, a capricho del empleador”³³.

Así tenemos, que la parte patronal encuentra en la Ley Federal del Trabajo exageraciones y proteccionismos excesivos, por lo que buscan transitar a un nuevo orden de flexibilidad de las relaciones laborales. Su estrategia ha sido

³³ DE BUEN, Nestor. “*La Decadencia del Derecho del Trabajo*”. Ed. Porrúa. México 2001, pág. 112.

promover una discrecionalidad a su favor para decidir el volumen del empleo, lo que nosotros llamaremos flexibilidad numérica; los niveles de remuneración, o flexibilidad salarial, y las condiciones de trabajo, o flexibilidad técnico-organizacional.

Flexibilidad Numérica.- Comprende la libertad de la empresa y de los trabajadores para fijar la duración de la relación laboral, la ampliación de las posibilidades legales para utilizar trabajo eventual, la reducción de los costos y la disminución de las restricciones en materia de despido, así como la creación de nuevas formas de contratación, entre otras, la instauración del trabajo a prueba y el contrato de aprendizaje.

Podemos decir que hasta ahora este tipo de flexibilidad numérica propuesta por la parte patronal, no ha logrado legitimarse, debido al freno que representa la legislación laboral vigente.

Y de manera ejemplificativa podemos citar el siguiente criterio sustentado por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo texto es como sigue:

"CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA LEGAL DEL. Los contratos de trabajo que se dejen al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un período determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados "a prueba", no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido, al no existir causa legal que motive la limitación en su duración"³⁴.

³⁴ *Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo 133-138, Quinta Parte, pág. 18; localizable en el IUS 2002, bajo el registro número 243,158.*

Flexibilidad Salarial.- Este tipo de modalidad concierne a la individualización de los salarios y otras formas de remuneración, como el reparto de utilidades, conforme al rendimiento del trabajador y los resultados de la empresa donde prestan sus servicios; aquí también se proponen nuevas formas de cálculo salarial, como son los salarios por hora, que consideren el trabajo efectivamente prestado.

Respecto al rendimiento de trabajo, podemos decir que son los contratos colectivos y los Reglamentos de Trabajo de algunas empresas, las que han implementado éste tipo de remuneración, vinculados a la productividad, como lo es el caso concreto del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios que entró en vigor el primero de agosto de mil novecientos noventa y tres, que en su parte conducente establece:

"CAPÍTULO XII

INCENTIVOS:

INCENTIVOS AL DESEMPEÑO:

ARTÍCULO 74.- El patrón establecerá estímulos en efectivo para el personal de confianza cuyo nivel salarial – medio, alto o superior – guarde plena identidad con la importancia real de sus respectivas actividades y responsabilidades. Las normas que al respecto se expidan deberán precisar las condiciones, circunstancias y periodicidad de estos estímulos comúnmente denominados Bonos de Actuación. Su aplicación y vigencia estará condicionada al desempeño de los requisitos de puntualidad, asistencia, actitud y desempeño laboral y productividad que el patrón establezca³⁵

³⁵ Gaceta Interna de Pémex. Publicación Especial del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos. Anexo. No. 1.

Y en relación con el pago de salarios por hora, podemos decir que ha sido la actual Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la encargada de abrir la puerta para legitimar este tipo de modalidades en la remuneración, al sostener la siguiente tesis, cuyo rubro es como sigue:

“SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO. De la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracciones I, II y VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 59, 61, 72 y 83 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por regla general, el patrón está obligado a pagar al trabajador, cuando menos, el salario mínimo general o profesional. Sin embargo, la anterior hipótesis debe entenderse que sólo opera cuando se trata de una jornada normal de trabajo y no cuando se está frente a una especial, como cuando por la naturaleza del trabajo o por las condiciones físicas del empleado, éste no pueda laborar la jornada legal completa, pues conforme a lo previsto en tales preceptos de la ley secundaria, patrón y trabajador pueden pactar una jornada inferior o por unidad de tiempo, según corresponda, conviniendo el pago de un salario proporcional que puede ser inferior al mínimo general o profesional, sin que pueda entenderse que con ello se transgrede lo dispuesto en la fracción VI del apartado y precepto constitucional aludidos, ya que en tales circunstancias no es posible exigir al patrón el pago del salario mínimo general o profesional, sino uno proporcional al tiempo laborado”³⁶.

Como lo dijimos, el anterior criterio jurisprudencial deja la puerta abierta para que el patrón, establezca la instauración de una jornada y pago de salario por

³⁶ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, Mayo de 2002, tesis 2ª. L/XI/2002. pág. 309.*

horas, lo que evidentemente afecta a la clase trabajadora al ver disminuido el importe real de su ingreso y con ello crear una gran masa de desempleados.

Flexibilidad Técnico-organizacional.- Las formas representativas de este tipo de flexibilización, se concretizan en: La polivalencia y movilidad geográfica.

La primera apunta a lograr empresas y trabajadores versátiles, lo que supone garantizar la movilidad funcional en puestos y tareas, es decir que el trabajador esté en aptitud de realizar diversas funciones correspondientes a diversas categorías.

La segunda, supone cambios de lugares de trabajo, de las condiciones y tiempos de trabajo (jornadas, horarios, turnos, descansos, y días festivos), dejando al arbitrio del patrón la instauración de éste tipo de condiciones de trabajo, lo que supone una afectación a los intereses de los trabajadores.

Una vez precisado lo anterior, podemos decir, que estas formas de flexibilidad, propiamente no exigen modificar las reglas actuales, sino hacer explícitas nuevas facultades patronales, que, aunque no están prohibidas, no han formado parte de las prácticas en las relaciones obrero patronales, o bien han resultado limitadas por la contratación colectiva, como es el caso, por ejemplo de la polivalencia funcional.

Por el contrario, la flexibilidad numérica implica la reversión de los principios instaurados en la legalidad vigente, donde se establece como regla general la duración indeterminada de la relación de trabajo y se restringe la utilización de contratos por tiempo y obra determinada, según puede advertirse de

lo dispuesto en los artículos 35 a 39 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

“Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;

III.- En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la exploración de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

Igualmente, el interés por adaptar las responsabilidades patronales a la capacidad económica de las empresas supondría la modificación a las sanciones previstas en la actual Ley Federal del Trabajo para los casos de despido injustificado, que actualmente se contemplan en el artículo 123, Constitucional Apartado “A”, fracción XXII, que a la letra dice:

“Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. . .

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: ...

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley

determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obran con el consentimiento o tolerancia de él;”.

A su vez, tendría que suprimirse la sanción del pago de salarios caídos prevista por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, a cambio por ejemplo, del pago de una indemnización superior a la prevista en la actual Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, es el derecho de huelga el que mayormente se ha visto afectado con motivo de una supuesta flexibilización en las relaciones de trabajo.

Lo anterior, incluso con la complicidad de algunas autoridades de trabajo, como es el caso concreto del Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, quien, en abierto desapego a la Ley, sostuvo el siguiente criterio jurisprudencial, cuyo texto es como sigue:

“HUELGA. REQUISITOS PARA SU INICIACIÓN. Si la Junta responsable requiere al sindicato solicitante que acredite que los trabajadores que laboran en la empresa estén afiliados, que aporte los nombres de los que están en servicio, y lo justifique con el documento idóneo, tal proceder no es violatorio de garantías, porque este requerimiento es con el objeto de que se justifique la legitimación para solicitar el emplazamiento a huelga, partiendo de la base de que la legitimación procesal es uno de los presupuestos que deben ser analizados de manera oficiosa por la autoridad responsable, por ende, antes de iniciar el procedimiento en cuestión, atento a lo dispuesto en los

artículos 387, en relación con el 377, fracción I de la Ley Federal del Trabajo³⁷.

Es importante destacar que el criterio anterior estuvo vigente aproximadamente por un período de dos años, lo que se tradujo en una afectación al derecho de huelga de los trabajadores, al considerar como legítima la determinación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para prevenir a algún sindicato emplazante, para que acreditara con documentos idóneos su derecho a emplazar a huelga, de tal manera que si no cubría con esos requisitos, las autoridades podían legalmente archivar el expediente sin realizar el emplazamiento solicitado.

Sin embargo, debe decirse que, afortunadamente, el criterio anterior ha quedado superado por la actual Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 121/2002-SS entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, cuyo texto es como sigue:

"HUELGA. CUANDO SE SOLICITA LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE NO DEBE CONDICIONAR EL EMPLAZAMIENTO A QUE EL SINDICATO ACREDITE QUE LOS TRABAJADORES DE LA PATRONAL SON SUS AFILIADOS, SINO ATENDERSE A LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 920 Y 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece que el procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, señalando los requisitos que debe reunir y precisando la actuación que corresponde a la autoridad que debe hacer el emplazamiento. Por su parte, el

³⁷ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XI, Febrero de 2000. tesis X 1º. J/14, pág. 935.*

artículo 923 de la propia Ley dispone que la autoridad de trabajo no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el indicado artículo 920, ni cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato ley, ni tampoco cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo si ya existe uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, eventos que deberá verificar la autoridad antes de realizar el emplazamiento. Salvo los requisitos y prevenciones mencionados, la citada Ley no exige más requisitos para que proceda el emplazamiento, por lo que las autoridades correspondientes no están facultadas para requerir a un sindicato, cuando solicita la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante emplazamiento a huelga, que acredite que los trabajadores que pretenden emplazar a huelga están afiliados a dicho sindicato, que proporcione los nombres de los trabajadores que están en servicio y que lo justifique con documentos idóneos, pues ello va más allá de lo que la Ley establece; en todo caso, estas condiciones no corresponde imponerlas a la autoridad que aquí no interviene como órgano jurisdiccional, sino que son defensas que toca oponer al patrón cuando contesta el pliego de peticiones o la solicitud que realice sobre la declaración de inexistencia de huelga, de conformidad con los artículos 922, 926, 927, 929, 930, 931 y 932 de la Ley citada³⁸.

Otro intento fallido de frenar el derecho de huelga, en colaboración con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha sido el caso de la Compañía Goodrich Euzkadi, quien, al aproximarse la revisión de su Contrato Ley, el día dieciséis de diciembre de dos mil uno, en forma unilateral dio por terminadas las relaciones de trabajo con sus empleados, depositando ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el importe de sus liquidaciones, ello con el objeto de evadir la revisión de ese contrato, precedido de un estallamiento de huelga.

³⁸ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVII, Marzo de 2003, tesis 2ª./J. 15/2003, págs. 244 a 245.*

En efecto, aun cuando supuestamente la empresa había dado por terminadas las relaciones individuales con sus empleados, el Sindicato de Trabajadores de Goodrich Euzkadi emplazó a huelga a la mencionada empresa por revisión del referido Contrato Ley.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje mediante resolución de fecha veintidós de marzo de dos mil dos, negó a trámite el procedimiento de huelga, argumentando una supuesta "inviabilidad o improcedencia de la huelga", lo que carece de sustento en nuestra legislación laboral mexicana, al no estar contemplada esa figura jurídica dentro del procedimiento de huelga previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Realizados los trámites conducentes, fue el Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el encargado de resolver el amparo en revisión número RT-660/2003, quien por resolución de veintitrés de enero de dos mil cuatro, consideró ilegal la determinación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre otras razones, por lo siguiente:

"...Dicha forma de resolver respecto de la mencionada huelga resulta ilegal por no disponerlo así el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que tratándose del procedimiento de huelga no existe la calificación de inviable, ni de improcedente, cuyos supuestos utilizó la Junta responsable al resolver, por lo cual resulta inconcuso que con su actuar, la citada autoridad responsable como lo determinó el A quo, conculcó las garantías individuales del sindicato quejoso. - - - Lo anterior es así, porque del análisis integral de las disposiciones jurídicas que fueron transcritas al inicio de este sexto considerando, se concluye que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho de huelga de los trabajadores en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123; además, establece como obligación el que las leyes ordinarias garanticen el ejercicio de ese derecho. - - -

Así pues, resulta conveniente en el caso a estudio, resaltar las facultades de la Autoridad laboral durante el procedimiento de huelga, para así conocer el ámbito de su actuación dentro del marco de la legalidad que le impone la propia Ley Federal del Trabajo. - - - Así tenemos que, de conformidad con el artículo 920, el procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, señalando los requisitos que debe reunir, además precisa la actuación que corresponde a la Autoridad para realizar el emplazamiento respectivo. - - - Por su parte el artículo 923 de la propia Ley dispone que la Autoridad de Trabajo no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el indicado artículo 920, ni cuando sea presentado por un Sindicato que no sea titular del Contrato Colectivo de Trabajo o administrador del Contrato Ley, ni tampoco cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo, si ya existe uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, eventos que deberá verificar la autoridad antes de realizar el emplazamiento. - - - A su vez, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido el criterio Jurisprudencial relativo a las etapas del procedimiento de huelga, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, octubre de 1998, Tesis 2ª/J 79/98, página 445, cuyo texto es como sigue: **“HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES.** El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se

genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribire del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores". - - - Todo lo anterior conduce a determinar que el único supuesto en el que la autoridad laboral puede negarse a tramitar una huelga, es el previsto por el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: Que el escrito de emplazamiento no esté formulado conforme a los requisitos del artículo 920, sea presentado por un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del Contrato Ley, y cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, fuera de esas hipótesis, no puede negarse ese derecho bajo el argumento de "inviabilidad o improcedencia de la huelga", al no estar contemplado ese supuesto dentro del procedimiento legal de la huelga. - - - Lo anterior es así, porque distinguiendo las etapas del procedimiento de huelga, se advierte que la Ley

Federal del Trabajo no establece como una cuestión previa para su tramitación, el que la Junta declare la "inviabilidad o improcedencia del movimiento", pues ello equivaldría a prejuzgar acerca de su calificativa, lo que corresponde a una etapa posterior en la que se determinará su existencia o inexistencia en términos de lo previsto por los artículos 459 y 930, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo; de ahí que, de prevalecer la determinación de la responsable tal como fue dictada, implicaría hacer nugatorio ese derecho en perjuicio de una de las partes. - - - Así las cosas, si el objetivo primordial de la huelga se sintetiza, acorde con el contenido del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, será hasta el momento de su calificativa, según lo dispuesto por los artículos 444 y 459 de la propia ley, cuando la Junta esté en aptitud de tener en cuenta las razones expuestas tanto por el Sindicato como por el patrón, así como las diversas constancias de autos, para calificar de existente o inexistente el movimiento, pero no antes, como incorrectamente lo hizo la autoridad de instancia al declarar como improcedente e inviable jurídicamente la huelga de que se trata. - - - En esa consideración, la determinación de improcedencia e inviabilidad que hizo la Junta responsable al pronunciar el acto reclamado al carecer de sustento legal por no estar contemplada dentro del procedimiento de huelga, lleva a concluir a este Tribunal Colegiado que fue correcta la sentencia del Juez de Distrito al conceder el amparo al sindicato quejoso".

Con todo lo anterior, simplemente hemos querido destacar que la figura de la flexibilización de las relaciones de trabajo, hasta ahora se ha traducido en una pérdida de los derechos laborales en contra de la parte obrera, lo que no implica que no deba reformarse nuestra actual legislación laboral para el efecto de generar una mayor competitividad de nuestras empresas en el mercado mundial, pero siempre y cuando, se diseñen mecanismos que permitan seguir guardando un justo equilibrio entre los factores de la producción.

CAPÍTULO CUARTO.

LOS SINDICATOS EN MÉXICO Y LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

En este capítulo abarcaremos las notas distintivas del nuevo estado emanado de la Revolución Mexicana, lo que se ha dado en llamar el Proyecto Nacional Revolucionario, a partir de la promulgación de la Constitución de 1917, su consolidación y su etapa de crisis, así como el papel que ha desempeñado el movimiento obrero durante ese proyecto de Estado.

Entendiendo al Proyecto de Estado como un nuevo modelo político económico.

Y por ende, el Proyecto Nacional Revolucionario, viene a constituir un modelo político económico basado en la intervención del Estado en las ramas estratégicas de la economía, enfocando la producción al mercado interno.

Al igual, se analizará brevemente las bases fundamentales del Proyecto Neoliberal y la posición del movimiento obrero frente a este modelo económico de desarrollo.

Entendiendo por el Proyecto Neoliberal, una nueva forma de desarrollo económico, en la que no intervienen el Estado, sino que se deja al libre juego de las partes el manejo de la economía, enfocada al nuevo orden económico mundial.

Por último, se estudiará la postura de las principales organizaciones obreras frente a la flexibilización de las relaciones laborales, y su posición en torno al proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo.

4.1. LOS SINDICATOS DURANTE EL PROYECTO NACIONAL REVOLUCIONARIO.

Podemos decir que son tres los rasgos políticos más importantes del Proyecto Nacional Revolucionario: La democracia representativa, la dictadura presidencial y el corporativismo.

En efecto, el Estado mexicano durante ésta época estuvo conformado por una peculiar combinación de estos tres elementos que, desde luego, no tienen el mismo peso, sobre todo, si se les observa a lo largo del tiempo.

Así, la Constitución de 1917 sanciona y legaliza, por igual, éstos tres aspectos de la organización política de México:

De una parte, el texto constitucional se inspira en el liberalismo y por ello es que establece la igualdad de los hombres ante la ley y una serie de garantías individuales; afirma que la soberanía reside en el pueblo, quien la ejerce por medio de sus representantes, electos mediante sufragio; que implanta la división de poderes: ejecutivo, legislativo, judicial, y que concibe al país como una República, compuesta por Estados libres y soberanos en todo lo que concierne a su régimen interior, pero unidos por un Pacto Federal.

Así, de acuerdo con la propia Constitución, el Presidente de México tiene derecho de iniciar leyes y de emitir decretos; pero eso no es todo, el Presidente tiene entre sus facultades las de nombrar y remover a las autoridades judiciales. De esta manera, los poderes del ejecutivo son tales, que absorben y hacen complementarios del mismo a los otros dos poderes. Además, la soberanía

de los Estados se haya extremadamente limitada por la federación, y está sujeta a los poderes discrecionales del Presidente.

Finalmente, los artículos 27 y 123 Constitucionales otorgaron el Presidente de la República facultades casi omnímodas para legislar sobre las relaciones de propiedad y de trabajo, transformándolo en el "Árbitro Supremo del País". Y eran precisamente esas las funciones arbitrales las que daban lugar a toda una estructura corporativa.

Efectivamente, el Derecho Laboral se sustenta en el artículo 123 Constitucional, reconoce la existencia de las clases fundamentales de la sociedad capitalista, al igual que su antagonismo, y propone la vía institucional para mantener regulada la lucha de clases. La conciliación de estos intereses encontrados se deja al Estado, quien a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debe "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajador con los del capital". De esta forma, al postularse al Estado como un poder aparentemente independiente de las clases sociales, se abren las puertas para la integración de una variedad de organismos tripartitas, encargados de la conciliación de clases: Tribunales Laborales, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, etcétera.

Estos organismos son corporativos porque integran a las clases sociales, por ramas específicas de actividad y de manera vertical, al aparato del Estado.

Es decir, que las clases sociales reciben su reconocimiento y organización, de manera directa y expresa, por parte del Estado.

El corporativismo mexicano parte del reconocimiento de la lucha de clases e incorpora a obreros y capitalistas en sindicatos separados, que luego lleva a participar en organismos tripartitas, en los que el Estado se presenta como una "Tercera Parte Independiente". Queda claro sin embargo, que el Estado mexicano no es ninguna parte independiente, pues su función primordial es la de obtener el equilibrio entre los factores de la producción, esto es, garantizar la operación del sistema que es, obviamente capitalista, así pues, su propósito esencial es el de producir y reproducir la dominación del capital; refrendando sus excesos y buscando la conciliación de clases "La Unidad Nacional", "El Progreso" o "Desarrollo Económico del País". Todo ello, por supuesto, con el sacrificio de los trabajadores.

Así, podemos decir que, al garantizar los mismos derechos a patrones y obreros, se hace omisión de la desigualdad de las partes; lo que necesariamente se traduce en beneficio del capital. Además, por estar estos derechos detalladamente especificados en la legislación laboral, se convierten en un instrumento de control en manos del Estado. Por ello tienen los sindicatos una función muy precisa dentro del proyecto nacional revolucionario, que consiste en luchar por los intereses de sus agremiados, para obtener el "Equilibrio" entre los factores de la producción cuando éste se haya roto. De ahí que el sindicalismo oficial comparte desde sus orígenes, un carácter predominantemente reformista, delimitado previamente por la ley. Así tenemos que durante esta etapa, los sindicatos no existen para pugnar por la emancipación histórica de los trabajadores, sino para refrendar los excesos del capital. Resulta claro que los

efectos de un sindicato de este corte, contribuye a mantener y renovar la dominación del capital. De esta suerte, toda lucha reivindicatoria de los trabajadores debe ser reconocida y arbitrada por el Estado, debe seguir las vías legales que la dominación prevaeciente le ha impuesto, a riesgo que, de no hacerlo así, se le considere ilícita.

Pero además del control legal que el Estado ejerce sobre los sindicatos se da un control político de éstos. Ciertamente, al ser enclavados los sindicatos en grandes centrales obreras y al pasar esos a formar parte del partido oficial, los sindicatos se convirtieron en organismos de orden público. Con ello quedó establecida la cadena de dominación Estado-Partido-Sindicato, y se señalaron las condiciones para que dentro de las organizaciones gremiales cristalizara una burocracia sindical que constituye una estructura específica al interior de la burocracia política; una esfera del aparato estatal, relativamente atonomizada; una red, una suerte de cadena que cruza de arriba abajo todo el sector de todos los organismos.

Los burócratas sindicales, comúnmente conocidos con el mote "Líderes Charros", integran grupos comunes, articulados en torno a las lealtades y expectativas personales, pero claramente conscientes de sus intereses comunes; del lugar que ocupan dentro de la estructura de la dominación en México; ello hace que exista un hilo conductor dentro de la burocracia sindical, que se manifiesta en el hecho de que un dirigente muy menor de un sindicato pequeño entiende que toda su movilidad política y económica, está encadenada a otro líder intermedio, y así sucesivamente hasta llegar a los verdaderos jerarcas, como lo

fue Fidel Velásquez. De tal manera que todo este aparato de control, que incluía formas de gangsterismo, y de manipulación electoral, sindical y territorial, de la expulsión de todo foco de algún conflicto, de la participación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en el INFONAVIT, etcétera, se haya profundamente controlado de manera lineal.

El hecho es que la gran masa del sector obrero fue encuadrada en organizaciones políticas ajenas a sus intereses y al servicio, en última instancia, de sus enemigos de clase.

Este sometimiento se facilitó por el hecho de que, tanto los dirigentes de los trabajadores como los mismos obreros, carecían de una ideología propia y por ello, siempre se ajustaron a un entorno ideológico emanado del pensamiento de la Revolución Mexicana.

Una vez precisado lo anterior, consideramos importante destacar las notas más relevantes que en materia política laboral instauraron los gobiernos correspondientes al Proyecto Nacional Revolucionario:

Emilio Portes Gil.

En el gobierno de Portes Gil, se dio estructura al primer proyecto de Ley Federal del Trabajo, mismo que consigna la huelga y el arbitraje obligatorio porque se encomendaba a la referida Junta la facultad de decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes de no someterse al arbitraje; en este caso, se daban por terminados los contratos de trabajo, pero si la negativa era por parte del patrón, éste era obligado al pago de las indemnizaciones correspondientes.

El 18 de agosto de 1931 el entonces presidente Ortiz Rubio, promulgó la Ley Federal del Trabajo, misma que fue abrogada por la nueva ley de 1970.

Lázaro Cárdenas.

El gobierno del general Lázaro Cárdenas dio un impulso decisivo a la política laboral, mediante el auspicio de organizaciones sindicales fuertes, realizando una política de salarios y prestaciones, conscientemente practicada por el Estado, proporcionando a la clase trabajadora un mejor nivel de vida como resultado del postulado fundamental de justicia social de la Revolución y de una aplicación honesta a lo establecido por la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y el Plan sexenal adoptado por el gobierno.

Los trabajadores al servicio del Estado participan por primera vez de los privilegios que la clase trabajadora logró con la Revolución. Lázaro Cárdenas pone en vigor el estatuto jurídico que consigna el derecho de asociación y el de huelga.

El Departamento del Trabajo que ejecutaba la política laboral del gobierno cardenista, tenía los siguientes objetivos: Integridad física, salud y mejoramiento económico, unificación de los sindicatos, desconocimiento de los sindicatos blancos, sistematización de la contratación colectiva y supresión de luchas integrales por medio de la persuasión. En materia de huelgas, el Departamento del Trabajo sustentó el criterio que actualmente inspira las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de que una huelga es el resultado del acomodamiento de los intereses representados por los factores de la producción, acomodamiento que aunque causa algún malestar y lesiona momentáneamente la economía del país, si se resuelve razonadamente y dentro

de un espíritu de justicia social trae mayor bienestar para los trabajadores, dentro de las posibilidades económicas de las empresas, es decir, una situación económica más sólida.

El impulso al movimiento obrero dado por el gobierno del General Cárdenas y los beneficios alcanzados, hicieron que la clase trabajadora se constituyera con gran apoyo para las grandes realizaciones de aquél régimen revolucionario.

En contraposición con esa política de protección y estímulo hacia las masas laborales del país, el General Cárdenas impidió que los trabajadores del banco se agruparan en un organismo sindical habiendo expedido con fecha 15 de noviembre de 1937 el ordenamiento denominado "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares", la cual restringe el derecho de asociación profesional y suprime el derecho de huelga. El Reglamento en cuestión dispone:

"ARTÍCULO 25.- Las labores nunca se podrán suspender en las Instituciones de Crédito, en las Auxiliares de estas o en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen."

En lo personal, estimo que el presidente Cárdenas al expedir este reglamento, antepuso los grandes intereses nacionales a la técnica jurídica, toda vez que a la luz del derecho resulta violatorio del artículo 123 de la Constitución. Esta actitud que aparentemente no es congruente con la posición revolucionaria que mantuvo en toda su gestión gubernativa, tiene esa explicación.

Manuel Ávila Camacho.

Por cuanto hace la política laboral del Presidente Manuel Ávila Camacho fue de moderación, acorde con su política conciliadora de unidad nacional.

Hay que tomar en cuenta que este régimen fue cuando se generó un conflicto internacional que todos conocemos como la Segunda Guerra Mundial, por lo tanto, el gobierno se vio obligado a suspender las garantías consagradas en la Constitución, implantando un régimen de apaciguamiento y se recomendó a la clase trabajadora la moderación en sus procedimientos de presión, principalmente el que se refiere a los movimientos de huelga, en el planteamiento de sus peticiones sobre aumento de salarios y otras prestaciones y por otra parte, recomendó a los empresarios moderar al máximo sus apetitos de lucro, limitándose en sus ganancias en apoyo a la estabilidad de la economía nacional.

Manuel Ávila Camacho fundó en 1942 el Consejo Obrero Nacional mediante un pacto de unidad obrera hecho entre las principales centrales de trabajadores y sindicatos del país, el cual tenía las siguientes finalidades:

- Acabar con toda pugna entre los diversos gremios;
- Cooperar en la gran tarea de la producción nacional con disciplina y eficacia; y
- Evitar las huelgas hasta donde fuera posible procurando arreglos conciliatorios en los conflictos obreros patronales.

Nos comenta el Licenciado Agustín Cué Canovas:

“Es justo destacar la colaboración de la clase trabajadora del país que identificada con el gobierno, contribuyó de modo importante al esfuerzo oficial para aliviar la situación económica

del país. El número de huelgas se redujo en forma considerable y los trabajadores a costa del sacrificio de demandas justas de prestaciones legítimas, cooperación patriótica en la defensa del país contra las contingencias emanadas del estado de guerra³⁹.

Es en el período de gobierno de Ávila Camacho, cuando se realiza la primera requisita de la Compañía Telefónica y Telegráfica de México a consecuencia de un movimiento de huelga.

Es menester señalar la actitud de la desmedida especulación adoptada por los grupos capitalistas por la falta de medidas concretas y efectivas para evitarla y puede llegarse a la conclusión de que buena parte de la situación derivada de la economía de emergencia, gravitó sobre la clase trabajadora y las grandes masas de población. En estas condiciones la justicia social sobre las bases en que la hemos entendido, se aleja de la realidad económica nacional, acentuándose la inequitativa posición de los factores de producción. Ciertamente que de esta manera se dejaba al sector capitalista en aptitud de contribuir a la industrialización del país de una manera más amplia y acelerada; sin embargo, los poseedores de los recursos acumulados destinaron buena parte de ellos a la adquisición de bienes raíces, a las construcciones suntuosas y a otras inversiones productivas.

Esta desigual situación no se evitó a pesar de algunas medidas en materia de salarios, control de precios y abastecimiento de artículos de primera

³⁹ CUÉ CANOVAS, Agustín, *"La Economía de Emergencia"*, Memoria de Gobierno, 1941-1946. publicado por Siglo XXI Editores, pág. 154.

necesidad que tomó el gobierno, tendientes a contrarrestar la gravedad del problema.

En el año de 1943 se promulgó la Ley de Compensaciones al Salario, la cual tenía por objeto que todos los trabajadores tuvieran un beneficio mayor, cuanto menor fuera el salario y terminada la situación de emergencia, se procuró que dichas compensaciones a los salarios de los trabajadores, quedaran asimiladas a los tabuladores de las industrias, ya que los precios seguían aumentando paulatinamente.

Miguel Alemán.

En este período presidencial, se dio una interpretación errónea al principio de "mantenimiento del equilibrio en los factores de producción", consignando en la Constitución y en nuestra ley laboral; interpretación de la que generalmente se salía declarando inexistentes los movimientos de huelga más importantes. Efectivamente, al interpretar la fracción XVIII, del artículo 123 Constitucional y su correlativo artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, entonces vigente, declaraban inexistentes las huelgas, debido a que los trabajadores no probaban de antemano, que hubiera desequilibrio entre los factores de producción, en lugar de considerar este incidente previo, como materia propia de litigio. A lo cual, es importante citar los casos concretos de la huelga telefónica y la de los trabajadores laneros, las cuales fueron declaradas inexistentes en pleno movimiento de lucha. Podemos agregar a este comentario, la huelga de los trabajadores petroleros en la que estos trabajadores fueron sustituidos por miembros del ejército nacional, durante el corto tiempo que duró la suspensión.

Fue en este período sexenal, cuando el movimiento obrero, ante la inflación y el desajuste económico, no tuvo la actividad ni la acción que le correspondía y el control político que el régimen ejerció sobre las masas obreras, a través de sus líderes, hizo que la organización de trabajadores, como instrumento de lucha, perdiera completamente su eficacia. En este período los líderes "charros", aparecen por todas partes, los que sin recato alguno, amasan grandes fortunas y ostentan su riqueza con exceso de cinismo. El sindicalismo mexicano es minado hasta sus cimientos y ese sometimiento de la clase trabajadora se logró, mediante el cohecho y las prebendas a sus líderes, así como el otorgamiento de curules en las cámaras legislativas, por lo que los dirigentes nacionales de la clase trabajadora se convirtieron en políticos y su actuación dejó de ser la de guías y redentores de la referida clase trabajadora. El derecho de huelga se convirtió en una arma política y de chantaje.

Adolfo Ruiz Cortines.

Durante el período que comprende de 1952 a 1958, la política laboral se caracterizó por su tendencia a mantener el equilibrio entre los factores de producción. Fue una política de conciliación con un gran espíritu tutelar de la clase trabajadora acorde con las normas constitucionales. Se puede decir que en ese período los conflictos obrero-patronales, quedaron generalmente resueltos antes de que estallaran y cuando por el cambio legal de la persuasión se evitaron, en ningún caso los trabajadores dejaron de obtener una mejoría en sus salarios y prestaciones.

Fue una política conciliatoria, distinta a la seguida por Ávila Camacho, en que tal conciliación, en nombre de la unidad nacional frente al estado de guerra, sacrificó los aumentos substanciales en los salarios de la clase trabajadora y distinta también al régimen de Miguel Alemán, en la que se impidió el alza de salarios mediante el control y manejo de líderes.

Esta política la abrazó claramente en su programa de gobierno al decir que:

“Con igual fidelidad a nuestras convicciones revolucionarias, expresó el ejecutivo no omitiremos esfuerzo alguno para que se obtenga un justo equilibrio entre el capital y el trabajo. Nuestra legislación democrática y justiciera, al crear las normas destinadas a tutelar la condición de las clases laborantes, elevó al precepto de irrestricta de esas normas depende el bienestar del país entero. Es imprescindible que el estado maneje con la más equilibrada dirección el delicado mecanismo de la legislación obrera, previniendo cualquier desajuste en las relaciones obrero-patronales que pueda interrumpir el proceso de mejoramiento común. Mantener intangible el derecho de huelga, invitando a los trabajadores a que procuren agotar antes de usarlo, las vías conciliatorias con los empresarios, como medio de evitar despilfarro de energía en mengua de la producción nacional”⁴⁰.

El realizador de la política esbozada por Ruiz Cortines, fue el licenciado Adolfo López Mateos, Secretario del Trabajo y Previsión Social, hombre que poseyó un gran sentido de la justicia social.

Durante aquel sexenio el derecho de huelga se ejerció en la forma prevista por el entonces mandatario y la política económica recomendada, tuvo los frutos deseados, pues los conflictos se solucionaron en su mayoría con la

⁴⁰ RUIZ CORTINEZ, Adolfo. *“Discursos más Importantes de Toma de Posesión”*. Texto editado por el Partido Revolucionario Institucional, México, 1982, pág. 35.

intervención conciliatoria de las autoridades del trabajo y los movimientos de huelga que llegaron a estallar fue en número menor que en sexenios anteriores.

Adolfo López Mateos.

Este gobierno continuó y mejoró la política laboral seguida por el régimen anterior y esto se explica por el hecho de que fue nada menos que el propio licenciado López Mateos quien, interpretando fielmente los principios de la Revolución Mexicana, sentó las bases para su programa de gobierno en materia laboral.

Dicho mandatario logró implantar el régimen de "Participación de Utilidades", lo cual consiguió mediante importantísimas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, la cual marca una etapa en materia de realizaciones sociales y dice mucho de los hombres que con él colaboraron, quienes llevaron sobre sí la seria responsabilidad de aplicar la política laboral desde los más altos cargos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Gustavo Díaz Ordaz.

Se continuó la política que en materia laboral siguieron los regímenes anteriores. A propósito de la suspensión de labores que acordaron los médicos que prestan sus servicios a diferentes instituciones hospitalarias dependientes del gobierno federal, como acto de presión para obtener mejores prestaciones de índole económica y social, el presidente Díaz Ordaz advirtió a los médicos que los conflictos que entrañen a los servicios públicos deben plantearse en un plan de cordialidad para resolverlos con justicia y equidad, toda vez que el empleo de medios violentos ocasiona graves perjuicios a la sociedad.

En su primer informe dirigido a la nación, subrayó que el conflicto de la clase médica no aplicaba un simple y vulgar regateo económico, sino el planteamiento de cuestiones fundamentales: "definir si cada grupo, cada gremio, cada profesión, cada sindicato, etc., puede con toda libertad, sin previo requisito y cada vez que así lo desee y sin atender a los intereses de la colectividad en su conjunto, dejar de prestar el servicio que la sociedad le tiene encomendado y dejarnos a todos los mexicanos, impunemente, por ejemplo: sin agua, sin luz, sin teléfono, sin transporte".

A este presidente se debe la promulgación de la Ley Federal el Trabajo, misma que entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

Luis Echeverría Álvarez

Podemos decir que con motivo de la represión de 1968 del gobierno de Díaz Ordaz, el sistema político mexicano había perdido su legitimidad, otro obstáculo que tocó enfrentar durante esta etapa, fue el pronunciamiento del agotamiento del modelo de desarrollo económico instaurado hasta esa época, y para enfrentar dicha problemática, el Presidente Luis Echeverría Álvarez declaró que iniciaba la etapa del "Desarrollo Compartido", caracterizada por una mayor intervención estatal, financiamiento a los salarios, el crecimiento de una burocracia estatal, incremento al agrarismo, e intento de impulsar la exportación de productos manufacturados para aliviar la tendencia negativa de la balanza comercial.

En síntesis podemos decir que este gobierno fue tolerante con el movimiento obrero, e incluso de palabra declaró su simpatía a favor de los trabajadores, a ello obedece que en mayo de 1975 los empresarios reaccionaran

formando el Consejo Coordinador Empresarial, que era un grupo de presión encargado de negociar las políticas económicas del país; sin embargo los patronos no se conformaron con esa agrupación, sino que, a fines del sexenio iniciaron una feroz fuga de capitales, que unida al desnivel de la balanza comercial y a la carencia de créditos internos, provocó una devaluación de la moneda.

José López Portillo.

Podemos decir que, cuando José López Portillo asume la presidencia, el capital financiero industrial, comercial y agrario, estaba seriamente distanciado del Estado, por lo que este mandatario con el objeto de enfrentar la crisis, propuso la alianza para la producción, en la que participaron los empresarios, el sector oficial del movimiento obrero y el Estado, lo que dio como resultado el otorgamiento de estímulos y créditos fiscales a favor de los primeros y la imposición de topes salariales en contra de los segundos, proponiendo una "tregua" de los conflictos sociales.

Durante esta etapa de gobierno, en el año de 1980, se concretiza la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo, cuyos puntos más relevantes lo constituyen, la suplencia de la deficiencia de la demanda en materia obrera, la carga probatoria a favor del trabajador en los casos específicos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo y el establecimiento del procedimiento de huelga dentro de las normas procesales de esa Ley.

Podemos decir que con el gobierno de José López Portillo concluye el "Proyecto Nacional Revolucionario", el que se caracterizó por una mayor intervención del Estado en la economía, la que estuvo enfocada a la satisfacción

del mercado interno, para dar surgimiento a una nueva forma de desarrollo económico, el llamado "Neoliberalismo", y que enseguida será objeto de nuestro estudio.

4.2. LOS SINDICATOS DURANTE LOS GOBIERNOS NEOLIBERALES.

El corporativismo mexicano conformado durante el Proyecto Nacional Revolucionario, convino la representación de intereses de los trabajadores con la intermediación y subordinación de éstos frente al Estado y las empresas.

Sin embargo, podemos decir que los factores que han contribuido a la crisis estructural del corporativismo es que, el Estado Neoliberal no trata ya de inducir el crecimiento a través de la dirección estatal en la economía, y por ende, no llevando los salarios a la alza, sino, que ésta se deja a las libres fuerzas del mercado, lo que afectó a algunas de las formas principales de intercambio que permitían la reproducción del corporativismo, es decir, el Estado deja de ser el medio para seguir, como parte de la gran negociación política, los aumentos salariales y las prestaciones.

Al igual podemos decir que otro de los aspectos que ha significado una crisis del corporativismo, lo ha venido constituyendo la decadencia de la seguridad social y su privatización subterránea de los servicios de salud, de pensiones y seguro de vida privados, así como la focalización del gasto social hacia la extrema pobreza que poco toca a los trabajadores asalariados, especialmente a los gremios importantes políticamente; las privatizaciones directas que, con excepción del caso de Telmex, se han traducido en recortes de personal, disminución de

prestaciones y prerrogativas para los sindicatos y flexibilizaciones unilaterales de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Asimismo, han afectado a los sindicatos corporativos las reestructuraciones tecnológicas y organizativas de las grandes empresas. Esta estructuración ha significado la gestación de un modelo de contratación colectiva flexible y en la mayoría de los casos unilateral a favor de los empresarios, que ha limitado el campo de acción del sindicalismo corporativo.

Podemos decir que de esta crisis no ha surgido un nuevo modelo de sindicalismo, a pesar de que se ha intentado impulsarlo seriamente desde la cúpula del Estado, pues propiamente no se trata de volver a los subsidios estatales concentrados en la capa más organizada de los trabajadores, ni tampoco una política salarial de recuperación financiada por el Estado para aliviar el deterioro en los ingresos de los obreros, sino que desde arriba se ha implementado una política para que empresarios y sindicatos firmasen convenios de productividad que incluyan bonos para los trabajadores por incremento de la productividad, con el objeto de recuperar el poder adquisitivo en los emolumentos de ellos mismos.

Así se inició en 1994 la política de firma de convenios de productividad y al año siguiente se firmó el Convenio por una Nueva Cultura Laboral. Se trató del esfuerzo más serio de reforma del corporativismo en una suerte de "Corporativismo Neoliberal". Este concepto, que da la apariencia de una contradicción, tenía posibilidades de prosperar, pues a manera del corporativismo

de Estado se planteaba continuar con la alianza histórica entre sindicatos y gobierno.

Ese tipo de acuerdos, sobre todo, se traducían en el apoyo de los sindicatos a las políticas gubernamentales, especialmente de reducción de la inflación, disminuyendo la presión de la demanda sobre los precios, es decir, de una contención salarial. Se agregaba la posibilidad de intercambios, tutelados pero no asignados por el Estado a través de los convenios de productividad por los cuales los sindicatos se convertirían en corresponsables con los Estados en la lucha por la productividad y los mercados.

Pero este modelo de corporativismo neoliberal, en parte del Estado y en parte de las empresas, mostró muy pronto sus limitaciones y podemos afirmar, que fracasó ampliamente como proyecto de reestructuración sindical dirigido desde el Estado. El fracaso provino de las propias limitaciones del neoliberalismo en México, pues se pretendió competir en supuestas condiciones de no privilegios a los desiguales, lo que ha favorecido a la minoría de empresas e individuos que contaban con mejores recursos para competir.

Otro factor de fondo que llevó al fracaso del modelo sindical neoliberal, fue la retirada del Estado del campo de las relaciones laborales, dejando en manos de las empresas su propia reestructuración. En estas condiciones, el Estado pudo presionar para la firma de convenios de productividad, pero no para que los montos de los bonos fueran sustanciales en el ingreso de los trabajadores, ni mucho menos para que los sindicatos estuvieran preparados ni interesados en ser interlocutores reales de las empresas en problemas de la producción.

En efecto, durante los noventa la capacidad de movilización de los sindicatos había desaparecido, porque no era fácil que los viejos dirigentes encabezaran una movilización productiva dentro de las empresas, y por otro lado, los empresarios no mostraron disposición de compartir con los sindicatos el poder de decisión en la producción, pues la gran mayoría no había realizado procesos de producción en las propias empresas, y otra parte optó por la flexibilización unilateral.

En síntesis, podemos decir que en las empresas en las que se firmaron los convenios de productividad, el bono se convirtió en un porcentaje más a negociar e incremento dentro del aumento de salarios, pero sin ponerlo realmente a funcionar como un instrumento de incremento en la productividad, traduciéndose todo ello en un fracaso del nuevo modelo de corporativismo neoliberal.

Finalmente, en el año dos mil, arribó a la presidencia Vicente Fox Quezada, que fue candidato del Partido Acción Nacional (PAN), para el período 2000-2006. Con este proceso el PRI perdió el monopolio de la presidencia, que había mantenido durante setenta años.

Los escenarios que se presentan como grandes temas del nuevo gobierno son: El de los límites hacia el presidencialismo, el de la liquidación del partido de Estado y su conversión a un partido de otra naturaleza, el del funcionamiento democrático de las instituciones estatales y el del fin del corporativismo; sin embargo, estas metas aún no se han cumplido, aunque ya se haya emprendido una lenta marcha para alcanzarlas.

Hasta ahora las inquietudes públicas acerca del futuro de los sindicatos y de sus relaciones con el Estado no se han definido claramente, y pareciera que entre sus dirigentes existe más interés por la sobrevivencia o la ganancia de poder que por aprovechar la coyuntura para refundar el sindicalismo con rumbos no corporativos y sí democráticos y representativos.

En efecto, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Unión de Trabajadores (UNT) compitieron en felicitar al triunfante Fox y presentarse a dialogar con el mismo. La CTM prometió al nuevo gobierno impulsar el Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral con orden, paz y armonía. El Sindicato de Petroleros reconoció también el triunfo y pidió respeto a las relaciones laborales en PEMEX y que la empresa no fuera privatizada; el de los mineros reconoció por igual el triunfo del PAN y pidió respeto a la autonomía de los sindicatos.

La UNT no sólo felicitó al candidato triunfador, sino que pidió el fin del corporativismo y enarboló sus propuestas de negociación de la productividad y alianza con las empresas.

Los temas centrales de las principales organizaciones sindicales y el nuevo gobierno, han sido: Diseño de nuevas políticas laborales, las posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, las empresas paraestatales y la seguridad social, principalmente el problema de los pensionados.

Para los sindicatos del Congreso del Trabajo, a su vez, han seguido dos caminos; el primero es el de seguir a la cola del PRI, apoyando sus campañas electorales, esperando nuevas elecciones, tratando de infiltrar a alguno de sus

dirigentes en puestos de elección popular; el segundo es el emprendido por los grandes sindicatos, como los de petroleros y los de profesores, de formar rentes con sindicatos independientes, tratando de posicionarse mejor en cuanto a no perder privilegios sindicales y eventualmente convertirse en interlocutores del nuevo gobierno.

En cambio la UNT, se ha mostrado ante el nuevo gobierno como la base de un nuevo sindicalismo responsable ante la economía y las empresas, interesadas en la productividad, democrático y propositivo. Su estrategia se mueve, por un lado, en volverse polo de atracción de los sindicatos del Congreso del Trabajo y por el otro en el centro de un nuevo pacto social, basado en la productividad, legalidad y democracia.

"Sin duda el gobierno no vio con buenos ojos la fundación de la UNT, pero ésta también ha tratado de no confrontarse demasiado con aquél. La razón no está solamente en las personalidades y ambiciones de los líderes de la UNT, sino que el Estado Mexicano Neoliberal sigue siendo altamente centralizado en las decisiones sindicales. En esta medida, una parte de la UNT pareciera hacer un guiño permanente al Estado, en tanto busca, como durante el régimen de Salinas, ser la alternativa con el visto bueno y viene desde arriba"⁴¹.

Por su parte, los grandes empresarios que controlan a la mayoría de las organizaciones patronales han comenzado a emprender una crítica al corporativismo por su corrupción, escasa representatividad y poco interés en la productividad, impulsando a través de la flexibilidad en las relaciones de trabajo, una serie de políticas antisindicales y antiobreras. La posición del gobierno hasta ahora ha sido la de atender los reclamos de aquellos empresarios que ven peligro

⁴¹ DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, *"El Sindicalismo Mexicano Frente a la Transición Política"*, Editorial UNAM, México 2001, Pag. 235.

en la democratización de los sindicatos, y en un ataque gradual al corporativismo de orden tradicional, es decir, se ha constreñido a jugar con las confederaciones y en parte con la UNT, sin alterar mucho la relación de fuerzas, política y ha favorecido al Congreso del Trabajo y no a la UNT. Esta es la opción que ha impulsado el Secretario del Trabajo, Carlos Abascal, al constituir el Convenio por una Nueva Cultura Laboral, que propiamente constituye un proceso de restauración de las relaciones corporativas como sindicatos oficiales que garantizan el control obrero a cambio de interlocución, a cambio de ciertas protecciones por parte de la Secretaría del Trabajo.

Por último, también es importante destacar que se ha reiniciado una discusión en torno a una Nueva Ley Federal del Trabajo: La UNT está por su reforma democratizadora y anticorporativa, con la inclusión de capital referidos a flexibilidad y productividad; los sindicatos del Congreso del Trabajo y algunos independientes como el Sindicato Mexicano de Electricistas (aunque integrado al Congreso del Trabajo se comporta como independiente), consideran peligroso revisar la Ley Laboral primero para el corporativismo y segundo en cuanto a su posible flexibilización; los sindicatos independientes de lo que era la coordinadora 1º de mayo, está en contra de todo cambio en la ley.

Los sindicatos blancos poco participan y cuando lo hacen, es para apoyar la política oficialista; el gobierno de Fox está por la flexibilización de la ley y algunas reformas democratizadoras tendientes a disminuir el corporativismo de corte tradicional; el PAN apoya las reformas foxistas; el PRD se muestra dividido, una minoría acepta las reformas con propuestas propias a favor del sector obrero, pero la gran mayoría se encuentra renuente a todo tipo de reforma.

El PRI no ha presentado propuesta alguna, con lo que apoya al corporativismo tradicional.

En síntesis, podemos decir que en la actualidad el corporativismo de Estado no ha muerto, se sigue manifestando en temáticas muy antiguas como soporte de las políticas económicas del gobierno, en particular de los topes salariales. Si se pudiera hablar de novedades en el sindicalismo oficial, diríamos que ha sido a través del Convenio por una Nueva Cultura Laboral, sin trascendencia para los trabajadores. En esta medida, del sindicalismo oficial, que en el período de sustitución o importaciones implicó formas autoritarias de representación de intereses limitados de los trabajadores, ha quedado cada vez más al desnudo como forma de control estatal.

En cambio, las organizaciones obreras independientes siguen pugnando por una reforma democratizadora y anticorporativo y hasta la fecha no ha podido concretarse.

Podemos decir que este ha sido el papel hasta ahora de los sindicatos durante el Proyecto Económico del Neoliberalismo.

4.3. POSTURA DEL SINDICALISMO FRENTE A LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

Hoy en día la implantación de las políticas económicas en el ámbito laboral, consecuencia del Neoliberalismo, han generado la pérdida salarial y la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y de los derechos de los obreros.

Ante estos acontecimientos, sólo algunas organizaciones de trabajadores han tenido una respuesta organizada.

Esta oposición contra la flexibilidad la han emprendido asociaciones profesionales que se ubican, esencialmente, en las grandes empresas del país. De esta forma, los modos de afrontar la ofensiva estatal y patronal efectuada por las organizaciones gremiales se han presentado básicamente de dos maneras:

Por un lado, la oposición abierta llevada a cabo generalmente por los sindicatos independientes o verdaderamente representativos, los cuales constituyen una minoría dentro del sindicalismo en México y cuyo objetivo fundamental es velar por las conquistas obtenidas en los contratos colectivos; la otra forma ha sido la concertación, que puede presentarse previo el acuerdo y la representación democrática de los trabajadores, con el objeto de salvaguardar dentro de lo posible sus derechos laborales conquistados y plasmados en los Códigos Civiles.

Como consecuencia de lo anterior, el sindicalismo independiente ha manifestado su postura en torno a la reforma laboral, entre cuyos planteamientos podemos destacar los siguientes:

“En el ámbito del Derecho Individual, se propone hacer efectivo el mandato constitucional que consagra un salario remunerador; escala móvil de salarios en todas sus instancias, formas y niveles; implementar la semana de cuarenta horas con pago de cincuenta y seis; incrementar los períodos vacacionales; que la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se negocie y se implante bilateralmente; que las decisiones y disposiciones para incrementar la productividad sean negociadas e implementadas bilateralmente; oposición de que se flexibilicen los derechos fundamentales, relativos a la estabilidad en el empleo, inamovilidad en el puesto en el lugar

de trabajo; que la complementación de nuevos procesos de trabajadores sea regulada bilateralmente.

En el ámbito del Derecho Colectivo, cumplimiento al derecho a la libertad sindical, presionando ya que la toma de nota de la directiva sindical se limite efectivamente a ese objetivo y no se utilice también en forma de control; que se prohíba y se sancione la filiación forzosa a los sindicatos y sus integrantes a los partidos políticos, que se derogue de la Ley Federal del Trabajo la obligación de los sindicatos a rendir informes a las autoridades laborales respectivas a su actuación, a los cambios a sus estatutos y su directiva, así como a las altas y bajas de sus miembros; que se ponga fin al sindicalismo corporativo en todas sus expresiones; acabar con la simulación sindical (sindicatos blancos, charros y fantasmas); que se prohíba estipular en los contratos colectivos de trabajo la cláusula de exclusión; abolición del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional y la Ley reglamentaria que la legalización laboral no limite el derecho de huelga, que si termina con la calificación de ese derecho, incluso derogando la figura jurídica de la requisa⁴².

Al igual, no queremos omitir dentro de las posturas del sindicalismo independiente y semi independiente, la posición que guardan dos organizaciones fundamentales de tipo obreras, que son; la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo (CIPM) y la Unión Nacional de Trabajadores, (UNT).

En efecto, la coordinadora del ISMPM propone un auténtico manifiesto político, en el que se incluyan además planteamientos que van desde la solidaridad con las luchas del movimiento obrero a nivel internacional víctimas de las políticas neoliberales, hasta del movimiento obrero a nivel internacional, víctimas de las políticas neoliberales, hasta la democratización de la vida laboral, he aquí dichas propuestas:

⁴² BOUZAS, Alfonso, *Versión Estenográfica de la Reunión del 10 de agosto de 2001, en la Universidad Autónoma Metropolitana. "Memorias del Encuentro Tradicional de Laboralistas Democráticos"*, pág. 236.

Un nuevo Congreso Constituyente encargado de emitir una nueva Constitución.

Una jornada laboral a la semana de treinta horas, con pago de cincuenta y seis.

Una abierta oposición a la privatización de la seguridad social, la industria petroquímica, el sector eléctrico, petrolero, y demás ramas estratégicas de la economía nacional.

Cancelación de la deuda interna del Tratado de Libre Comercio.

Propuesta de un programa alternativo que incluya las principales demandas sindicales a favor del empleo, la recuperación de los salarios y a la distribución equitativa del ingreso.

Solidaridad con las luchas internacionales del movimiento obrero.

Democratización de la vida laboral de la ciudad de México, combatiendo la corrupción que se presenta en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los contratos de producción, así como la eliminación del corporativismo sindical.

Podemos decir que, aun con sus deficiencias, esta propuesta representa un límite a la nueva cultura laboral impuesta por el Estado, y el neocorporativismo y se preñe intentar en nuestro país, lo que repercutiría en la preconización del mercado laboral y en las restricciones de los derechos de los trabajadores.

La Unión Nacional de Trabajadores establece que uno de sus objetivos fundamentales a alcanzar es la reestructuración democrática del sindicalismo,

para lo cual propone el desmantelamiento del corporativismo, lo que pasa por la transformación del Estado, y sus estructuras.

Entre los postulados laborales de esta organización obrera destacan los siguientes: Libertad de afiliación sindical y contratación colectiva; salario remunerador; respeto al derecho de huelga; exclusividad en el derecho de contratación, esto es, el respeto a la estipulación de la cláusula de exclusión por admisión; derecho a la jubilación y la vivienda; respeto a la estabilidad en el empleo; jornada máxima de ocho horas; una mayor participación del sector obrero en la capacitación y el respeto a las garantías sobre el trabajo de las mujeres y de los menores.

Así mismo, es importante destacar las propuestas conformadas por el sindicalismo oficial o corporativo, destacando, entre ellos, la CTM, la CROM y la CROC, aunque podemos decir que, para nadie es un secreto que el objetivo fundamental de alguno de sus dirigentes es el de obtener prevendas de carácter político y económico a costa de los trabajadores con base a su control, el que es redituado por el Estado y los empresarios. Sin embargo, estos son algunos de los pronunciamientos que constantemente han realizado.

En el ámbito del Derecho Individual, establecer y fijar un salario mínimo realmente remunerador; dar cumplimiento al mandato constitucional, de que, "los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales, de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

Abierta oposición a la implementación del salario por hora; instaurar una escala móvil de salario; aumentar el período vacacional; la creación del seguro del desempleo; instaurar la semana laboral de cinco días con pago de siete; aumento de la productividad en los procesos laborales condicionada a que se distribuya de manera más justa los resultados.

En el ámbito del Derecho Colectivo, legislar para que se sancione la intromisión patronal en la organización patronal, participación de los sindicatos en los procesos de modernización laboral; reformar la Legislación del Trabajo, condicionada a que la modernización se lleve a cabo armonizando los factores de la producción; ampliación del derecho de huelga.

Por último, no queremos concluir el presente trabajo sin mencionar que los partidos políticos también han estado incluidos en el debate de la reforma laboral. El Partido Acción Nacional formuló la propuesta de reforma total a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1995. El Partido de la Revolución Democrática también formuló una propuesta global en 1997-1998; sin embargo, nunca se asumió como una propuesta de partido, sino sólo como de un grupo, donde estaban varios diputados y senadores, así como miembros de la Dirección Nacional del PRD.

El Partido Revolucionario Institucional no ha hecho una propuesta como tal.

Una vez precisado lo anterior y por su importancia, analizaremos los aspectos más importantes que en materia colectiva propone el Partido Acción Nacional en su proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo, sin que con ello

se consideren intrascendentes sus propuestas en materia individual y procesal, sino que, lo enfocaremos al ámbito colectivo por la trascendencia que ello implica frente al nuevo proyecto de desarrollo económico.

Así tenemos que, en materia colectiva observamos que el llamado Contrato Colectivo de Trabajo de nuestra legislación vigente, se denomina en el proyecto del PAN, Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo (Título séptimo, capítulo IV).

Podemos decir, que la propuesta de reforma sobre el tema del derecho colectivo del trabajo, deja a un lado el sentido guardián del equilibrio entre los factores de producción, y ello obedece a que el sustento del Partido Acción Nacional, no lo es la clase obrera, sino que, de lo contrario, se le atribuye ser el representante de los intereses de los empresarios.

Algo importante a destacar es el hecho de que la existencia de los pactos colectivos ya no quedan subordinados a los registros sindicales o a las tomas de nota de sus directivas, según puede apreciarse del contenido del artículo 297, que a la letra dice:

“Los pactos colectivos de condiciones de trabajo son producto de la negociación desarrollada por los delegados de personal o comités de empresa, en representación de los trabajadores y de los empresarios. Tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo y productividad; regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pactan y, en general, obtener el equilibrio entre las partes, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

También se autorizan medidas convencionales de conflicto colectivo y reajuste sin necesidad de recurrir a los tribunales, dejando a un lado la

congelación de los conflictos de naturaleza económica mediante el ejercicio del derecho de huelga, pues al respecto el artículo 301 nos dice:

"...el acto inicial de formación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo no podrá llevarse a cabo en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. Las revisiones posteriores tendrán por objeto establecer el equilibrio entre los factores de la producción a cuyo efecto podrán aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso se puedan reducir los derechos mínimos de los trabajadores consignados en las leyes."

Asimismo, advertimos que se exige una comprobación escrita de la solicitud mayoritaria de los trabajadores para el ejercicio del derecho de huelga.

A la anterior conclusión se arriba, del contenido de los artículos 321 y 322 del proyecto de reforma, que a la letra dicen:

"Artículo 321.- Huelga es la suspensión parcial o total y temporal de las labores, llevada a cabo por los trabajadores de una empresa o establecimiento con el objeto de presionar la satisfacción de un interés colectivo. Su ejercicio y los términos en que se llevarán a cabo deberán ser acordados, previamente por la asamblea de los trabajadores. A través de los delegados de personal, del comité de la empresa y, en su caso, de las organizaciones sindicales, los trabajadores comunicarán al empresario o empresarios afectados el propósito de ir a la huelga. A

Artículo 322.- En el escrito que se comunique al empresario o empresarios el propósito de ir a la huelga, se observarán las siguientes reglas: I.- Se considerará un plazo de prehuelga que no será inferior a seis días hábiles y diez cuando se trata de empresas que prestan servicios públicos. Para los efectos del cómputo todos los días y horas se considerarán hábiles; II.- Se informará al empresario el plan de huelga, dándole a conocer la duración y extensión de la suspensión de labores o el propósito de hacerla general y por tiempo indefinido, en los términos acordados en la asamblea. En su caso, para modificar

el plan de huelga será necesario se celebre otra asamblea expresamente convocada para ese efecto y de sus resultados también se dará cuenta por escrito al empresario; III.- En el aviso se indicará al empresario cuál es el objeto de la huelga en el entendido de que el resultado de la huelga, en sí mismo, no tendrá ninguna consecuencia sobre el derecho o derechos sustantivos en juego."

De lo anterior, también se desprende que la huelga puede ser parcial o total y cuyo resultado no puede afectar los derechos en juego.

Asimismo, el artículo 325 contempla la calificación de la autoridad jurisdiccional sobre la legitimidad o ilegitimidad del movimiento, a través de un procedimiento sumarísimo, pues al respecto dice:

"...Cualquier persona interesada podrá pedir al Juez de lo Social que califique la huelga en juicio especial..."

Otro punto importante de la reforma es que el procedimiento de imputabilidad de la huelga puede solicitarlo cualquiera de las partes y a partir de su instauración, la reanudación de los trabajos con efectos retroactivos, en caso de la declaración de imputabilidad, también los trabajadores tendrán derecho a desistir en cualquier momento de ese derecho, tal es el contenido de los artículos 330 y 331, cuyo texto es el siguiente:

"Si el estado de huelga tiene una duración mayor de un mes contado a partir del día siguiente a su primera manifestación de suspensión del trabajo, parcial o total, cualquiera de las partes podrán someter el conflicto al arbitraje del juez de lo social el que lo resolverá en un juicio especial. A partir del sometimiento al arbitraje se reanudarán los trabajos y si el juez estima que la huelga fue imputable al empleador, le condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores que fueron procedentes y al pago de salarios caídos. En su caso, las condiciones de trabajo que resulten del juicio arbitral se

aplicarán retroactivamente a la fecha en que debieron entrar en vigor. Artículo 331.- Los trabajadores tendrán en todo momento derecho a desistir del emplazamiento a huelga o de la huelga estallada.”

Por último, algo importante de este proyecto es el hecho que no contempla la huelga por solidaridad.

Por otro lado, del proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo que presenta el Partido de la Revolución Democrática, destacan los aspectos siguientes:

Encontramos que el concepto de huelga se reconceptúa en los términos siguientes:

“Artículo 574.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición mayoritaria de trabajadores con objeto de defender un interés colectivo.”

El proyecto, a contrario de la propuesta del PAN, no suprime el derecho a la huelga por solidaridad.

Un punto en común con el proyecto del Partido Acción Nacional, es que el Partido de la Revolución Democrática, también considera que la huelga puede tener una duración definida o indefinida, permitiendo de esta manera a quienes la ejerzan anunciar desde el emplazamiento, las modalidades de su realización; al respecto el artículo 577 nos dice:

“La huelga puede abarcar una empresa o a uno o varios de sus establecimientos y tener una duración definida o indefinida.”

Un punto importante de este proyecto es que suprime la figura de la inexistencia de la huelga.

Al igual que nuestra legislación vigente y contrario a la propuesta del Partido de la Revolución Democrática estima que debe subsistir el que el ejercicio del derecho de huelga suspenda la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Estas son las propuestas más importantes que hace el PRD en torno al derecho de huelga, que como puede advertirse, no toca en lo substancial los derechos consagrados a favor de los trabajadores en nuestra legislación laboral vigente, aunque sí tiene algunos puntos de coincidencia con el Partido Acción Nacional.

CONCLUSIONES:

1.- Como consecuencia de las condiciones infrahumanas creadas por la Dictadura de Porfirio Díaz, las huelgas de Cananea y Río Blanco constituyen el precedente más importante de la organización obrera que contribuiría al estallamiento de la Revolución Mexicana.

2.- Corresponde al Constituyente de 1916-1917, el indiscutible mérito de haber incorporado por primera vez en una Constitución los derechos fundamentales de los trabajadores.

3.- El artículo 123 de nuestra Carta Magna, vino a garantizar el derecho de sindicalización y de huelga como sustento del derecho colectivo, lo que ha significado una propuesta institucional para la solución de los conflictos sociales, al buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.

4.- Nuestra legislación laboral mexicana siguió y desarrolló los principios fundamentales del artículo 123 constitucional, lo que sirvió de base a la política social y economía del Estado Mexicano hasta finales de los setentas, caracterizada por un pacto social entre el sector patronal y el movimiento obrero, en el que ambos aceptaron un amplio tutelaje del Estado, quien intervino marcadamente en la economía, pero dando un enfoque preponderante a la política social.

5.- A finales de los setentas y principio de los ochentas, en los países más avanzados se implementó una nueva política económica: la del neoliberalismo, caracterizada por una apertura comercial, una mayor inversión

extranjera, privatización de la economía, adelgazamiento del Estado y una reestructuración productiva.

Nuestro país no escapa a este nuevo proyecto económico; sin embargo, la lentitud del proceso legislativo no ha logrado amoldarse a las nuevas formas de desarrollo, concretamente, nuestra legislación laboral, por lo que se ha tenido que recurrir a métodos alternos que permitan enfrentar el momento presente, y dentro de esta actitud pragmática podemos identificar la flexibilización en las relaciones de trabajo, proyecto que intenta llevar a cabo el Estado a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con la promoción de la que se ha llamado Nueva Cultura Laboral.

6.- Por flexibilidad laboral debemos entender, las medidas o procedimientos que tienen la finalidad social y económica de conferir a los sindicatos y a las empresas, la posibilidad de ajustar la producción, empleo y condiciones de trabajo, a las contingencias inmediatas o continuas del sistema económico.

7.- Ha sido el sector patronal el encargado de pugnar por una mayor flexibilización en las relaciones de laborales, y en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, sus propuestas son: la flexibilidad numérica, que se traduce en la elasticidad por parte de la empresa para rescindir las relaciones laborales, así como la fijación discrecional del tiempo de su duración, de esas relaciones; desregulación salarial, que consiste en el pago del salario según el rendimiento laboral y no en función de la jornada de trabajo; movilidad, que es la

posibilidad de que el patrón cambie de lugar de trabajo al obrero; polivalencia, la cual se refiere a la multitud de funciones por parte del trabajador.

8.- Las propuestas del sector patronal en materia colectiva, las que han sido bien vistas como parte de la política estatal, son las siguientes:

En materia de sindicalización, imponer mayores requisitos para obtener el registro; en materia de contratación colectiva, tratándose de demandas de titularidad de contrato, que el sindicato acompañe una serie de requisitos de los trabajadores que laboran para la empresa; en materia de huelga, que se exija el recuento previo al estallamiento, así como la desaparición de la huelga por solidaridad.

Como puede advertirse, y como es lógico suponer, la flexibilización en las relaciones de trabajo que propone el sector patronal, constituye una pérdida de los derechos de los trabajadores.

9.- La postura del movimiento obrero organizado frente a la flexibilización de las relaciones de trabajo, se traduce en una franca oposición a las formas de sindicalización contempladas en la Ley Federal del Trabajo, aunque admiten algunos cambios en las relaciones individuales de trabajo.

En cambio, el sindicalismo independiente, pugna por una reforma a los diseños de sindicalización que permitan desarticular el corporativismo sindical, y demandan una mayor participación en la implementación tecnológica que opera en las empresas.

10.- La globalización ha sido a través de los últimos años, la razón por la que las regiones del mundo han encaminado sus políticas a la liberación de los

mercados, lo cual ha sido un elemento central de las nuevas estrategias de desarrollo de los países del mundo, con todas las consecuencias que esto lleve, reemplazando el proteccionismo del Estado, por una política económica de no intervención; sin embargo, esta forma de desarrollo no se ha visto reflejada en los mejores niveles de vida.

11.- Frente a la política neoliberal la solidaridad sindical internacional no ha resultado suficiente para garantizar la necesaria unificación de los trabajadores. La clase obrera reciente la falta de iniciativas concretas destinadas a coordinar y desarrollar estrategias comunes que sean capaces de oponerse a la lógica del capital internacional, por ello, es necesario un acercamiento entre las centrales de trabajo y los sindicatos de los distintos países como un arma de defensa para que sus derechos sean respetados.

12.- Por nuestra parte, consideramos que nuestra legislación laboral debe ser revisada con el objeto de adaptarla a las nuevas necesidades del orden económico mundial, pero sin descuidar el carácter tutelar y protector de los trabajadores, sin que se de una flexibilización abierta e indiscriminada, pues de ser así, el Derecho del Trabajo perdería su esencia y se convertiría simplemente en un coadyuvante de la política económica de las grandes empresas, y a la larga provocaría una inestabilidad social.

Suprema Corte de Justicia de la Nación



Poder Judicial de la Federación

Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis

Dirección de Compilación de Leyes

Secretaría de ENERGIA

TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE PETROLEOS
MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS (Reglamento de,)

Favor de devolver esta ley inmediatamente después de su consulta

Fecha de Promulgación 31 DE JULIO DE 2000

Fecha de Publicación Edición Especial

El propósito de estos permisos, es el de facilitar al trabajador la atención de asuntos personales de carácter urgente o ineludible. En consecuencia, el espíritu de estos permisos, no es prolongar días festivos, descansos, vacaciones, ni usarse para unir dos o más festivos o de descanso obligatorio. Sin embargo, en casos justificados, a juicio del superior jerárquico podrán autorizarse.

Este trato se hará extensivo al personal transitorio de confianza, siempre que dentro del año calendario hayan laborado 275 -doscientos setenta y cinco- días.

CAPITULO XII

INCENTIVOS Y PRODUCTIVIDAD

Incentivo al Desempeño.

ARTICULO 74. El patrón establecerá estímulos en efectivo para el personal de confianza cuyo nivel salarial -medio, alto o superior- guarde plena identidad con la importancia real de sus respectivas funciones, actividades y responsabilidades. Las normas que al respecto se expidan deberán precisar las condiciones, circunstancias y periodicidad de estos estímulos comúnmente denominados Incentivo al Desempeño. Su aplicación y vigencia estarán condicionados al cumplimiento de los requisitos de puntualidad, asistencia, actitud, desempeño laboral y productividad que el patrón establezca.

El incentivo al desempeño podrá ser suspendido por causas justificadas, con base en dictamen elaborado por las respectivas Gerencias de Recursos Humanos u órganos equivalentes, dictamen que para surtir efectos debe ser sancionado por los Subdirectores de Administración y Finanzas en los Organismos Subsidiarios, y por el Gerente Corporativo de Recursos Humanos en el ámbito del Corporativo.

Préstamos Administrativos, Becas y Asistencia a Congresos.

ARTICULO 75. Conforme a programas preestablecidos y a la disponibilidad presupuestal, el patrón otorgará a los trabajadores de confianza préstamos administrativos, becas, asistencia a congresos, cursos de postgrado y otros incentivos que estimulen la productividad.

BIBLIOGRAFÍA

1. - ARAIZA, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Tomo II, Segunda Edición, Ed. Casa del Obrero Mundial, México, 1975, pág. 103.
2. - BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo. Coordinador José Manuel Lastra Lastra. Ed. Porrúa y UNAM, México 2001, pág. 104.
3. - BOUZAS, Alfonso, Versión Estenográfica de la Reunión del 10 de agosto de 2001, en la Universidad Autónoma Metropolitana. "Memorias del Encuentro Tradicional de Laboralistas Democráticos", pág. 236.
4. - CUÉ CANOVAS, Agustín, "La Economía de Emergencia", Memoria de Gobierno, 1941-1946, publicado por Siglo XXI Editores, pág. 154.
5. - DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima tercera edición actualizada por Urbano Farías, Ed. Porrúa, México, 1993, pág. 42.
6. - DE BUEN, Nestor. "La Decadencia del Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa. México 2001, pág. 112.
7. - DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, "El Sindicalismo Mexicano Frente a la Transición Política", Editorial UNAM, México 2001, Pag. 235.
8. - DE POZZO, Juan. Órganos de las Asociaciones Profesionales, cit. por Mario de la Cueva en Derecho Colectivo Laboral, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1973.
9. - GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M., Ensayo de la Programación al Segundo Curso del Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México, Segunda edición, Ed. Grijalbo, México, 1981.
- 10.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima octava edición revisada por el Lic. Alejandro Guerrero Glyka, Ed. Porrúa, México, 1994.
- 11.- IGLESIAS, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México, Ed. Grijalbo, México, D.F., 1985.
- 12.- RUIZ CORTÍNEZ, Adolfo. "Discursos más Importantes de Toma de Posesión", Texto editado por el Partido Revolucionario Institucional, México, 1982.

- 13.- RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo de Trabajo., U.N.A.M., México 1980.
- 14.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1975, Segunda edición.
- 15.- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, vigente, Comentarios, Jurisprudencia vigente, Bibliografía, Concordancias y Prontuarios, Septuagésima cuarta edición actualizada, Ed. Porrúa, México, 1994.
- 16.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición corregida y aumentada, Ed. Porrúa, México, 1981.
- 17.- Los Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones, Tomo VIII, XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, 1967.
18. - Apéndice 1995, Tomo V, Materia Trabajo, tesis 93.
- 19.- Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo 133-138, Quinta Parte, pág. 18; localizable en el IUS 2002, bajo el registro número 243,158.
20. - Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, Mayo de 2002, tesis 2ª. LXI/2002, pág. 309.
21. - Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XI, Febrero de 2000, tesis X.1º. J/14, pág. 935.
22. - Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVII, Marzo de 2003, tesis 2ª./J. 15/2003, págs. 244 a 245.
23. - Diccionario de la Lengua Española. Ed. Porrúa, México, 1986, Cuarta edición, pág. 120.
24. - Diccionario Porrúa de la Lengua Española, Trigésima octava edición, Ed. Porrúa, México, 1996, pág. 67.
- 25.- Conferencia Internacional del Trabajo, 31ª. Reunión, San Francisco, 1948, acta de Sesiones.