



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.

INCORPORADA A LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO

"EL SINDICALISMO EN MÉXICO FRENTE A
LA REFORMA LABORAL"

T E S I S

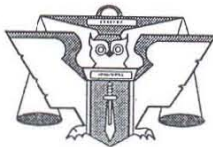
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

FRANCISCO JAVIER TORRES GALLARDO

ASESOR: LIC. MARTÍN FUENTES GARCIA



MÉXICO, D. F. A 8 DE AGOSTO DEL 2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MAMÁ (MARIA DE LOS ANGELES GALLARDO URRUTIA).

Mamá no tengo palabras para agradecerte todo lo que te preocupaste por mi, mamá esto es algo muy especial ya que es la única manera de agradecerte todo lo que has hecho por mi gracias mamá. Doy gracias a Dios por haberme dado la dicha, la fortuna de ser tu hijo te quiero mucho y lo sabes, así como la gran ilusión de regalarte ese título profesional que tu esperas y yo espero darte. Además de ser una gran mamá eres una gran amiga mi gran amiga. TE ADORO MAMÁ GRACIAS POR SER MI MAMÁ. Como testimonio de cariño y eterno agradecimiento por mi existencia, valores morales y formación profesional. Porque sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado una parte de su vida para formarme y porque nunca podré pagar todos sus desvelos ni aún con las riquezas. Por lo que soy y por todo el tiempo que les robé pensando en mí... Gracias. Con amor y respeto.

A MI PAPÁ (FRANCISCO TORRES DE LA ROSA)

Papá o como siempre te digo mi amigo tampoco tengo con que agradecerte todo lo que has hecho por mi a lo largo de la vida me has enseñado a valorar todo lo que me rodea a saber ganar y a saber perder sabes estoy muy contento porque desde que nací gane con unos padres como ustedes y una gran familia, papá solo me resta decirte que estoy agradecido con Dios por ser tu hijo. TE ADORO PAPÁ Y MUCHAS GRACIAS. Sabiendo que no existirá una forma de agradecer toda una vida, de lucha, sacrificio y esfuerzo. Hoy finalizó una etapa más en mi vida, agradezco la confianza que han depositado en mi, su apoyo al compartir conmigo logros y tropiezos y el esfuerzo que han realizado durante toda mi vida, para que al fin llegara este momento, gracias a Dios y ustedes, que han guiado mis pasos he alcanzado esta meta tan anhelada para mi superación personal, ahora sé que puedo continuar con la vida.

A MI HERMANA (SILVIA TORRES GALLARDO)

Hermana que te puedo decir, amiga porque en los momentos de tristeza me tendiste la mano, me escuchaste, además algo muy importante gracias por darme las fuerzas para seguir superándome y siempre alentándome a ser mejor gracias hermana sabes que te quiero mucho.

A MI SOBRINA (DANIELA RIVERA TORRES)

Sabes corazón todavía no sabes leer pero un día comprenderás lo que quiero decirte en este pequeño párrafo y lo que sentí el día que naciste, sabes que para mi una de las fuerzas para yo poder superarme fuiste tu, tu me viniste a dar esa fuerza, esa alegría y de verdad agradezco a tu mamá Silvia y a tu papá Ricardo por esa gran oportunidad de ser tío, esto también es para ti. GRACIAS DANIELITA POR VENIR A ESTA VIDA CON NOSOTROS TE QUIERO MUCHO MAMI.

A MIS ABUELOS (GUADALUPE URRUTIA, MARIA DEL CARMEN DE LA ROSA, JUVENCIO TORRES Y MIGUEL GALLARDO).

Como un testimonio de infinito aprecio y eterno agradecimiento por el apoyo moral que siempre me han brindado y con el cual, he logrado terminar mi Carrera Profesional, siendo para mí La mejor de las Herencias. LOS QUIERO MUCHO

LIC. MARTÍN FUENTES GARCIA

Porque es de esa clase de personas que todo lo comprenden y dan lo mejor de sí mismos sin esperar nada a cambio.

Porque sabe escuchar y brindar ayuda cuando es necesario... Porque siempre tendrá mi admiración y respeto.

Como un testimonio de infinito aprecio y eterno agradecimiento por el apoyo que me ha brindado y el cual no podré agradecer con tanta confianza que me tendió la mano y con el cual, he logrado terminar mi carrera de Abogado, la cual constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir. Con admiración, respeto y la promesa de seguir siempre adelante gracias miles de gracias.

CAPITULADO

❖ INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES

1.1.	ORGANIZACIÓN.....	1
1.2.	DERECHO DE ASOCIACIÓN.....	3
1.3.	SINDICATO.....	8
1.4.	DERECHO SINDICAL.....	14
1.5.	SINDICALISMO.....	17

CAPÍTULO SEGUNDO ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MEXICO

2.1.	EPOCA COLONIAL.....	20
2.2.	EPOCA INDEPENDIENTE.....	26
2.3.	EPOCA REVOLUCIONARIA.....	35
2.4.	EPOCA CONSTITUCIONAL.....	41
2.5.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LOS SINDICATOS.....	48

CAPÍTULO TERCERO LA LEGISLACIÓN MEXICANA EN TORNO AL SINDICALISMO

3.1.	ORDENAMIENTO Y MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL.....	56
3.1.1.	REGULACIÓN REGIONAL DEL TRABAJO.....	62
3.1.2	ORDENAMIENTO JURÍDICO SINDICAL Y POLÍTICA SINDICAL EN MEXICO, 1982-2001.....	63
3.2.	MARCO JURÍDICO.....	67

3.3. CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS CONFORME A LA LEY LABORAL.....	70
3.3.1. REQUISITOS DE FONDO.....	70
3.3.2. REQUISITOS FORMALES.....	72
3.4. METODOLOGÍA DE REGISTRO.....	74
3.5. PERSONALIDAD JURÍDICA.....	78
3.6. ORGANIZACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS.....	82
3.6.1. LA FORMA.....	83
3.6.2. LOS ESTATUTOS.....	84
3.7. LA DIRIGENCIA SINDICAL.....	86
3.7.1. EL SINDICALISMO Y LAS RESTRICCIONES LEGALES.....	88
3.7.2. TERMINACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS.....	89
3.8. SINDICALISMO MEXICANO EN TRANSICIÓN.....	90
3.8.1. EL SINDICALISMO OFICIAL.....	92
3.8.2. EL FORO "SINDICALISMO ANTE LA NACIÓN" Y LA CREACIÓN DE LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES (UNT).....	94
3.8.3. LA COORDINADORA INTERSINDICAL PRIMERO DE MAYO (CIPM).....	98
3.8.4. CONSIDERACIONES FINALES.....	100

CAPÍTULO CUARTO
REFORMA LABORAL Y SINDICALISMO EN MEXICO

4.1. LOS SINDICATOS, UNIÓN PROFESIONAL IMPRESCINDIBLE DE LOS TRABAJADORES	105
4.1.1 REFORMA LABORAL Y ELECTRICA, DOS HOJAS DE LA MISMA TIJERA.....	107
4.1.2. LAS REFORMAS ESTRUCTURALES, ACTOS CONTRARIOS AL PUEBLO Y A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA	110
4.1.3. REFORMA LABORAL ALTERNATIVA, INCOMPATIBLE CON LA CORRELACIÓN DE FUERZAS DEL MOVIMIENTO DEMOCRÁTICO LABORAL Y SINDICAL NACIONAL	111

4.2. CONTEXTO LABORAL Y EL PROCESO DE FLEXIBILIZACIÓN HACIA UNA NUEVA LEY DEL TRABAJO.....	113
4.3. EL MOVIMIENTO OBRERO Y EL PARTIDO OFICIAL.....	113
4.3.1. EL MOVIMIENTO OBRERO EN EL SISTEMA POLÍTICO MEXICANO	114
4.4. FLEXIBILIDAD EN LA POLÍTICA LABORAL.....	117
4.4.1. CUATRO POSTURAS RESPÉCTO A LA FLEXIBILIDAD Y A LA REFORMA A LA LEY LABORAL.....	118
4.4.2. PARA LOS SINDICATOS Y GRUPOS POLÍTICOS DE IZQUIERDA.....	118
4.4.3. PARA LOS SINDICATOS AGRUPADOS EN EL CONGRESO DEL TRABAJO.....	120
4.4.4. LA INICIATIVA PRIVADA, Y EN ESPECIAL LA COPARMEX.....	124
4.4.5. EL GOBIERNO	127
4.5. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y LA POLÍTICA LABORAL	127
4.6. ALGUNOS CASOS CONCRETOS DE MODERNIZACION EN EMPRESAS ESTATALES.....	129
4.6.1. TELÉFONOS DE MÉXICO.....	129
4.6.2. PETRÓLEOS MEXICANOS.....	130
4.6.3. CANANEA	133
4.6.4. SICARTSA.....	133
4.7. CONSECUENCIAS POLÍTICO – SINDICALES DE LA MODERNIZACION.....	134
4.7.1. REDUCCIÓN DEL PAPEL POLÍTICO DE LOS SINDICATOS Y CAMBIOS EN LAS PRÁCTICAS SINDICALES.....	134
4.7.2. REPERCUSIONES NEGATIVAS DE LAS BASES ANTE LOS LÍDERES SINDICALES.....	135
4.7.3. APOYO A LOS LIDERES SINDICALES QUE FACILITEN EL PROCESO DE MODERNIZACIÓN	135
4.8. INCLUSIÓN CONTROLADA DE LAS DISIDENCIAS EN LA DIRECCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES	135
4.9. TENDENCIAS Y RIESGOS DE LA MODERNIZACIÓN A NIVEL INTERNACIONAL.....	136

4.9.1. AMBITO DE LA PRODUCCIÓN.....	136
4.9.2. AMBITO SINDICAL.....	136
4.9.3. AMBITO SOCIO-POLÍTICO.....	137
4.10. CONFORMACION DEL MOVIMIENTO OBRERO ANTE LOS CAMBIOS (FSEBSP Y FSUDTC)	138
4.11. CORRIENTES AL INTERIOR DEL CONGRESO DEL TRABAJO.....	145
4.11.1. LOS NEGOCIADORES	145
4.11.2. LOS DINOSAURIOS.....	146
4.11.3. LOS MODERNIZADORES.....	147
4.11.4. LA IZQUIERDA.....	148
4.12. LA NUEVA CULTURA LABORAL	150
4.12.1 ANTECEDENTES.....	151
4.12.2 ACUERDOS.....	152
4.13. POR UNA NUEVA CULTURA LABORAL.....	157
4.14. PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL.....	158
4.14.1. OBJETIVOS CENTRALES.....	158
4.14.2. PRINCIPIOS BÁSICOS.....	159
4.14.3. PRINCIPIOS DE ÉTICA EN LAS RELACIONES LABORALES.....	160
4.14.4. PRINCIPIOS EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES, PROCURACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL.....	164
4.14.5. PRINCIPIOS EN MATERIA ECONÓMICA.....	165
4.15. PROS Y CONTRAS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL.....	168
4.15.1 ¿Y LOS SINDICATOS Y LA LEY DEL TRABAJO?.....	170
4.15.2. MÉXICO: NUEVOS PROBLEMAS O VIEJOS VICIOS.....	171

❖ CONCLUSIONES

❖ BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Como se va analizar en este trabajo lo que es el sindicalismo y que la década de los años noventa representó un período sumamente difícil para el sindicalismo mexicano, ya que “el panorama en general fue muy negativo para el trabajo en México”. Consideran “que el mayor problema para los sindicatos mexicanos radica en que fueron incapaces de dar respuesta a un proceso que ha sido denominado como de ‘precarización’ del trabajo, y del cual forma parte precisamente la creciente franja de trabajadores desorganizados y desprotegidos que se desarrolla aceleradamente en el país”.

Sobre la membresía sindical en México, se señalan que en la década de 1990 se dio “un importante debilitamiento cuantitativo”, y se agrega que “tanto en términos absolutos como relativos [tasa de sindicalización], el espacio que ocuparon los sindicatos en el año 2000 fue menor al que ocuparon en 1992”. Se debe considerar que a mediados de la década se atravesó una fuerte crisis que tuvo serias consecuencias sobre el empleo; pero lo que llama la atención es que cuando el empleo se recuperó, en la segunda mitad de los noventa, la afiliación sindical lo hizo en mucho menor medida.

En nuestro país, los sindicatos, cámaras empresariales y autoridades gubernamentales del sector laboral, coinciden en la necesidad de reformar la actual Ley Federal del Trabajo vigente en el país. Existen diversas iniciativas en la Cámara de Diputados, pero hasta el momento no existe un consenso entre los legisladores de los diversos partidos políticos. Hay un consenso de opiniones en el sentido de que la Ley se debe reformar; pero existen diferentes propuestas en cómo esta Ley se debe modificar.

En el caso de México, el debilitamiento de los sindicatos está relacionado con la transformación económica iniciada a partir de la década de 1980, y más concretamente, después de la crisis económica de 1982. Enrique de la Garza

refiere este hecho y señala que desde esta década “se han producido en México grandes cambios que han afectado a los trabajadores y sus organizaciones”. Añade que “Los sindicatos en México han sido afectados por el neoliberalismo porque la política salarial ha sido manejada con miras a contener la inflación [...] Una parte importante de los grandes contratos colectivos de trabajo han sido flexibilizados.”

Este mismo autor agrega que “el núcleo de la base social del sindicalismo en casi todo este siglo, la antigua clase obrera de la industria pesada del desarrollo estabilizador, ha disminuido sustancialmente y ha sido casi sustituida por una nueva clase obrera sin tradición sindical, extremadamente móvil entre empresas, sin identidad con el sindicato”.

Consideramos que las reestructuraciones productivas afectan a los sindicatos, y sobre todo al núcleo central de la clase obrera en México, que se encuentra en el sector industrial exportador, en los servicios y en el comercio modernos.

Sobre las causas que explican el declive sindical en México, se dice que: “Una combinación peculiar de estructuras anquilosadas, precarización del trabajo, transición política, reorientación del sistema productivo y falta de alternativas, ayuda a explicar esta situación mejor que las hipótesis posmodernas (fin de la sociedad del trabajo, elección del ocio, desinterés de la juventud en los sindicatos)”.

En el primer capítulo nos enfocaremos a lo que son los conceptos generales para partir de una idea más clara en las relaciones de trabajo, la autonomía de la voluntad encuentra sus límites en el orden público. El vínculo jurídico-laboral crea una desigualdad al someter o subordinar la voluntad del trabajador a la jerarquía creada de antemano, por el contrato de trabajo. La clave de esta construcción jurídica es paradójica a la autonomía de la voluntad, de los que, en forma libre,

aceptan una relación de sometimiento o subordinación que los coloca a disposición del empresario, que ordena frente a quien adquiere la obligación de obedecer, durante la ejecución del contrato. El objeto del acuerdo del trabajador asalariado consiste en renunciar a su voluntad autónoma, para someterla al empleador. El poder patronal crece, en cuanto más amplio sea el margen de indeterminación de las obligaciones del trabajador. Por eso, en el contrato de trabajo la voluntad se somete, y en el contrato civil se compromete. El compromiso manifiesta la libertad, la sumisión la niega. Esta contradicción entre autonomía de la voluntad y la subordinación de la voluntad, conduce a que el trabajador en la empresa sea visto como sujeto y objeto del contrato. Es así como la fuerza obligatoria del contrato se difumina en beneficio del empresario. Frente a estas realidades cabría preguntar: ¿es posible fundar en la autonomía de la voluntad, la fuerza obligatoria de una relación jerárquica como el vínculo de subordinación? La única libertad del trabajador, en tal estructura jurídica, consiste en elegir al empresario a quien ha de someterse o subordinarse.

En el segundo capítulo podemos comentar que los antecedentes del sindicalismo, menciona "la sociedad particular de socorros mutuos... posteriormente se estimó que el sistema cooperativo de consumo era más benéfico que el mutualista. El 16 de septiembre de 1872 se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de obreros". Esta organización llegó a contar en sus filas, en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores, en su mayoría artesanos y obreros de hilados y tejidos. El 5 de marzo de 1876, fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores, constituyéndose después, en 1890, en la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril y otras más. En Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad y, en Orizaba, Veracruz, el Gran Círculo de Obreros Libres, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco. En 1911 se constituyó la Confederación

Tipográfica de México. En 1912 se fundó el Departamento del Trabajo y se estableció la Casa del Obrero Mundial que en 1913 conmemoró "por primera vez en el país, el 1o. de mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical".

La idea de fundación de la Casa, partió de los líderes españoles, el fin de los fundadores fue crear "un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero". La Casa del Obrero Mundial, con tendencias ideológicas anarquistas, procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales. Sus métodos tácticos de lucha consistieron en el sabotaje, el boicot y la huelga general. La primera huelga en que tomó parte la Casa del Obrero Mundial "fue declarada en el café inglés, durante la cual, pintorescamente, los obreros, para colaborar en ese acto con los meseros huelguistas, ocuparon las mesas del establecimiento en calidad de clientes".

En el tercer capítulo podemos mencionar que en primer lugar, hablando de las organizaciones laborales, en cualquiera de las tres corrientes que hemos mencionado, la democracia sindical no llegará nunca de manera automática con la alternancia política; el trabajo tiene que ser sobre todo de abajo arriba y crear movimientos que hagan respetar, como se ha empezado a realizar en las elecciones nacionales, el voto de todos los representados; la transición a la democracia no puede ser una imposición vertical desde arriba.

En segundo lugar, a pesar de la diversidad de corrientes ideológicas entre los trabajadores asalariados, habría que avanzar en un intento de coordinación entre los sindicatos para presentar propuestas comunes, y de manera específica ante la posible reforma a la Ley Federal del Trabajo. La realidad histórica nos muestra que hay quienes se oponen a cualquier reforma y también hay quienes la favorecen, pero con muchas divergencias en varios puntos. La coyuntura nacional

de transición nos ofrece una oportunidad de confluencia y posibilidad de mayor diálogo entre los sindicatos.

En tercer lugar, a pesar de los antecedentes patronales y sinarquistas del nuevo secretario del Trabajo, se trata ahora de una situación histórica particular por la transición de un nuevo gobierno después de setenta y un años. No se trata de sus posiciones particulares, sino de la postura del nuevo gobierno ante los trabajadores del país, a quienes ya se les ha prometido con bastante claridad mejores perspectivas económicas en su situación práctica de vida, lo mismo que a los marginados y más pobres del país. El sindicalismo está no ante un empresario, sino ante un secretario de Estado, que debe representar la postura del gobierno actual.

Por ultimo en el cuarto capitulo hacemos mencion sobre la reforma a la Ley Federal del Trabajo asi como al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Los sindicatos y sindicalistas democráticos y todas las personas interesadas en promover un proyecto de reforma progresista no contamos con la suficiente fuerza para imponer nuestro proyecto, pero es evidente que la derecha sí cuenta con la fuerza y con los medios para imponer el suyo; sin embargo, las diferencias y fricciones internas que existen entre los grupos de poder (pemexgate), entre los grandes, medianos y pequeños empresarios, y al seno del sindicalismo oficial, junto con el rechazo a la reforma laboral foxista que se viene generalizando después del Primero de Mayo por el eje FSM-UNT, en el marco del reciente proceso electoral del 2003, lograron detener la aprobación de un dictamen y su discusión en el Pleno de la Cámara, pero ahora que las aguas vuelven a su nivel, nuevamente se presenta la ofensiva, a tal grado que ya se presume que en este período de sesiones nos podrían dar la sorpresa, al optar el régimen en un cambio de jugada, por presentar simultáneamente las reformas eléctrica y laboral, buscando que las dos, o al menos una de ellas, se apruebe, situación que complica la defensa parlamentaria y el panorama político a partir de la visible debilidad de las fuerzas democráticas en el Congreso y la disparidad de

criterios e intereses que los legisladores perredistas mantienen entre sí, en ambos temas.

En ese tenor de ideas, destaca la importancia de que todas y todos los sindicalistas democráticos, progresistas y de izquierda, promovamos el mayor número de acciones unitarias sociales y parlamentarias para enfrentar las reformas estructurales, laboral y eléctrica; fomentar y expandir el sindicalismo de clase en el país; acumular la suficiente fuerza que nos permita preservar las viejas conquistas del constitucionalismo social, y posicionar a los trabajadores en todos los ámbitos de la lucha social, incluida la lucha electoral, para que el candidato del pueblo a Presidente de la República asuma compromisos claros con el sector laboral en una lucha común por construir un mundo mejor, el cual solamente es posible con el concurso de los trabajadores y la fuerza de los sindicatos.

Finalmente respecto a las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, consideramos que deberá “ser consecuencia del consenso de las partes, sin permitir una visión unilateral de cada una de ellas” como ha quedado establecido, en el Primer Foro Empresarial de la Organización Internacional del Trabajo realizado el 9 de noviembre de 1966 en Ginebra, Suiza.

CAPITULO PRIMERO

“CONCEPTOS GENERALES”

1.1. ORGANIZACIÓN

Para tener una visión de lo que es la organización en general, en primer lugar la analizaremos desde el punto de vista etimológico, posteriormente daremos el concepto mismo, que nos servirá como base para entender otros que más adelante estudiaremos y, así obtener una idea clara de los sindicatos.

En primer lugar la acepción “Órgano, deviene del latín organum (herramienta, instrumento musical), y este del griego opyavov (instrumento, herramienta), órgano fisiológico derivado de epyov (acción, obra, trabajo).”¹

En cuanto a la organización, “es un grupo social, estructurado con una finalidad. Conjunto de elementos personales, reales e ideales, es decir, una empresa donde no existe una finalidad lucrativa.”²

Ahora bien la organización, “es la acción y efecto de organizar u organizarse; y organizar, es establecer o reformar una cosa, sujetando a reglas el número, orden, armonía y dependencia de las partes que la componen o han de componerla”.³

¹ Coraminas, Juan. Diccionario Critico etimológico de la lengua Castellana, V.III, Ed. Gredos, Madrid, 1989.

² Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Ed. Heliasta, Argentina, 1995, Pág. 226.

³ Cf. Diccionario de la Lengua Española, decimoctava edición, ED. Espasa-Calpe, Madrid, 1965

Por otra parte, para el Dr. De la Cueva en sentido general la organización, “ es la estructuración de un instituto al servicio del futuro de los trabajadores y la substitución de la responsabilidad personal por la responsabilidad social de todas las personas que utilicen el trabajo ajeno.”⁴

El autor citado tomo como Organización cualquier grupo de personas, el cual constituye una institución, con la finalidad de ayudar y proteger a los trabajadores, así como la de cumplir sus objetivos.

Por otra parte desde el punto de vista del Derecho Administrativo, la Organización, “es el sistema de empresas de participación estatal, es una forma de organización a la que el estado recurre como uno de los medios directos de realizar su intervención en la vida económica del país.”⁵

Por eso “la Organización implica la existencia de planes y la adecuación a ellos en el desenvolvimiento de los propósitos previos, no obstante las vicisitudes incongeturables provenientes de lo externo en el orden social genérico, el exceso de organización conduce a la regimentación de los países, que es el cuadro mas parecido y fotografía real a veces de los pueblos tiranizados, que no se equiparan por ello solo a los más sólidos.”⁶

Cuando hablamos de Organización, nos referimos a la agrupación de ciertos elementos, como de personas, de estructuras, de finalidades, etc., en los que serán fundamentales para un mejor desempeño de la misma; por ejemplo, la producción de bienes o servicios es fundamental la organización.

⁴De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, décima primera edición actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, Ed. Porrúa, México, 2001, Pág. 286.

⁵ Fraga Gabino. Derecho Administrativo, vigésima novena edición, Ed. Porrúa, México, 1999, Pág.. 165

⁶ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV, catorceava edición revisada, actualizada por Luis Alcalá-Zamora y Castillo, Ed. Heliasta, Argentina, 1985, Pág. 708.

Ahora al analizar la organización sindical específicamente, podemos decir, que el buen funcionamiento de un sindicato depende de la forma en que esta se haya organizado y estructurado; para que se desarrollen con eficacia sus actividades se necesita la colaboración y participación activa de sus miembros y, es conveniente que sean las mismas organizaciones las que dividan sus tareas entre sus afiliados.

Entre otras palabras, entendemos que el sindicato como organización implica un conjunto de actividades que debe de abarcar los ámbitos: jurídico, económico, político y social, lo cual es indispensable para alcanzar sus objetivos.

Así pues “la Organización de la profesión, así como la ordenación de las relaciones entre sus miembros y aun la distribución a estos derechos y obligaciones de naturaleza sindical y hasta laboral, constituyen una consecuencia de la previa atribución al sindicato de autonomía...”⁷

1.2. DERECHO DE ASOCIACIÓN

El derecho de asociación se encuentra establecido como una garantía constitucional, regulada en el Artículo 9º que dice: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país...”

La disposición constitucional precedente, otorga la facultad de asociación con cualquier objeto lícito, que es la base para entender en primer lugar que es la asociación profesional y que son los sindicatos.

⁷García, Abellán, Juan. Introducción al Derecho Sindical, ED. Aguilar, Madrid, 1985, Pág. 105

De esta manera, cuando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, habla de asociarse, se refiere a que las personas o individuos tienen libertad de formar grupos de cualquier tipo, siempre y cuando no transgredan la propia constitución y, demás Leyes que emanen de ella.

Podríamos decir que la asociación pertenece a todos los seres humanos. Ahora bien la asociación es paralela a la reunión, pero existe una variante; la primera se constituye con ánimo de permanencia; la segunda tiene una existencia breve.

Mario de la Cueva nos dice que “la asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin...”⁸

Por el origen o los fines que contiene la asociación entendemos que la libertad de asociación es un derecho político, esto es que los hombres pueden estar juntos, ya que es una garantía con la que cuentan para decidir el futuro de su unión y así establecer un procedimiento para cumplir con los fines propuestos.

Para entender mejor la asociación profesional, mencionaremos brevemente las causas de su origen y la época en la que surge. En los siglos XII y XIII, dentro de las corporaciones, las fraternidades o las hermandades, cuyo propósito esencial era de naturaleza mutua. A partir del siglo XVI, se rompe la unidad entre los maestros y los compañeros, la cual provoca que las fraternidades cambien su denominación por las de asociaciones de compañeros, cuyas formas constituyen un antecedente real de nuestros sindicatos.

⁸ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 238.

Posteriormente en Francia, mediante la Ley de Chapelier, el Edicto de Turgot, prohibieron la asociación de los obreros para la defensa de sus intereses. Las asociaciones Inglesas, primeras de la historia contemporánea, usó el termino trade-uni6n, equivalente a asociaci6n de oficios o profesiones, y en Francia, con la influencia de Inglaterra naci6 la formula asociaci6n profesional; y en 1866, una asociaci6n de zapateros toma el nombre de sindicato y dio a su comit6 administrativo la designaci6n de c6mara sindical. Finalmente, la ley Francesa de 1884 emplea la palabra sindicato, pero a6nadi6 el calificativo de profesional.

Para J. Jes6s Castorena, la Asociaci6n Profesional “es un fen6meno inminentemente sociol6gico. El acto jur6dico que realizan los hombres solo estructura la sociedad que se da como resultado de su convivencia, de la similitud del trabajo de las condiciones de vida, de las econ6micas.”⁹

Entonces por la 6ndole de la asociaci6n, calificamos a las asociaciones y sindicatos en profesionales o de oficio, de empresa o de industria generales o particulares y, de oficios varios, entre otras especies.

En lo que se refiere a asociaciones de car6cter mixto, de patrones y de trabajadores, la legislaci6n positiva no suele admitirlos, excepto intentos corporativos.

En principio la asociaci6n profesional no fue reconocida como tal, por ejemplo en Francia fue prohibida por la ley Chapelier y tipificada en el c6digo penal de 1810.

En el caso de M6xico no puede hablarse de la existencia de normas destinadas a prohibir la organizaci6n de los trabajadores en asociaciones profesionales. Puede decirse que 6l art6culo noveno de la constituci6n de 1857, en donde se consignaba en forma vaga el derecho de asociaci6n y reuni6n,

⁹ Castorena, J. Jes6s. Manual de Derecho Obrero, octava edici6n, s.e. M6xico, 1994, P6g. 231.

constituía el único apoyo que este cuerpo jurídico brindaba a las agrupaciones artesanales y obreras que comenzaron organizarse por esos años. Consideramos, que la asociación profesional surgió, entre otros factores por los siguientes:

En primer lugar la asociación profesional es el resultado de la íntima relación que crea el trabajo entre los hombres y, que esto desemboca en la constitución de un organismo social llamado Sindicato.

Otro elemento que dio origen a esta institución, fue el espíritu de solidaridad que surgió entre determinados trabajadores, como por ejemplo, los maestros, los oficiales y los aprendices.

Así mismo, jugó un papel importante la estructuración de las ciudades, la división del trabajo y la creación de oficios distintos, el advenimiento del régimen corporativo, el cual es un sistema en que las personas de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de sus intereses comunes.

Ahora bien la asociación profesional implica una similitud y una relación de profesiones, en la cual surge la solidaridad, con el fin de un mejor desenvolvimiento del sindicato y, así evitar errores que llevarían a la no existencia del sindicato mismo.

La Asociación Profesional fue consagrada por el Constituyente de 1917, como una garantía social en el artículo 123 fracción XVI constitucional, sólo pueden ejercerla los que tengan la calidad de trabajadores u obreros y empresarios o patrones, quienes tendrán facultad para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando Sindicatos o Asociaciones Profesionales.

Podemos decir que el derecho de asociación profesional representa el clímax de las clases obreras para la protección y defensa de sus intereses

específicos que se pueden dar hasta contra el Estado y esto implica el poder y la fuerza de la clase obrera hasta para hacerlo desaparecer.

Por eso la asociación profesional, en suma, “Constituye el instrumento de la lucha de clases, en el que se busca el desarrollo de la misma, el cual implica la revisión de los principios de la economía y del Estado, negación de los valores morales y culturales, decisión de implantar nuevas formulas y nuevas estructuras, en la que determina una posición de lucha entre la clase obrera y patronal”.¹⁰

Así es y, estamos de acuerdo con el maestro Castorena, al decir que la asociación profesional es un instrumento utilizado por la clase trabajadora, mediante la cual busca agruparse, que este caso sería en Sindicatos, para mejorar su posición social y alcanzar un nivel con dignidad y bienestar económico.

No solo los trabajadores buscan estabilidad dentro del trabajo, sino que también los patrones, ya que le preocupa el aumento y mejoramiento de la producción. No hay que olvidar que también los patrones pueden formar sindicatos, los cuales se llaman sindicatos de patrones. Es de resaltar, que la lucha de clases se da dentro de este contexto, porque unos buscan el mejoramiento de las condiciones de trabajo que en este caso serian los obreros, y otros presionan para obtener una mejor producción y una mejor calidad del producto.

Así mismo, debe descansar sobre una base fundamental que es: estar establecida libremente, es decir, deben de conformarla sobre una base voluntaria de los miembros que la van a integrar.

Dentro de la asociación profesional, encontramos una cantidad de elementos que sirven para contribuir a crear esta asociación.

¹⁰ Castorena, J. Jesús. Ob. Cit. Pág. 230.

Uno de esos elementos, es el de que los hombres que se dedican a una sola actividad u oficio; buscan formas en las cuales se puedan apoyar para defenderse de la organización capitalista y del empresario, ya que estos contemplan el trabajo como una mercancía, en la cual pretenden adquirirla al menor precio posible.

1.3. SINDICATO

Como mencionamos en el punto anterior, la asociación profesional puede llegar a la confirmación de un sindicato, sin olvidar que la base de un sindicato, esta contenido en el derecho de asociación, pero básicamente podemos encontrar, que para formar sindicatos en defensa de los intereses tanto de trabajadores como de patronos; se encuentra contenido en él Artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 356 referente al sindicato.

Ahora bien antes de entrar a dar el concepto de sindicato expresaremos la etimología del organismo antes mencionado.

Sindicato: proviene del griego “sin” que significa con y, “dyke” de justicia, que quiere decir “con justicia”.¹¹

Algunos autores afirman que dicho sustantivo se deriva de “syndicus”, refiriéndose al procurador elegido para defender los derechos de una corporación u organización, es decir, el que asistía a una persona o una agrupación en materia legal.

Analizada la etimología del vocablo, objeto de nuestro estudio, a continuación procedemos a tratar su concepto.

¹¹ Coralinas, Juan. Ob. Cit.

En opinión de Graciela Bensusan Areous, el sindicato es “la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad similares o conexos, integrada para el mejoramiento, y sobre todo, para la defensa de los intereses comunes de los asociados”.¹²

El concepto anterior se puede decir que los sujetos son los trabajadores y los patrones, ya que ambos están facultados tanto por la norma fundamental como por la ley reglamentaria, para agruparse en defensa de sus propios intereses, siempre y cuando lo hagan respetando la profesión, siendo oficio o especialidad de cada persona, con la finalidad de que las agrupaciones tengan un buen funcionamiento y se evite que surjan conflictos internos de dichas asociaciones.

El sindicato si bien es una coalición, es a su vez permanente y no como la coalición que también es de trabajadores y patrones, pero con la diferencia de que es una reunión transitoria, pasajera, para la resolución de un problema común pero temporal.

Por su parte Guillermo Cabanellas, al referirse a esta organización nos dice que el Sindicato, “es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o ara mejorar sus condiciones económicas y sociales”.¹³

Del concepto anterior podemos observar que dicho autor nos proporciona una concepción más clara y amplia respecto del sindicato en el que utiliza una palabra básica para conformar una asociación profesional, la de unión, porque sin esta, no se lograría integrar un grupo organizado para defender sus intereses, sin olvidar que dicha agrupación debe ser libre, es decir que no necesita existir ninguna presión por parte de la autoridad para que se agrupen las personas.

¹²Bensusan Areous, Graciela. Estudio del Marco Jurídico que apoya a la Organización Sindical del Trabajo, Ed. Por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1985, Pág. 26.

¹³ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 174.

Esta concepción de Sindicato es más manejable y comprensible, fácil de entender, sin encontrar términos que muchas veces pueden distorsionar un concepto o confundir y llegar al grado de que el contenido sea algo confuso y, que podría acarrear una mala interpretación del concepto de que se trate.

Para Juan García Abellán, el Sindicato, “es una agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto a su acción económica y política social”.¹⁴

Del anterior concepto se desprende una noción jurídica del sindicato en la que notamos a la vista las realidades sindicales del presente, pero condicionada a su vez por un mínimo de previsión respecto de evoluciones futuras y, a la vez permitir la incorporación de tendencias diversas bajo el denominador común de la profesionalidad como condición necesaria de cualquier ordenación del trabajo dependiente.

Consideramos imprescindible resaltar el carácter institucional y público que atribuimos al sindicato, lo que implica el reconocimiento de su carácter estructural de la comunidad política en la que se crea, por que el trabajo bien organizado no es un movimiento económico, político, social: es mucho más que eso.

Las acciones y tareas que deben realizarse para conseguir tal propósito, requieren de conocimiento, capacidad y habilidades principalmente de los dirigentes sindicales, y conciencia de los trabajadores, para cumplir su misión específica en la lucha sindical.

La Organización Internacional del Trabajo reafirma el principio de que los trabajadores deben tener el derecho de pertenecer a un sindicato para estar en condiciones de defenderse o defender sus intereses; los sindicatos no solo deben

¹⁴ García Abellán, Juan. Ob. Cit, Pág...108

estar libres de toda presión extraña, sino que es menester, además, que está, bien organizados, bien informados y bien dirigidos.

Al agruparse los trabajadores de un sindicato están dando forma a un instrumento social para mejorar su nivel de vida, el de su familia y el de la comunidad.

El mejor método a emplear en el cambio para entender la íntima esencia del sindicato, es aludir a las notas que lo caracterizan, es decir, nos referimos a los aspectos externos o íntimos que lo vivifican. Las estructuras y las formas que el sindicato adopta no son más que consecuencia de la naturaleza de sus principios.

No imaginamos, pues, un sindicato cuyo origen, organización, fines y medios, hayan sido señalados por el Estado imperativamente en un acto de creación jurídica, sin base sociológica estructural. Diríamos entonces que el Sindicato gravita hoy considerablemente en los movimientos de opinión sobre los problemas centrales del mundo moderno, pues aunque se invoque que tales organismos no tienen título para hacerlo, sino en materia de índole económica o social, las de tal naturaleza llenan en nuestros días la mayor parte de las consideradas como esfera política.

Dentro del sindicato reconocemos que existe una unidad colectiva real, directamente alienable y formada sobre actitudes colectivas, hasta el punto de constituir un marco social estructurable, que tiende hacia el equilibrio particular de la forma de la sociedad.

En cualquier caso, la integración sindicato-sociedad es un fenómeno necesario, irreversible e inevitable. De cómo se realiza esta integración, depende, en gran parte, el futuro de la humanidad.

La relación Estado- Sindicato, podría ser sintomática de una condición de subdesarrollo si se parte de la ecuación de que a mayor libertad sindical, mayor desarrollo económico y a menor libertad sindical, menor desarrollo económico.

Respecto a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356 que dice: el Sindicato, “es la asociación de trabajadores y patrones, constituido para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.¹⁵

En el concepto anterior observamos que es general, es decir que abarca a todos los trabajadores, patrones y empresas contenidas dentro del apartado A del artículo 123; al referirnos que es general entonces un sindicato entraría en la categoría de una comunidad, porque los miembros que constituyen esta comunidad, tienen el mismo sentimiento subjetivo de edificar un todo, con la finalidad de conseguir objetivos concretos.

Los sindicatos, son cuerpos reales, es decir, son órganos que persiguen fines determinados, que son una simple suma de intereses individuales. Esto es que los sindicatos reales están sometidos a las jurisdicciones civiles, penales, administrativas y sociales, creados por el pueblo en la constitución y estructurados en las Leyes respectivas.

“Los sindicatos no nacen para un simple vivir, pues, dada la naturaleza dinámica del Derecho del Trabajo, tiene una misma misión que cumplir, por lo tanto, pertenecen a su esencia ser entes activos, organizaciones de lucha por la justicia para el trabajo”¹⁶

Ahora la finalidad del sindicato es propia, como en las mismas condiciones en que la legislación es una función propia del pueblo. En otro aspecto, en el viejo

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, México 2005.

¹⁶ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Tomo II, Pág. 290

y nuevo continente, al sindicato lo consideran como un movimiento político, con un propósito de modificación de las bases del orden jurídico.

Así pues el sindicato pertenece a la especialidad asociativa integrada por un conjunto de voluntades coincidentes en obtener un mejoramiento clasista y de las condiciones Laborales. Con esto se ratifica la índole de asociación que los sindicatos poseen, por ser ajenos a los fines lucrativos a no revestir, sino ocasional y limitada actividad para ellos.

Al respecto diríamos que la asociación constituye el género; y el sindicato, la especie; ahora bien encontramos diferencias entre asociación y sindicato:

Primero, que la asociación ha de tener un objetivo común, aunque puede comprender a personas de toda condición, mientras el sindicato ha de tener igual pero con una diferencia, de que en este solo agrupara a personas de un mismo oficio o especialidad.

Segundo, la esfera de las asociaciones la fijan los estatutos; la sindical esta señalada por la ley.

Tercero, el sindicato puede recibir donaciones y legados y no las asociaciones, salvo estar reconocidas como la utilidad pública.

Cuarto, la acción sindical puede ejercer para asegurar la defensa de los intereses colectivos de la profesión; la acción colectiva de la asociación solo cabe ejecutarla cuando los intereses de la agrupación hayan sido perjudicados.

Por lo tanto la formación de los sindicatos resulta hoy un fenómeno de producción casi automática allí donde existe un núcleo importante de trabajadores, ya sea dispersa en distintas actividades, ya sea situación mas frecuente

integrando una especialidad laboral o constituyendo un conglomerado de oficios o tareas, pero con unidad de dependencia empresarial.

Al darse estos presupuestos, bien sé a por iniciativa de algunos trabajadores con mayor conciencia de clase o mayor adoctrinamiento político o bien sea esto cada vez mas los preponderante por expansión de sindicatos similares o federaciones de los mismos, se producen los primeros contactos específicos para asociarse procesionalmente.

Este proceso normal, el de suma, existe lo opuesto; el de división, cuando un sindicato en funcionamiento se escinde, como resultado de discrepancias internas, sobre todo por errores o fracasos que a su conducción se achacan. Cuando se crea un sindicato por un grupo de dirigentes provisionales que cuentan además con cierto número de potenciales asociados, comienza un periodo, mas o menos extenso, de trámite y consultas preliminares, de índole predominantemente privada.

Dicho grupo integrado por partidarios del sindicato va dando forma a la entidad va madurándola, hasta lograr la armonía en los propósitos de todos ellos.

Finalmente los sindicatos les incumbe en primer termino el de cumplir con la lealtad y defender a sus asociados, individual y colectivamente en el ámbito laboral.

1.4. D E R E C H O S I N D I C A L

Dentro de este punto, una vez que ya analizamos lo que son los sindicatos o el concepto de sindicato, entraremos a estudiar el Derecho Sindical. En este tema observamos que alcance tiene este mismo y, que es lo que comprende y a quienes regula este derecho.

Derecho Sindical, A) es la norma que reglamenta la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, B) sus relaciones en posición frente al estado y C) los conflictos colectivos de trabajo.¹⁷

El concepto anterior nos habla de que el Derecho Sindical es un instrumento que regula a los sindicatos de trabajadores y de patrones, es decir en el momento en que los obreros tienen por objetivo formar o agruparse en una organización, para defender sus intereses respectivos, y además también regula las relaciones de estos mismos con relación al Estado.

En cierta manera se dice que regula la formación de los sindicatos de trabajadores y patrones, por que muchas veces encontramos sindicatos que no cumplen con sus objetivos, es decir que principalmente cuando se crea una organización de esta naturaleza, es para proteger y ver por los intereses de los obreros, que consideramos que es la principal función de dicha asociación profesional.

Podemos decir que el Derecho Sindical forma parte del Derecho Social, contenido en el artículo 123 constitucional.

El Dr., Santos Azuela, dice que el Derecho Sindical, “es la disciplina jurídica que regula la constitución y actividad de la asociación profesional por cuanto respecta a su relación y proyección hacia el Estado”.¹⁸

El anterior concepto ordenamos que es una disciplina del derecho que abarca el público, del trabajo y corporativo, el cual estudia y reglamenta el fenómeno jurídico del Derecho Social, asociaciones y corporaciones profesionales y sus relaciones de éstas frente al Estado. Por lo tanto el derecho sindical produce

¹⁷ Cf. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Tomo II, Pág. 294.

¹⁸ Santos Azuela, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, ED. Porrúa, México, 2005, Pág.

cierta injerencia en el trabajo organizado y en cierta manera en la dirección de la empresa y vida de la misma.

Básicamente el Derecho Sindical, dentro del derecho del trabajo es un elemento importante ya que sirve para asegurar y mejorar el contenido del Derecho Individual del Trabajo y de la Seguridad Social.

Con esto queremos decir que es un instrumento que sirve para mejorar el estatus y derechos Laborales y así elevar las condiciones de vida de los trabajadores y el respeto de los mismos.

Al aparecer el Derecho Sindical, los trabajadores obtuvieron un triunfo, alcanzaron el objetivo de defenderse contra el capital y presionar al Estado, para lograr así estructurar y construir una sociedad mejor en que los obreros tengan un mayor desenvolvimiento, aprovechamiento y rendimiento para ampliar el desarrollo de la misma sociedad, así mismo dignificar su existencia.

Por su parte Carro Igelmo dice que el Derecho Sindical, “es la facultad de constituir agrupaciones profesionales, así como de ejercitar los derivados de tales asociaciones”.¹⁹

El anterior concepto podemos notar que la libertad de asociación profesional da origen al Derecho Sindical apreciamos este derecho se encuentra condicionado por una doble presión; Por una parte surge una inserción en el orden general de las Ciencias Jurídicas, esto lleva a remitir a los supuestos de autonomía, independencia, singularidad, etc., de otra, desde el punto de vista sociológico del carácter asociativo o institucional que se le atribuye al sindicato, con características de que es innegable, del cual depende la genérica concepción del derecho regulador de aquel, su naturaleza, amplitud y limitación.

¹⁹ Carro Igelmo, Alberto José. Introducción al Sindicalismo, s.e. España, 1971, Pág.11.

Al derecho Sindical lo podemos observar desde dos puntos de vista; el subjetivo y objetivo; desde el subjetivo este derecho no es exclusivo del individuo sino que, hay que extenderlo a los demás derechos con los que cuentan las personas.

En cuanto al objetivo, el Derecho Sindical es igualmente a la organización y ordenamiento estructural de las agrupaciones profesionales que lo alimentan y no limitándolo a una regularización interna del sindicato, es decir que o hace una vida interior introspectiva, esto es que su actividad sea interna, esta se proyecta hacia fuera robusteciéndose con ello sus posibilidades de incidencia en la relación laboral.

1.5. SINDICALISMO

Respecto del sindicalismo podemos decir antes de dar varios conceptos, que en el marco de la crisis de los últimos años, ha venido sufriendo cambios con el paso del tiempo, está en constante movimiento de acuerdo o en base a la sociedad.

El autor Raúl Trejo nos dice que, “los cambios recientes en el sindicalismo indican el surgimiento de un nuevo movimiento obrero... Si en síntesis la generación de trabajadores que forman en la actual sociedad de masas y que al menos potencialmente, aspira a un sindicalismo nuevo, con estructura, prácticas y demandas congruentes en el país que ahora tenemos.”²⁰

En lo que más ha influido la crisis actual es que dichas prácticas sindicales son producto, básicamente, de las necesidades que tal crisis plantea como verdaderas exigencias a los sindicatos y a las organizaciones sociales en general, por eso no se puede atribuir de manera exclusiva al desarrollo de la crisis

²⁰ Trejo, Raúl. Diez Proposiciones Sobre El Movimiento Obrero De Hoy, Economía informa, No. 101, Facultad de Economía, UNAM, México, 1983, Pág. 23.

la causa fundamental de los nuevos procesos , por lo tanto, estos parecen ser también resultado de la combinación de fenómenos y procesos que desde hace tiempo, décadas, se han desarrollado en el capitalismo contemporáneo.

En opinión del Dr. Cabanellas, el sindicalismo es la “tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos, el cual existe predominio de estos en las relaciones Laborales o en la vida del Estado”.²¹

En el concepto anterior notamos que se crea un movimiento amplísimo, constituidos por sindicatos, estructurados principalmente por estos, en la que señala el fundamento de la organización laboral, en la cual puede llegar a que este movimiento influya en la toma redecisiones y en la conducción del Estado y hasta podríamos decir en la administración del mismo, y en las relaciones Laborales.

Podemos encontrar diferentes sindicalismos en los cuales buscan convertirse en un movimiento único y de grandes dimensiones en el que agrupe la mayor parte de personal; por mencionar algunos como por ejemplo:

El Sindicalismo comunista, “utiliza la fuerza sindical para la implantación de ideas tomadas como propios de una revolución universal”. El sindicalismo cristiano que adopta una formula de amplia colaboración social, que reconoce la legitimidad de principio de las organizaciones obreras y sin imponer radical transformación en el régimen de la propiedad y en el sistema de explotación industrial..., y así podríamos mencionar otros como Sindicalismo De Estado, Sindicalismo Horizontal y Sindicalismo Revolucionario”.²²

²¹ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Tomo IV, Pág. 171

²² Ibíd., Pág. 172 y siguientes.

El sindicalismo en opinión del autor De Ferrari, “Fundamentalmente la lucha del hombre fuera de las organizaciones políticas, no en contra de un sistema de gobierno, sino contra una época y un sistema de vida”.²³

El anterior concepto, nos habla de una lucha del hombre no contra las organizaciones políticas ni contra un sistema de gobierno sino contra la época; quiere decir que el hombre busca dentro de una sociedad y del tiempo, mejores condiciones y elevar su nivel de vida, ya que con el transcurso del tiempo la sociedad va cambiando y a la vez cambia las Leyes; están ajustándose al sistema de vida a la época, por eso se dice que el hombre lucha contra la época y el sistema de vida de la misma, ya que tiene que ajustarse a los cambios de una sociedad en movimiento; podemos decir que el sindicalismo es un producto de la cultura o del entorno social obrero, y tienen que ver con la vida del espíritu.

El sindicalismo será y seguirá siendo como fue en su origen la fuerza espontánea y con absoluta libertad, guardando cierta distancia de los sistemas jurídicos del Estado.

Básicamente el Sindicalismo es un movimiento obrero que es una corriente ideológica, en que se abre paso la sociedad y en tiempo, que su único objetivo es ilustrar cambiar la forma de pensar y, el bienestar de los trabajadores; considerando este movimiento obrero de gran importancia que en un momento dado se convierte en un instrumento de presión dirigido a la sociedad y al Estado, para cambiar las políticas Laborales.

²³ De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol. IV, segunda edición, ED. Desalma, Argentina, 11974, Pág.124.

CAPITULO SEGUNDO

“ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MEXICO”

2.1. EPOCA COLONIAL

Las injusticias y las desigualdades del régimen colonial, quedan de manifiesto en los brotes revolucionarios de 1810 y su base ideológica, consagrada en la Constitución de Apatzingan que propone aumentar el jornal del pobre para que se aleje de la ignorancia y el hurto.

Durante la colonia se integro un sistema corporativo en el que se desarrollaron diversos gremios y a la vez se emitieron ordenanzas muy importantes como la de sombrereros, o la del arte de la platería, las minas y muchos otros mas que regulaban, como ocurrió en Europa, el salario, los precios y otras prestaciones que se daban a los indios; por eso las Leyes de Indias ofrecen muchos ejemplos de disposiciones tutelares para el trabajo.

Durante la colonia en la prestación de los servicios subordinado se dio un sin numero de arbitrariedades con respecto de los indígenas, ya que estos fueron tratados como animales; los colonizadores los consideraron como esclavos y además de su propiedad, hasta el grado de tener documentación que les acreditaba el derecho de adquirirlas, que las mismas autoridades otorgaban para que estos trabajaran a favor de los colonizadores, sin recibir un trato digno y salario con el cual pudieran sobrevivir.

Por lo que los indígenas no tenían quien los protegiera en contra de estos abusos, y eran obligados a trabajar por las mismas autoridades que muchas veces eran patrones o dueños de esclavos.

Cuando decimos que los nativos no tenían quien los protegiera, nos referimos que en esta época de la colonia, en la Nueva España no existían organismos, asociaciones, etc., creados como instituciones, en las cuales vieran por los intereses de sus trabajadores en relación al trabajo que prestaban, el salario y el jornal que debían laborar.

En la primera etapa del régimen colonial, las formas de trabajo estaban representadas por el obrero indígena, esclavo y los servicios personales de indios encomendados.

Una de las actividades que más sobresalió en la colonia fue la exploración de la minería, y podemos decir que en este empleo se fue creando el gremio de la minería, ya que se fue desarrollando con más rapidez y era la que utilizaba mayor cantidad de indígenas.

No solamente la minería se desarrollo en la colonia, la otras fueron la agricultura, la industria y el comercio en la que también encontramos una serie de arbitrariedades con respecto a las malas condiciones en los que los indígenas realizaban su trabajo, no se agrupaban porque se les tenía prohibido, ya que se encontraban en calidad de esclavos sujetos a un patrón, sin tener la oportunidad de exigir un buen trato y mejores condiciones de trabajo y un salario digno.

Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de crédito, por tanto, no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales, así fue establecida la encomienda, ya existente por entonces en Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica.

Esta no fue una cesión de tierras a favor de los conquistadores, sino el sistema por el cual los españoles contraían el compromiso de cristianizar a los indios; que a ellos se encomendaron a protegerlos, a cambio de tributos y servicios de estos últimos les prestaban en las tierras y minas de su propiedad.

Las tierras descubiertas pasaron a ser parte de la Corona y se convirtieron en realengas; y los pueblos conquistados eran súbditos de los reyes españoles. Los conquistadores mas aguerridos, es decir, los más sanguinarios fueron premiados con el otorgamiento mayor cantidad de “mercados de tierras”. Para que estas fueran labradas se les concedieron indígenas, mediante los conocidos “repartimiento de indios”. Estos fueron prohibidos y substituidos por la encomienda.

La época de la colonia se ausento de un marco de tres siglos en que la situación económica de los trabajadores deriva de la interpretación, de la voluntad y del carácter de las autoridades españolas, de lo que se deduce lógicamente el que la colonia no haya ofrecido para las generaciones posteriores, sino un cuadro de insuficiencia económica y de absoluta desigualdad. Puede entenderse que las formas de sustentación de quienes vivían de su trabajo eran precarias y que las autoridades españolas no tendían a favorecerlos, sino más bien a utilizar su mano de obra como fuente de enriquecimiento desmedido para los conquistadores y la Corona.

En esas condiciones, y sin contar con un espíritu clasista que les pudiera defender del estado colonial, los trabajadores y los artesanos, en lo particular conservaron y se mantuvieron en esa situación, sin que pudieran despertar o romper, en forma definitiva, las cadenas de esclavitud que los sometían y los explotaban. Ciertamente en la colonia la situación de los trabajadores eran precarias solo existía el bienestar de los patrones y el mejoramiento de los mismos, sin importarles las condiciones de los indígenas, muchas veces o casi siempre no les importaban si estos morían de cansancio o de hambre; Ante esta situación la Corona se vio en la necesidad de protegerlos dictando Leyes que se les dio el nombre de “Recopilación de Leyes de los Reinos de las Indias”. Las llamadas Leyes de Indias, integraron una legislación social, del trabajo dentro de las mismas y el campo. Mediante las ordenanzas de gremios se regulo la

existencia de las diversas corporaciones fundamentalmente con propósitos de control político y económico.

Se impusieron durante la colonia diferentes trabajos forzosos, como la encomienda, la esclavitud y la servidumbre de la tierra. La incompleta legislación laboral, la carencia de una conciencia de clases, la legitimación de la esclavitud y de los trabajos forzados, hacen posible la existencia de un Derecho del Trabajo.

El trabajo que se desarrollo en las ciudades se llevó a cabo por regla general bajo sistemas corporativos, fue así como se implanto en el país el régimen corporativo, ya que en Europa prevalecía la forma artesana de producción, por eso al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladan a México las instituciones que se conocían y se practicaban en la Península Ibérica.

Pero encontramos varios aspectos referentes a este sistema corporativo: a) que los estatutos de las corporaciones no se hicieran extensivos a la masa indígena, o sea, que se dejo en libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación; b) que los indígenas que practicaran un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no eran objeto de sanción alguna; Y c) las corporaciones formaban parte de u cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de Ordenanzas de la Ciudad de México a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad.

Sin embargo ante la presencia de las grandes masas indígenas su aplicación no fue jamás tan rigurosa como lo fue en el viejo continente.

Por otra parte, como mencionamos anteriormente las Leyes de Indias fueron elaboradas para tutelar a los aborígenes en todas las manifestaciones y formas de relación. Así mismo estas Leyes, tocaron la materia del trabajo, constituyen un verdadero código de esa especie. Algunos regularon el contrato de

trabajo y se encargaban de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el empleo, de obligar al trato humano a quien los ocupa, y de limitar la duración del contrato al periodo de un año.

Otras leyes regularon el salario, instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que los nativos obtuvieran integro su salario, las leyes obligaron al descanso semanal en domingo, prohibición de la contratación de aborígenes para ser trasladados del lugar de su residencia a lugares ubicados a distancias mayores de cuatro leguas.

Todavía más, las Leyes de Indias tuvieron el cuidado de establecer las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones. Dentro de la época colonial existían grupos de indios destinados a una variedad de actividades que fueron de gran importancia en aquellos días, como la minería, la agricultura, la industria y el comercio. Estas agrupaciones de empleados dedicados o encomendados a estas actividades podemos decir que son organizaciones de trabajadores de distintos oficios pero no reconocidos como una asociación.

Por otra parte durante la primera mitad del siglo XVI se constituyen las primeras organizaciones de gremios de artesanos, estos con la influencia europea, en la que los artesanos crean las ordenanzas de sus respectivos gremios, con el fin de tener la exclusividad de ejercer un oficio y vender el producto de su trabajo.

Por eso la organización gremial de aquella época procuraban la protección de sus afiliados, persiguiendo la competencia desleal y asegurando el mercado para sus productos.

Ahora bien nos atrevemos a decir que el antecedente de los gremios como asociaciones. en nuestro país es doble; de una parte el indígena y por otra parte el

antecedente es europeo. Respecto al primero se hallaban organizados en gremios de artesanos, otros en el cultivo de maíz, hiladores, tejedores, etc., y a la llegada de los españoles, éstos se encontraron con una organización totalmente diferente a la que ellos ya conocían en su continente, por lo que les costó mucho trabajo cambiar estas agrupaciones, por que cada oficio tenia un protector, al cual se sujetaban a las disposiciones que éste les dictaba. por tal motivo le hacían grandes fiestas.

Inclusive había un mercado de trabajo organizado; por lo que en estos lugares públicos de las ciudades, todos los días muchos trabajadores y maestros de todos los oficios aguardaban pacientemente quien alquilara sus servicios a cambio del jornal respectivo.

El antecedente europeo de los gremios se debe a que los españoles traían la organización del viejo continente y que vinieron a imponer en nuestro país dichas normas de agrupaciones.

Ya en Europa, por el crecimiento de las ciudades y las necesidades de quienes las poblaban, determino la demanda de muy variados satisfactores.

Desde fines del siglo XVI, los trabajadores urbanos formaron cofradías en las que se agrupaban los artesanos de diferentes oficios. Estos se inspiraron posiblemente en la organización de los gremios mercantiles que les precedieron y en las asociaciones religiosas constituidas en torno de las iglesias y monasterios.

En México, los conquistadores y sus inmediatos descendientes no tenían aquí como artesanos, sino en calidad de amos, para disfrutar del trabajo de los indígenas y de las riquezas de la tierra dominada.

Finalmente en la época colonial los movimientos obreros que se dieron en la Nueva España son pocos, pero muy importantes. El primer movimiento que el

de las minas de Taxco; en 1575 abandonaron el trabajo los carpinteros y albañiles, en su mayoría indígenas el cual exigían mayor salario.

Otro levantamiento obrero sucedió en 1577, el de los vaqueros de Querétaro y de San Juan del Río, suspendieron sus labores demandando también el aumento de su salario. Un hecho muy importante que cabe mencionar dentro de las luchas de los trabajadores, es la huelga que se suscitó en Julio de 1582 en la Catedral de México. Esto a consecuencia de los bajos salarios que se les pagaban, en la que abandonaron el trabajo, el maestro de capilla, el racionero, los cantores y ocho ministriles.²⁴

2.2. E P O C A I N D E P E N D I E N T E

En la segunda mitad del siglo XVIII, la sociedad colonial vivió su mejor época, donde delineó con caracteres más precisos, su estructura de dependencia. En que su sistema económico exportador descansaba en la explotación minera y en el sector financiero y comercial que financiaba la producción de metales preciosos y su exportación a la metrópoli.

Dentro de este tiempo, surgieron dos importantes sectores que componían la base de la colonia. El sector que exportaba a la metrópoli, fundamento económico de la época; el sector de la producción ligado al mercado interno, no favorecida por la política colonial. Las relaciones inestables entre esos dos sectores trazan un marco para situar distintos grupos que componían la elite social y política de la Nueva España.

Suponemos que ante esta inestabilidad entre éstos dos sectores y la marcada división de la clase social en el país originaron que los indígenas, esclavos, criollos y mestizos, se dieran cuenta que ellos trabajaban sin cambiar su situación económica y social y además para enriquecer a los españoles.

²⁴ Cue Canovas, Agustín. Historia Social y Económica de México, quinta edición, ED. Trillas, México, 2000, Pág. 145.

La existencia de la sociedad novo hispana presenta conflictos profundos de orden social, económico y político, originados en las desigualdades de riqueza y en los privilegios políticos y jurídicos de los grupos detentores del poder.

Conspiraciones, tumultos, alzamientos, rebeliones, etc., fueron constantes en el periodo colonial. En dichos movimientos participaron indios, negros y castas. Pero también ocurrieron rebeliones de españoles, e insurrecciones y conspiraciones de criollos y euro mestizos. Estos movimientos rebeldes generados fundamentalmente por causas económicas y sociales; la Nueva España fue agitada por conflictos continuos y frecuentes, entre el clero y los representantes del estado y de las instituciones eclesiásticas entre sí, pero básicamente el levantamiento de la sociedad fue por parte de la clase explotada, es decir indígenas, mestizos, esclavos, criollos, etc., quienes buscaban que la Nueva España fuera independiente.

La revolución de independencia tuvo un carácter destructor como todo movimiento de lucha social, era por una parte necesario como medio de realización de un anhelo de justicia y libertad de un pueblo secularmente explotado, que más que la independencia política quería la emancipación económica y social.

Al advenir la vida independiente, México se encontró falto de los elementos sociales necesarios para constituir una verdadera nación. Acostumbrados sus habitantes a callar y obedecer durante tres siglos de dominación social española, tuvieron que iniciar su ruta a través de un dramático periodo de anarquía y luchas, en busca de la fórmula que sirviera de base para construir la nacionalidad.

Al independizarse México de España, adoptó el régimen de gobierno monárquico constitucional con un poder ejecutivo representado por una regencia con carácter provisional.

Preocupados de como estábamos por resolver los problemas inherentes a nuestra nueva vida de nación independiente y soberana, al no transformarse la organización social, la situación de los obreros siguió siendo angustiosa y tremenda. Estancada la industria, los trabajadores de las pocas factorías que existían, laboraban jornadas de dieciocho horas, recibiendo un salario de dos reales y medio.

La sociedad, el estado, el derecho y el capital, todo era contrario a la organización de los trabajadores. El orden jurídico individualista y liberal encerró al hombre en sí mismo y le aisló de sus semejantes, para explotar mejor al trabajo.

El movimiento de los trabajadores surgió cuando los obreros empezaron a adquirir conciencia clara de su estado y de sus derechos, cuando convencidos de la injusticia que entraña la condición social y económica de la sociedad presente, resueltamente proclamaron los sagrados principios de igualdad humana.

La clase obrera de esa época, jamás tuvo un claro conocimiento de sus problemas, de sus objetivos y de sus metas, quizá por que el clima no era favorable para su organización en cuadros sindicales, capaces de canalizar su lucha, para la reivindicación de sus derechos.

Cabe señalar, que en forma paralela al desarrollo de la asociación de los trabajadores, venia el crecimiento de la agricultura y de la industria en varias regiones de nuestra república lo que trajo consigo el fenómeno natural de la explotación del hombre por el hombre.

No hay que olvidar que estos grupos de resistencia no tenían un reconocimiento oficial, es decir que el Estado no las consideraba como asociaciones con una personalidad jurídica, hasta el momento. Eran grupos de resistencia en la que se buscaba la unidad de los trabajadores, en las cuales el objetivo fundamental era defender sus derechos ante las constantes

arbitrariedades de los patrones quienes tenían a los obreros sin ninguna protección, en el desempeño de sus actividades laborales.

El movimiento obrero que se vino desarrollando desde el momento en que los empleados se dieron cuenta que al asociarse, podrían presionar a los patrones y a las autoridades, o al estado, en la que se proponían que esta unión fuera una lucha por una existencia digna de los hombres.

Todo esto con la idea fija o concreta de alcanzar a crea un derecho individual del trabajo y de una previsión y seguridad social que protegieran a los obreros, no solamente a los activos sino a futuros.

Por otra parte una vez iniciado el movimiento de independencia en la Nueva España. Las Cortes Extraordinarias de Cádiz, liquidaron los gremios por medio del decreto CCLXII, del 8 de Junio de 1813 en el que entre otros casos indicaba que tanto los españoles como los extranjeros que se avecinden en los pueblos de la monarquía tendrán libertad de establecer las fábricas o artefactos de cualquier clase, sin necesidad de permiso ni licencia y si sujetándose a las reglas de policía adoptadas o que se adopten; ni habrá necesidad de un examen, título o incorporación a los gremios.²⁵

El 7 de enero de 1814, se dio a conocer a todas las autoridades de la Nueva España la antes mencionada decisión de la autoridad correspondiente. Entre tanto don José María Morelos y Pavón, al promulgar el decreto constitucional para la libertad de la América Mexicana de octubre de 1814, en que daba a conocer que tanto nacionales como extranjeros, que para establecer las fábricas no se requería de licencia y para ejercer cualquier industria u oficio sin examen, tributo o incorporación al gremio respectivo.

²⁵ Cf. Cue Canovas, Agustín. Ob. Cit. Pág. 168.

Así pues la situación que se encontraba la clase obrera hace que poco a poco vayan uniendo fuerzas, y con el tiempo se provoquen fuertes rebeliones, las cuales dieron lugar a que se formaran las primeras agrupaciones, que van a hacer respetar a la fuerza sus derechos, solicitando en forma colectiva sus peticiones y obteniendo como respuesta la represión ya que muchos de los trabajadores eran condenados a prisión.

Durante la época independiente, después de que se había consumado la independencia en 1821, el país se encontraba en una situación un tanto difícil, económica como socialmente, ya que las autoridades se encontraban preocupadas por la estructuración y organización del país, y no solamente se centraban en un tema particular para resolverlo.

En el año de 1821 el país se encontró sin industrias y manufacturas, esto causó una gran crisis económica, ya que durante la guerra de independencia la población participó en el movimiento.

Lo sucedido entre 1821 y 1854, etapa de gestación de nuestra nacionalidad, era necesariamente lo que debía ocurrir. Al advenir a la vida independiente, México se vio sin elementos sociales pertinentes para construir una verdadera nación.

“Así mismo existe una serie de aspectos inherentes a la acción sindical por un lado, la lucha por las necesidades más actuales de los trabajadores, lo que les imprime un carácter inmediatista a la política sindical; por otro, su carácter unitario, es decir, que tiende a representar al conjunto de los obreros independientemente de los encuadramientos ideológicos existentes”.²⁶

²⁶ Cordera Campos, Rafael. Sindicalismo en Movimiento de la Insurgencia a la Nación, ED. El Caballito, México, 1998, Pág. 25.

Por otra parte las sociedades de socorro mutuo se fundaron con el propósito de proporcionar ayuda a sus socios en caso de adversidad. Por medio de las cuotas que éstos cubren a la agrupación, se forma una caja de ahorros, que es administrada por su mesa directiva.

De éstas sociedades llega a derivarse otra forma de organización la corporativa, en sus variantes de producción y consumo. Sin embargo, éstas son poco numerosos y de vida efímera en comparación con las mutualidades. El período que va de 1853 a 1880 surgen entre otros hechos:

- A) la aparición de la primera sociedad mutualista;
- B) el influjo de la constitución de 1857, que garantiza la libertad de trabajo y el derecho de asociación;
- C) la conformación de pequeños grupos de estudio y difusión de la situación que guardan los artesanos, obreros y jornaleros agrícolas;
- D) la formación de las mutualidades. cooperativas y la prensa artesana y,
- E) el acercamiento de los gobiernos liberales y el movimiento asociacionista de los trabajadores.²⁷

Es así, como el movimiento mutualista emprende a finales de 1871 la construcción de una organización superior, capaz de unificar a todas las sociedades existentes, como es el Gran Circulo de Obreros de México.

²⁷ Carrillo Azpeitia, Rafael. El Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912, ED. por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 2002. Pág. 87.

Así mientras que la mayoría de las mutualidades del periodo 1853-1880, están compuestas por artesanos, las mas de estas asociaciones en el intervalo de 1880-1905, están integrados por obreros industriales. De cualquier forma este tipo de agrupamiento, persigue el objetivo de la ayuda mutua entre los propios trabajadores y no busca el enfrentamiento entre estos últimos y los patronos.

La transformación de las mutualidades a los sindicatos se inicia a partir de 1905. Las sociedades de ayuda mutua van cambiando en una organización que encubre y disfraza a sociedades de resistencia al capital. empeñadas en una práctica poco usual.

Podemos advertir que el proceso de organización de los trabajadores, va acompañado de la preocupación patronal y estatal por instaurar mecanismos de regulación y legislación de cada vez mas frecuentes y violentos movimientos reivindicativos de los obreros.

Durante la época del imperio y del porfiriato, la lucha obrera por alcanzar sus objetivos, entro en su periodo definitivo, en el cual ya existía una presión más clara hacia el gobierno. Así mismo durante el imperio de Maximiliano se presentaron ciertos movimientos obreros; como en el año de 1865, los obreros de las fábricas de tejidos San Idelfonso y la Colmena y otras, presentaron demandas que pedían la reducción de jornales, no embargo de las mismos por las deudas contraídas en la tienda de raya, derogación del despido de cincuenta obreros y respecto al nuevo horario que era de las cinco de la mañana a las siete con cuarenta y cinco minutos de la tarde para los hombres. Caldo el imperio se desarrollo el movimiento mutualista con gran fuerza; en enero de 1868 fundaron los obreros de la fábrica la Fama Montañesa, la Unión Mutua de Tejedores del Distrito Federal, organización que se extendió alas fábricas textiles de Contreras, La Abeja y Tizapán.

En 1869 se reunió un grupo de militantes bajo la denominación de Circulo Proletario. Dentro del incipiente movimiento de organización se presentaba dos tendencias: la del anarquismo místico, filosófico e intelectual influido por Proudhon y el socialista envuelto de utopismo y bajo estas influencias se creó el Gran Circulo de Obreros.

En el año de 1872, se comenzaron a regularse las relaciones entre el Estado y el naciente movimiento obrero por las sanciones establecidas por el Código Penal, que en su Artículo 925 señalaba cargos a los responsables del motín, tumulto y otras alteraciones del orden público, dentro de cuya caracterización podían incluirse las huelgas y otros levantamientos de resistencia.

Por otra parte en la larga administración del general Porfirio Díaz, la situación de los trabajadores agrícolas, de los campesinos e indígenas, era espantosa. La aplicación maliciosa de las leyes contra las comunidades y luego la legislación sobre baldíos, dieron la base legal para el despojo, a veces violento, de las tierras que poseían los campesinos desde tiempos inmemorables.

La huelga de mayor resonancia fue la que estalló en Junio de 1891, en la compañía telefónica mexicana, al año siguiente pararon los trabajadores de la fábrica de San Antonio Abad pidiendo aumento de salario.

El testimonio de Porfirio Díaz y de sus seguidores demuestra que los cimientos del movimiento obrero datan de la última década del antiguo régimen. Los esfuerzos por mejorar su suerte en las fábricas, minas, talleres y ferrocarriles, y su insistencia de la demanda para que se le reconociera el derecho a constituir sindicatos son anteriores a la revolución. Así mismo transcurrieron los años y todo parecía que el gobierno de Díaz se venía deteriorando y lo que originó para abrir la puerta para su derrocamiento por las dos huelgas de Río Blanco (industria textil) y Cananea (minas); 1907 Y 1906, así la clase explotada preparó el camino para terminar la dictadura y originar el movimiento armado de 1910.

La creciente militancia del movimiento, no paso desapercibido; Díaz en su informe al congreso pronunciado en 1906 llamo la atención a la marcada tendencia de los obreros industriales a construir corporaciones unionistas y mutualistas con el fin de adquirir la fuerza necesaria para imponer condiciones a las empresas. Una demanda clave del movimiento que Díaz no podía dejar de tomar en cuenta, era que se concedieran a los mexicanos los mismos beneficios de que disfrutaban los extranjeros, por eso no hay que olvidar que dentro de la industria mexicana los mejores empleos estaban monopolizados por extranjeros.

Las huelgas de Río Blanco y Cananea, ilustran el carácter del levantamiento laboral, tuvieron raíces comunes: todos resultaron del proceso de modernización; así tuvieron lugar en sectores progresistas de la economía mexicana y sólo se efectuaron en una rama clave de las actividades.

El movimiento obrero se desarrolló en un ambiente de progreso y frustración. Impulsado por la cruda necesidad y por las nuevas ideas adquiridas de las llegadas del exterior, el trabajador comenzó a organizarse, primeramente en los ferrocarriles. Estas asociaciones de ferrocarrileros patrocinaron en una u otra ocasión alguna huelga, ya que prácticamente eran sindicatos, y el régimen de Díaz siempre intervino para sofocarlos.

El mensaje que Díaz dirigió al congreso en abril de 1907, se jactó de haber aplastado sin tardanza y con energía las protestas de Río Blanco repitiendo casi a la letra las expresiones de satisfacción en la que comentó la derrota de los huelguistas de Cananea. Advirtió que tenía intención de conservar el orden público a cualquier precio y de hacer que los obreros respetaran los derechos ajenos.

La actitud del antiguo régimen hacia el movimiento laboral tenía el sello aprobatorio personal de Díaz. Mientras que en Cananea contemplo el conflicto desde la barrera, en Río Blanco intervino en calidad de árbitro, papel que aceptó a solicitud de los obreros textiles, muchos de los cuales tenían confianza en él. Díaz,

que vaciló un momento antes de aceptar intervenir en ésta capacidad, alegando ignora todo acerca del conflicto, expresó un laudo desconcertante, que irónicamente, fue un reconocimiento oficial de la justicia de las quejas de los trabajadores y hasta intentó poner fin a algunos abusos, pero dejó al obrero totalmente a merced al capricho de las autoridades políticas. El empleado podría presentar sus quejas a los gobernantes del país, pero bajo ninguna circunstancia se le permitiría unirse con sus camaradas para defender sus intereses. Solo podría pedir justicia.

2.3. EPOCA REVOLUCIONARIA

Una vez consumada la independencia de México en 1621, el país se encontraba en una etapa de reestructuración, enfrentando crisis no sólo económicas, sino problemas sociales, políticas, religiosas y laborales, etc., pero en el ámbito laboral todavía los trabajadores seguían luchando por defender sus derechos, antes de llegar a 1900, todavía existían las mutualidades y faltando para que iniciara el movimiento armado. como mencionamos en el punto anterior que la transformación de las mutualidades a los sindicatos se inicia a partir de 1905.

Podemos observar el movimiento laboral en sus constantes luchas, por alcanzar sus objetivos y que les sean respetados sus derechos, van adquiriendo fuerza, y que la única manera de que vean cumplido y satisfecho sus intereses, es la de llevar a cabo huelgas y manifestaciones.

Estos levantamientos venían preparando el camino para que llegara el momento definitivo, en que los trabajadores se quitaran las cadenas de opresión y de las injusticias y lograr así que el gobierno reconociera sus organizaciones y que respetara y protegiera su trabajo mediante la creación de una verdadera legislación laboral.

Antes de 1910, las organizaciones obreras ya se consideraban como sindicatos, pero todavía sin el reconocimiento oficial, por parte de las autoridades, así existen tres factores principales que influyeron para incorporar a los empleados mexicanos a la lucha revolucionaria del periodo 1910- 1916; primero, el reducido número y la inmadurez relativa de la clase trabajadora del país, excepción hecha de los centros mineros e industriales tradicionales, era su mayor desventaja. En estas condiciones los grupos sindicales concentraron su atención en los problemas más inmediatos y en la exigencia de obtener mejores salarios y condiciones de trabajo pero no pudieron producir al mismo tiempo una ideología verdaderamente predominantemente capaz de atraer a otros grupos sociales a su visión particular del futuro.

Segundo factor, fue la conducta de los jefes revolucionarios que en su mayor parte procedían de la elite y de la clase media, como por ejemplo Madero, no mostró ningún interés por problemas específicos de la clase trabajadora del país; y otros pocos que actuaron de manera distinta prefirieron inexpertos sindicatos, sólo cuando podían aprovechar estas alianzas para obtener beneficios a corto plazo en las luchas políticas del momento.

Tercero, cuando se alcanzó la máxima violencia revolucionaria y la desorganización económica y social, no era la época más favorable para que el movimiento sindical diera pasos en firme para lograr organizarse a nivel nacional, tampoco pudo orientar a los obreros del país a que defendieran sus actitudes ante la compleja situación política, que transmutaba con rapidez.

La noticia de la rebelión maderista se propagó por toda la república de modo inmediato se crearon una gran variedad de sindicatos y agrupaciones obreras cuya ideología iba desde el mutualismo tradicional hasta el anarcosindicalismo; la mayor parte de estos nuevos grupos no hicieron honor a sus denominaciones, y las asociaciones obreras más temporales y menos compactas se desvanecieron de la escena a los pocos meses. Recordemos que

fueron los artesanos y operarios calificados quienes encabezaron esta primera ola de entusiasmo por la formación de sindicatos.

Desde el principio fueron identificables tres polos principales de organización laboral que fueron la ciudad de México, Veracruz y los centros mineros del norte. En la capital estuvieron a la cabeza los empleados y artesanos calificados, ya que de Marzo a Octubre de 1911 se formaron sindicatos de sastres, albañiles, impresores, carpinteros, cocheros y otros artesanos.

En el puerto de Veracruz fueron establecidas organizaciones semejantes de artesanos y en enero de 1912, por iniciativa del sindicato de panaderos, se creó una central local, la Confederación de Sindicatos Obreros. En julio de 1911 los mineros de la zona carbonífera del Estado norteño de Coahuila crearon lo que después fue uno de los sindicatos más grandes e influyentes del país, la Unión Minera Mexicana. Algunos inmigrantes españoles en especial tuvieron un papel importante en la organización de las primeras agrupaciones de trabajadores.

Al constituirse la Casa del Obrero Mundial cristalizó por primera vez el proyecto de establecer una federación que agrupara a todos los sindicatos y grupos obreros de la capital y de algunas otras ciudades. En julio de 1912, el grupo anarquista Luz se convirtió en centro de reunión de las personas activas de los círculos obreros y anarquistas entre ellos varias personalidades de los sindicatos de tipógrafos y de sastres.

La primitiva Casa tuvo pocos aspectos formales no tenía estatutos ni estructura, ni declaración de principios, y según la expresión de su historiador oficial simplemente funcionó como centro de divulgación de ideas avanzadas. Desde principios del año 1912, sin embargo se amplió su campo de actividad como organismo coordinador; muchos de los sindicatos ya existentes se afiliaron a la Casa y muchas más se fundaron bajo sus auspicios. También desarrolló una

nueva estrategia para los conflictos con los patrones y durante el primer año de su existencia tomó parte en más de setenta huelgas.

Madero conocía su importancia pero sus declaraciones públicas fueron notoriamente contradictorias. En abril de 1910 ofreció a los antireeleccionistas que promovería leyes tendientes a mejorar las condiciones morales y materiales de los obreros. Aunque la única proposición específica que presentó fue una referencia a la concesión de pensiones a los obreros inhabilitados físicamente. Unos cuantos días después de este discurso, dijo en una asamblea en Orizaba que no era obligación del gobierno procurar el aumento de salarios a los empleados ni la reducción de la jornada, sino proporcionar un sistema de gobierno democrático que permitiera la formación de organizaciones obreras fuertes.

A pesar de la nueva militancia que mostraban los trabajadores mexicanos, y de sus justificadas demandas de reforma socioeconómica, la respuesta del gobierno de Madero fue tibia, por no llamarla de otro modo. Sus realizaciones en el campo de las reformas laborales se limitaron a la creación del Departamento del Trabajo y a negociar un nuevo contrato laboral en la industria textil. La principal fundación de la nueva dependencia era recoger, clasificar y publicar datos sobre el empleo, mediante contactos con las demás dependencias del gobierno y con las organizaciones patronales y obreras. Tenía facultad para mediar en las disputas entre patrones y trabajadores, pero sólo cuando así lo solicitaran las partes interesadas.

El acto más importante del Departamento del Trabajo fue el convocar a una convención, en julio de 1912, para discutir los problemas de la industria textil. Este organismo empezó a intervenir activamente en favor de aquellas organizaciones sindicales que, según su opinión mostraban una actitud responsable y moderada hacia el gobierno. Demostró entonces una particular simpatía por las organizaciones mutualistas y por la Gran Liga Obrera.

El endurecimiento de la política gubernamental hacia el movimiento obrero coincidió con la aparición de una organización precisamente la Casa del Obrero Mundial, que a pesar de todas sus ambigüedades se presentaba un desafío al paternalismo y al espíritu conservador del régimen. No obstante en términos generales había una completa confusión sobre la actitud del movimiento obrero debía adoptar hacia los personajes dirigentes de la revolución.

Las agrupaciones obreras y radicales de orientación anarquista y sindicalista repudiaban con la misma fuerza actividad política. La Casa del Obrero Mundial, por su parte expresó una fuerte hostilidad a todas las formas de gobierno en consonancia con la formación filosófica de la mayor parte de sus dirigentes llegados de Europa. Sin embargo nunca definió una posición congruente sobre este problema sino que por el contrario se jactaba que entre sus miembros habla de todo, desde anarcosindicalistas hasta católicos y masones.

Durante el régimen de Victoriano Huerta (1913), hubo pocos indicios de que los trabajadores mexicanos fueran capaces de superar la confusión reinante entre ellos y desafiar el régimen de Huerta con un programa independiente que reflejara sus intereses de clase.

Los obreros de la capital no se opusieron abiertamente al nuevo gobierno. Las relaciones entre la casa y el gobierno Huertista, durante los primeros meses, fueron tensos, pero, no se caracterizaron por una beligerancia hostil. No se hizo el menor intento por reprimir la manifestación del primero de mayo, organizada por la Dirección de la Casa. Entre 1914 y 1915, el movimiento sindicalista dejó de ser la oveja negra de la política, siendo cortejado por las políticas nacionales con el fin de ponerlo al servicio de sus propios intereses.

En algunos estados se empezó a promulgar códigos de trabajo que protegieran a los obreros urbanos y rurales; los actos de unos cuantos gobernadores y comandantes militares locales, trataron sobre la cuestión obrera de agosto, Septiembre y Octubre de 1914, se comparan muy favorablemente con la estéril actuación del gobierno de madero durante un periodo mucho más largo.

La reacción de la casa ante estos acontecimientos fue poco entusiasta pues la mayoría de sus miembros seguían oponiéndose firmemente a cualquier forma de intervención política por parte de los sindicatos.

Los dirigentes de la Casa nunca se dieron cuenta que una vez resuelta la crisis militar, sus miembros quedaron en una posición esencialmente débil para hacer presión, pues había varios indicios de que la tolerancia oficial hacia las actividades sindicales comenzaba a debilitarse.

Sin embargo a fines de enero de 1916, carranza ordeno que fueran detenidos los delegados de la Casa del Obrero Mundial en varios estados, orden que fue llevada a efecto.

La inesperada violencia de esta ola de represión obligo a la Casa y a sus sindicatos afiliados a reconsiderar su estrategia y a reafirmar la ineficacia de la acción política con la exigencia de que se reemplazaran las organizaciones existentes por un movimiento independientes de carácter nacional. Se convoco a través de la Federación de Sindicatos de Distrito Federal, a una junta preparatoria de un Congreso Nacional Obrero que se reunió en el puerto de Veracruz el 5 de Marzo de 1916.

Finalmente las constantes luchas de las agrupaciones de obreros y artesanos con la finalidad de asumir la modalidad sindical y así obtener el consiguiente reconocimiento patronal en la cual aparecen los primeros intentos por organizar federaciones por rama industrial, en el caso de las agrupaciones de

trabajadores de las ramas de punta de la economía nacional en la que surgen así centros promotores del sindicalismo y los primeros ensayos por integrar federaciones estructuradas sobre criterios geográficos, en el caso del proletariado de la mediana y pequeña industria, así como del artesanado, y la consolidación general y creciente del conjunto de las agrupaciones de los obreros.

2.4. E P O C A C O N S T I T U C I O N A L

Concluido el movimiento armado iniciado en 1910, y en el poder Venustiano Carranza y con los preparativos para la creación de una nueva constitución, los obreros seguían luchando porque se les reconocieran, y ante esa oportunidad de que dentro de la constitución se les reconocieran a sus agrupaciones como sindicatos y se les tomaran en cuenta para así tener un medio para presionar al patrón y al gobierno con el fin de mejorar y asegurar sus condiciones de vida y del trabajo.

Dentro de la carta magna de 1917 se reconoce el derecho a los trabajadores para asociarse sindicalmente. Esta se caracteriza entre otros, por los siguientes desarrollos organizativos. En primer lugar, se produce una formalización de las agrupaciones sindicales de los obreros, se supone la existencia de una representación de orden permanente y de un aparato funcional; en segundo termino, aunque los sindicatos de corte gremial sigue siendo los más numerosos, se observa un incremento, proporcionalmente mayor, de los sindicatos por empresa; tercero, despunta la asociación centralizada de los empleados en federaciones por regiones o por rama industrial; cuarto, se establece por vez primera, la distinción entre la acción económica y la acción política; entre sindicato y partido político.

La expansión de los aparatos burocráticos de los sindicatos en el periodo 1917-1928, es un resultado del desarrollo alcanzado por las propias agrupaciones sindicales, a la vez que un producto del estatuto que dichas asociaciones

adquieren en el proceso de redefinición de las relaciones entre el sistema económico, la sociedad y el estado.

A partir de entonces se inicia lo que sería una larga y controvertida discusión acerca del tipo de asociaciones que deberían adoptar los trabajadores; de los requisitos que deben cumplir para ser reconocidos por las empresas; de las figuras jurídicas que el estado adopte para aprobar sobre el particular y de los órganos públicos que tienen conocimiento y competencia en los conflictos obreros-patronales, de manera que estos dejaran de representar un freno para la producción.

El aparato laboral de la constitución de 1917 no constituye un simple artículo sobre la jornada máxima de trabajo, los salarios mínimos, los accidentes profesionales y las distintas modalidades de la previsión social.

En el que se hace un reconocimiento expreso de los trabajadores asalariados como integrantes de una clase social y no como meros instrumentos de la producción, en el se consigna ya un planteamiento sobre el derecho de la coligación y de huelga. También se establecen los mecanismos que aseguran la intervención del estado en los conflictos obreros-patronales.

El sistema de relaciones Laborales que sanciona la constitución de 1917, contempla la fiscalización estatal por vía de los siguientes mecanismos: el registro de las asociaciones sindicales obreras y patronales; una legislación que califica los conflictos y las huelgas; comisiones mixtas, obreros-patronales, por fábrica, distrito industrial, región, o plano nacional y convenciones, también mixtas que constituyen órganos corporativos no permanentes y, por último, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así, por ejemplo, el derecho laboral, que tiene su origen 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 los tribunales de conciliación y arbitraje de be conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Por ello tienen los sindicatos una función muy precisa dentro del nuevo estado, que consiste en luchar por los intereses de sus agremiados para obtener el equilibrio entre los factores de la producción, cuando este se haya roto. De ahí que el sindicalismo oficial comparte, desde sus orígenes, un carácter predominantemente reformista, delimitando previamente por la ley, los sindicatos no existen para pugnar por la emancipación histórica del proletariado, si no para refrenar los excesos del capital. Resulta claro que los efectos de un sindicalismo de este corte, contribuyen a mantener y renovar la dominación capitalista.

Así, la ampliación de los aparatos burocráticos de las agrupaciones sindicales y de sus funciones, obedece ya en este periodo, tanto a las necesidades de las propias organizaciones, cuanto a los intereses de la burocracia sindical, aunque ello, en combinaciones muy diversas. Lo cierto es que el fenómeno del burocratismo empieza a hacerse presente.

En el plano de la evolución de las agrupaciones sindicales, por su tipo, el intervalo 1917-1928, destaca por la perdida de importancia relativa de los sindicatos gremiales, así como por el incremento, también relativo de los sindicatos por empresa. Esta ultima forma organizativa tiene un carácter más combativo que el del sindicalismo gremial; pues ya no se trata de defender los intereses de una u otra categoría profesional, sino de agrupar a todos los trabajadores de una empresa, desde él mas calificado o especializado hasta el no calificado. Es pues la organización natural de los asalariados concentrados en un mismo establecimiento.

Los sindicatos ya organizados principalmente en el Distrito Federal se agrupan para formar federaciones sindicales, como por ejemplo: la Federación de Sindicatos Obreros del distrito Federal, la cual se fundó en 1916. Ciertamente la F.S.D.F., se inicia su trabajo organizativo por medio de sindicatos de oficio varios, a los que denomina sindicatos escuela.

Posteriormente la primera gran central sindical de carácter nacional es la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.), en cuya fundación fructifican los esfuerzos de los congresos obreros de Veracruz, Tampico y Saltillo. La C.R.O.M., queda constituida en el mes de mayo de 1918. Desde su fundación, hasta su convención de 1924, transcurre por una fase de organización.

Durante este lapso, la confederación opera en base a una estructura blanda y escasamente formalizada, compuesta por tres instancias simples; A) los sindicatos, las uniones industriales y los comités locales obreros; B) el comité ejecutivo central; y C) la convención anual.

Los sindicatos se incorporan a la C.R.O.M. mediante una relación directa con el comité ejecutivo central o por medio de las uniones industriales o de los comités locales de obreros.

En 1918, Carranza, para anticiparse a la formación de un organismo nacional independiente de los trabajadores, mando celebrar en Saltillo una convención pagada por el gobierno; de ahí surgió la C.R.O.M.

Dentro del proyecto de la constitución de 1917 y las reformas de la anterior, no aportaban casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo quinto, que establecía que “el contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio

convenido por un periodo q no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de los derechos político y civiles”.²⁸

El secretario de la comisión sugirió que se votara, aisladamente, el artículo quinto, el capitulo de trabajo y el transitorio, la asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomo la votación nominal y por la afirmativa votaron ciento sesenta y tres diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgo derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

Así el texto del artículo 123 fue aprobado por el constituyente, tantas veces reformado, en la que también se les permitía formar asociaciones a los obreros como a patronos; el texto es el siguiente.

“Artículo 123, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundados en las necesidades de cada región, sin contravenir en las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”.²⁹

Y referente a la fracción que habla del derecho a asociarse es la siguiente:

“Fracción XVI, tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”.³⁰

²⁸ Colmenares M., Ismael et.al. Cien Años de Lucha de Clases en México (1876 – 1976), tomo I, quinta edición, ed. Quinto sol, México, 1995, pag. 221

²⁹ Citado por De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo I, séptima edición, ed. Porrúa, México 1992, pag. 337 y siguientes.

³⁰ De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. Tomo I, Pág. 339.

Como podemos ver, los obreros finalmente logran que sus demandas se llegaran a cumplir y la libertad de asociarse en sindicatos y contenidas en la constitución. También los trabajadores finalmente en sus constantes luchas por tener una mejor protección al desarrollar su trabajo y una retribución decorosa.

A la muerte de Carranza, el presidente interino Adolfo de la Huerta, con el consentimiento de Obregón y Calles, protege abiertamente la organización sindical de los asociados y auspicia el nacimiento de nuevas organizaciones sindicales. Ello conlleva la corrupción sindical, los choques Inter.-gremiales y el desviacionismo de los fines propios del sindicalismo, que son sustituidos por meros intereses individuales, al encumbrarse, a los puestos de gobierno, los líderes obreros. Con esto los grupos sindicales se convierten en instrumentos de contiendas electorales y no en organismos vinculados a la lucha de clases.

Sin embargo, debido a la fuerte propaganda sindicalista la unificación de un partido naturalmente, necesitaba que previamente se desarrollara hasta cierto punto una organización surgida de un programa restringido a aquellos puntos que permitieran un acuerdo inmediato de los trabajadores. Solo los sindicatos serían capaces de preparar las condiciones necesarias para unificar la clase obrera, con miras a formar un partido.

En febrero de 1917, a raíz de la promulgación de la nueva constitución política, Luis N. Morones, adquirió la argumentación necesaria para organizar al Partido Socialista Obrero. De esta manera morones decidió acudir al congreso en el que se volvieron a enfrentar las dos estrategias; los viejos militantes permanecieron leales al sindicalismo revolucionario, mientras que el grupo encabezado por Morones se decidió la estrategia política, al final el congreso resolvió lo siguiente: se reconoce y recomienda la organización gremial dentro del sistema sindicalista, como medio más eficaz para el logro de las aspiraciones del proletariado.

En 1917 se contempló la fase legal de la batalla ganada. En este año una nueva constitución fue adoptada, otorgándole al obrero un status radicalmente nuevo, delineando su ubicación legal en estructura social y haciendo extensivo para él un completo reconocimiento de sus derechos como ser humano y como ciudadano.

A principios del año de 1920 un nuevo partido obrero mexicano fue organizado bajo el nombre de Partido Laborista Mexicano; este partido era un instrumento destinado a la política nacional formado por la Confederación Regional Obrera Mexicana.

La Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), surge de la Convención Nacional Roja, que tiene lugar a partir del 15 de febrero de 1921, organizada por agrupaciones y corrientes sindicales inconformes con los principios, la estrategia y la táctica de la C.R.O.M., así, la C.G.T. se forma con agrupaciones sindicales disidentes de la C.R.O.M.; las sucursales sobrevivientes de la Casa del Obrero Mundial.

Hacia 1929 se abre un nuevo periodo en la historia de agrupaciones sindicales obreras en México, que se extienden hasta finales de 1932, y que está marcado por los siguientes acontecimientos: el impacto de la crisis política nacional de 1928, que lleva al descubrimiento de la C.R.O.M. y con ello a la desintegración del sistema organizado prevaleciente. De los aspectos antes mencionados resaltaremos el nuevo marco jurídico, que delimitará el entorno en el que operarán las agrupaciones sindicales obreras a partir de 1931.

Las razones se hacen evidentes: la crisis política de 1928 había debilitado la unidad de la familia revolucionaria pero, sobre todo, había llevado a la desintegración de la C.R.O.M. Por otra parte el proyecto del Código Federal del Trabajo fue elaborado por el entonces secretario de gobernación Emilio Portes Gil, quien en pocos días asumiría interinamente la presidencia del país. Con tal

propósito de convocar a una convención obrero-patronal que se instaló en la ciudad de México y se avocó a estudiar y modificar el nuevo proyecto legislativo. Así el proyecto enfrentó serias objeciones, tanto de parte del movimiento obrero organizado como de parte de los patrones.

2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LOS SINDICATOS

De los aspectos antes mencionados quisiéramos resaltar el marco jurídico, que delimitara el entorno en el que operaran las agrupaciones sindicales obreras a partir de 1931. Porque la organización de los trabajadores implica un conjunto de actividades en los ámbitos: jurídico, económico, político y social. Estas acciones conforman una estructura de funciones entre dirigentes, funcionarios y la base sindical, para alcanzar el objetivo histórico que el sindicalismo ha logrado plasmar en las Leyes Laborales.

La legislación laboral mexicana garantiza plenamente en estos derechos al establecer las bases jurídicas del sindicalismo en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y las Leyes Laborales reglamentarias: con esto hace realidad el principio de que la unión hace la fuerza. Al agruparse los trabajadores en un sindicato están dando forma a un instrumento social para mejorar su nivel de vida, el de su familia y el de la comunidad.

El movimiento obrero, hasta 1931, se había convertido, de una aspiración abstracta contra la opresión económica, en un factor de nuestra economía cuya importancia era ya tomada en cuenta en todas las esferas administrativas y legislativas, como fuerza coordinadora del equilibrio social y como factor determinante de la estabilidad y la paz, en la república.

Sin embargo, la falta de reglamentación hizo que la correspondiente al Distrito Federal conociese de asuntos locales y federales, aun cuando, precisamente, empezó a dictar laudos que fueron elementos conforme a las

cuales fue formándose nuestro derecho laboral y cuyas tesis aprovechadas mas tarde, al ser elaborada la Ley Federal del Trabajo.

Hasta antes de 1931, fueron tales los proyectos de Ley del Trabajo que una o en otra forma se presentaron, para su estudio y aprobación ante el Congreso de la Unión. Ellos son: el aprobado por la Cámara de Diputados y enviado al Senado de la Republica el 9 de noviembre de 1925; el formulado por la Secretaria de Gobernación en 1928 y, finalmente, el realizado por el Ejecutivo Federal en julio de 1929, cuyo texto fue enviado al Congreso de la Unión, habiendo comenzado este órgano él poder discutirlo en su periodo ordinario de sesiones sin determinar su aprobación.

Los proyectos antes citados no alcanzaron la categoría de ley, porque se presentaron ciertos obstáculos, pero principalmente porque adolecían de efectos técnicos y teóricos muy serios. Entre las fallas que podemos citar, se encuentran en la oscuridad en la terminología jurídica; abuso del tecnicismo que hacia inaccesible la ley a la mentalidad obrera; muy numeroso su Artículo, haciendo difícil el acceso a la ley por parte de los trabajadores; excesiva confusión en las definiciones: engorrosa y tardía tramitación de procedimientos para resolver los problemas entre obreros y patronos.

El proyecto que resulto definitivo fue elaborado por órdenes y con intervención del Lic. Aarón Sáenz, secretario de industria comercio y trabajo, durante el régimen del ingeniero Pascual Ortiz Rubio y todos sus secretarios de estado.

Al presentarse dicho proyecto, el congreso hizo algunas reformas a la iniciativa, tendientes a reafirmar la protección del estado hacia los trabajadores, a ratificar y ampliar el derecho de huelga, a asegurar el contrato colectivo de trabajo, a estabilizar las juntas de conciliación y arbitraje y hacer mas expedito el trámite ante ellas.

Desde el principio se pretendió que no fuese un código unilateral, destinado a proteger los intereses de una clase con detrimento de la otra; mantuvo si, las conquistas alcanzadas por las clases Laborales, pero sin dejar de garantizar los derechos de los empresarios, considerando como necesaria y legítima esa protección.

Las críticas no se hicieron esperar por las dos partes en las que se encontraban en cierta manera en conflicto, es decir, aquellos que buscaban el mejoramiento de las condiciones de trabajo y un mejor salario, en este caso los obreros; por otra parte aquellos que buscaban el aumento de la producción y de las horas de actividad, que serían los patrones.

Estas críticas fueron de dos clases: aquellas que se referían a su esencia e ideología y las que aludieron a puntos de mera reglamentación o de simple procedimiento.

En cuanto a los patrones, por ejemplo, encontraron que dicha ley era demasiado radical, que imponía excesivas limitaciones a la potestad que ejercían sobre sus trabajadores. Exigían, en consecuencia, que se le reformara en un sentido de mayor moderación, que se le hiciera más conservador, que afirmara mejor las prerrogativas patronales.

A su vez, los obreros, encontraron que el mismo reglamento del artículo 123 constitucional cercenaba muchos de sus derechos; que les había reducido su libertad de acción y que además reforzó lo que ellos llamaban la autocracia patronal. Esperaban entonces que se acentuaran su radicalismo, que se le diera una orientación más obrerista, que redujera la mínima autoridad y el arbitrio de los patrones. Así mismo se tuvo la idea precisa de que, en la elaboración de la Ley del Trabajo, imperara un elevado criterio de franco equilibrio, creando una reglamentación útil que no fuera unilateral sino amplia y basada, se decía, en normas de absoluta justicia.

La nueva iniciativa, según lo anuncio el Lic. Portes Gil, cambiaría por completo el proyecto que a la sazón estaba discutiéndose en la Cámara de Diputados. Otro paso más en la tarea de la elaboración legislativa para reglamentar el artículo 123 constitucional, fue dado cuando se planteo la necesidad de que una asamblea obrero-patronal emitiera su opinión, para su posterior aprobación por el congreso.

El proyecto Portes Gil señalaba, entre otras previsiones: el arbitraje obligatorio de las disputas por razón del trabajo; el establecimiento de un sistema de tribunales de arbitraje; la prohibición de trabajar a los niños menores de doce años; restricciones en los trabajos de las mujeres y de los niños, la jornada de ocho horas diarias y la semana de seis días; la conscripción obrera en caso de necesidad nacional; la abolición de la venta de licores y de la existencia de casa de juego, en los centros de trabajo.

Así mismo, en cuanto al proyecto de Ley del Trabajo, señalaban cuales eran sus propiedades: primero, que tendrían un carácter federal y que en consecuencia sería obligatoria en toda la republica; segundo, que los estados harían cumplir los preceptos de la ley en todo lo que concierne a los asuntos de su competencia y que, en los asuntos de carácter federal, serian las Juntas Federales de Conciliación, las encargadas de conocerlas.

El 4 de agosto de 1930 se reunieron, en el palacio nacional, el Lic. Emilio Portes Gil y cerca de cincuenta representantes populares, con el objetivo de discutir la reforma de la fracción X del Artículo 73; trataban, según dijo, de armonizar el interés nacional, federalizando la legislación del trabajo sin lesionar la soberanía de los estados.

Posteriormente la cámara popular, por mayoría de ciento cuarenta y cuatro votos contra cuatro, aprobó que fuesen reformados los artículos 73 y 123, a fin de que pudieran federalizarse la legislación laboral.

La C.R.O.M. en particular, señaló el principal defecto de la ley; desconocía las necesidades de sindicalización, pues le negaba su valor personal y gremial, dejándoles a la presión del poder público.

Algunos sectores descubrieron maniobras para invalidar a la convención pro-ley del trabajo; esto consistía en tratar de impedir la presencia de algunas organizaciones, mediante intrigas y pequeñas divergencias, posteriormente se publicaron informaciones tendenciosas sobre los trabajadores de la convención, con el ánimo de predisponer al poder público en contra de los organismos obreros.

Como siempre uno de los temas mas discutidos fue el de la sindicalización obligatoria y el del reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, por parte de las autoridades; en cuanto al derecho de sindicalización de los trabajadores quedo inscrito en la ley, debido a las reformas que introdujo en el proyecto de Portes Gil, la convención obrera. Por eso el sindicalismo tuvo entre 1918 y 1928 la oportunidad de desenvolverse, pero sus dirigentes no supieron aprovechar en beneficio de sus agremiados estas oportunidades, “así perdió dignidad el movimiento obrero guiado por lideres inmorales”.³¹

Con la llegada del ingeniero Pascual Ortiz Rubio, a la presidencia de la republica, el gobierno trata de formar una central obrera por conducto del Partido Nacional Revolucionario, con los grupos autónomos, y la mayoría de los sindicatos que abandonan la C.R.O.M., organizándose así la Confederación General y Campesinos de México, antecedente de la Confederación de Trabajadores Mexicanos.

Así el proyecto fue reformado en algunos puntos, de acuerdo con los planteamientos hechos por el Dr. Puig Casauranc. Sin embargo la preocupación de los proyectistas fue la de determinar si se ajustaba a los derechos que los

³¹ Salazar, Rosendo. Lideres y sindicatos, Ed. T.C. Modelo, México, 1953, pag. 11

trabajadores otorgaba él Artículo 123 constitucional, y si respondía a la posición equilibrada que el interés de la nación exigía.

La mayoría de los presentes estuvo de acuerdo en que el anteproyecto no solo respetaba los derechos de los obreros sino que, en algunos casos, los transgredía: también reconociendo que a pesar de ello, los trabajadores no estarían de acuerdo con los preceptos del mismo en su totalidad. Señalaban también que los principales problemas abordados se referían al contrato colectivo, a la sindicalización y el derecho de huelga.

Estos aspectos se mostraron defensores decididos del sindicalismo libre, de la necesidad que había que el contrato colectivo se suscribiera con el sindicato mayoritario y de que las huelgas quedaran sujetas a una reglamentación especial.

Los puntos que más habían combatido los industriales eran los que se referían a los contratos colectivos, pidiendo que estos fueran individuales, en atención a que debía proteger la habilidad de los obreros. Este argumento lo contestaron los trabajadores en el sentido de que, para los sindicatos, todos los agremiados eran igualmente competentes y que este punto de vista no era mas que el medio a través del cual, los patrones querían terminar con las asociaciones.

El 11 de julio de 1931, la prensa publico la exposición de motivos del proyecto de Código Federal Del Trabajo. En ella se decía que reconocían los derechos de los asociados y que este reconocimiento se tuvo muy en cuenta al modificar o ampliar en buena parte, los contenidos del proyecto original.

Dentro de este mismo planteamiento era necesario colocar a los obreros en condiciones de poder reclamar sus derechos, por lo que había que introducir en la ley preceptos que fortalecieran las organizaciones sindicales y que estimularan su desarrollo. También se indicaba que era una obligación del patrón celebrar contrato colectivo con cualquier sindicato., aunque este no controlara la mayoría

de los trabajadores de la empresa, pero que si existían en una misma empresa varios sindicatos, el contrato colectivo debía celebrarse con aquel que contara con el mayor número de afiliados.

A pesar de todo, la Cámara De Diputados, con actividad decidida fue estudiando y aprobando artículo por artículo el 21 de julio de 1931, se aceptó en lo general.

La norma básica era el Artículo 242: “para que se considere legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo..., según que la competencia fuera local o federal”.³²

Finalmente el 13 de Agosto el senado aprueba la Ley del Trabajo enviándola al Ejecutivo, para su promulgación. El 18 del mismo mes se publica en el Diario Oficial de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 constitucional, entrando en vigor ese mismo día.

El rápido desarrollo del sindicalismo, correlativo al incremento industrial; el avance de las reformas contractuales; el surgimiento de nuevas situaciones jurídicas que no fueran previstas o fueron parcial o imperfectamente consideradas en la ley, o que fueron producto de convenciones, de relaciones contractuales, o de la jurisprudencia y aun de la costumbre, precipitaron la evolución del Derecho del Trabajo adelantándose así la Ley codificada, a la que a su vez fue incorporando los nuevos principios, hasta que las transformaciones operadas en la vida nacional exigieron un nuevo ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación mas en los resultados de la producción y distribución de bienes.

³² González Prieto, Alejandro. Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, Ed. Secretaría del trabajo y Previsión social, México, 2002, Pág. 95

Y con las constantes luchas de los obreros desde la época colonial hasta la creación de la Ley Federal del Trabajo, se caracterizó por una ardua movilización de la sociedad que estaba compuesta casi por la mayoría de la gente que se ganaba la vida vendiendo su mano de obra muy barata; aun así después de los dos movimientos armados que se suscitaron en México, los obreros no dejaron de luchar por mejor salario y mejores condiciones de trabajo y logrando con esto elevar su calidad de vida y de la propia comunidad y del país.

CAPITULO TERCERO

“LA LEGISLACIÓN MEXICANA EN TORNO AL SINDICALISMO”

3.1. ORDENAMIENTO Y MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL

En México, la entrada al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC-AN), añade un nuevo escaño de carácter regional a esta estructuración jurídica y económica que ordena a los sindicatos. De tal manera, en una evaluación del marco metodológico, podemos ubicar el marco institucional de la política sindical en tres niveles:

a) nivel internacional

b) nivel regional

c) nivel nacional.

- Evolución de 1900 a 1950

En este período se da un florecimiento del movimiento sindical en el ámbito mundial. Particularmente en economías altamente industrializadas. Esto se debió a la evolución y los logros de los conflictos laborales que habían tenido lugar durante el siglo XIX, incluyendo la estructura ideológica del marxismo, la Internacional Socialista, la Reforma en Inglaterra. La culminación de estos movimientos fue el establecimiento del Estado de Bienestar en la mayoría de las economías industrializadas de la época, y la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919, que en sus primeras regulaciones intenta uniformar los principios laborales en el ámbito internacional.

Solamente a partir de los años cuarenta, con el Convenio N° 87 y el Convenio N° 98, se trata de regular internacionalmente la actuación de los sindicatos.

El Convenio N° 87 establece la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio N° 98 regula la sindicación y la negociación colectiva.

Sin embargo, es necesario reconocer que anteriormente se había aprobado, en 1937, el Convenio N° 11, en cuanto al derecho de asociación en la agricultura; más adelante, en 1974, el Convenio N° 135, sobre los representantes de los trabajadores y, en 1978, el Convenio N° 141, que regula las organizaciones de trabajadores rurales.

- Evolución de 1950 a la fecha

A partir de los años cincuenta se pueden percibir transformaciones en el movimiento sindical en este nivel.

Como es sabido, a partir de la Segunda Guerra Mundial se efectúan unas transferencias de industrias, de una economía con altos y bajos costos, en busca de una mayor competitividad. Uno de los elementos de la producción más fácil de reducir es la mano de obra, debido al diferencial que existe en las diversas economías y que no se aplica de igual manera para las materias primas o para otro tipo de insumos.

Así, muchas industrias cambian su localización, de países con altos niveles, a países con bajos niveles salariales, esto es, de economías altamente industrializadas, a economías en desarrollo. Con esto, la producción obtiene una reducción considerable de costos en la mano de obra.

La consecuencia más inmediata de este proceso fue un gradual debilitamiento de los sindicatos y de las asociaciones gremiales en las economías altamente industrializadas, por dos motivos: el primero es que los asalariados de

estas economías pierden sus empleos, que se van a otras economías; y los trabajos que anteriormente a este período se efectuaban en las industrias, ahora se transforman frecuentemente en puestos del sector servicios, que en general no forman la fuerza de los sindicatos.

Otro motivo es que continuamente se condiciona de diversas maneras la contratación de los trabajadores en estas economías, por ejemplo, cubriendo una plaza con dos tiempos medios, lo cual permite una evasión de la militancia sindical, con obreros que no pueden participar activamente en los sindicatos, debido a que no tienen un tiempo completo.

Una segunda consecuencia, esta vez en las economías en desarrollo, es que los sindicatos que se encontraban en la mayoría de los casos en un proceso de consolidación, no lograron afianzarse como una fuerza representativa y contundente, a partir de este período, para lograr avances en los logros laborales.

Esto se debe, en la mayoría de los casos, a la oferta excesiva de mano de obra que hacía bajar los salarios y los estándares laborales a niveles aun menores, proporcionalmente, que los que se tenían en los años cuarentas o cincuentas.

Con el proceso de globalización, esto se profundiza, así como las contradicciones entre la clase trabajadora y la clase empresarial.

La OIT hace una recapitulación de sus principios y regulaciones a partir de los sucesos antes referidos. Así, en la Conferencia Internacional del Trabajo, en su LXXXVI Reunión, en Ginebra, junio de 1998, se emitió la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, donde se establecen, entre otros elementos:

Considerando que la OIT es la organización internacional de mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales de Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en

la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales; considerando que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal.

- La Conferencia Internacional del Trabajo

1. Hay que Recordar;

a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.¹

3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de los recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

a) ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;

b) asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios, en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de estos convenios; y

c) ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.

5. Subraya que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

Se puede decir que estos son los nuevos principios laborales mínimos que la OIT puede aceptar en este período de globalización.

En relación con México, en el informe de la Organización Internacional del Trabajo del año 2001, en cuanto a la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, se explican los medios de apreciación de la situación, en una evaluación del marco institucional (pp. 142-145).

La Legislación mexicana reconoce y garantiza plenamente el principio del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Estos principios se regulan de manera específica en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece en su artículo 9º, que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. El artículo 123, Apartado A, fracción XVI, del mismo ordenamiento, dispone que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Asimismo, el Apartado B, fracción X, del mencionado artículo, establece que los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo (LFT), título séptimo, sobre las “Relaciones colectivas de trabajo”, contempla disposiciones relativas al Contrato Colectivo de Trabajo y al Contrato-Ley, dispuestos en los capítulos III y IV.

De manera concreta, los artículos 441, 356, 357, 359 y 381 de la Ley Federal del Trabajo, establecen respectivamente que:

Los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. El sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Los sindicatos pueden formar federaciones y

confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo II, del título VII, en lo que sean aplicables.

3.1.1. REGULACIÓN REGIONAL DEL TRABAJO

Se fundamenta básicamente en el Tratado de Libre Comercio para América del Norte y el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

En el Anexo1 se establecen los Principios Laborales.

Los siguientes son lineamientos que las partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo.

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.
2. Derecho a la negociación colectiva.
3. Derecho de huelga.
4. Prohibición del trabajo forzado.
5. Restricciones sobre el trabajo de menores.
6. Condiciones mínimas de trabajo.
7. Eliminación de la discriminación en el empleo.
8. Salario igual para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual, en un mismo establecimiento.
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.

10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.

11. Protección de los trabajadores migratorios.

Esta legislación es de aplicación general para los tres países que forman el TLC: Canadá, Estados Unidos y México. Este acuerdo paralelo requiere de un amplio análisis, sin embargo, un problema inmediato de carácter aplicativo es que no se proporcionan mecanismos de obligatoriedad ni de seguimiento del mismo.

3.1.2. ORDENAMIENTO JURÍDICO SINDICAL Y POLÍTICA SINDICAL EN MÉXICO, 1982-2001

Los sindicatos en México se han creado al cobijo del Estado. La relación sindicato-Estado, en México, se ha caracterizado por la constante intrusión que tiene el último en la vida de los sindicatos, mediante diversos organismos como: la Secretaría de Gobernación (órgano de seguridad del Gobierno), la Secretaría del Trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social e instituciones políticas y sociales.

En el artículo 123, de la Constitución mexicana de 1917, fracción XVII, se reconoció el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, con lo cual se transformó el sentido de dicha figura, de una simple libertad que tan sólo habilitaba a aquellos para que se abstuvieran de realizar sus labores, en un derecho de supremo rango.

La fracción XVIII, del mismo artículo 123 de la Constitución, establece limitantes al ejercicio irrestricto de dicho derecho, diferenciándose la huelga lícita de la ilícita, amén de justificar el requerimiento procesal de que los trabajadores comuniquen, con 10 días de antelación, el estallamiento del conflicto, en el momento preciso de suspender las labores, en el caso de afectar servicios públicos.

Son huelgas lícitas las que tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y del trabajo.

Son huelgas ilícitas las que se realizan en forma violenta, por la mayoría de los huelguistas, sobre las personas o las propiedades, o bien, en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios dependientes del Estado.

En la fracción XIX se reconocieron solamente los paros ilícitos que no se identifican con la libertad de los patronos para suspender temporalmente el trabajo como forma de presión contra los trabajadores, sino restringidos de manera expresa, a la cesación temporal del trabajo frente al exceso de producción en la empresa y con el propósito esencial de mantener los precios en un límite costeable, debiendo de obtener cuando menos formalmente la aprobación respectiva de la Junta Competente de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo,² título 7, capítulos III y IV, sobre Relaciones Colectivas en el Trabajo, contiene cláusulas relacionadas con el Contrato Colectivo de Trabajo y con el Contrato-Ley.

En el artículo 441 se establece:

Los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357. Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Artículo 381. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo VI, del título VII, en lo que sean aplicables.

El Gobierno mexicano, desde principios del siglo XX, propició la organización de un Congreso Nacional Obrero, con objeto de mantener el control del movimiento sindical.

El sindicalismo en México va aparejado con la evolución del movimiento obrero profesionalmente organizado en el país. Un primer encuentro sindical, realizado en 1917, logró congregarse a 116 organizaciones, observándose la formación de tres grandes corrientes de opinión, todas ellas vinculadas a movimientos socialistas.

Se creó la Confederación Regional Obrera de México (CROM), que adoptó el modelo del sindicalismo laborista inglés, según algunos autores, adoptando la opinión y experiencias sindicales del Reino Unido, firmemente vinculado al partido político Laborista Mexicano, creado en 1918.³

A medida que la CROM lograba fortalecerse, el subsidio oficial le permitió subsistir sin el apoyo directo de las cuotas de los miembros, de manera que se consolidó con el consenso del Gobierno.

Más tarde, sucedió lo mismo con otras organizaciones de trabajadores, como la Confederación de Trabajadores de México (CTM), el Sindicato de Trabajadores de la Educación (STN), entre otros.

Aparentemente, la estructura sindical se ha mantenido sin cambios desde sus inicios, las que han tenido una serie de innovaciones han sido las políticas económica, social y laboral con importantes repercusiones.

Previo a 1980, tenemos unas políticas económica, social, cultural y sindical, que corresponden a una etapa del país, ésta va a ser abruptamente modificada a partir de 1982 con el gobierno de Miguel de la Madrid; este cambio se va a reflejar en materia laboral y en materia sindical.

Los derechos establecidos en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en otros ordenamientos, son irrenunciables. Lo que se propugna a partir de 1982, especialmente con la mutilación de los contratos colectivos, es la renuncia a estos derechos. En las revisiones contractuales realizadas durante el período 1982-2000, que estamos analizando, frecuentemente la alternativa era cerrar la planta o mutilar el contrato, es decir perder el trabajo o renunciar a derechos laborales obtenidos anteriormente.

Sería necesario aquí puntualizar el hecho de que anteriormente a ese período también existían violaciones a la Constitución y a la Ley, pero podríamos decir que eran excepciones a la norma, sin embargo, a partir de los años ochentas se estandarizan estas formas de violación y se aceptan como algo normal.

En muchas de las empresas establecidas en los últimos veinte años, particularmente en el sector de maquiladoras, es donde se ha pugnado constantemente por mantener a los sindicatos bajo control, debido a que al industrial maquilador extranjero le ofrecen una serie de adecuaciones, y en esa serie se incluyen el tipo de sindicatos que más se adapte a la empresa, sin descartar la posibilidad de que no haya sindicato, que es un caso común en Tijuana, Baja California Norte y Sonora.

En Tamaulipas, donde la tradición sindical es más fuerte, y en las ciudades de la frontera norte de Tamaulipas, la sindicalización en las maquiladoras es de casi 100%. Otro caso es el de las maquiladoras que se están interiorizando en Guanajuato, Yucatán, Guadalajara, Monterrey y Hermosillo.

A pesar de este conjunto de factores que golpean duramente al movimiento sindical y a los derechos de los trabajadores, en la Memoria de Cumplimiento del

Gobierno Mexicano, presentada ante la Organización Internacional del Trabajo,⁴ se establecen los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos. Entre ellos se establece:

En México la libertad de sindicación, y de negociación colectiva son derechos de plena vigencia. Por el momento, la legislación y la práctica nacionales satisfacen las necesidades reales de acuerdo al proceso de desarrollo social y a los planteamientos de los trabajadores y empleadores a través de sus organizaciones.

3.2. MARCO JURIDICO

En el capítulo anterior analizamos la evolución de los sindicatos en México, en el cual estudiamos desde la época colonial hasta la creación de la Ley Federal del trabajo de 1931, logramos establecer como la clase obrera con sus constantes luchas y movimientos fueron abriéndose paso para que se les reconocieran sus agrupaciones y así poder tener un mecanismo de defensa respecto a sus intereses, logrando que el estado aceptara a estas organizaciones como un instrumento mediante el cual los obreros lograran establecer un equilibrio entre el trabajo y el capital.

Con este movimiento tanto los trabajadores como los patronos se evocaron a la creación de instrumentos que regularan el trabajo. También se crearon mecanismos para la regulación de los sindicatos, es decir, reglas en las cuales se permitiera la creación de estos organismos, tanto como su estructuración como la reglamentación, así mismo su vida externa e interna.

Estos elementos están contenidos en la Ley Federal del Trabajo vigente, las cuales contemplan su creación; no solamente regula sindicatos de obreros sino también de patronos (Artículo 356).

Los sindicatos, tanto en México como en los demás países demócratas del nuevo mundo, han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad. Agrupan miles y miles de trabajadores, obtienen ingresos cuantiosos por las cuotas de sus agremiados y las ministraciones directas que han conseguido de los patrones, a través de las contrataciones colectivas.

Lo que procede, en nuestro modo de ver, es considerar que cuando una institución nace dentro de la colectividad, a medida que aumenta su fuerza debe aumentar su responsabilidad. Entes colectivos poderosos e irresponsables son la peor amenaza para el orden jurídico.

Para formar un sindicato, según lo dispone la ley en el citado Artículo 356, es necesario que se reúnan trabajadores o patrones. La definición actual, a diferencia de la que existía en la Ley de 1931 ya no requiere la característica de que los integrantes del sindicato sean de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesión, oficio o especialidades similares o conexos.

La reforma parece acertada puesto que la mayor parte de los sindicatos que la propia ley reconoce, no tiene las características que implicaron los requisitos antes citados y que son propios tan solo de los sindicatos gremiales. Ahora la ley engloba en el citado Artículo 356 a todo tipo de sindicatos con la condición de que debe tratarse de trabajadores o de patrones, excluyendo, como es lógico, los llamados sindicatos de personas que no son trabajadores y que adoptan ese nombre y la mixta.

Por otra parte los hombres y las mujeres trabajadoras pueden formar parte de un sindicato y participar en su administración y dirección, con la sola prohibición que los obreros menores de dieciséis años no pueden formar parte de la directiva de los sindicatos, como tampoco los trabajadores que sean de nacionalidad extranjera.

Ahora bien los instrumentos jurídicos que regulan a los sindicatos, son aquellos que van a marcar o determinar cual va a ser el mecanismo para que una agrupación pueda constituirse y los pasos a seguir, así como su estructuración; y en cierta forma su finalidad para la cual fueron creados; podríamos decir que son medios de control, los cuales van a limitar su expansión de acuerdo a los intereses de las autoridades o de la empresa, en un momento dado.

Estos elementos de control son en primer lugar, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente el artículo 123 fracción XVI, a pesar que otorga el derecho social de la libertad de asociación, no obstante el permitirla, busca de alguna manera controlar a los sindicatos. El otro mecanismo regulador de las agrupaciones de obreros, es la Ley Federal del Trabajo, en ella se regulan aspectos de forma y fondo.

Otro mecanismo que regula el sindicato son los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México, a que deberán sujetarse las agrupaciones sindicales, no solo de México sino de otros países, claro con la aprobación de las autoridades correspondientes, como lo podemos ver en el convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de indicación contenido en el Artículo 2º.³³

Finalmente, como instrumento regulador de dichas organizaciones, están los estatutos de cada agrupación, los cuales controlan la vida interna de estas asociaciones; decimos también que estos son elementos de control, porque la misma Ley Federal del Trabajo requiere que estos tengan dichos preceptos, para que se dirijan de acuerdo con los intereses de sus miembros.

³³ Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Ratificados por México, sexta edición, ED. Secretaria del trabajo y Previsión Social, México, 2002, Pág. 152.

3.3. CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS CONFORME A LA LEY LABORAL

Estos requisitos, son elementos jurídicos, sociales y humanos, los cuales le van a dar personalidad jurídica. Dentro del derecho comparado existe un sistema general: el de la constitución libre de sindicatos, los cuales no los conduce a adquirir la personalidad jurídica mediante la inscripción previa, y pueden actuar como asociaciones de hecho y así realizar todas las actividades sindicales, con el fin de intervenir ante todo genero de autoridades en defensa de la comunidad obrera que representan.

Por otra parte la doctrina clasifica estos requisitos en dos grupos, de fondo y forma. Los primeros se subdividen en dos elementos, materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos, las calidades de las personas que concurren a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Los segundos, son los que señala la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.

La Ley Federal del Trabajo sugiere una clasificación tripartita de los requisitos para la constitución de un sindicato: fondo, forma y en cuanto a las personas.

3.3.1. REQUISITOS DE FONDO

Los requisitos de fondo son los elementos que integran el ser social del sindicato, ya que es una Más aún, nuestra ley prevé la libertad para pertenecer a una asociación de esta naturaleza o de dejar de pertenecer al mismo. Puede ser, como ya mencionamos, una organización de trabajadores o de patronos, sin que pueda darse la posibilidad de que unos y otros integren una misma agrupación profesional, puesto que no son posibles los sindicatos mixtos, es decir, la constituida por patronos y trabajadores.

Por consiguiente, la asociación de personas que no contengan una de las características mencionadas, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato.

Los requisitos de fondo, son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical; estos requisitos son: de personas, objeto y de organización.

Pero solamente analizaremos el objeto y la organización conjuntamente, ya que en cuanto al requisito de personas lo estudiaremos en el siguiente punto, por considerarlo importante y por que requiere más atención por ser la base fundamental del sindicato.

En cuanto al objeto, interpretando a la ley, se forma un sindicato para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus agremiados.

Sin embargo, el texto constitucional prevé que los sindicatos pueden realizar otro tipo de actividades que sean afines a su esencia, de las cuales podemos citar económica, política, culturales, etc. Lo que le da oportunidad a los sindicatos a realizar obras en beneficio de sus afiliados y sobre todo reunir un patrimonio considerable en beneficios colectivos de los trabajadores.

Es menester, que la Ley Federal del Trabajo faculta a los sindicatos a realizar actos mercantiles, teniendo la prohibición de ejercer el comercio con fines de lucro, según el Artículo 378 fracción II de la Ley. Por lo que "los objetos de transformación social, siempre que sigan cauces pacíficos y constructivos, pueden ser legalmente perseguidos por los sindicatos."³⁴

Dentro de la finalidad política en la Ley de 1931, les estaba vetado a los sindicatos intervenir en política, posteriormente al ser modificado el ordenamiento, las agrupaciones obreras tienen participación activa y directa en la vida política del

³⁴ Castorena, J. Jesús. Ob. Cit. Pag. 240.

país, independientemente de su ideología, como lo es el de las grandes centrales obreras, afiliadas como uno de sus sectores del partido oficial, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), o la ideología de los trabajadores universitarios que se encuentran afiliados a partidos de izquierda, siguiendo con la tradición de las leyes de reforma les está prohibida su intervención en asuntos religiosos.

Por otra parte y con relación a la organización, la vida externa e interna de los sindicatos se encuentra organizada mediante estatutos que son las normas jurídicas que rige su destino. En nuestra legislación el Artículo 371 de la Ley Federal del trabajo, establece una serie de disposiciones que son el mínimo que deben de contener los estatutos para que los sindicatos puedan ser registrados.

3.3.2. REQUISITOS FORMALES

En cuanto a los requisitos de forma, son los que debemos entender como todos aquellos procedimientos y formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos.

Esto quiere decir, es el elemento primordial en el cual el sindicato se ajustará a las reglas en las cuales se le dará el reconocimiento. la personalidad jurídica y el registro, que sin éstos requisitos el sindicato no será reconocido por nuestra legislación y carecerá de personalidad jurídica para ejercer derechos y contraer obligaciones.

Cuando hablamos de legal organización, nos referimos a que estos procedimientos deben seguirse conforme a la ley ya que al omitirla representaría un problema, es decir, se entraría en conflicto con las autoridades encargadas de revisar que se cumplan con estos requisitos dictados por la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Artículo 123 constitucional.

Dentro de estas exigencias se encuentra: copia simple de la asamblea por la cual los trabajadores se reúnen por primera vez y acuerdan integrarse en un frente común denominado sindicato.

Una segunda condición es la lista con los nombres y domicilios de sus integrantes, así como el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento por el cual se prestan los servicios.

Un requisito más es la presentación de una copia simple de los estatutos, y como lo afirma Bermúdez Cisneros, "es el elemento de carácter formal en la integración sindical, en realidad es de fondo por que a través de él establece obligaciones y derechos fundamentales dentro de la función sindical".³⁵

Como un cuarto requisito tenemos la presentación de una copia simple del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la mesa directiva, siendo posible que la elección se efectúe el mismo día de la asamblea constitutiva, por lo que puede ser inscrito en la misma acta, sin embargo en elecciones se harán constar en sus respectivos actos, mismo que deberán ser entregados a la autoridad competente.

" Al hablar de requisitos formales, como el nombre lo indica, nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos".³⁶

Todo lo referente al acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, son decisiones que los trabajadores toman libremente, para el mejor funcionamiento de su organización, no aceptando la ingerencia de las autoridades del trabajo.

³⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel. Ob. Cit. Pag. 194.

³⁶ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. tomo II, pag. 336.

3.4. METODOLOGIA DE REGISTRO

Por lo que hace al registro de los sindicatos, constituye uno de los puntos más controvertidos y discutidos dentro de nuestra legislación laboral. No solamente en materia de trabajo sino de todo el derecho, en cuanto que la intervención del estado en el nacimiento o control de las personas jurídicas en general ha sido uno de los motivos de polémicas mas inquietantes.

Por otra parte la autoridad carece de una facultad discrecional respecto al registro, de tal manera que la propia Ley señala que, satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo, de acuerdo al Artículo 366, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el registro de un sindicato sea de competencia federal, este será otorgado por un órgano administrativo: que en este caso será la Secretaria del trabajo y Previsión Social, y cuando es de competencia local, el organismo competente serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Resulta interesante el alcance que puede tener el hecho de la diferente naturaleza de la autoridad registradora de los sindicatos en materia federal y local, destacando el hecho de que la competencia federal sea manejada por la antes secretaria mencionada.

Si bien la junta Federal de Conciliación y arbitraje es un órgano materialmente jurisdiccional pero formalmente administrativo, no esta en relación jerárquica ni se somete al criterio del ejecutivo, ya que sus decisiones son totalmente autónomas, sin mas limite que los ordenamientos jurídicos que la rigen.

Al explicar lo anterior, hemos querido fundamentar el sentido de nuestra observación, respecto a la división que nuestra ley hace a la autoridad es un

organismo subordinado al ejecutivo, por lo que sigue sus criterios, viéndose claramente el interés por parte del estado para controlar a los sindicatos más importantes del país, por lo que es de considerarse una disposición meramente política.

Si bien en teoría las Juntas de Conciliación y arbitraje son autónomas, en la práctica se da por parte de los presidentes de los mismos, una obediencia absoluta hacia los gobiernos estatales.

Por lo que hace a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, se llevan a cabo los registros por conducto de la Dirección General del registro de Asociaciones, tal y como lo marca el Artículo 25 de su reglamento interior en su fracción I; “llevar a cabo el registro de asociaciones de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia federal”.

El procedimiento de registro de los sindicatos empieza con la solicitud, la cual deben apegarse a la ley, por lo que en el Artículo 365 señala los requisitos para la obtención del registro de los sindicatos, el cual nos dice: “los sindicatos deben registrarse en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local...”, posteriormente en el mismo Artículo menciona los documentos que se deben acompañar a la solicitud, los cuales son remitirán por duplicado, y que sirven de base al registro, son:

- A) Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- B) Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios.
- C) Copia autorizada de los estatutos.

D) Copia autorizada del acta de las asambleas en que se hubiere elegido la directiva

Una vez presentada la solicitud, llega a la Dirección General de Registro de Asociaciones, se inicia por parte de los promoventes una larga espera que conforme a la ley puede extenderse hasta por sesenta días. En este periodo y formando parte del procedimiento de registro se da una diligencia que la ley no contempla y que es conocida como de constatación o inspección y consiste en la comprobación que hace el inspector de la Secretaría o Actuario de la Junta, de los datos aportados por los solicitantes, son verídicos y de que es voluntad de los trabajadores constituir un sindicato, una vez comprobada la veracidad de los datos, se dicta la resolución final, conteniendo estas referencias y comentarios a la documentación presentada y a las diligencias practicadas, para posteriormente dictaminar si procede o no el registro.

Si transcurrido el término antes mencionado y la autoridad registradora no ha emitido alguna resolución, los solicitantes podrán requerir a las autoridades para que dicte la misma, la cual deberá ser hecha en un término de tres días posteriores a la presentación de la solicitud, y en caso de no haber contestación, se tendrá por concedido el registro, con todos sus efectos legales, estando obligada la autoridad registradora a otorgar la constancia respectiva; A esto se llama Registro Automático, el que tiene su origen en el denominado silencio administrativo.

Desafortunadamente, en la práctica es letra muerta pues a pesar de que las solicitudes tardan mucho más de sesenta días, las autoridades, a efecto de que no sé del termino por esta disposición hacen una serie de observaciones, la mayor de las veces intrascendentes, pero que va en detrimento de los solicitantes.

Ya que el sindicato ha obtenido el registro, la autoridad se encarga de extender un documento en que ésta manifiesta que ha otorgado dicho registro,

identificándolo como constancia o resolución. En si es un acuerdo administrativo que se da a conocer mediante oficio.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, al otorgar el registro, debe dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y este surte efectos ante toda clase de autoridades. El mismo valor tiene otorgado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (local); de acuerdo a los artículos 366 Y 367 de la Ley Federal del Trabajo.

El registro prueba así mismo que el sindicato es una persona jurídica, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos y los que le correspondan, en las relaciones de derecho privado, y representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos laborales.

Por otra parte el registro de los sindicatos puede ser negado, de acuerdo al Artículo 366 de la ley citada que dice:

- " I. Si no tiene como fin el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses.
- II. Si no está constituida por el mínimo de trabajadores exigidos por la ley.
- III. Si no exhibe en su totalidad la documentación requerida".

Creemos que negar dicho registro al sindicato, es impedir la posibilidad de existencia y funcionamiento de la libertad de asociación profesional, por lo que es de considerarse inconstitucional las fracciones II y III, del anterior Artículo, por aquella organización de obreros que no cumpla con estos requisitos, y de esta manera podemos ver que la misma legislación se contradice, por que primero otorga la libertad de asociación, y a la vez pone como medio de control el registro y así limita la libertad sindical.

En cuanto a la cancelación de los sindicatos se puede hacer solamente de acuerdo al Artículo 369 de la Ley Federal del trabajo en los siguientes casos:

- I. "En casos de disolución.
- II. Dejar de tener los requisitos exigidos por la ley."

En el primer de los casos se puede dar por:

- ❖ El voto de las dos terceras partes de quienes lo integran
- ❖ Haber transcurrido el termino establecido con sus estatutos.

En el segundo de los casos, es la falta de uno de los requisitos comentados con anterioridad. Pero no podrán ser disueltos, suspendidos o cancelados en vía administrativa, sino por vía jurisdiccional.

Disueltos los sindicatos, el activo se aplicará de acuerdo a los estatutos de dichas agrupaciones, y si no existe disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a la que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.5. PERSONALIDAD JURIDICA

Los sindicatos legalmente constituidos son personas Jurídicas y tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinados inmediata y directamente a los objetivos de la agrupación, para defender ante todas las autoridades los derechos de sus agremiados, y ejercer las acciones judiciales o administrativas que en cada caso específico procedan, independientemente de las acciones colectivas que sea preciso intentar en favor de sus agremiados.

A partir de la Carta Magna de 1917, a los sindicatos se les reconoce su personalidad jurídica, como lo podemos ver en sus fracciones XVI a XIX del Artículo 123, en donde se reconocieron a las asociaciones de obreros representantes de los intereses y derechos colectivos.

Con la constitución de 1917, en la cual se dio origen a la parte social, dentro de la Carta Magna, que la componen los artículos 3°, 25, 26, 27, 28 y 123, por lo que podemos decir que el Derecho del Trabajo ya no se encuentra ni en el Derecho Público ni en el Derecho Privado, ya que este forma parte del nuevo Derecho Social.

Consideramos que la personalidad jurídica de los sindicatos nace cuando se constituyen y en el momento de que las autoridades reciben la solicitud de registro, de tal suerte que dicho registro es únicamente el elemento que sirve para darle autenticidad a la existencia del sujeto de derechos y obligaciones.

Ahora como nos dice el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo que, “los sindicatos legalmente constituidos son personas morales...”, por lo que podemos entender, e interpretar este Artículo que los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas.

Sin embargo a las personas jurídicas se dividen en dos grupos: las físicas y las morales, “El primer termino corresponde al sujeto jurídico individual, es decir, al hombre en cuanto tiene obligaciones y derechos; se otorga el segundo nombre a las asociaciones dotadas de personalidad (un sindicato, una sociedad mercantil) como ambas designaciones son ambiguas, preferimos decir persona jurídica individual y persona jurídica colectiva”.³⁷

³⁷ García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, ED. Porrúa, México, 2005, Pág. 271.

Por lo que podemos decir que la persona jurídica individual, individualiza a la asociación, la cual hace diferente a otras agrupaciones e impenetrable a las restantes instituciones sociales; por lo que a ésta se le deposita la representación jurídica total de los intereses y derechos de la comunidad.

Por su parte, Ferrara cuando habla de la personalidad jurídica dice que es producto del orden jurídico, nace por el reconocimiento del derecho objetivo definiendo a las personas jurídicas colectivas como " asociaciones o instituciones formadas por la consecución de un fin y reconocidos por la ordenación jurídica como sujetos de derecho." ³⁸

De lo antes mencionado, concluimos que para Ferrara, la voluntad humana puede crear una asociación, sin embargo, no tiene poder de producir un sujeto de derecho, si no que sólo integra el elemento material de la asociación, pero el requisito formal es obra del derecho.

En términos generales, el Dr. de la Cueva, coincide con Ferrara, creándose la controversia en lo que se refiere a la naturaleza que Ferrara le da al reconocimiento, "la personalidad jurídica de las comunidades menores no es una donación del estado, sino el reconocimiento de una realidad social, cuyos intereses deben ser protegidos por el orden jurídico". ³⁹

Planteadas varias teorías referentes a la personalidad jurídica, la controversia se presenta en los siguientes términos: es la de determinar si el registro tiene efectos declarativos de la personalidad de los sindicatos, o si por el contrario sus efectos son constitutivos de la personalidad.

³⁸ Ferrara, citado por García Maynez, Ob. Cit. Pág. 290.

³⁹ De la Cueva, Mario. Tomo II, Ob. Cit. Pág. 348

La fracción XVI del artículo 123, nos da la pauta a seguir, al mencionar que obreros y empresarios tendrán derecho para coaligarse, formando sindicatos para la defensa de sus intereses.

Es indudable que la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución. El registro en nada influye sobre su nacimiento.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 357, afirma que trabajadores y patrones podrán constituirse libremente en sindicatos, sin la necesidad de autorización previa, pero existen en nuestra legislación contradicciones como la emanada del Artículo 368 de la misma ley, que a la letra dice, "n el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades".

Así mismo, de acuerdo al artículo 692 fracción IV, "los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato".

Por lo que consideramos que la personalidad jurídica nace en el mismo momento de la asamblea constitutiva y la verdadera naturaleza del registro, es la de poner del conocimiento de las autoridades una situación jurídica ya dada por los registrados y con ello su capacidad para actuar en el campo jurídico, consecuentemente, el reconocimiento debe partir desde el momento de su constitución, en estricto apego a lo estipulado por nuestra Carta Magna.

Una vez establecida la personalidad jurídica, veremos que la ley se las limita, tal como lo marca el Artículo 374, ya que el sindicato por su propia naturaleza sólo tiene capacidad patrimonial, esto es el derecho de adquirir y enajenar bienes muebles e inmuebles, realizar lógicamente actos jurídicos con relación a esos bienes, tiene facultad para la defensa de sus miembros, siempre y

cuando el trabajador así lo solicite o el trabajador puede presentarse sin la representación sindical según lo marca el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

Prácticamente podríamos decir que el registro es una condición suspensiva en la que pone en juego la capacidad jurídica de obrar y la de representar a los socios en la defensa de los derechos individuales que les correspondan.

Finalmente, la desaparición de la personalidad jurídica se da por dos causas; la disolución del sindicato, prevista en el artículo 379 de la ley, y al cancelarse el registro en las causas señaladas por el Artículo 369, previo juicio correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.6. ORGANIZACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS

Las reglas para la organización de los sindicatos la regula la Ley federal del Trabajo, a la cual sus miembros deberán sujetarse, y al no hacerlo, el sindicato no podrá ser constituido y no podrán registrar su agrupación, para esto se requiere una buena organización, dirección, información, administración y gestión que haga de la acción sindical el medio adecuado para optimizar los recursos con que cuenta el sindicato.

El buen funcionamiento de un sindicato depende de la forma en que haya organizado y estructurado; para que se desarrollen con eficiencia sus actividades se necesita la colaboración y participación activa de sus miembros, y es conveniente que sean las mismas organizaciones las que dividan sus tareas entre sus afiliados, este derecho a redactar sus estatutos, reglamentos y organizar su administración está contemplado en el Artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

El estatuto de un sindicato, expresara la forma en que este debe organizarse y establece a su vez los órganos que los forman y sus atribuciones.

Ahora bien, para la organización y dirección de un sindicato se requiere de personas ampliamente capacitadas para la toma de decisiones, conocedores de la realidad política, económica y social, y ante todo con el espíritu de conciencia de clase.

3.6.1 LA FORMA

La forma de los negocios jurídicos, dentro de la doctrina se dividen en tres categorías: consensuales, formales y solemnes.

La forma, una manera de expresar la voluntad, se traduce a ciertos negocios los cuales se dan por escrito como lo señala el artículo 24 que dice, “las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existen contratos colectivos aplicables”.

Pero el contrato colectivo de trabajo contiene términos casi iguales a las condiciones de trabajo, en la que deben otorgarse también por escrito, bajo pena de nulidad de acuerdo al artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, y de la misma manera se hará por escrito el reglamento interior de trabajo, según lo dispuesto en el Artículo 424 de la citada ley.

Así podemos decir que la constitución de un sindicato es, en ese sentido, formal. Por lo que la misma ley determina el levantamiento del acta de asamblea, cuya copia entre otros documentos, habrá de remitirse a la autoridad registral, como lo indica el artículo 365 fracción I.

Hay ocasiones que para la constitución de sindicatos así como para hacer constar sus asambleas o las reformas a los estatutos, son celebradas estas ante

Notario Público con la finalidad de que dé fe del acto y lo protocolice; puede ser conveniente pero no necesario ya que la ley no lo exige. Tal vez ya en casos muy conflictivos, se acude también al expediente de que este presente un inspector de trabajo, pero no es indispensable aunque sería una buena medida política.

3.6.2. LOS ESTATUTOS

Los estatutos sindicales son las reglas internas que gobiernan al sindicato, deben estar escritos en lenguaje claro y sencillo para que el trabajador pueda entenderlas sin dificultad, y ponerse a la disposición de todos los miembros de manera que conozcan sus derechos y obligaciones sindicales.

Una vez aprobados los estatutos por la asamblea, serán la norma elemental, la cual regirá la vida de los sindicatos. Así mismo la ley en su Artículo 359, faculta a los sindicatos para redactar sus estatutos y reglamentos sin intervención de ninguna autoridad.

Los sindicatos no pueden nacer sin estatutos, puede afirmarse que se trata de un elemento esencial, constitutivo. En realidad los estatutos se vinculan de tal manera que los sindicatos, que no es posible concebir la existencia jurídica de una agrupación de esta naturaleza, que carezca del estatuto.

La aprobación del primer estatuto corresponde hacerla en el momento de su constitución. Los estatutos constituyen las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concreta, con vida propia.

El estatuto es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como “la norma aprobada en

forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y los sindicatos con terceros”.⁴⁰

En nuestra legislación el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, establece una serie de disposiciones que son el mínimo que deben contener los estatutos para que sindicatos puedan ser registrados, mismos que podríamos resumir de la siguiente manera:

- A) Nombre del Sindicato
- B) Domicilio
- C) Objeto
- D) Duración
- E) Condiciones de admisión
- F) Obligaciones y derechos
- G) Motivos y procedimientos de expulsión
- H) Forma de convocar a asamblea
- I) Procedimiento de elección de directiva
- J) Duración de la mesa directiva
- K) Administración de sus bienes
- L) Forma de pago y monto de las cuotas sindicales
- M) Época de presentación de cuentas
- N) Liquidación del patrimonio sindical
- O) Demás normas que apruebe la asamblea

Ahora bien el estatuto es un elemento esencial, ya que esta vinculado de tal manera que no es posible imaginar la existencia jurídica de los sindicatos, si carece de ellos, serian agrupaciones sin capacidad, que no podrían cumplir cabalmente con los fines para fueron creados.

⁴⁰ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo II, Quinta edición actualizada, ED. Porrúa, México, 2005, Pág. 695.

3.7. LA DIRIGENCIA SINDICAL

Como se sabe, las personas jurídicas actúan por medio de sus representantes o apoderados como les llama la Ley Federal del Trabajo. “La representación es una relación jurídica por virtud de la cual una persona llamada representado, haciendo recaer sobre esta los efectos jurídicos de su gestión”.⁴¹

La posibilidad de la representación obrero-patronal tiene su punto de partida en la fracción XVI, del apartado A del artículo 123 constitucional, y en cuanto a la ley reglamentaria se encuentra en sus artículos 375 y 376, indica que: “los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que le correspondan. Por lo que a la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe la directiva”.

Como anteriormente lo mencionamos, la representación de los sindicatos se ejercerá por su secretario general, por lo que la función de este implica la representación de los trabajadores que integran la organización, ante las autoridades, la empresa y la comunidad. Su personalidad se acredita con el registro sindical y la toma de nota ante las autoridades laborales de acuerdo con el Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

Es responsable también de la planeación, dirección y ejecución de los programas que se instrumentan en las secretarías del comité ejecutivo.

La dirección sindical debe tener una buena planeación por escrito expresada en documentos y planes en los que se plantea los grandes objetivos, programas de acción y declaración de principios, con base en esto se establece las estrategias políticas que indican el camino a seguir instrumentándolo en programas de trabajo de la organización, así también, de apoyo a otras organizaciones.

⁴¹ Lastra Lastra, José Manuel. Ob. Cit. Pág. 305.

El dirigente sindical debe conocer las técnicas de la política, de la administración y la gestión. El ser dirigente o líder sindical requiere capacidad, don de mando y, sobre todo identificación con todos sus colaboradores y miembros de la base. También encauza, conduce, coordina, enseña y está al frente de un grupo que trabaja para lograr objetivos; el dirigente es el líder pero también es el responsable de la acción sindical.

Se debe tener presente que el dirigente delega funciones, nunca responsabilidades, este dirige a los secretarios que ejercen la función de acuerdo a su especialidad.

El dirigente sindical, especialmente el secretario general y/o el secretario de trabajo y conflictos son los responsables, de los trámites jurídicos ante las autoridades laborales, para iniciar y seguir hasta su ejecución los juicios laborales colectivos o individuales que requiera la organización.

Aparentemente esta facultad es exclusiva de los sindicatos de trabajadores, ya que se indica que se otorga sin perjuicio del derecho de los obreros para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del agremiado, la intervención del sindicato.

Esta facultad, cuyo ejercicio requiere acreditar la afiliación del representado, corresponde a la esencia de los fines sindicales, por lo que se trata de una regla cuya aplicación práctica es relativa ya que la necesidad de acreditar la afiliación del trabajador de que se trate, puede superarse mediante el otorgamiento de mandato en simple carta poder en los términos de lo ordenado en el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Existe en esta materia, la modalidad de representación en instancias tripartitas, como es el caso de la Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las

utilidades de las empresas, el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los trabajadores, el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, etc. Así mismo el sindicato puede asumir la representación de intereses individuales, colectivos o de clase.

3.7.1. EL SINDICALISMO Y LAS RESTRICCIONES LEGALES

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía prohibición para que los sindicatos participaran en la política. Sin embargo, a partir de 1940 se derogo la prohibición de intervenir en asuntos políticos por parte de los sindicatos.

En la Ley de 1931 en su artículo 249 se conservo la siguientes prohibiciones: intervenir en asuntos religiosos; ejercer la profesión de comerciantes con animo de lucro; uso de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen; y fomentar actos delictivos contra personas o propiedades.

Por lo que los legisladores posteriormente decidieron extirpar de la ley del trabajo las referencias a hechos delictivos, suprimió las dos últimas prohibiciones.

Así el artículo 378, dejó únicamente las dos prohibiciones; no intervenir en asuntos religiosos y no ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro.

Por lo tanto los sindicatos pueden realizar toda actividad política, por que la misma en cierta manera forma se encuentra vinculada con la existencia de la agrupación de obreros.

En la primera prohibición que especifica la ley que, los sindicatos no podrán intervenir en asuntos religiosos..., en este aspecto la prohibición deriva de una razón política. Como sabemos, nuestro país es muy católico y si un sindicato interviniera como persona moral en asuntos religiosos, no nos imaginamos como

esta prohibición afectar1a a una población con tradición y arraigada a ésta, en la que se verían afectados tanto en su agrupación como a su religión, por eso el estado fue astuto al plasmar esta prohibición en la legislación laboral, para evitar que el sindicato tuviera mayor poder que la que posee él mismo.

Referente a la segunda prohibición si un sindicato actúa, en forma constante como comerciante (y de ello se inferirá el ánimo de lucro, necesariamente), se estará desvirtuando su esencia, y por tal motivo se podría cancelar su registro, ya que dejaría de tener los requisitos legales, como lo estipula el artículo 369 fracción II de la Ley Federal del Trabajo; como ejemplo, en México hay sindicatos de maniobras de servicio público en zonas, bajo jurisdicción federal, que han actuado simplemente como empresarios de mano de obra y no como organizaciones gremiales.

3.7.2. TERMINACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS

Indirectamente, la disolución de los sindicatos aparece mencionada a propósito de los estatutos, reglamentada en el artículo 371, cuya fracción XIV se refiere a las normas para la liquidación del patrimonio sindical y en relación al artículo 379 que dispone: n los sindicatos se disolverán:"

- 1 Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran; y,
- 2 Por transcurrir el término fijado en los estatutos”.

Por otra parte en el artículo 380, nos dice que: en caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro social”.

La liquidación sindical se hará por parte de los funcionarios que el propio sindicato designe a través de la asamblea que acuerde la disolución. Ahora no se exigirá publicaciones especiales en las que se den aviso a terceros, a los propios agremiados, ni se indicara que habrá que dar aviso de disolución a la autoridad registral, pero esto tiene relación con lo dispuesto en el Artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el sindicato es disuelto de acuerdo a lo que ha llegado la asamblea, las condiciones de trabajo no sufrirán ningún cambio, es decir que se mantendrán como cuando existía la agrupación; esta es una postura acertada ya que no es posible cambiar las condiciones de trabajo que marca la ley con las posturas del sindicato o con las posturas hechas por este mismo.

3.8. SINDICALISMO MEXICANO EN TRANSICIÓN

La etapa de transición en México, desde el 2 de julio de 2000 hasta el primero de diciembre, se definió con los nombramientos del equipo con el que el nuevo presidente Vicente Fox podrá empezar a gobernar el país al principio de su sexenio.

Las promesas del nuevo gobierno han sido muy claras en cuanto a combatir la pobreza y hacer reflejar la nueva etapa que vive la nación en alguna elevación del bienestar económico de los trabajadores. En esta perspectiva, se convierte en pivote fundamental el área económica, pero de manera particular también los nombramientos en las secretarías de Desarrollo Social y del Trabajo y Previsión Social (stps). En cuanto a los trabajadores asalariados, y en especial los sindicalizados, vamos a abordar la problemática que se presenta con Carlos Abascal Carranza al frente de la stps.

Su nombramiento fue conflictivo, de entrada, por sus antecedentes como presidente de la más grande confederación de empresarios del país, la

Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) y por sus anteriores vínculos ideológicos con el sinarquismo. De hecho, varias organizaciones laborales protestaron ante su nombramiento o como lo dijera el senador del prd Demetrio Sodi de la Tijera: "Hubiera preferido un secretario del Trabajo dedicado a defender a los trabajadores y no uno interesado en los intereses del sector patronal". Por lo demás, la actuación de Carlos Abascal ha sido en general muy complaciente con las formas corporativas de proceder de los sindicatos del Congreso del Trabajo. Sin embargo, ¿será así la posición del nuevo secretario del Trabajo? Lo que no se puede negar es que Abascal Carranza conoce la problemática laboral y patronal mexicana: nuestra interrogante se refiere más a su labor como secretario de Estado, en la que, de acuerdo con el código de ética expresado el día de la toma de posesión, el primero de diciembre de 2000, su desempeño deberá estar apegado a los intereses nacionales y no a los de grupos particulares de empresarios.

El sindicalismo mexicano, por su parte, no llega con fuerza y unidad a este período de transición política, sino en crisis y con múltiples corrientes. En el amplio panorama de las expresiones de organización de los trabajadores en México, en las últimas décadas del siglo xx el movimiento sindical ha desembocado en tres corrientes representativas. La primera se expresa en el modelo del sindicalismo corporativo que proviene de la década de 1930 y que luego se convirtió en instrumento de control sobre el movimiento obrero, en un modelo de industrialización basada en la sustitución de importaciones, que recibía prebendas de los sucesivos gobiernos posteriores a Lázaro Cárdenas. La segunda surgió justo en los años de 1990, aunque con antecedentes en varias luchas específicas de tiempo anterior, como una escisión dentro del Congreso del Trabajo y ante la pasividad del sindicalismo corporativo para enfrentar las consecuencias de las prolongadas crisis económicas; se formó el Foro sobre Sindicalismo ante la Nación, del cual nació posteriormente, en 1997, la Unión Nacional de Trabajadores (unt). La tercera corresponde a tendencias más radicales de grupos de trabajadores que, enfrentándose también al corporativismo del Congreso del

Trabajo, concibieron la unt sólo como un movimiento reformista, y se plantearon, aunque de manera muy dispersa, una estrategia de confrontación con gobierno, patronos y sindicalismo oficial.

La síntesis de este panorama de corrientes de organización obrera, y no tanto el antecedente histórico del nuevo secretario del Trabajo, es lo que puede ayudar a vislumbrar las perspectivas de los sindicatos en el momento de transición política que vive el país, cuando, después de setenta y un años, el pri ha perdido la Presidencia de la República y la ha cedido al pan en la persona de Vicente Fox Quezada.

3.8.1 EL SINDICALISMO OFICIAL

Desde la época del presidente Lázaro Cárdenas, el mundo político de México estuvo dominado por un sistema corporativo autoritario, que en el ámbito de los sindicatos tuvo sus antecedentes en el pacto corporativo de Álvaro Obregón con los obreros de la Casa del Obrero Mundial en tiempos de la revolución y en la alianza establecida entre la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (crom) de Luis N. Morones con los gobiernos de los años veinte. A partir de Cárdenas, quedaron establecidos los pilares de un modelo que perduró con estabilidad hasta los años sesenta: gobierno, empresarios, partido de Estado y sindicatos, que produjeron la estabilidad del período del "milagro mexicano" hasta fines de la década de 1960. El pacto social, sin embargo, se fue modificando poco a poco, y el sector obrero de ser un interlocutor en la elaboración y aplicación de las políticas públicas se convirtió en un aliado subordinado dentro del modelo industrial.

El modelo de una economía protegida entró en profunda crisis en los años setenta y explotó sobre todo en 1981. El gobierno de Miguel de la Madrid lo cambió radicalmente en 1982. Se impuso el llamado modelo neoliberal del libre comercio. Se acabaron los grandes recursos del proteccionismo y se

profundizaron los programas de austeridad. Con ello, el sindicalismo oficial ni siquiera fue llamado a consulta en la elaboración de las políticas públicas.

Empezó a crecer la tasa de desempleo y subempleo; cayó progresivamente el poder adquisitivo de los salarios al enfrentar los niveles terribles de inflación. En 1988, los salarios compraban sólo 40 por ciento de lo que lograban en 1976. Disminuyeron también los programas sociales de educación, salud, vivienda y otros servicios. En el caso específico de la ciudad de México, el terremoto de 1985 vino a agudizar todavía más la situación. Con ello, no debe sorprender que, con la agudización de la crisis económica, la población dejó de votar en masa por el pri en la coyuntura política de 1988. Se puede suponer con facilidad que en julio de 1988 ganó el Frente Democrático Nacional (fdn) la Presidencia de la República con Cuauhtémoc Cárdenas; el triunfo oficial se le otorgó a Carlos Salinas, quien fue presidente de México hasta 1994.

Durante su período, el presidente Salinas pudo levantar los índices macroeconómicos del país y controlar el proceso inflacionario ofreciendo una apertura comercial sin precedentes y firmando un tratado para incorporar a México a Estados Unidos y Canadá, pero el sistema volvió a caer estrepitosamente en 1994. El nuevo gobierno persistió y profundizó el mismo programa de ajuste del sexenio anterior. El producto interno bruto (PIB) creció 9.8 por ciento y la productividad del sector manufacturero ascendió a 12.6 por ciento, pero el empleo en ese sector bajó 9.9 por ciento y los salarios reales también descendieron 21.9 por ciento. En el nuevo modelo se concentró la riqueza del país en unas pocas manos, porque los grandes empresarios fueron los únicos que obtuvieron enormes ganancias, mientras la población en general empobrecía.

Aunque Ernesto Zedillo pudo ganar con cierta holgura la Presidencia de la República en 1994, la nueva correlación de fuerzas políticas con las reformas hacía cada vez más difícil el fraude electoral en las proporciones en que se dio en 1988. La crisis, la escasez de recursos, los fenómenos cotidianos de corrupción de

los funcionarios gubernamentales del partido en el poder, el crecimiento en la defensa del voto por parte de la sociedad civil, etcétera, causaron serios problemas electorales al pri. En julio de 1997, el pri perdió la mayoría en el Congreso de la Unión y también perdió de manera contundente el gobierno del Distrito Federal, para ceder lo al prd y su candidato, Cuauhtémoc Cárdenas. Este proceso culminó en el ámbito nacional con la derrota del pri en su candidato a la Presidencia de la República, Francisco Labastida Ochoa, el 2 de julio de 2000, y el triunfo del pan con Vicente Fox Quezada.

En los noventa, tuvimos un nuevo contexto político en México y el sindicalismo oficial, ligado de manera estructural y estatutaria al pri, siguió experimentando la misma debacle que el partido de Estado. Este sindicalismo oficial en decadencia, representado por el Congreso del Trabajo, constituye, sin embargo, todavía una de las corrientes sindicales en México que tienen peso como actor político. La muerte de Fidel Velásquez en 1997 no lo modificó en nada; la dirección provisional, convertida luego en definitiva, en el Congreso de la ctm en febrero de 1998, la ha mantenido Leonardo Rodríguez Alcaine, cuya figura simboliza, sin las cualidades de Fidel, las tendencias corporativas más atrasadas del sindicalismo oficial; así lo ha seguido mostrando en su nueva reelección amañada al frente del suterm en el año 2000. Esta corriente representada en las organizaciones del Congreso del Trabajo se encuentra en crisis y a la defensiva por los efectos de un modelo neoliberal aplicado férreamente por los gobiernos de los tres últimos sexenios, con los cuales mantiene una alianza subordinada dentro de la militancia estatutaria dentro del pri. Este corporativismo sindical ha entrado en una crisis mayor, al igual que el pri, en el momento de la primera alternancia política de la Presidencia en México, en 2000, después de setenta y un años.

3.8.2. EL FORO "SINDICALISMO ANTE LA NACIÓN" Y LA CREACIÓN DE LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES (UNT)

Cuando el presidente Miguel de la Madrid profundizó las políticas de austeridad en el Pacto de Solidaridad Económica en diciembre de 1987, las inconformidades de los sindicatos crecieron aun al interior del Congreso del Trabajo. El Sindicato de Telefonistas (strm) hizo alianza con el Sindicato Mexicano de Electricistas (sme), la Asociación de Tranviarios de México (atm), la Asociación de Pilotos de Aviación (aspa) y las sobrecargos de aviación (assa), y los técnicos de cine (stym); tuvieron un interés común para enfrentar la privatización radical de las empresas, para mejorar la producción, la productividad y la calidad de los servicios, para defender el empleo y el salario. Formaron la fesebs (Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios del Estado), que obtuvo reconocimiento oficial en la presidencia de Carlos Salinas.

El 3 de enero de 1995, el gobierno de Zedillo propuso el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (ausee) con un nuevo programa de austeridad. En esa ocasión, el sme y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (snte) reaccionaron con fuerza. Con el objeto de buscar una lucha común de los asalariados se unieron a la Confederación Obrera Revolucionaria (cor) para convocar a un foro de discusión sobre la defensa del salario y la modernización de las empresas, los días 22 y 23 de febrero de 1995, con el tema "El sindicalismo frente a la crisis y ante la nación".

El primer foro tuvo lugar en la Biblioteca Nacional de Educación, con apoyo del snte. No logró una gran audiencia, pero aparecieron numerosos sindicatos desligados del Congreso del Trabajo. La discusión se centró en tres mesas que trataron de la defensa de áreas estratégicas de la economía, la crítica del modelo económico y las formas de renovación sindical. El discurso de Elba Esther Gordillo, dirigente del snte, destacó el concepto del nuevo sindicalismo como un

"nuevo pacto social" en que juntos, gobierno y organizaciones obreras, pudieran encontrar soluciones a la crisis.

Un segundo foro de sindicalistas tuvo lugar en el auditorio del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (sntss) a principios de octubre de 1995 con la convocatoria de catorce organizaciones (doce de ellas integrantes del congreso del Trabajo); fue titulado "El sindicalismo ante la nación: análisis sobre el desempleo" y sirvió como base importante de crítica contra la política económica del país, pero también fue ocasión para empezar a hablar de cambios democráticos en la política hacia el sector sindical. Participó Antonio Rosado, líder del sindicato del imss, quien criticó abiertamente la política gubernamental en el discurso inaugural; en un tono semejante se expresaron Elba Esther Gordillo (ex líder del sncte), Francisco Hernández Juárez (strm), Horacio Romo (secretario del exterior del sme), Reyes Soberanis (de la cor), Agustín Rodríguez (del stunam), entre otros.

Una coyuntura importante para este segundo foro fue la propuesta del presidente Zedillo para reformar la ley del imss. Esta iniciativa fue aprobada sin más por el Congreso del Trabajo; el sindicato del imss, que participó en el foro, aglutinó la posición de los participantes contra la iniciativa presidencial y en especial contra las Asociaciones de Fondos para el Retiro (afores): "Nos oponemos a la privatización de los fondos de jubilación y pensiones".

Posteriormente, un grupo encabezado por Francisco Hernández Juárez manifestó su decisión de formar una nueva central sindical, mientras que el otro grupo, dirigido por Elba Esther Gordillo, del sncte, y lideresa del Frente Nacional de Organizaciones y Ciudadanos (fnoc) del pri, difería de la propuesta. Varios acontecimientos influyeron en la problemática sindical: la muerte de Fidel Velásquez ocurrió el 21 de junio; el pri perdió la mayoría absoluta en el Congreso de la Unión, el 6 de julio, y el prd ganó de manera abrumadora la jefatura del

Distrito Federal. Con ello se mostró que el control corporativo de las organizaciones obreras a favor del pri en el ámbito electoral se había perdido.

Los foristas sufrieron algunas divisiones en el período posterior a las elecciones federales. Francisco Hernández Juárez y Elba Esther Gordillo protagonizaron la ruptura más importante. De 26 organizaciones sindicales integrantes del foro, 17 de ellas decidieron formar una nueva central para noviembre de 1997, que llevaría por nombre Unidad Nacional de Trabajadores, mientras que nueve manifestaron su decisión de continuar como foro, pero rechazando la idea de fundar una nueva central. Entre las primeras estaban el strm, aspa, la vw, los trabajadores de servicios financieros, el sindicato del imss, el sutin, el stunam, los tranviarios, las sobrecargos de aviación... Entre los segundos estaba el snte, el sme y la cor. La unt, con la mayor parte de los sindicatos del foro, fue constituida el 28 de noviembre de 1997 en la ciudad de México.

La unt nació en un abierto desafío al Congreso del Trabajo, denunciado claramente como vacío e inútil para defender las causas de los obreros. Los principios ideológicos de la unt aprobados en público son diferentes a los del Congreso del Trabajo: hablan de la "democracia, autonomía e independencia sindicales", de "la no integración ni intervención colectiva como organismo en partido político alguno y el respeto a la libre afiliación política de los integrantes...". Buscaban "erradicar prácticas clientelares y la transgresión de la autonomía sindical"; "sindicatos y partidos -dicen- podemos converger en una profunda reforma del poder para su ciudadanización, democratización y desclientelización".

La estructura de su dirigencia refleja el propósito de ser un organismo "democrático, plural e incluyente". Tiene tres presidentes (Francisco Hernández Juárez, del strm; Antonio Rosado, del sntss, y Agustín Rodríguez, del stunam) y varios vicepresidentes para prevenir el riesgo del caudillismo de un solo individuo en la cúpula dirigente.

El Congreso del Trabajo y otros sindicatos particulares como el snte, criticaron duramente el surgimiento de la unt, y quisieron minimizar su importancia y el número de sus integrantes. El snte mencionaba de manera simple su propia afiliación de alrededor de un millón de maestros y maestras que, por sí mismo, sobrepasaba el número de integrantes de los más grandes sindicatos de la unt, como el del sntss, con 350 000 trabajadores; el del stunam, con 100 000; y los telefonistas, con 53 000; afiliados. Las cifras de la unt, por el contrario, intentaban maximizar su número de afiliados y llegaron a mencionar, con la inclusión de 160 organizaciones obreras, campesinas y populares, que tenían 1.5 millones de obreros. Sin embargo, la fuerza de la unt no dependerá de los números sumados de esta forma, sino de la capacidad de sus iniciativas para influir en el desarrollo económico y político del país.

3.8.3. LA COORDINADORA INTERSINDICAL PRIMERO DE MAYO (CIPM)

La tercera corriente sindical en México es más bien un grupo heterogéneo de organizaciones, cuyo origen ideológico se expresó claramente en las luchas sindicales de 1958 y 1959. La violenta represión en aquel tiempo arrojó a la clandestinidad a muchos de sus dirigentes, pero la coyuntura de la década de 1970 los mostró de nuevo en la palestra pública con el nombre de "sindicalismo independiente". Aprovechando la llamada "apertura democrática" del presidente Echeverría, muchos sindicatos pudieron vivir fuera del marco del Congreso del Trabajo y enfrentar como enemigos por igual al movimiento obrero oficial, al Estado y a los empresarios. Este sindicalismo independiente buscaba la total autonomía y confrontación con el Estado y con la empresa, así como reivindicar una postura de clase social y aspiración de total destrucción del sistema capitalista.

A pesar de los golpes y derrotas recibidas por las burocracias sindicales del Congreso del Trabajo, por los instrumentos legales del aparato de Estado y por las fuerzas policiales, y también de sus propios errores, los independientes han

sobrevivido y han tenido la oportunidad de aglutinarse en determinadas coyunturas de los últimos veinte años. La última ocasión manifiesta fue el descalabro económico de diciembre de 1994, cuando el sindicalismo oficial rehusó participar en las marchas del primero de mayo de 1995, con lo cual numerosas organizaciones laborales y ciudadanas empezaron a confluir en la llamada Coordinadora Intersindical Primero de Mayo (cipm).

Ni la fesebs ni los primeros foristas se manifestaron públicamente el primero de mayo de 1995. Pero ello fue ocasión para que múltiples y diferentes organizaciones se conglutinaran tanto ese año como el siguiente, 1996 y en 1997, y llegaran a funcionar como una coordinación permanente con alrededor de ciento veinte sindicatos independientes, cooperativas, organizaciones populares y organizaciones de partidos políticos de izquierda. Se diferenciaban con claridad del movimiento obrero oficial, al que consideraban como enemigo de clase, pero también pintaban su raya respecto de los primeros foristas de 1995, a los que consideraban como unos "charros renovados" o "neocorporativos".

Su origen, ellos mismos lo remontan al Día del Trabajo en 1995, cuando salieron a las calles numerosas organizaciones aprovechando la negativa del Congreso del Trabajo a participar en un "desfile":

A partir del primero de Mayo de 1995, se expresa el descontento y la combatividad de los trabajadores mexicanos, con una demostración inédita para protestar masivamente contra el corporativismo [...] De ahí la necesidad de construir la Coordinadora Intersindical 1o. de Mayo como una alternativa legítima de los trabajadores [...] La cipm debe ser una organización independiente de los partidos políticos, del gobierno, de los empresarios, respetando la pluralidad de sus miembros y con el objetivo central de servir como instrumento en la defensa de los derechos de los trabajadores".

A partir de la gran marcha de tan variadas organizaciones en el Zócalo de la ciudad de México el 1 de mayo de 1995, en donde, a pesar de la espontaneidad, hubo cierto consenso para las intervenciones de los oradores, y se hizo un esfuerzo por continuar la coordinación. El proceso de aglutinación de organizaciones fue creciendo, y se manifestó en reuniones amplias de representantes durante el año y volvió a presentarse con más fuerza para el Día del Trabajo de 1996, cuando realizaron una marcha con mayor fuerza cuantitativa, con dos contingentes separados (21 sindicatos foristas y la Coordinadora), que confluyeron de manera organizada en la Plaza de la constitución de la ciudad de México. Habían hecho un pacto de no agresión entre ambos contingentes, para mostrar unidad en torno a las demandas y con ello recuperar "nuestro papel de interlocución en el diseño y reorientación del modelo de desarrollo que reclama la nación".

La cipm siguió fortaleciéndose durante 1996 y aprovechó una vez más el 1 de mayo de 1997 para manifestarse junto con los foristas en las calles de las principales ciudades de México, cuando el Congreso del Trabajo permanecía encerrado por tercera vez consecutiva en su conmemoración privada. Sin embargo, en la reunión del Congreso del Trabajo con el presidente de la república, en el Auditorio Nacional de la ciudad de México, tres líderes de la burocracia sindical corporativa fueron abucheados con injurias y silbidos por los propios asistentes al acto, calculados en 10 000 personas: Salvador Ávila, de la croc; Leonardo Rodríguez Alcaine, del suter, y Víctor Flores, de los ferrocarrileros.

Por su parte, la marcha organizada por los foristas y la cipm mostraba la fuerza de un nuevo sindicalismo. Las dos corrientes, con sus grandes diferencias, tuvieron un acuerdo fundamental para marchar el 1 de mayo, llenar la Plaza de la Constitución y expresar de nuevo su inconformidad por la política económica gubernamental. Con la creación de la unt en 1997, los sindicatos de la cipm definieron también su postura para seguir formando una corriente radical frente a gobierno, patrones y organizaciones reformistas.

3.8.4. CONSIDERACIONES FINALES

Desde 1995 se definieron con más claridad las tres grandes corrientes sindicales en el país, que se han mantenido hasta el año 2000.

En primer lugar, aunque después de la muerte de Fidel Velásquez hubo intentos dentro del sindicalismo oficial de tender un puente hacia los foristas, en el Congreso del Trabajo triunfó la tendencia más anquilosada. El movimiento obrero oficial del Congreso del Trabajo quedó aislado, con la misma subordinación tradicional al gobierno, amarrado al destino decadente del pri y fijo en la postura dinosáurica del nuevo dirigente Leonardo Rodríguez Alcaine.

Por su parte, los foristas terminaron escindidos a raíz de la propuesta de creación de la nueva central de trabajadores, pero numerosos sindicatos formaron la unt en 1997, que ha ido creciendo en el ámbito nacional y en varios estados, y ha mantenido espacios de diálogo tanto con el gobierno de Zedillo como con el equipo del nuevo presidente, Fox.

La cipm, por su cuenta, los días 3, 4 y 5 de octubre de 1997 realizó un Primer Congreso Nacional Resolutivo, en el cual expresaron estar representadas 68 organizaciones obreras y campesinas que aglutinaban alrededor de doscientos ochenta mil trabajadores, Rechazaron incorporarse a la unt con fuertes críticas al "nuevo corporativismo" y prefirieron convocar a sus integrantes a formar la Central Única Independiente de los Trabajadores, para exponer una clara posición de clase independiente y enfrentada al Estado y al capital; sin embargo, esto no se ha dado y sus actos de mayor confluencia se concentran en las manifestaciones del primero de mayo; para ellos, el gobierno de Fox es un enemigo peor a vencer.

En este panorama diversificado de organizaciones laborales en México se encuentra el gobierno de Vicente Fox al inicio de su gobierno. Partimos entonces de que no hay unidad ni coordinación en el movimiento sindical mexicano cuando

se avecina una nueva política laboral gubernamental no muy clara; es la "nueva cultura laboral" inventada hace tiempo por Carlos Abascal Carranza, cuyo puntal expreso es la perspectiva de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En una entrevista realizada el 28 de noviembre de 2000, el abogado Néstor de Buen, quien fue artífice del proyecto de reforma a dicha ley de parte del pan hace varios años ante el Congreso de la Unión, y conociendo de cerca al nuevo secretario del Trabajo, afirmó tajantemente que el proyecto de Carlos Abascal Carranza significará el intento de cancelar la lucha de clases y la pérdida de numerosos derechos de los trabajadores ya establecidos en la Constitución. De Buen se fundamentaba en la concepción humanista de Abascal, pero a quien le falta el sentido de lo social, lo calificaba como un hombre inspirado en las enseñanzas de la Iglesia católica que solamente hablan de la caridad cristiana dentro de los conflictos sociales: "Hay mucho riesgo de que se haga una modificación a los ordenamientos laborales en el sentido de hacerlos más conservadores", y añadió que muchos empresarios "están muy contentos por los cambios políticos que se avecinan, toda vez que sienten que ha llegado la terminación del derecho de huelga y otras conquistas obreras". Si a todo esto agregamos las posiciones tibias de Abascal en relación con los males que ha traído el corporativismo sindical por décadas (negociaciones de cúpulas, complacencia ante la falta de democracia sindical en las organizaciones laborales y ante las prebendas que tradicionalmente ha gozado la burocracia dirigente del sindicalismo oficial), las perspectivas del sindicalismo ante las grandes perspectivas de la transición política del país quedan en mucha nebulosidad.

Tenemos que admitir que el país no ha cambiado todavía en numerosos aspectos de la vida social; se puede empezar a hacerlo de manera positiva dependiendo de diversas condiciones.

En primer lugar, hablando de las organizaciones laborales, en cualquiera de las tres corrientes que hemos mencionado, la democracia sindical no llegará

nunca de manera automática con la alternancia política; el trabajo tiene que ser sobre todo de abajo arriba y crear movimientos que hagan respetar, como se ha empezado a realizar en las elecciones nacionales, el voto de todos los representados; la transición a la democracia no puede ser una imposición vertical desde arriba.

En segundo lugar, a pesar de la diversidad de corrientes ideológicas entre los trabajadores asalariados, habría que avanzar en un intento de coordinación entre los sindicatos para presentar propuestas comunes, y de manera específica ante la posible reforma a la Ley Federal del Trabajo. La realidad histórica nos muestra que hay quienes se oponen a cualquier reforma y también hay quienes la favorecen, pero con muchas divergencias en varios puntos. La coyuntura nacional de transición nos ofrece una oportunidad de confluencia y posibilidad de mayor diálogo entre los sindicatos.

En tercer lugar, a pesar de los antecedentes patronales y sinarquistas del nuevo secretario del Trabajo, se trata ahora de una situación histórica particular por la transición de un nuevo gobierno después de setenta y un años. No se trata de sus posiciones particulares, sino de la postura del nuevo gobierno ante los trabajadores del país, a quienes ya se les ha prometido con bastante claridad mejores perspectivas económicas en su situación práctica de vida, lo mismo que a los marginados y más pobres del país. El sindicalismo está no ante un empresario, sino ante un secretario de Estado, que debe representar la postura del gobierno actual.

Por último, hay que recordar la actitud expresa de Carlos Abascal ante el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, el cual es una necesidad para la situación que está viviendo el país, pero cualquier tipo de modificación tendrá que hacerse por consenso y no de manera impositiva. Lo que tenemos, entonces, no es un proyecto ya definido de reforma de la ley, sino un planteamiento para repensar ésta conforme a las demandas de todos los involucrados. ¿Habrà que

creer en ello? No hay que fundamentar nuestra posición en la buena o mala intención de los dirigentes, sino aceptar la invitación al diálogo y hacer consecuente la postura del gobierno: si hay cambios en las relaciones laborales, habrá que hacerlas por consenso. Pero para eso se necesita que exista también un interlocutor definido y con propuestas en el movimiento obrero mexicano.

CAPITULO CUARTO

“REFORMA LABORAL Y SINDICALISMO EN MÉXICO”

4.1. LOS SINDICATOS, UNIÓN PROFESIONAL IMPRESCINDIBLE DE LOS TRABAJADORES

El derecho al empleo y los derechos del trabajo conforman el fundamento de los derechos humanos laborales, los más importantes después de la vida, porque el trabajo es la actividad fundamental sobre la que se sostienen la organización y la existencia humanas y la fuente primordial del patrimonio e ingreso nacional.

Los sindicatos constituyen la expresión más acabada y libre del ejercicio de los derechos de reunión y asociación de los trabajadores y en el mundo son una institución tan actual, necesaria y vigente, que esta afirmación no requiere demostración alguna, ya que las condiciones que los originaron en el capitalismo son las mismas desde hace más de doscientos años, pues el gran desarrollo de la técnica, la ciencia y la globalización económica del neoliberalismo, no altera la base del sistema de explotación del trabajo asalariado y la existencia de las clases y la lucha entre éstas. De ahí que la unión profesional de los trabajadores sea una condición imprescindible para su legítima defensa.

En la historia universal el papel de los trabajadores organizados, principalmente en sindicatos, fue relevante en los acontecimientos sociales y en la conformación de numerosas instituciones que hoy prevalecen, por su visión y organización gremial, desde mediados del siglo XVIII hasta la mitad siglo XX, porque sus intereses finalmente coinciden con los de la sociedad en su conjunto.

Los sindicatos en el naciente capitalismo fueron las instituciones más destacadas en la promoción de la democracia, la justicia social y el respeto a los derechos humanos. Luego arribaron los partidos políticos como la expresión mejor organizada de los intereses de grupos sociales o simplemente como referentes de la simpatía de los electores y, más tarde, en las postrimerías del

siglo XX, fueron las Organizaciones No Gubernamentales. Ahora nuevamente los sindicatos cobran importancia.

En el México del siglo XXI, el sindicalismo real es relativamente débil y el sindicalismo auténtico relativamente insignificante, tanto por cuanto hace a su peso numérico entre la Población Económicamente Activa (PEA), como por el papel y la influencia que tiene en las decisiones políticas de Estado; sin embargo, es una fuerza viva, latente y actuante, con una rica tradición histórica de organización y lucha que fue importante en períodos diversos de la vida nacional y, sobre todo, en el caso del sindicalismo democrático, una fuerza con identidad ideológica y programática que pudiera ser capaz de reposicionarse en las coyunturas y disputar el poder.

Hoy en día, el neoliberalismo combate sin cuartel al sindicalismo, al que pretende desaparecer o al menos reducir a su mínima expresión, quitándole el filo revolucionario que le dio origen. En esa tarea no solamente se unen los enemigos de los trabajadores, los grandes capitales y sus encumbradas instituciones, como el Banco Mundial (BM) o el Fondo Monetario Internacional (FMI), sino también los que alegan hacer todo a nombre de los trabajadores, pero en los hechos hacen lo contrario, por desconocimiento o mala intención, como dice la canción, eso nunca se sabe.

Aún en medio de la crisis sindical que se vive, lo cierto es que en los primeros años del siglo XXI, sobre todo 2002 y 2003, están marcados por un destacado reposicionamiento de las ideologías y movimientos de los trabajadores del campo y de la ciudad, de los trabajadores industriales, los empleados públicos y sobre todo de los campesinos e indígenas, con el apoyo de algunos intelectuales y trabajadores del Derecho.

En Europa, América y otros continentes, el papel de los trabajadores y sindicatos vuelve a resurgir, así como la importancia del trabajo, y dan cuenta de ello en México numerosas acciones de coordinación y unidad de las fuerzas sindicales organizadas, como las del Frente Sindical Mexicano (FSM), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la Asamblea Nacional de Trabajadores y

Trabajadoras (ANTT), la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) y otras expresiones nacionales y locales, así como la reciente constitución de la Coordinadora de Trabajadoras y Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (CTTGDF) y la Corriente de Trabajadores Revolucionarios (CTR), hechos que en su conjunto auguran una perspectiva laboral y sindical sustentable a corto y mediano plazos, con proyección de avanzar en la unidad y la acumulación de fuerzas y que pudiera alcanzar y superar los niveles de insurgencia laboral de la década de los setentas en nuestro país. Insurgencia tan necesaria ahora para resistir la ofensiva neoliberal, detener la reforma laboral regresiva e incidir de manera determinante, desde la perspectiva de los trabajadores, en la vida política nacional.

Por ello, la situación de los trabajadores y su participación política es clave, tanto por las condiciones en que viven como por la coyuntura que se presenta y que conjuga un marco de recesión y contrarreformas desde el poder del Estado, en un ambiente adelantado del proceso electoral del 2006, mismo que prácticamente se inició y se desarrolla en un contexto de lucha contra las reformas estructurales regresivas y neoliberales en materia laboral, eléctrica y fiscal; una extrema debilidad de la representación parlamentaria obrera y democrática en el Congreso de la Unión y la precandidatura de diversas personalidades populares, sin que ninguna de ellas ni las fuerzas que las postulan tengan un programa laboral ni antecedentes relevantes de compromisos reales con los trabajadores y el sindicalismo democrático. Panorama que no es nada favorable a los trabajadores y que podría empeorarse si se aprueban las reformas laboral y eléctrica.

4.1.1. REFORMA LABORAL Y ELÉCTRICA, DOS HOJAS DE LA MISMA TIJERA

El Gobierno Federal insiste en la necesidad de aprobar la iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, con la intención principal de flexibilizar el mercado laboral y las relaciones de trabajo, a través del Congreso de la Unión, tomando como base en un primer momento la iniciativa presentada por un grupo de diputados del Partido Revolucionario Institucional (PRI), Partido Acción Nacional (PAN) y Partido Verde Ecologista de México (PVEM), los

primeros días de diciembre del 2002, y que por diversas razones no fue aprobada por la Legislatura pasada; en cambio, ahora en la nueva Legislatura ya circula con discreción un nuevo proyecto de iniciativa que en esencia mantiene los criterios consensuados por algunos diputados perredistas ligados con la UNT, en el sentido de aceptar una reforma que cambie flexibilización laboral por algunas “mejoras” en materia de derechos colectivos, poniendo en riesgo las viejas conquistas del movimiento obrero en México, al abrir la posibilidad de una reforma en beneficio del capital foráneo, la transnacionalización de la economía y la precarización del trabajo.

La reforma laboral y la reforma eléctrica que impulsa el gobierno de Vicente Fox, son dos hojas de la misma tijera. Ambas pretensiones, como otrora la reforma indígena y fiscal o la necesidad de modificar la Constitución Federal, son parte de la misma estrategia en el paquete de modificaciones legales que el Ejecutivo Federal impulsa en el marco del cumplimiento del Tratado de Libre Comercio (TLC), y en la proyección del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA).

Estas reformas constituyen en el fondo una estrategia para acabar de integrar a México en la lógica de la reestructuración neoliberal del mercado global dominado por las grandes corporaciones capitalistas, principalmente estadounidenses, y cuyo proceso de privatización de la industria y de los servicios, al menos en América Latina, está marcado por el crecimiento sostenido de la pobreza de la mayoría de la población, la pérdida de la soberanía de las naciones y la ausencia del desarrollo social de las economías, principalmente en las dos últimas décadas.

El orden jurídico del trabajo establecido en la Constitución vigente es producto de la lucha del pueblo mexicano a través de su historia. Es eminentemente progresista y tutelar de los derechos de los trabajadores, aunque desde su origen fue formulado para establecer un régimen de colaboración de clases, respetuoso de la propiedad privada y creador de la propiedad pública y social, en el que el Estado asume el papel rector de la economía para crear un equilibrio social, una adecuada distribución de la riqueza, el fomento del empleo y

la vida democrática, características que identifican lo que se ha dado en llamar el Estado Social de Derecho, basado en el constitucionalismo social mexicano. Y entonces surge la pregunta: ¿por qué el gobierno de Vicente Fox está empeñado en reformar la Constitución?

La Constitución original reconoció un conjunto de derechos laborales básicos. Algunos de ellos se limitaron en el proceso de legislación de Ley Federal del Trabajo de 1931 y sus posteriores reformas de 1970 y 1980. Otros, están reconocidos, pero solamente enunciados, sin existir mecanismos para ejercerlos o disfrutarlos, como el derecho a la salud, a la vivienda y al trabajo. Sin embargo, el grueso de la Legislación Laboral actual, en su parte favorable a la clase obrera y a los empleados, no se cumple por los patrones ni por los órganos del Estado ni los gobiernos Federal o de las entidades federativas, quienes a través de sus institucionales permiten o promueven la inobservancia de la norma jurídica por intereses diversos, lo que por muchos años propició un sistema y una actitud generacional de corrupción administrativa y judicial, que mantiene a la mayoría de los trabajadores mexicanos ajenos a la lucha sindical y al reclamo de sus justos derechos y a la parte restante sometida al sindicalismo corporativo y de protección.

Hay demandas de los trabajadores que no están todavía reconocidas en la Ley, como por ejemplo, el seguro del desempleo, la escala móvil de salarios y la igualdad efectiva de oportunidades para hombres y mujeres en el ejercicio de todos sus derechos, especialmente por lo que hace a la violencia, hostigamiento sexual y discriminación, que en el trabajo y en otras esferas de la actividad sufren las mujeres, empleadas del hogar e indígenas, sobre todo, pero a pesar de ello, se considera que no se está en un buen momento para pretender una reforma laboral benéfica y progresista.

Empleo para todos; salario mínimo, suficiente y remunerador; jornada máxima, legal y humana; descanso, vacaciones y otras prestaciones; participación en las utilidades de las empresas; garantía para la salud y la vida de los trabajadores; seguridad social e higiene en el trabajo; derecho de asociación profesional y libertad sindical; derecho de huelga y de contratación colectiva;

protección al trabajo de mujeres y menores trabajadores; trato digno en el trabajo y en la vida social; derecho a la procuración e impartición de justicia pronta, completa y gratuita, son derechos básicos laborales legislados por el Congreso Constituyente de 1916-1917, y que el Estado y los particulares están obligados a cumplir.

Sin lugar a dudas, decimos que los derechos laborales de los trabajadores están consagrados básicamente en la Constitución Federal, como garantías individuales y sociales, y en otros ordenamientos jurídicos, que en su conjunto constituyen los derechos humanos laborales. Entonces, ¿qué habría que reformar si el problema fundamental es que la Ley no se cumple?

4.1.2. LAS REFORMAS ESTRUCTURALES, ACTOS CONTRARIOS AL PUEBLO Y A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Las reformas laboral y eléctrica que se pretenden modifican directa o indirectamente los principios básicos del derecho constitucional mexicano, transgrediendo la supremacía constitucional establecida en el artículo 133 de la Constitución, de tal suerte que el Poder Legislativo constituido está impedido para modificar los principios normativos del orden público, del trabajo y la propiedad, industria y servicio público de energía eléctrica, dos de los renglones más característicos del constitucionalismo social y legislados por el Poder Constituyente de 1917, ya que de hacerlo, se trastocaría una de las decisiones políticas fundamentales del pueblo de México, construida a lo largo de todo un proceso histórico y social de la lucha de los trabajadores, de tal forma que dicha decisión no puede ser reformada por el legislador ordinario, quien en su carácter de poder constituido, carece de facultades para “reformar” las decisiones constituyentes, las que solamente una Asamblea o Congreso Constituyente tendrían, haciendo incluso necesario realizar, en tal caso, un verdadero referéndum o gran consulta pública nacional, para convalidar con la aprobación ciudadana la modificación o reforma que se pretenda por tratarse de reformas estructurales, que puede revertir e involucrar todo el orden público y social cimentado del país.

La reforma laboral, de concretarse, terminaría por enterrar la importancia del trabajo, la historia, ideología y cultura de avanzada que los obreros y campesinos de los dos siglos anteriores desarrollaron como relevantes protagonistas de los cambios más importantes de nuestra historia, como en la Revolución, o en la promulgación de los derechos sociales de la Constitución de 1917 y en la consolidación del Estado moderno en México, ya que con la cultura neoliberal predominante en las últimas décadas, los trabajadores ni siquiera en los discursos oficiales aparecen, simplemente su existencia se limita a las frías estadísticas de los millones de pobres de este país.

Lo anterior nos lleva a la conclusión de que no son los trabajadores los que demandan la reforma laboral y sus posibles beneficiarios; que no es un asunto nuevo en el orden del día, sino que cuenta con un amplio antecedente de pretensión de los últimos tres gobiernos federales del país, abiertamente identificados con el modelo de desarrollo neoliberal, siendo los organismos financieros y económicos internacionales, bajo la dominación del capital, los interesados en cambiar el marco de las leyes del trabajo en México, en abierta complicidad con el Gobierno, los empresarios y el sindicalismo corporativo mexicano.

En síntesis, la reforma foxista que se pretende atenta contra los principios constitucionales del derecho social del trabajo, legislados por el Constituyente de 1917, principalmente contra la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos, la jornada razonable, el salario suficiente y los derechos que nacen del despido en el empleo.

4.1.3. REFORMA LABORAL ALTERNATIVA, INCOMPATIBLE CON LA CORRELACIÓN DE FUERZAS DEL MOVIMIENTO DEMOCRÁTICO LABORAL Y SINDICAL NACIONAL

No se niega la necesidad de mejorar el contenido de las leyes del trabajo ni mucho menos se descalifica el esfuerzo que diversas organizaciones y abogados realizan para presentar un proyecto de reforma integral alternativo benéfico para los trabajadores, sin embargo, la clave del apoyo o el rechazo no depende de un

asunto de técnica legislativa, sistematización de la doctrina o la jurisprudencia, o del conocimiento o desconocimiento de las necesidades sustantivas y procesales que se requieren para mejorar el derecho del trabajo, sino que el fondo del caso va más allá y está determinado por la disyuntiva entre dos modelos diferentes y encontrados de control normativo laboral, que responden a dos modelos diferentes de desarrollo económico nacional, y cuyo desenlace estaría determinado por la correlación de fuerzas en la sociedad y su expresión en el Congreso de la Unión y demás órganos de poder del Estado, sin que exista hoy ninguna garantía de que los legisladores, aun los de un mismo partido, den un voto progresista y razonado para preservar el derecho social del trabajo mexicano, y sí en cambio, existe un serio peligro de que en río revuelto la reforma se salga de control y, cuando menos grave, se apruebe un híbrido legislativo, peor o igual que los de la reforma indígena o fiscal.

Los sindicatos y sindicalistas democráticos y todas las personas interesadas en promover un proyecto de reforma progresista no contamos con la suficiente fuerza para imponer nuestro proyecto, pero es evidente que la derecha sí cuenta con la fuerza y con los medios para imponer el suyo; sin embargo, las diferencias y fricciones internas que existen entre los grupos de poder (pemexgate), entre los grandes, medianos y pequeños empresarios, y al seno del sindicalismo oficial, junto con el rechazo a la reforma laboral foxista que se viene generalizando después del Primero de Mayo por el eje FSM-UNT, en el marco del reciente proceso electoral del 2003, lograron detener la aprobación de un dictamen y su discusión en el Pleno de la Cámara, pero ahora que las aguas vuelven a su nivel, nuevamente se presenta la ofensiva, a tal grado que ya se presume que en este período de sesiones nos podrían dar la sorpresa, al optar el régimen en un cambio de jugada, por presentar simultáneamente las reformas eléctrica y laboral, buscando que las dos, o al menos una de ellas, se apruebe, situación que complica la defensa parlamentaria y el panorama político a partir de la visible debilidad de las fuerzas democráticas en el Congreso y la disparidad de criterios e intereses que los legisladores perredistas mantienen entre sí, en ambos temas.

En ese tenor de ideas, destaca la importancia de que todas y todos los sindicalistas democráticos, progresistas y de izquierda, promovamos el mayor número de acciones unitarias sociales y parlamentarias para enfrentar las reformas estructurales, laboral y eléctrica; fomentar y expandir el sindicalismo de clase en el país; acumular la suficiente fuerza que nos permita preservar las viejas conquistas del constitucionalismo social, y posicionar a los trabajadores en todos los ámbitos de la lucha social, incluida la lucha electoral, para que el candidato del pueblo a Presidente de la República asuma compromisos claros con el sector laboral en una lucha común por construir un mundo mejor, el cual solamente es posible con el concurso de los trabajadores y la fuerza de los sindicatos.

4.2. EL CONTEXTO LABORAL Y EL PROCESO DE FLEXIBILIZACIÓN HACIA UNA NUEVA LFT.

Las principales características del movimiento obrero en el sistema político mexicano pueden distinguirse si observamos cual ha sido su trayectoria en la historia de nuestro país. Una de las principales es la alianza política que los altos dirigentes sindicales han sostenido con los diferentes gobiernos a partir de la Revolución Mexicana. En efecto, la relación directa entre el fortalecimiento del movimiento obrero y los pactos que este sector ha establecido con los diferentes gobiernos representa una de las principales alianzas del sistema.

4.3. EL MOVIMIENTO OBRERO Y EL PARTIDO OFICIAL.

Un elemento a considerar es la inclusión del sector obrero como un organismo que participa activamente dentro del sistema político mexicano al interior del partido oficial como uno de sus tres sectores. Las grandes organizaciones sindicales han militado en las filas del Partido Revolucionario Institucional como sustento social del mismo, pero también como grupo de poder que ha ocupado un gran número de puestos públicos y de elección popular. Las organizaciones sindicales, mediante diversas regulaciones internas como las cláusulas de admisión y de exclusión, la obligación estatutaria de afiliación al Partido Oficial y la regulación de las demandas obreras, se han constituyeron en un elemento eficaz de control corporativo de los trabajadores.

El poder de las organizaciones sindicales y de sus líderes ha radicado en dos logros fundamentales: los diversos puestos políticos que han ocupado y el poder económico que muchas organizaciones han adquirido. Un claro ejemplo de ello fue el ex dirigente petrolero Joaquín Hernández Galicia "La Quina".

En nuestros días estos elementos carecen de peso. El movimiento obrero muestra fuertes síntomas de debilitamiento y sus estructuras se tambalean; ha perdido en gran parte el control de sus agremiados, los que empiezan a rebelarse a sus líderes; su posición en los puestos públicos y políticos ha disminuido considerablemente y el poder económico que cada día crece más, ahora les estorba y forma una barrera entre líderes y agremiados.

Esta situación a provocado una fuerte división interna del sindicalismo oficialista y el Congreso del Trabajo parece estar destinado a la eutanasia en busca de una nueva alternativa que no sólo consolide a las organizaciones sindicales, sino que revitalice el pacto social con el Estado y vuelva a servir como pieza fundamental en el sistema político mexicano.

4.3.1. EL MOVIMIENTO OBRERO EN EL SISTEMA POLÍTICO MEXICANO

Dado que el movimiento obrero es parte fundamental del sistema político mexicano, la transformación que éste ha sufrido en años recientes, ha impactado significativamente en su interior. El ascenso de la nueva clase política, representada por los ex-presidentes Miguel de la Madrid Hurtado, Carlos Salinas de Gortari y Ernesto Zedillo Ponce de León, con la consecuente redefinición de la familia revolucionaria, a través de divisiones como la ruptura del cardenismo, la aparición de la Corriente Crítica, y el alejamiento entre la nueva clase política y los "dinosaurios" del corporativismo, han tenido profundas consecuencias dentro de la relación Estado-Movimiento Obrero. Una de ellas quedó reflejada en el distanciamiento entre la CTM con el entonces candidato presidencial Carlos Salinas de Gortari y su equipo político así como en las derrotas que la mayor confederación obrera de México sufrió en las elecciones del 6 de julio de 1988.

Durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari el encarcelamiento de los ex-dirigentes petroleros y el desplazamiento del senador Carlos Jongitud Barrios de la "Dirigencia Moral" del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación son consecuencias de este fenómeno.

Sin embargo, los cambios no se han dado sólo desde el punto de vista del debilitamiento político de los líderes sindicales, sino en la derrota de las organizaciones en sus luchas sindicales: la pérdida del poder adquisitivo de los salarios y la infructuosa demanda de mejoras sustanciales por parte de los dirigentes, las fallidas huelgas, acompañadas de la requisita y algunas otras dificultades, muestran el debilitamiento del movimiento obrero frente a un gobierno con un proyecto económico y político diferente al de las organizaciones sindicales.

Dentro del aspecto económico se destaca en el plan Nacional de Desarrollo (1989-1994), el crecimiento con estabilidad de precios, el cual descansa en:

- 1.- La estabilización de la economía;
- 2.- La ampliación de la inversión;
- 3.- La modernización económica. Esto, a su vez, requería de una renovación e impulso a la inversión privada nacional y extranjera, apertura del comercio exterior, reducción y mejor canalización del gasto público (lo que implica la racionalización de los subsidios y la redefinición del sector para estatal);
- 4.- la expansión de las exportaciones no petroleras;
- 5.- la inversión pública en infraestructura;
- 6.- la renegociación de la deuda externa y, el fortalecimiento del mercado interno.

Aunque algunos de estos principios son compartidos por el sector obrero, existen fuertes contradicciones, pues las organizaciones obreras han insistido en el fortalecimiento de la rectoría económica del estado, en nuevas relaciones sociales de producción que tiendan a fortalecer al propio Estado y al sector social de la economía, en una estricta regulación de la inversión extranjera con mexicanización automática en un plazo determinado y el en fortalecimiento del mercado interno, aunque con mecanismos diferentes a los del proyecto modernizador.

La creación de empleos bien remunerados considerada como una demanda común está presente en ambos proyectos; el movimiento modernizador plantea una respuesta a este problema desde el punto de vista de la inversión privada nacional y extranjera y en la productividad y el crecimiento económico sano; en tanto que el movimiento obrero ha hecho fuertes críticas al adelgazamiento económico del Estado por repercutir negativamente, desde su punto de vista en las tasas de empleo. En cuanto a la recuperación del salario las posiciones también son divergentes pues mientras el gobierno plantea su revitalización en base al crecimiento económico y la productividad, el movimiento obrero a demandado mayores incrementos tomando como base el proceso inflacionario y el concepto de salario remunerador contenido en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta diferenciación e inclusive la confrontación de un proyecto diferente al salinista es la que ha sostenido la corriente lombardista en el seno de la CTM y que encabeza Arturo Romo Gutiérrez, siguiendo el modelo estatista del Nacionalismo-Revolucionario según las experiencias del socialismo polaco que ha recibido de Salvador Carmona Amoróz, uno de sus principales asesores. En el proyecto modernizador se encuentran rasgos de apertura hacia la mayor participación de los particulares en la economía; en tanto que el proyecto lombardista del sector obrero, sobre todo el de la CTM, tiende a impulsar el fortalecimiento del estatismo.

Desde el punto de vista político los representantes de la nueva clase política han puesto énfasis en dar un nuevo cariz a la relación Estado-Movimiento Obrero que tienda a reducir el poder político de las organizaciones sindicales tanto a nivel de militancia en el PRI (con el fortalecimiento de la estructura territorial sobre la sectorial y la reducción de espacios políticos, como a nivel de grupo de poder que en ciertos momentos ha condicionado su apoyo a las decisiones del Estado. En este sentido es patente que se ha presentado una reducción de la capacidad de negociación del movimiento obrero que ha sufrido fuertes golpes y derrotas.

Estos cambios, políticos y económicos, han tenido, y seguramente seguirán teniendo fuertes impactos en el desarrollo del sindicalismo mexicano y en especial en las relaciones laborales que, como ya se está observando en la realidad, habrán de ser más flexibles, de tal manera que permitan el acceso a una nueva etapa de crecimiento y desarrollo económico evitando vicios que hasta ahora no nos han permitido obtener niveles aceptables de productividad y eficiencia. Hacia esto está orientado el proyecto de modernización laboral que descansa en el principio de flexibilidad en el trabajo.

4.4. LA FLEXIBILIDAD EN LA POLÍTICA LABORAL.

El concepto de flexibilidad en el trabajo, es concebido como un medio que permita a las empresas contar con un mayor margen de control en la administración y en la disponibilidad de recursos humanos a través de la adecuación de los contratos colectivos y de normas de trabajo acordes a las nuevas necesidades de la planta productiva, y en un ámbito más general, el redefinir la acción sindical de las organizaciones obreras con objetivos similares, se encuentra contenida en la política laboral del Plan Nacional de Desarrollo 1988-1994.

4.4.1. CUATRO POSTURAS RESPECTO DE LA FLEXIBILIDAD Y LA REFORMA A LA LEY LABORAL.

Este principio de flexibilidad ha estado presente en las discusiones y análisis que de la situación actual del sindicalismo mexicano se han venido realizando. Los diversos sectores económicos y políticos han vertido opiniones muy diversas en cuanto a lo que dicho principio significa. Se pueden apreciar cuatro posiciones diferentes, mismas que también se reflejan en lo relativo a su Ley Federal del Trabajo, la que habrá de reformar posteriormente al artículo 123 Constitucional. Este es un punto importante pues del giro que tome dicho artículo y la Ley Reglamentaria, dependerá el futuro de las relaciones laborales. Presentamos a continuación las cuatro posturas respecto de la flexibilidad y la reforma a la Ley Laboral:

4.4.2. PARA LOS SINDICATOS Y GRUPOS POLÍTICOS DE IZQUIERDA.

Para los Sindicatos y grupos políticos de izquierda (SME, SUTIN, STUNAM, FNAD, FAT, etc.), el principio de flexibilidad en el trabajo implica una serie de medidas que tienden a favorecer el proyecto de desarrollo neoliberal y por lo tanto afectan significativamente las conquistas y derechos de los trabajadores en cuanto a sindicalización, huelga, estabilidad en el empleo, salario, vigencia de conquistas establecidas en los contratos colectivos de trabajo, bilateralidad en las relaciones laborales etc. Por ello, estos sectores se han pronunciado en contra de la aceptación de este principio y su inclinación en las medidas laborales establecidas por el gobierno, como en los casos de TELMEX y PEMEX y que posiblemente se reflejen en las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. El principal temor de este sector, mismo que ya han manifestado en ocasiones diversas es el de que el principio de flexibilidad sea incluido precisamente en la Ley Federal del Trabajo, ya que es ésta la que regula las relaciones obrero-patronales. Para ello se han dado a la tarea de realizar una serie de foros de discusión acerca de lo que en su concepto debe ser la Ley Laboral, los cambios que debe sufrir, lo que se debe conservar y rescatar.

Dentro de los organismos que más actividad han realizado en este sentido destacan: el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Frente Auténtico del Trabajo, el Sindicato de Trabajadores de la UNAM y, fundamentalmente, el Frente Nacional de Abogados Democráticos, quien ha participado en todos los foros y prácticamente ha marcado la línea a seguir en las demandas de la izquierda. Algunos de los principales planteamientos respecto a la nueva Ley Federal del Trabajo que ha hecho este sector son los siguientes:

- Modernización siempre y cuando los cambios no signifiquen renuncia a los derechos adquiridos.
- Establecimiento de Comisiones Mixtas de Productividad.
- Obligatoriedad para la empresa en materia de capacitación.
- Extensión del derecho de capacitación a todos los sectores.
- Derogación del Apartado B del Artículo 123 Constitucional o igualación con el Apartado "A".
- Derogación de los requisitos para el registro sindical y que éste solo se otorgue con la presentación del Acta Constitutiva, como un medio para garantizar la libertad de asociación.
- Restitución del derecho de coalición,
- Prohibición de la afiliación forzosa de los sindicatos a los partidos políticos
- Derogación de la requisa y respeto irrestricto al derecho de huelga.

- Escala móvil de salarios tanto en la contratación individual como en la colectiva.
- Extensión de los aumentos salariales de emergencia a los salarios contractuales .
- Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores garantizados en la Constitución.
- Sanciones a las autoridades que permitan o toleren cualquier renuncia de esos derechos.
- Establecer el derecho al trabajo y la seguridad en el empleo.
- Ampliar las prestaciones básicas y otorgar mayor presupuesto al IMSS y al ISSSTE, así como aumentar las cuotas patronales al IMSS e INFONAVIT.
- Terminar con la reglamentación excesiva que permite a las autoridades una intervención indiscriminada en la vida de los sindicatos.

4.4.3. PARA LOS SINDICATOS AGRUPADOS EN EL CONGRESO DEL TRABAJO.

Para los sindicatos agrupados en el Congreso del Trabajo este principio de flexibilidad tiene serias implicaciones en el ámbito sindical, por lo que acepta la flexibilidad en el trabajo en forma condicionada, es decir, siempre y cuando reúna dos requisitos: que impulse la eficiencia y la productividad con el consecuente beneficio económico de sus agremiados y que no represente disminución alguna en los derechos de los trabajadores. Como ejemplo tenemos que el líder de los telefonistas, Francisco Hernández Juárez, logró la conservación del empleo a pesar de la aplicación de las normas.

En cuanto a las reformas de la Ley Federal del Trabajo el Congreso del Trabajo no ha logrado presentar una posición unificada, dado el enfrentamiento y división que priva en sus filas; incluso se han llegado a acusar mutuamente de ser los responsables de dicha situación o de negociar a espaldas de las demás organizaciones.

Dentro de las propuestas del Sindicalismo oficial destacan algunos puntos dados a conocer por el Congreso del Trabajo, la CTM y la CROC:

(1) Congreso de Trabajo (CT):

- Nueva Ley Laboral que armonice las relaciones obrero-patronales.
- Incremento de la productividad acorde con una justa distribución de los beneficios.
- Elevar la remuneración real respecto del Producto Interno Bruto.
- Mayor eficiencia en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- Expansión de la contratación ley.
- Derecho al trabajo remunerador.
- Actualización de la legislación sobre riesgos del trabajo.
- Incrementar la eficiencia procesal.
- Ampliar en algunos aspectos la carga procesal del patrón.

(2) Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM):

Respecto a este tema sólo ha hecho cuatro señalamientos generales, estos son:

- Revisar y adecuar el concepto de salario remunerador.
- Jornada de 40 horas con pago de 56 .
- Federalización de los Tribunales de Trabajo.
- Actualizar el sistema de seguridad social.

(3) Otras propuestas hechas por la CTM

A pesar de la generalización, hemos encontrado algunas otras propuestas hechas por la CTM en diversos eventos, estas son las siguientes:

- Crear Comités Técnicos de Productividad.
- Participación de los trabajadores en la modernización Industrial proponiendo innovaciones que aumenten la productividad.
- Negar el registro a los sindicatos que no cumplan con los requisitos establecidos.
- Actualización de los sistemas de seguridad e higiene.
- Aumentar las cuotas patronales del IMSS y del INFONAVIT.
- Pensiones del 100% a los jubilados.
- Seguro de desempleo.

(4) Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC):

- Modificación al Artículo 123 Constitucional.
- Federalización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y descentralización de las mismas en todo el país, con todas las facultades para atender los conflictos individuales y colectivos.
- Desaparición del Apartado "B" Constitucional.
- Seguro de Desempleo.
- Semana de 40 horas con pago de 56.
- Suprimir los descuentos a los salarios mínimos.
- Suprimir las limitaciones que señala la Ley en cuanto al pago de prestaciones hasta el doble del salario mínimo.
- Que los gastos de transportación del trabajador sean a cargo del patrón.
- Salario mínimo único en toda la República.
- Que todas las prestaciones de los obreros se garanticen ante una institución bancaria en el momento en que se generen para evitar insolvencia del patrón en caso de conflicto.
- Mayores penalidades a los patrones que no cumplan con la Ley.
- Facultar al cuerpo de conciliadores para que tengan mayor autoridad.

- Que se establezca un Ministerio Público Federal en las Juntas de Conciliación y Arbitraje que conozca de delitos tipificados por la Ley.
- Sanciones a patrones y líderes coludidos en la implantación de contratos de protección.
- Que un Secretario General de un sindicato sólo lo sea de una organización.
- Disminución de trámites en el registro de sindicatos y federaciones.
- Supresión de la requisa.

4.4.4. LA INICIATIVA PRIVADA, Y EN ESPECIAL LA COPARMEX

La iniciativa privada, y en especial la COPARMEX, ha presentado ya en forma sistematizada sus propuestas preliminares para la revisión de la legislación laboral. Considera que el principio de flexibilidad del trabajo representa una oportunidad para impulsar la modernización de la planta productiva a través de la eficiencia y la productividad. Aunque estos principios ciertamente deben tener efectos positivos, es necesario que los empresarios eviten caer en esquemas liberales que puedan conducir al desgaste de los trabajadores y a la deshumanización del trabajo.

En el sector privado sólo la COPARMEX ha presentado en forma sistematizada sus propuestas que, vale decirlo, fueron tan oportunas y contundentes que el debate giró en torno a ellas. Las principales propuestas de la COPARMEX son las siguientes:

- Orientar la capacitación hacia la productividad.
- Reducir días festivos.

- Eliminar el escalafón ciego y suprimir "puertas".
- Facultar la creación de comisiones de productividad capacitación y adiestramiento.
- Revisar el sistema de permisos e incapacidades.
- Acreditación satisfactoria de la personalidad jurídica de los sindicatos.
- Eliminar la cláusula de exclusión y de admisión.
- Libertad de afiliación sindical y política.
- Reglas claras en la elección de dirigentes sindicales.
- En caso de huelga instrumentar sistemas que permitan, en lo posible, preservar el ritmo de producción.
- Eliminar huelgas por solidaridad, terminación de la huelga si los trabajadores lo deciden.
- Recuento preventivo no correctivo.
- Improcedencia de emplazamiento en empresas no instaladas.
- Salario por horas. Salario mínimo único. Revisión del concepto de salario profesional.
- Relación productividad-salario y salario-situación de la empresa.
- Fortalecer la negociación colectiva en cada empresa tomando en cuenta su situación.

- Limitar la intervención de los sindicatos a conflictos colectivos, dando más libertad de interacción empresa-trabajadores.
- Trabajadores con ocupaciones múltiples.
- Hacer flexible la jornada diaria. Semana de 48 horas.
- Libre duración de los contratos individuales de trabajo.
- Flexibilizar el principio de estabilidad en el empleo.
- Utilidades en base a la productividad.
- Creación de centros de adiestramiento en las empresas.
- Eliminar impuestos a vacaciones, aguinaldos y horas extras para reforzar el salario.
- Descentralizar la aplicación de la legislación laboral.
- Fortalecer la función conciliatoria.
- Intervención mínima de la autoridad del trabajo en las relaciones laborales
 - sin dejar de reconocer su papel de árbitro.
 - Flexibilidad en la aplicación de las normas laborales.
 - Prohibición de los sindicatos para afiliar obligatoriamente a sus trabajadores a partido alguno.

4.4.5. EL GOBIERNO

El gobierno por su parte ha diseñado e impulsado los principios de flexibilidad en el trabajo y aún más, ya los ha puesto en práctica. Su política laboral contiene, como a continuación se verá, elementos de flexibilidad que privilegian la eficiencia y la productividad, pero a la par da un impulso a la política de atención social.

El sector gobierno no ha externado sus puntos de vista sobre la revisión de la legislación laboral, y más adelante se presenta un apartado donde está plasmada la política laboral del gobierno del Presidente Carlos Salinas de Gortari.

Como se puede apreciar existen grandes diferencias entre cada uno de los planteamientos; existen algunos puntos de coincidencia entre el sindicalismo oficialista y el de izquierda, sobre todo en lo relativo a lo que se considera como conquistas fundamentales de los trabajadores, aunque sobre el corporativismo hay diferencias insalvables.

El empresariado y el gobierno coinciden en la aplicación del principio de flexibilidad en el trabajo, mismo que ya se ha aplicado en algunas empresas paraestatales, por lo que es posible que sea adaptado en la nueva legislación laboral, aunque no sin problemas, pues la oposición de izquierda y el sindicalismo oficialista cuentan con una fuerza importante en el Congreso de la Unión.

4.5. EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y LA POLITICA LABORAL

En el Plan Nacional de Desarrollo del Presidente Salinas no existe como tal un apartado dedicado a la política para su sexenio. Sin embargo, algunos elementos pueden rescatarse de dos Acuerdos Nacionales, éstos son: el Acuerdo Nacional para la Recuperación Económica con Estabilidad de Precios y el Acuerdo Nacional para el Mejoramiento Productivo del Nivel de Vida.

Es importante destacar que el Gobierno Mexicano tiene interés en modernizar el sector que de él depende, es decir el sector paraestatal en donde figura como patrón.

Por ello se contempla una modernización de la empresa pública que descansará en varios puntos fundamentales. Por una parte se hace énfasis en la reducción del gasto público con el fin de fortalecer los sectores económicos prioritarios a que hace referencia el Artículo 28 de la Constitución, y por otra se recalca la necesidad de desincorporar, vender, fusionar o transferir las entidades no estratégicas ni prioritarias.

De esto se deduce que las empresas públicas habrán de administrarse en base a la productividad, la eficiencia, la competitividad y el mercado con el fin de evitar viejos vicios como la corrupción, la ineficiencia y los subsidios indiscriminados.

Estas apreciaciones tienen importantes consecuencias en el ámbito laboral como son la flexibilidad en los contratos colectivos de trabajo y los reajustes de personal no necesario, ya sea por exceso o por motivo de la reconversión industrial.

En cuanto al empleo y al salario, el PND establece que ambos conceptos habrán de sustentarse en una mayor productividad y eficiencia, en el sano crecimiento económico, en la renegociación de la deuda externa y en una mayor inversión privada tanto nacional como extranjera. El PND establece también que la concertación habrá de ser pieza fundamental en las nuevas relaciones laborales, a la par que anuncia el fortalecimiento de la política social referente a mejorar e impulsar a las instituciones de seguridad social como el IMSS, el ISSSTE y el INFONAVIT y dar mayor apoyo a la educación. Es decir, el Estado se presenta como un ente modernizador que no deja de lado su carácter social.

4.6. ALGUNOS CASOS CONCRETOS DE MODERNIZACIÓN EN EMPRESAS ESTATALES.

Si bien las características que habrán de asumir la relación de la modernización de las relaciones laborales habrá de definirse en la nueva Ley Federal de Trabajo, es importante considerar que los principios de flexibilidad en el trabajo ya están siendo aplicados por el gobierno en las empresas de su competencia. A continuación se expondrán algunos casos significativos que marcan el rumbo de lo que habrán de ser las nuevas relaciones laborales.

4.6.1. TELÉFONOS DE MÉXICO.

El 14 de abril de 1989 concluyeron las negociaciones entre el Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana, que encabeza Francisco Hernández Juárez, y la empresa Teléfonos de México, mediante la firma de un convenio que habrá de orientar las relaciones laborales con cambios sustanciales en el Contrato Colectivo de Trabajo.

En dicho convenio se hace referencia al otorgamiento de concesiones y autorizaciones para que la iniciativa privada pueda intervenir en ciertas áreas de la telefonía, lo que representa una importante apertura que anteriormente habría sido considerada como una auténtica herejía y merma de la "Soberanía Nacional". La flexibilidad laboral queda asentada en varios rubros.

1. Flexibilidad en el empleo de los recursos humanos, lo que implica la obligación de los trabajadores de cubrir el perfil del puesto, contratación de nuevo personal de confianza o sindicalizado sólo de acuerdo a las necesidades de la productividad o de servicio; sustituciones temporales a juicio de las empresas, movilidad de personal, temporal o permanente de acuerdo a las necesidades de la empresa; traslado definitivo de personal por decisión de la empresa, siempre que la necesidad derive de la disminución o desaparición de la materia de trabajo y sin que esta movilidad genere vacantes; traslado de personal especializado a juicio de las empresas; reacomodo de

personal, previa capacitación, en otros departamentos en que sus servicios sean necesarios.

2. Se presenta, como consecuencia de lo anterior, un fortalecimiento de la capacidad de decisión y administración de la empresa.

3. Se da un nuevo cariz al trabajo sindical que estará orientado, en gran parte a participar en las necesidades de capacitación y adiestramiento como consecuencia de la adopción de nuevas tecnologías. Aunque el sindicato debe de ser informado y su opinión debe tomarse en cuenta, la decisión final recae en la empresa.

Un triunfo importante para el sindicato (que ha sido tomado como un triunfo del "moderno" líder sindical Francisco Hernández Juárez) es la conservación del empleo, aunque ciertamente se dé una variación importante en las antiguas atribuciones del organismo sindical. Asimismo la revisión salarial de abril de 1990 se vuelve a dar bajo esta nueva relación, al estilo "sindicalismo autónomo", sin emplazar a huelga y con la concertación como vía de negociación.

4.6.2. PETRÓLEOS MEXICANOS.

Por lo que se refiere a los cambios en el Contrato Colectivo de Trabajo 1989-1991 Entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros y PEMEX se destaca lo siguiente:

- Modificación de 94 cláusulas de un total de 271 y supresión de 15 más.
- Cambio de trabajadores al régimen de confianza de los técnicos y profesionales.
- Cambio en la proporción de trabajadores de planta y transitorios de 10% y 5%, respectivamente, al 14% de personal de planta,

lo que situará a ambos segmentos en 170 mil sindicalizados y 20 mil de confianza.

- La empresa rescata el derecho a la movilidad del personal técnico de acuerdo a sus necesidades, la disponibilidad en cuanto a la jornada de trabajo y la asignación de puestos por capacidad y no por recomendación sindical.

- Se modificaron tres cláusulas relativas al reclutamiento y ascenso de personal.

- Con respecto al Comité Ejecutivo del sindicato (técnicos y profesionales) habrán de pasar, una vez concluido su período de gestión, al régimen de confianza.

- Se modificó sustancialmente la cláusula 34 referente al otorgamiento al sindicato del 2% de los contratos de compañías privadas que prestaban servicios o realizaban obras para PEMEX, cantidad que era entregada al sindicato. La empresa queda en libertad de contratar o no al personal sindicalizado.

- El sindicato queda sujeto a participar en los concursos para la construcción de obras.

- Se le retira al sindicato la facultad de realizar exámenes de aptitud y se elimina la obligación de la empresa de contratar suplentes por vacaciones o incapacidad.

- Se nulifica la cláusula 265 referente al otorgamiento de 1,500 millones de pesos para "obras revolucionarias".

- Se reducen las obligaciones monetarias de la empresa hacia los gastos de representación sindical.
- Se modifica la cláusula 22 que impedía a la empresa la reducción de puestos y la supresión de departamentos.
- Se crea la Comisión Nacional de Productividad.
- Se eliminan alrededor de 30 mil trabajadores transitorios.

De lo anterior se deduce una recuperación de la capacidad administrativa de la empresa y se reducen las atribuciones del sindicato en cuanto al manejo y reclutamiento de personal y el gran poder económico que mediante la corrupción había adquirido la dirigencia.

Existen otros casos en el proceso de modernización en empresas paraestatales como los ocurridos en Ruta 100, Altos Hornos de México Plantas I y II, Siderúrgica Lázaro Cárdenas las Truchas, Siderúrgica Nacional y la Compañía Minera Cananea.

En esas entidades el proceso de modernización y flexibilidad en el trabajo se ha orientado a la redefinición de los contratos colectivos de trabajo, que tienden a fortalecer a la empresa y a la modernización productiva y de la misma forma al reajuste de personal.

En AHMSA II se modificaron cláusulas del contrato colectivo de trabajo y se acordó despedir a 856 trabajadores; en SICARTSA estalló una huelga, realizada por trabajadores descontentos con la dirigencia nacional y con cierta influencia del PRD, dado que se planteó la modificación del contrato colectivo y el reajuste de personal; en Siderúrgica Nacional estalló la huelga el 28 de julio de 1989 en demanda de un incremento salarial de 25%, mientras la empresa ofreció el 13.5, modificación del contrato colectivo de trabajo y reajuste de personal; en la Compañía Minera Cananea se decretó la quiebra por los problemas financieros y

las existencias laborales desmedidas, Posteriormente los conflictos de SICARTSA y CANANEA fueron resueltos de la siguiente forma:

4.6.3. CANANEA.

Reajuste del personal del 25% de la planta de los trabajadores de acuerdo al contrato colectivo de trabajo, más liquidación voluntaria de hasta 500 obreros.

Movilidad de la jornada de trabajo, otorgando un carácter más productivo.

Turnos continuos, permitiéndole a la empresa recuperar la administración de los recursos humanos.

Sin embargo, después de una larga lucha que puso en evidencia la incapacidad del Estado para administrar empresas, se dio marcha atrás al cierre de la empresa, esto no sin la presión de los sindicatos y grupos de izquierda, sobre todo el PRD, lo que significó una muestra de oposición que obstaculizó el proceso de modernización y obligó al gobierno a retroceder, quien por el contrario cedió en sus pretensiones de transformar el contrato colectivo que tutela más que derechos de los trabajadores, condiciones que atan la productividad y que permite, a su vez, canonjías para los líderes.

4.6.4. SICARTSA.

Se dio marcha atrás en la declaración de quiebra.

No se llegó hasta el fondo en los planteamientos originales de la empresa, pues de 70 cláusulas que deseaba modificar y 18 que quería derogar, sólo hubo cambios en tres.

Concesión de obras a compañías privadas y no al sindicato.

Trabajadores multihábiles.

Liquidación de 771 trabajadores.

Se debe destacar que en este caso la resistencia de los trabajadores y el problema político causado por la presencia del Partido de la Revolución Democrática dentro de las filas obreras no permitió que se llegara a fondo en la modernización.

Las palabras del propio líder minero Napoleón Gómez Sada son ilustrativas respecto a la problemática del empleo; el dirigente asegura que han sido reajustados 10 mil trabajadores en menos de 2 años y esperan 5 mil despedidos en la Compañía Minera Cananea, mil en SICARTSA y 133 en Peñoles (esta última empresa privada). Este fenómeno tiende, como ya ha sucedido en el caso de SICARTSA, a que los trabajadores rebasen a sus dirigentes.

4.7. CONSECUENCIAS POLÍTICO-SINDICALES DE LA MODERNIZACIÓN

A lo largo de este trabajo se ha hecho referencia a algunas de las repercusiones que la modernización laboral y la flexibilidad en el trabajo están representando para el sindicalismo. A continuación se enumeran algunos de los efectos que ya se han presentado y otros que se vislumbran, estos son:

4.7.1. REDUCCIÓN DEL PAPEL POLÍTICO DE LOS SINDICATOS Y CAMBIOS EN LAS PRÁCTICAS SINDICALES.

Las organizaciones corporativas, como ya se ha hecho notar. Están teniendo un serio debilitamiento dado que ahora representan un gran obstáculo para el proyecto de modernización económica y política. Este fenómeno tiende a darle un nuevo contenido a las relaciones Estado-Movimiento Obrero, a fortalecer al primero y a darle un nuevo contenido a las organizaciones corporativas.

En cuanto a las prácticas sindicales se debe destacar una mayor participación en los planes de capacitación y productividad y una menor injerencia en la dirección de las empresas.

4.7.2. REPERCUSIONES NEGATIVAS DE LAS BASES ANTE LOS LÍDERES SINDICALES

Las repercusiones negativas importantes en cuanto a la relación de los líderes sindicales con sus bases, se reflejan en que han tendido a rebasarlos, debido al impacto en el empleo, que se reduce por los reajustes, y a las modificaciones en los contratos colectivos de trabajo, que eliminan una serie de prerrogativas y conquistas alcanzadas por los sindicatos. Este alejamiento y descontento representa para la izquierda una oportunidad de liderazgo sindical que le reditúe beneficios políticos y de control, como en el caso de SICARTSA.

En este punto es importante destacar que si bien la política de modernización es benéfica para hacer más eficientes y productivas a las empresas paraestatales eliminando vicios, el gobierno debe impulsar los mecanismos adecuados para no agravar el problema del empleo, por lo que es necesario que existan estrategias adecuadas, que permitan el incremento de la inversión, el crecimiento de la planta productiva y por tanto del empleo así como la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

4.7.3. APOYO A LOS LIDERES SINDICALES QUE FACILITEN EL PROCESO DE MODERNIZACIÓN

Como fueron Francisco Hernández Juárez y Sebastián Guzmán Cabrera, así como el desplazamiento de los dirigentes que se oponen como lo demuestran los casos de Joaquín Hernández Galicia, Salvador Barragán, Camacho, Carlos Jonguitud Barrios y Venus Rey, entre los más destacados.

4.8. INCLUSIÓN CONTROLADA DE LAS DISIDENCIAS EN LA DIRECCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Es como un reflejo de lo que a nivel de la política nacional está sucediendo con la mayor participación de la oposición, aunque sin perder control político. Un caso concreto de este fenómeno son los triunfos de la Coordinadora Nacional de

Trabajadores de la Educación que consiguió en las secciones VII, IX, XXII y XI del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

4.9. TENDENCIAS Y RIESGOS DE LA MODERNIZACIÓN A NIVEL INTERNACIONAL.

El proceso de modernización tecnológica en los países avanzados de Europa cuenta ya con dos décadas de adelanto respecto de los países en vías de desarrollo. Este fenómeno, aunque tiene características similares en ellos, presenta también variaciones importantes. A continuación se presentan algunas de las características sobresalientes que ha adoptado este proceso de reconversión industrial y modernización tecnológica misma que pudiera presentarse en su oportunidad en nuestro país.

4.9.1. ÁMBITO DE LA PRODUCCIÓN.

Expansión de la producción en masa por la adopción de nuevas tecnologías. Este excedente de producción afecta directamente al empleo y las nuevas tecnologías inciden en una nueva división del trabajo al requerirse trabajadores especializados. El excedente de producción afecta al comercio internacional al saturar los mercados.

4.9.2. ÁMBITO SINDICAL.

Fortalecimiento de los mandos intermedios por parte de empresas y sindicatos debido a la expansión del modelo japonés basados en los círculos de calidad y en los grupos de trabajo, es decir, el principio del "Control Total de Calidad".

La verticalidad entre los líderes y los trabajadores tiende a debilitarse, por lo que se está presentando la necesidad de fortalecer el trabajo sindical en base a una mejor representación y democratización. Esto ha creado la necesidad de reforzar los poderes de los comités sindicales de empresa.

Los sindicatos y las empresas tienden a buscar nuevas formas de concertación en la implantación de nuevas tecnologías. Esta concertación ya se ha planeado a nivel de ramas industriales, es decir, en forma sectorial.

Se ha presentado una preocupación seria de los sindicatos por los cambios tecnológicos y su impacto en las organizaciones de los trabajadores. Esta preocupación está siendo canalizada en asesores expertos que son ajenos a los sindicatos.

4.9.3. AMBITO SOCIO-POLÍTICO.

Debido al impacto negativo en el empleo, la inestabilidad está latente, pero ésta, aunque no es deseable, puede incidir positivamente al demandar la sociedad mejores métodos de concertación y un nuevo orden económico. El factor determinante para la cohesión social es la concertación.

Lo anterior se traduce también en una necesidad de cambios sociales y políticos, es decir la adecuación de las estructuras sociales y políticas a la nueva realidad económica. La modernización supone cambios significativos en lo económico, en lo político y en lo social; se requiere por lo tanto una modernización integral.

A nivel de los países en vías de desarrollo se aprecian los siguientes fenómenos:

- Necesidad de cambios en las legislaciones laborales, como es la tendencia en México.
- Las estructuras sindicales no están preparadas para estas transformaciones por lo que se requieren cambios de fondo.
- El modelo de las Relaciones Industriales tendrá que adecuarse a los cambios.

4.10. CONFORMACION DEL MOVIMIENTO OBRERO ANTE LOS CAMBIOS (FSEBSP Y FSUDTC)

Perspectivas del Nuevo Pacto Social, la Alianza Movimiento Obrero-Estado. El sociólogo francés Alain Touraine ha realizado un profundo análisis respecto a los "actores" en las grandes transformaciones sociales (El Regreso del Actor. Edudeba, Buenos Aires, 1978).

Independientemente de su perspectiva "neomarxista", no deja de ser interesante la forma en que visualiza la actuación del Movimiento Obrero en todo el mundo, pero especialmente en Latinoamérica.

Touraine señala que en el proceso histórico de la transformación social, el Movimiento Obrero marchó a la par de un contrato celebrado con el Estado.

Entre ellos se signó un pacto que contenía un carácter revocable, es decir, que cualquiera de las partes podría darlo por terminado, según sus propios intereses.

Sin embargo, señala el analista, en estos momentos el Movimiento Obrero ha perdido su capacidad de negociación y se enfrenta de manera inminente a una transformación, que el modelo "neoliberal" denomina "modernización".

En esta perspectiva advierte Touraine, estamos asistiendo a la celebración de un nuevo contrato entre el Movimiento Obrero y el Estado, en el que la característica fundamental es la irrevocabilidad que el mismo Estado le imprime y al que irremediamente el Movimiento Obrero tendrá que sujetarse.

Desde nuestro punto de vista, al planteamiento que señala Touraine tendremos que añadir que, aunque el Movimiento obrero -y ya hablando específicamente, el de México- sufrirá profundas transformaciones ante el proyecto modernizador, su relación con el Estado estará determinada, también, por la magnitud de las presiones que éste ejerza dentro de los límites que aquél le tolere, entre lo permitido y lo prohibido, ése será el escenario.

Es por esa razón que en nuestro país la posición del Movimiento Obrero no se presenta de una manera homogénea monolítica, y no nos estamos refiriendo a las posturas de las grandes corrientes sindicales (oficialista y de izquierda), sino a la redefinición del pacto social en el cual han quedado inmersos, quiéranlo o no, todas las corrientes sindicales.

En este contexto es en el que se vislumbran dos fuertes posiciones que determinan, de manera irrevocable, la celebración del nuevo Pacto Social.

Un Nuevo Pacto Social Constitucional. Esta es la posición de un Movimiento Obrero acorde al proyecto de la modernización y para analizarlo resulta muy significativo el artículo intitulado "Sindicalismo y Modernización: una Propuesta Obrera" escrito por el líder telefonista Francisco Hernández Juárez (Revista Examen No.9 del 15 de febrero de 1990).

Hernández Juárez señala que México no puede sustraerse al proceso histórico de la modernización, por esa razón el Presidente de la República, Lic. Carlos Salinas de Gortari, ha presentado una opción para la reforma del Estado, a la que los obreros tienen mucho que aportar, lo que representa consensualmente una incorporación y apoyo a la modernización salinista.

El autor señala de manera significativa que ante los "nuevos cambios", otros no han entendido que "la oposición es ociosa", si no esta acompañada de propuestas propias de los trabajadores.

Afirma que el Movimiento Obrero tendrá que ser "actor del cambio", por lo cual, rechazar la fuerza histórica del cambio no será la solución para la clase obrera; en este contexto, el señalamiento de Hernández Juárez representa una crítica férrea contra los "dinosaurios" que se han opuesto y rechazado sistemáticamente a la modernización.

Los señalamientos que el líder telefonista hace en su escrito representan que ha entendido y aceptado claramente el fenómeno de la transformación y que no es posible seguir en el pasado, por ello afirma que la modernización es un

"proceso irreversible" -¿o irrevocable?-. De tal forma se señala que la resistencia al cambio, obstaculiza la modernización, es síntoma de no haber comprendido la realidad y advierte que esa posición antagónica puede propiciar posiciones reaccionarias y retardatarias "incompatibles con la misión revolucionaria de la clase obrera".

Habla de una alianza entre el Movimiento Obrero y el Estado y señala que el vínculo entre ambos con la modernización es la participación y la concertación y dice que los trabajadores más combativos no serán los que se opongan al cambio.

En este sentido la "estrategia sindical" surge y se fortalece en un nuevo Pacto Social Constitucional, donde la alianza política se fundamenta en el compromiso, ésta es la razón, afirma, de reconstruir y prolongar la alianza.

El Lic. Carlos Salinas de Gortari señalaba en su primer informe de Gobierno: "Ante la transformación de la comunidad de las naciones, México ha escogido el camino de la modernización nacionalista y popular". Hernández Juárez concibe a la modernización "democrática y popular". Estos vocablos, aunque no idénticos, sostienen una connotación muy similar, respecto de cómo entender el proceso de transformación.

De cualquier forma. Don Francisco, (¿habrá que empezarlo a llamar así?) reconoce "la sensibilidad mostrada por el Presidente de la República", por lo que señala que el Movimiento Obrero habrá de participar en la propuesta gubernamental para la reforma del Estado y para la modernización.

Esos planteamientos quedan enmarcados con la pretensión de hablar con toda autoridad a nombre del Movimiento Obrero, por que como lo afirma don Francisco, la alianza con el Estado es imprescindible para salvar el Pacto Social.

Un Pacto para la Modernización. El día 24 de febrero del año en curso se celebró en la ciudad de Campeche el CXI Consejo Nacional Ordinario de la

Confederación de Trabajadores de México, el cual tuvo características inesperadas pero explicables.

Desde el día 22 el ambiente político en torno al Consejo se vio fuertemente influenciado por las declaraciones de don Fidel, en el sentido de que la Confederación de Trabajadores de México llegaba a su CXI Consejo en condiciones difíciles, por lo que, según dijo, tendría que darse un cambio radical; cambios que se darán en su estrategia, en su actividad, en sus hombres, lo que determinó el inicio de la competencia por la sucesión de don Fidel, quien afirmó que, ahora sí, en 1992 se retiraría.

Otros factores importantes que incidieron en el Consejo fueron, por una parte, que por primera vez en los últimos 13 años el evento no se realizó en la ciudad de México, para ello se trasladó toda la dirigencia hasta Campeche donde, a pesar de estar anunciado el evento para el 24 y 25 de febrero, sólo se celebró el 24, inaugurado el Consejo por la mañana y clausurándolo por la noche.

Lo anterior evidenció la urgencia, sin razón aparente alguna, de terminar lo antes posible, mientras que el hecho de realizar la reunión en esta entidad se interpretó como una muestra de apoyo al gobernador cetemista Abelardo Carrillo Zavala, tan cuestionado por todos los sectores.

Por otra parte, lo más significativo fue la ausencia, por primera vez desde que tenemos memoria, del Presidente de la República en la inauguración del Consejo.

En representación suya se envió al Lic. Arsenio Farell Cubillas, Secretario de Trabajo y Previsión Social, lo que propició el comentario de un alto dirigente cetemista. "Nos hubieran mandado a Lombardo o Patricio Chirinos, menos a Farell".

Esto resulta por demás interesante ya que por años la presencia presidencial se había considerado como un apoyo a la central y como un refrendo de su alianza con el Estado.

Por ello tenemos que recordar la reunión realizada por la CTM del 26 al 28 de noviembre de 1989 que se denominó "Revolución Mexicana y Modernización" donde la Confederación de Trabajadores de México, por boca de Arturo Romo Gutiérrez, le reclamó personalmente al Ejecutivo Federal el abandono que estaba haciendo de la función rectora del Estado y de los peligros que el modelo de desarrollo de la modernización representaba para la "clase trabajadora".

En esta ocasión el Lic. Carlos Salinas de Gortari no pudo contener su enojo, ello representaba una franca oposición a los planteamientos señalaba una franca oposición a los planteamientos señalados en su Primer Informe de Gobierno respecto de la denuncia que hacía del estatismo. Sólo se limitó a contestar que la modernización seguiría avanzando, que respetaría los derechos de los trabajadores y que buscaría una eficiente reforma del Estado.

Si no asistió al Consejo fue porque previó lo que iba a pasar. Jamás le volverían a hacer lo mismo.

En efecto, el CXI Consejo, de entrada, sirvió, ahora por boca de Rigoberto Ochoa Zaragoza, Secretario de Acción Política, para hacer un reclamo en contra del PRI, quien afirmó: "El PRI no está plenamente preparado para las nuevas circunstancias" y le demandó un cambio de estrategias y de tácticas, así como la renovación de sus cuadros; si bien es cierto que el PRI está buscando una transformación no es ni en apariencia la que la CTM quiere.

En este ambiente se presentó el documento denominado Revolución Mexicana y Modernización, efectivamente, derivado de la reunión del mismo nombre a la que antes nos referimos.

Fue presentado por Arturo Romo y dice que la reforma del Estado debe retomar los principios de soberanía y justicia social, sin hacer a un lado su responsabilidad primordialmente rectora, y señala que la rectoría económica del Estado es una condición indispensable para encontrar un modelo eficaz de desarrollo.

Es aquí donde queda de manifiesto el rumbo hacia donde la CTM, fuertemente influenciada por la corriente social-demócrata que encabeza Romo, quiere llevar el proceso de transformación, que es un volver al estatismo, y por ello no duda en condicionar abiertamente su posición respecto del cambio, que más que cambio es caer en las posiciones retardatarias y reaccionarias a las que se refiere don Francisco.

La reunión cetemista es una crítica y un cuestionamiento a la política gubernamental a la altura del más radical sindicato de izquierda y por ello afirma Romo que es necesario implementar un nuevo modelo de desarrollo porque "el actual no genera bienestar, sino miseria", ante lo cual, propone el Secretario de Educación y Comunicación de la CTM, un "Pacto para la Modernización".

Ese pacto, visto desde la perspectiva del nacionalismo-revolucionario que Salvador Carmona Amoróz, transmitió a Arturo Romo y con él a casi toda la CTM, puede representar la vía más rápida hacia el resquebrajamiento de esa central; don Fidel ha reconocido que la CTM "quíéranlo o no" ha perdido unidad y fuerza y que "existe el peligro de que la base pudiera rebasar a sus dirigentes".

Este planteamiento demuestra dos cosas: o don Fidel ha perdido el rumbo político del país o el viejo lobo hace una amenaza encubierta.

Bien es sabido que las bases ya están rebasando a sus líderes, ejemplos hay muchos. Sin embargo los conflictos derivado de ello no representan un grave riesgo de inestabilidad política.

La advertencia de don Fidel puede ir en el sentido de buscar un clima favorable para negociar con el Estado, ya que si las bases rebasaran en su totalidad a sus líderes, la dirección del Movimiento Obrero se volvería incontrolable.

¿No será entonces que don Fidel está buscando un ambiente político propicio, desde su posición, para negociar y signar un nuevo pacto? . Porque si como dice Touraine, el pacto con el Movimiento Obrero y el Estado es inminente e

irrevocable, entonces el "Pacto para la Modernización" podría significar el condicionamiento que la CTM busca para adecuarse a la modernización.

Si analizamos de manera objetiva los conflictos de la Ford y de la Modelo, bien podrían perjudicar más a la modernización salinista que a la misma CTM y este clima de inestabilidad laboral podría ser el más favorable para negociar con el Estado.

El rumbo del movimiento obrero y su alianza con el Estado se enfrenta a dos posiciones y a dos "dones", cada uno con su propio proyecto: uno favoreciendo a la modernización y el otro oponiéndosele y condicionándolo.

Sin embargo, como lo señala Touraine, el movimiento obrero está llegando tarde para incorporarse a los nuevos cambios y mientras siga anclado en el pasado no podrá seguir funcionando como un grupo de presión en un escenario donde los actores se mueven en los límites de lo permitido y lo prohibido.

El Movimiento Obrero ante los Retos del Cambio. A raíz de las políticas modernizadoras que en el país se están implementando y de los cambios del sistema político mexicano, el movimiento obrero del país ha entrado en una fase de recomposición que tiende a establecer nuevos equilibrios de fuerza dentro del propio movimiento obrero.

Dentro de los principales cambios en el sistema político por mencionar sólo algunos, destacan: El ascenso de la nueva clase de política, la recomposición de la familia revolucionaria y el rompimiento del cardenismo, la aparición de la Corriente Crítica, el nuevo equilibrio de fuerzas políticas en el país que se manifestó en las elecciones del 6 de julio de 1988, y, desde luego, el fuerte golpe sufrido por el corporativismo sindical en esas elecciones; todo ello ha impactado a la relación Estado-Movimiento Obrero.

La política modernizadora que el gobierno del Presidente Carlos Salinas de Gortari ha implementado, también ha tenido repercusiones importantes, dado que en el terreno político y en el laboral se están buscando nuevos equilibrios que

eliminen los obstáculos a la modernización que nuestro país requiere, a fin de insertarse dentro de los importantes cambios políticos, económicos y tecnológicos que en el mundo se están suscitando.

Entre las principales políticas estabilizadoras tendientes a establecer un nuevo pacto social con el movimiento obrero y a permitir el establecimiento de nuevas relaciones laborales para adecuarlas a los presentes retos económicos, podemos mencionar: La democratización de esas agrupaciones; la decisión aún no lograda de la reforma del Estado y del partido oficial restando poder a los sectores; la desincorporación y saneamiento de las empresas estatales (lo que repercute en las relaciones laborales de las mismas); la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo y de las normas laborales, y la pretendida reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Todas estas políticas modernizadoras y la resolución que han tenido los diferentes conflictos sindicales suscitados en la actual administración, han impactado en el movimiento obrero, de tal forma que ahora asistimos a una nueva recomposición de fuerzas dentro del Congreso del Trabajo y fuera de él.

4.11. CORRIENTES AL INTERIOR DEL CONGRESO DEL TRABAJO.

A riesgo de parecer simplista y esquemático pero con la intención de facilitar el análisis, podríamos decir que en este momento dentro del Congreso del Trabajo podemos encontrar cuatro grandes bloques, en los que, desde luego, no entrarían todas las organizaciones.

4.11.1. LOS NEGOCIADORES

El primero de ellos lo constituye una corriente que denominaríamos negociadora y que está integrada por organizaciones que tradicionalmente han sido colaboradores de los diferentes gobiernos posrevolucionarios y que apoyarán las políticas de modernización.

Algunas de ellas se han visto favorecidas con el apoyo del Estado y con los contingentes que han salido de la CTM. Entre estas organizaciones se encuentran: La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, la Confederación Regional Obrero Mexicana, Confederación Revolucionaria de Trabajadores y el Sindicato del INFONAVIT. Por ello no es casual que la terna para suceder al actual presidente del Congreso del Trabajo la formen Mario Suárez de la CRT, Cuauhtemoc Ignacio Paleta de la CROM y Rafael Rivapalacio, del Sindicato del INFONAVIT.

4.11.2. LOS DINOSAURIOS.

El segundo bloque está integrado por los denominados "dinosaurios" del sindicalismo y por la corriente lombardista de la CTM.

Las organizaciones que entrarían dentro de esta clasificación se han opuesto sistemáticamente a abandonar sus posiciones de poder, a cualquier cambio significativo dentro del Congreso del Trabajo y a las medidas de modernización económica y política.

Dentro de esas organizaciones destacan la CTM, que ha pugnado por un nuevo pacto social entre el Estado y el movimiento obrero a fin de instaurar un modelo de desarrollo basado en el nacionalismo revolucionario y la socialdemocracia, es decir, por un modelo económico y político que a través de la vía no capitalista de desarrollo se conduzca a nuestro país al estatismo y desde luego privilegie al sector obrero por encima de cualquier otro.

También podemos encontrar a la Federación Sindical de Trabajadores al Servicio del Estado, dirigida por José de Jesús Lozano Contreras, que ha tenido un gris desempeño en su cargo y apoyando junto con Lorenzo Duarte a Fidel Velásquez para que dirija nuevamente el Congreso del Trabajo.

Cabe aclarar que dentro de las FSTSE existen organizaciones como el Sindicato del ISSSTE, que dirige Juan Díaz Aguirre que se ha manifestado por la adopción de cambios importantes dentro del Congreso del Trabajo y de la misma

FSTSE, a fin de hacerlos más democráticos, participativos, y que cumplan con sus funciones de representación y de fuerza de los trabajadores.

Un organismo más que podríamos encuadrar dentro de este bloque es el Sindicato Nacional de Trabajadores Ferrocarrileros que dirige el actual presidente del Congreso del Trabajo, Lorenzo Duarte.

Este sindicato atraviesa actualmente por un conflicto interno dirigido por la izquierda pero que tiene como origen la falta de pago de una parte del aumento salarial, que no se ha hecho efectivo a los trabajadores por las malas gestiones de la dirigencia nacional.

4.11.3. LOS MODERNIZADORES.

El tercer bloque del Congreso del Trabajo está integrado por los sindicatos cuyos líderes son considerados como "modernizadores", es decir, como impulsores de una renovación del máximo organismo obrero y por adoptar las políticas de modernización del Presidente Carlos Salinas de Gortari, aceptando la flexibilización de las relaciones laborales pero salvaguardando, lo más posible, el empleo y las conquistas de los trabajadores.

Los sindicatos de esta corriente son los que están impulsando, a pesar de la negativa de los "dinosaurios", la creación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Empresas y Bienes y Servicios Públicos (FSEBSP), organismo que de consolidarse se convertiría en un nuevo bloque de poder que equilibraría las fuerzas políticas dentro del Congreso del Trabajo al restarle fuerza a la CTM.

Los sindicatos afiliados a dicha Federación son: Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA), la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA), la Alianza de Tranviarios de México y los Técnicos y Manuales (ATMTM).

Es posible que se pudieran afiliarse a esta Federación el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN), con lo que quedarían definidas dos corrientes dentro de la misma Federación, una modernización encabezada por Francisco Hernández Juárez, líder de los telefonistas y Jorge Sánchez, de los electricistas, y otra de izquierda encabezada por Antonio Durán, Secretario del Exterior del SME y por los nucleares.

4.11.4. LA IZQUIERDA.

Finalmente, el cuarto bloque dentro del Congreso del Trabajo está formado por organismos de tendencia socialista, quienes se han opuesto a la modernización del Presidente de la República, han pugnado por la adopción de cambios dentro del organismo cúpula obrero y han establecido alianzas con la izquierda que no pertenece al Congreso del Trabajo.

Entre ellos destacan la corriente encabezada por Antonio Durán, Secretario del Exterior del SME, el SUTIN y la Confederación Obrero Revolucionaria (COR) que dirige José de Jesús Pérez, la cual durante el pasado conflicto de la Ford demandó la titularidad del contrato colectivo de trabajo a la CTM.

Estas organizaciones, a raíz del problema de la Cervecería Modelo, constituyeron el 25 de marzo de 1990 el "Frente Sindical Unitario en Defensa de los Trabajadores y la Constitución" (FSUDTC), en el que, además, se agrupan el Frente Nacional de Abogados Democráticos, el Sindicato de Distribuidora CONASUPO, la Sección de Plásticos Automotrices del Sindicato de DINA, disidentes del Sindicato del IMSS, del Sindicato de la Coca Cola, de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, (STUNAM) el Sindicato Independiente de trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) y el Sindicato Único de Trabajadores Universitarios (SUNTU).

A este respecto tenemos que precisar que la creación del Frente Sindical Unitario en Defensa de los Trabajadores y la Constitución (FSUDTC), parece ser la perfección de crear una nueva instancia de coordinación que le permita a la izquierda articular un movimiento efectivo en el frente sindical, sobre todo ante la inminente desaparición y fracaso de la Mesa de Concertación Sindical después que la abandonaron el SME y el SUTIN.

Sin embargo, es nuevamente una organización del Congreso del Trabajo la que sirve de catalizador para la izquierda sindical, es el caso de la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), quien esta encabezando un nuevo frente a propósito de los conflictos de la Ford-cuautitlán y en la Cervecería Modelo, lo que nos deja entrever una COR reactivada y revitalizada, desempeñando un papel significativo sobre todo porque en los últimos tiempos había sido una organización muy castigada por el gobierno y marginada por las agrupaciones poderosas dentro del Congreso del Trabajo.

Finalmente debemos destacar la estrategia que tanto la CTM como la Izquierda han dejado vislumbrar a raíz de los conflictos en Ford Motor Company y de la Cervecería Modelo. La primera, el dejar estallar los conflictos para negociar desde una posición de fuerza las políticas de modernización con el Estado y, la segunda, en alianza con el movimiento urbano popular y los grupos cristiano-socialistas, para agitar el movimiento obrero y generar inestabilidad y así ganar influencia para oponerse a la modernización del país.

Finalmente respecto a las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, consideramos que deberá “ser consecuencia del consenso de las partes, sin permitir una visión unilateral de cada una de ellas” como ha quedado establecido, en el Primer Foro Empresarial de la Organización Internacional del Trabajo realizado el 9 de noviembre de 1966 en Ginebra, Suiza. Y deberá tender a regularse por los siguientes principios básicos:

- Revalorar el trabajo humano y reconocer que el trabajo tiene un contenido ético, por el cual debe ser promovido y respetado, es decir, el

trabajo no debe ser solamente un método de subsistencia sino un método de realización personal.

- Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que fomenten la productividad y la competitividad, sabedores de que el trabajo es bueno, por lo que el trabajo bien hecho perfecciona a la persona.
- Promover el cuidado del medio ambiente en los centros de trabajo.
- Estimular la creación de empleos y preservar los ya existentes.
- Consolidar el diálogo y la concertación como método para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en clima de armonía.
- Promover el pleno cumplimiento de los derechos contractuales con responsabilidad y mutuo respeto, conscientes de que el trabajo es fuente de derechos y obligaciones.
- Dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir la justicia laboral.
- Combatir la corrupción sindical y empresarial.

4.12. LA NUEVA CULTURA LABORAL

¿Qué es la Nueva Cultura Laboral?

La Nueva Cultura Laboral representa un cambio positivo de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo.

Busca erradicar algunos vicios que todavía se viven en el mundo del

trabajo y reforzar las cualidades, tratando de construir una nueva relación entre trabajadores, empresarios y gobierno para impulsar el desarrollo de México.

En 1995, cuando la crisis económica ponía en peligro el desarrollo de nuestro país, los representantes de los trabajadores y de los empresarios decidieron superar sus diferencias por el bien de los trabajadores mexicanos, a través del diálogo. El 25 de julio, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) encabezada por el Sr. Fidel Velásquez y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) dirigida entonces por el Lic. Carlos Abascal Carranza, determinaron poner fin al antagonismo histórico e iniciar una etapa de colaboración basada en nuevos valores y nuevas actitudes.

La Nueva Cultura Laboral reconoce el valor del trabajo y la dignidad de las personas que lo realizan, tanto de los trabajadores como de los empresarios.

El trabajo contribuye a la realización personal y a logro del bien común familiar y nacional, por lo que debe valorarse mediante un salario justo, tomando en cuenta la situación del trabajador y su familia, así como las posibilidades de la empresa y las condiciones económicas del país.

La Nueva Cultura Laboral busca mejores condiciones de vida para los trabajadores mexicanos, a través de una mayor y mejor capacitación, que les permita ser más productivos y participar más activamente en su empresa, para que las ganancias generadas se traduzcan en salarios más justos y en condiciones laborales más dignas.

4.12.1 ANTECEDENTES

La crisis acaecida en 1995 no era sólo económica sino también social, cultural, ética y educativa. Existían en nuestra cultura nacional -y por ende, laboral- las prácticas de la corrupción, la impunidad y la inseguridad, que afectaron el desarrollo de México.

Ante esta crisis, se puso de manifiesto la necesidad de colaboración y diálogo entre los sectores productivos de México; entre los trabajadores y los empresarios. El entonces líder sindical Fidel Velásquez invitó al Presidente de la Coparmex, que era el Lic. Carlos Abascal, para reunirse en las instalaciones de la CTM. Ahí mismo, se invitó a Don Fidel a visitar la sede del sindicato patronal para firmar un documento que hiciera explícito este acuerdo. El 25 de julio se firma el documento "Por una Nueva Cultura Laboral".

Este acuerdo fue impulsado desde entonces por los Secretarios del Trabajo. En agosto del mismo año suscribieron este documento el Congreso del Trabajo (CT) y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE).

A partir de ese momento se instalaron ocho mesas de trabajo tripartitas - gobierno, trabajadores y empresarios- para solucionar los problemas laborales, de las empresas y de los sindicatos. Como fruto del trabajo de esas mesas, en agosto de 1996 los representantes de los tres sectores firmaron el documento "Principios de la Nueva Cultura Laboral", atestiguado por el entonces Presidente Ernesto Zedillo.

Desde el 11 de septiembre de 1995, fecha en que se instaló la Comisión Central del Diálogo hacia una Nueva Cultura Laboral, y su Comité Técnico, los tres sectores se han seguido reuniendo para generar mejores condiciones de vida para los trabajadores y sus familias.

Hoy los representantes de los sectores sindical, empresarial y gubernamental se reúnen periódicamente en el Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos.

4.12.2 ACUERDOS

1. "Por una Nueva Cultura Laboral" (1995)
 - VALORES DE LA NUEVA CULTURA LABORAL.

1. El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.

2. El fundamento que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de la persona de quien lo ejecuta, lo cual determina su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.

3. El trabajo, además de ser el medio legítimo de manutención del ser humano y su familia, debe ser también el medio de desarrollo integral de la persona.

4. El trabajo es fuente de derechos y obligaciones. Los derechos deben ser respetados y promovidos. Las obligaciones deben ser cumplidas con espíritu de responsabilidad y autoexigencia.

5. El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas, la cual no podría existir sin ello. La solidaridad entre sus integrantes y su decidida participación favorecen la productividad. La clave para avanzar en la productividad y la calidad para la competitividad radica sobre todo en la coordinación de los sectores productivos.

6. Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad, que es un proceso en el que intervienen numerosos factores, y que debe permitir una remuneración mejor a las personas que intervienen para lograrla. El trabajo que genera desarrollo es garantía de paz social.

7. Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.

8. Vivimos en un mundo económico globalizado. Esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de

todos los mexicanos, para adoptar una nueva cultura laboral mexicana que permita alcanzar el pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad.

9. La Nueva Cultura Laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales. Invariablemente buscaremos que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de las empresas, a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios.

10. El problema clave de la ética social al que deben contribuir conjuntamente en su solución organismos empresariales, sindicatos y gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando ante todo que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.

2. "Principios de la Nueva Cultura Laboral " (1996)

• PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL EN MEXICO.

1. La idea central que ha conducido este esfuerzo es la de alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias.

2. El desarrollo de una Nueva Cultura Laboral implica un proceso que supone un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable de los factores productivos.

3. La revaloración del trabajo humano como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.

4. La capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa.

5. Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes, y la gestación en la empresa de una mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio.

6. Generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo.

7. Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensables para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva.

8. La inversión en capital humano y una más eficiente asignación de los recursos productivos son los factores esenciales para aumentar la productividad y la competitividad de la economía mexicana. En este sentido, se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población, así como aquellas dirigidas a eliminar los factores que limitan el desarrollo económico sano.

9. Reconocimiento de la importancia de la educación y la capacitación para introducir un cambio de actitudes y conductas que promuevan la creación de una Nueva Cultura Laboral, y para elevar la productividad de los trabajadores y las empresas.

10. Los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta compatibles con el aprovechamiento productivo de la

mano de obra, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que además de propiciar el uso racional y eficiente de los recursos disponibles, estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

11. La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como los de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo, entre otros.

12. La persona encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad, proceso básico que se debe dar a partir de las familias, las escuelas, los sindicatos y los propios centros de trabajo.

13. Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo.

14. Es necesario reforzar los valores en la formación personal, así como en la vida cívica y social. Educar, enseñar, demostrar e impulsar los valores del trabajo como ámbito para la completa expresión y crecimiento de la persona

15. Mediante la educación estaremos incidiendo en un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una nueva cultura laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo. Asimismo, se deben preservar y potenciar

aquellos valores y tradiciones culturales que definen e identifican nuestra nacionalidad.

16. Trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

- Beneficios de la Nueva Cultura Laboral.
- Mayor participación en los mercados.
- Empleos mejor remunerados.
- Mayor rentabilidad de las empresas.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Mejor capacitación y desarrollo.
- Mejor medio ambiente.
- Mejora continua de productos y servicios.

4.13. POR UNA NUEVA CULTURA LABORAL

1. El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente.
2. El fundamento que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de la persona.
3. El trabajo, que es el medio para el sostenimiento propio y de la familia, debe ser también un medio para el desarrollo integral de la persona.
4. El trabajo es fuente de derechos y obligaciones.
5. El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas.

6. Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad, que debe permitir una remuneración mejor.

7. Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica del país y de las empresas.

8. Vivimos en un mundo económico globalizado. Esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de todos los mexicanos.

9. La Nueva Cultura Laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y empresariales.

10. El problema clave de la ética social al que deben contribuir conjuntamente en su solución organismos empresariales, sindicatos y gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.

4.14. PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL

4.14.1. OBJETIVOS CENTRALES

1. Fomentar la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores.

2. Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos

3. Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios

4. Favorecer el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene,

5. Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles.

6. Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.

7. Promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral.

8. Reconocer la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral.

4.14.2. PRINCIPIOS BÁSICOS.

1. La buena fe y la lealtad entre las partes son principios indispensables para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

2. La resolución de controversias ha de sustentarse, en el marco de la ley, en los valores fundamentales de la justicia, la equidad y el diálogo.

3. La determinación de generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo.

4. Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva.

5. El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un

valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.

4.14.3. PRINCIPIOS DE ÉTICA EN LAS RELACIONES LABORALES

1. Los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades laborales deben impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas.

2. Todos los sectores deben impulsar aquellas actitudes que fomentan la veracidad en las relaciones laborales.

3. La responsabilidad de los trabajadores, patrones y sindicatos, basada en principios éticos, debe ser el valor determinante de su conducta en los procesos productivos.

4. El ejercicio de la representación legal, tanto de patrones como de trabajadores, deberá llevarse a cabo en estricto apego a principios éticos y jurídicos.

5. Los sectores productivos pugnarán siempre porque la legislación siga reconociendo la plena libertad de asociación, garantizada constitucionalmente.

En congruencia con lo anterior, a continuación se señalan algunas de las conductas debidas de: trabajadores, patrones, sindicatos, así como autoridades laborales.

6. Los trabajadores deberán:

- Asumir íntegramente sus responsabilidades en el trabajo.
- Preservar los bienes de la empresa.

- Actuar con honestidad en la ejecución de sus labores, orientados siempre por la veracidad, la probidad, el esfuerzo, la creatividad y la productividad.
- Capacitarse para elevar la productividad como medio de superación personal y colectiva.
- Realizar sus labores con la calidad, esmero y cuidado apropiados.
- Respetar a todos sus compañeros y al personal directivo de la empresa, procurando ayudarlos en todo aquello que tienda al mejor desempeño de su trabajo.
- Mantener una actitud de diálogo con todos los miembros de la empresa: personal directivo y trabajadores.
- Guardar la lealtad y confidencialidad debidas respecto a los procesos productivos, administrativos y técnicos de la empresa en la que laboran.
- Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.
- Considerar la participación sindical como un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados.

7. Los patrones deberán:

- Privilegiar el respeto, buen trato, y dignificación de los trabajadores, en un marco de justicia y equidad.

- Retribuir a los trabajadores con un salario remunerador conforme a lo que establece la Ley.
- Proporcionar a sus trabajadores la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño de su trabajo.
- Cumplir sus obligaciones en materia de seguridad social y de vivienda para los trabajadores.
- Observar las medidas de seguridad e higiene y propiciar el desarrollo de un ambiente de trabajo que promueva la mejor protección de la salud de los trabajadores.
- Procurar una administración eficiente, que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores de forma productiva.
- Llevar a cabo la planeación de las empresas a mediano y largo plazo, de forma tal que, aun en caso de reestructuración, se privilegie la preservación de la planta de empleo.
- Informar a quienes integran la empresa con oportunidad, claridad y veracidad, la realidad de su desempeño.
- Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.
- Desempeñar los puestos de representación empresarial con vocación de servicio.

8. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones patronales, deberán:

- Conducirse apegados a derecho, con vocación de servicio y conforme a principios éticos en beneficio de sus asociados.

- Velar en todo momento por el mejoramiento y la defensa justa de los respectivos intereses de sus asociados.

- Mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en todas las relaciones con su contraparte.

- En las revisiones salariales y contractuales, acordar remuneraciones y prestaciones que satisfagan las necesidades normales de un jefe de familia en lo material, social y cultural, y para proveer a la educación de sus hijos, teniendo siempre en cuenta la situación económica del país y de la empresa.

- En reconocimiento de la libertad de asociación, ceñirse siempre a conductas apegadas a derecho, a fin de evitar las confrontaciones ilegales por la titularidad de los contratos colectivos.

- Llevar a cabo las elecciones sindicales que correspondan, en un clima de armonía, respeto y con sentido democrático.

- Salvaguardar el patrimonio sindical para alcanzar plenamente los fines de la organización.

9. Las autoridades del trabajo deberán:

- Respetar los derechos de los trabajadores y de los patrones, procurando la armonía entre los factores productivos, en el marco de la ley.

- Promover la creación de condiciones adecuadas para el éxito de las empresas y el bienestar de los trabajadores.

- Actuar siempre apegadas a derecho y a principios éticos en beneficio de los mejores intereses de la sociedad.

- Ejercer sus atribuciones conforme al principio de legalidad, con un estricto sentido de justicia y equidad, y con probada honradez y eficiencia.
- Ser factor de confluencia de las partes, procurando la solución conciliatoria de los conflictos.
- En el caso de las autoridades jurisdiccionales, resolver los litigios de manera pronta, completa, justa e imparcial.
- Capacitarse y actualizarse permanentemente.
- Propiciar, vigilar y hacer que se cumplan las normas laborales.

4.14.4. PRINCIPIOS EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES, PROCURACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL

1. Fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.

2. Es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la Impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos:

- La conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias.
- Es importante robustecer la autonomía funcional de los órganos de Impartición de justicia laboral, con prevalencia de su composición tripartita y de los principios de justicia social.

Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral, a fin de mejorar los métodos de selección, preparación y promoción, lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores.

3. Es importante ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita que presta la procuraduría de la defensa del trabajo, sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos.

4.14.5. PRINCIPIOS EN MATERIA ECONÓMICA

1. Consideraciones Generales.

- El único camino viable para multiplicar los puestos de trabajo es producir las condiciones necesarias para que la economía mexicana crezca en forma dinámica y sostenida.
- Los medios idóneos para satisfacer ese objetivo conjunto son la inversión y la productividad.
- Para incrementar el nivel de inversión es indispensable aumentar el ahorro interno, para lo cual se requiere mejorar la eficiencia, desarrollar y consolidar sistemas e instrumentos financieros y fortalecer un entorno de certidumbre y estabilidad.
- Se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población.
- México no debe permanecer ajeno al entorno de globalización y de alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleos bien remunerados.

2. Consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad.

- Reconociendo la importancia de la educación y la capacitación para introducir un cambio de actitudes y conductas que promuevan la creación de una nueva cultura laboral, y para elevar la productividad de los trabajadores y de las empresas, se formulan las siguientes consideraciones:

- Los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

- La transformación productiva y organizacional implica que trabajadores y empresarios adquieran y actualicen permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas, tanto para el trabajo como para la actividad empresarial, respectivamente.

- La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como la responsabilidad, la solidaridad, la superación continua, la capacidad de adaptación al cambio y el trabajo en equipo, entre otros.

- La persona encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad.

- La antigüedad debe tener como reconocimiento prestaciones económicas, vacaciones y primas, entre otros estímulos.

- Debe señalarse que la promoción a puestos de categoría superior ha de realizarse con base en la capacidad del individuo, y en caso de que los trabajadores demuestren estar igualmente capacitados, en términos de aptitudes y eficiencia, habrá de promoverse, en igualdad de circunstancias, a quien goce de mayor antigüedad.

Con objeto de aumentar la productividad en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto, los lineamientos que se deben seguir en el esfuerzo educativo y capacitador se sintetizan en los siguientes puntos:

a) Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo.

b) Es necesario reforzar los valores tanto, en la formación personal, como en la vida cívica y social; educar, enseñar e impulsar los valores del trabajo como ámbito para la completa expresión y crecimiento de la persona. Debe educarse para la responsabilidad y la excelencia.

c) Debe fomentarse una cultura de la capacitación que ésta asumida por trabajadores y empresarios como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y la superación personal.

Mediante la educación, estaremos incidiendo en un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una nueva cultura laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Por lo anterior, trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

4.15. PROS Y CONTRAS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL

A raíz de lo anterior, cámaras empresariales y empresarios piden –desde hace varios años–adaptar la legislación laboral a los nuevos requerimientos. Parten de que la remuneración debe ir proporcionada con la productividad, dados los parámetros competitivos actuales.

Estamos de acuerdo con este postulado siempre y cuando no se lleve al extremo, pues los oficios poco productivos serían muy mal remunerados, y por justicia toda persona tiene derecho a un sueldo decoroso. No olvidemos que el hombre no es una máquina productora, sino una persona, titular de derechos naturales –entre ellos el derecho al trabajo– como señala el futurista Alvin Toffler en su libro *Shock del futuro*.

La propuesta más audaz de la nueva cultura laboral es convertir el empleo de fijo en temporal cuando las circunstancias de la empresa lo requieran. Es una especie de «mercantilización» de la relación laboral, a la que se priva de uno de los elementos que se consideraban esenciales: la permanencia.

Según Carlos Llano, el fenómeno del desempleo ha puesto al descubierto la necesidad de un *new deal*, para utilizar el término de Brian O'Reilly, experto en relaciones laborales, aunque reduce su análisis a la relación de la empresa con sus empleados. Llano señala que la empresa debe seguir 4 pasos en sus relaciones laborales y posible despido: *las 4 T*.

<i>To transform</i>	Transformar
<i>To transfer</i>	Transferir
<i>To tolerate</i>	Tolerar
<i>To tire</i>	Terminar

A fin de que un empleado rinda al máximo, si no lo hace, el primer paso consistiría en transformarlo (modelarlo o prepararlo) para que su trabajo fuera más efectivo. Si esto no se puede, «habría que transferirlo a un puesto más adecuado a sus aptitudes». Cabría adoptar una postura de tolerancia, siempre que su aportación fuese superior al costo en que se incurre al mantenerlo en la nómina. Finalmente, cuando no hay más remedio, se procedería a la separación.

Frases como *mejorar la competitividad de las empresas, adquirir flexibilidad frente a un entorno agresivo, hacer más musculosa la organización*, se han convertido en sinónimos de la reducción de la planta de trabajadores. Se carga sobre ellos el peso de la crisis, cuando son precisamente los factores más ajenos a las crisis que se pretende resolver, sólo les queda la defensa de los sindicatos fincados arcaicamente en la lucha de clases, en las reivindicaciones contra el capital y en la ignorancia de las leyes de la economía.

Llano menciona que el empleo fijo ha desaparecido o está en vías de extinción; que la época casi obliga a crear el puesto de trabajo dentro de la organización.

El contrato de trabajo se prolonga en el tiempo (tracto sucesivo). No podemos aceptar la premisa de que el trabajo es algo que se va haciendo o ganando dentro de la empresa, dado que es la principal fuente de sustento de las personas, como lo reconoce la Ley Federal del Trabajo de 1970. Es una de las cosas que pretende modificar la nueva cultura laboral y que no podemos aceptar.

El despido debe ser una de las últimas medidas a las que recurre una empresa. Comparando con el arrendamiento, el arrendatario no tiene un derecho que debe ganarse con el tiempo. El arrendatario posee la calidad de tal, y puede utilizar el inmueble mientras dure el contrato. De modo similar, el empleado tiene esta calidad –es trabajador–, independientemente del transcurso del tiempo. Es, en principio, indefinido.

Además, ¿es verdad que el entorno actual sea más incierto? En un estudio de la Organización Internacional del Trabajo, se analizaba la duración de las empresas en las últimas décadas y no había cambio en estas cifras. Muchas veces esta es la excusa del patrón para despedir con mayor facilidad a sus empleados.

Quienes optan por la creación de puestos de trabajo enfatizan la responsabilidad social de la empresa, que solamente despedirá en casos extremos, siguiendo, como hemos visto, el procedimiento de «las 4 T». Pero la verdad es otra, las empresas se manejan por pérdidas y ganancias, dando

prioridad al capital sobre el trabajo. Si la Ley no conserva la fijeza del puesto, pueden cometerse muchos abusos. En este aspecto, no comparto la nueva cultura laboral.

Un capítulo aparte merece el tema de la capacitación profesional. Si el trabajo es algo que se va ganando día a día –como dice Llano–, la empresa debe proporcionar las herramientas para que sus empleados estén en condiciones de trabajar. Si el despido se vuelve más incierto, es justo que en contraprestación el patrón proporcione adiestramiento, de modo que, en caso de que se extinga la relación laboral, el empleado tenga mayores posibilidades de encontrar un nuevo trabajo. La legislación sueca constituye un buen ejemplo: el que despide tiene la obligación de capacitar al despedido, de manera que esté en condiciones de reinsertarse en el mercado de trabajo. Esta simple disposición ha hecho que Suecia tenga uno de los menores índices de desempleo del mundo.

También son valiosos otros aspectos de la nueva cultura laboral, en tanto aportan capacitación al sujeto contratado. Me refiero a los contratos de aprendizaje, de prácticas y sus modalidades para personas sin experiencia que adquieren formación profesional por ese medio. Aunque se pueden cometer abusos a través de ellos, son un mecanismo apropiado para incorporar a gente joven y estudiantes universitarios a la vida laboral.

4.15.1. ¿Y LOS SINDICATOS Y LA LEY DEL TRABAJO?

Una cuestión crucial es el tema de los Sindicatos y sus agrupaciones. Fueron una idea de la Doctrina Social Católica, muy bien pensada en teoría, pero que en la práctica no funcionó de manera adecuada; los sindicatos sirvieron más que nada como instrumento de enriquecimiento de sus líderes y poco ayudaron a la clase trabajadora.

Sin embargo, es claro que no se pueden eliminar los instrumentos de representación de los trabajadores. Una propuesta de solución está en los denominados Comités de Empresa, organismos de representación que existen en los países europeos (España, Holanda), sólo para cuestiones relacionadas con la empresa, con poderes de mediación, pero no de decisión.

Sería necesario disponer de más espacio para explicar las ventajas de los Comités de Empresa. Una de ellas es que, a diferencia de la legislación alemana, en la mexicana no existe la cogestión, que funciona en países donde los trabajadores son tan disciplinados como los alemanes, pero que sería un desastre aplicar en México. Entre sus funciones destacan: informar a los empleados las medidas que va a aplicar la empresa, interviniendo en los procedimientos de despido, pero no como parte; informarles acerca de la situación financiera de la empresa para el pago de la PTU a los trabajadores; resolver las consultas acerca de la vivienda y condiciones de vida de los trabajadores...

En resumidas cuentas, la nueva cultura laboral busca adaptar las relaciones laborales, haciendo inestable esa relación para facilitar los despidos, a la vez que propone algunas nuevas figuras, como el pago en función de la productividad, el aumento de la capacitación, los contratos de prácticas o de aprendizaje, así como nuevas formas de representación de los trabajadores.

Otro modo desde el que se puede abordar la nueva cultura laboral es su repercusión en la creación de empleos. En un estudio realizado por la Universidad de Harvard, Carlos Cavallé señala que Estados Unidos ha optado por la creación de empleo, a costa de reducir salarios, mientras Europa ha optado por el aumento de los salarios, a costa de la contención del empleo o del incremento del desempleo.

En este sentido, podríamos señalar que la Ley Federal del Trabajo mexicana actual (que data de 1970) se inclina por el modelo europeo, por lo proteccionista, mientras la nueva cultura laboral opta por el americano, al enfatizar la productividad. Habiendo tanta población en posibilidades de acceder a un empleo, consideramos más apropiado el modelo americano que el europeo.

4.15.2. MÉXICO: NUEVOS PROBLEMAS O VIEJOS VICIOS

En México, la Ley Federal del Trabajo no se concibió con las premisas de la nueva cultura laboral. Pero el gobierno tiene sumo interés en incorporarlas a la Ley, que es el cometido fundamental de la Secretaría del Trabajo, y ha sido señalada como una de las reformas estructurales de la política del Presidente

Fox. Sin embargo, es difícil que el Congreso la apruebe porque se percibe –en buena parte con razón– con una visión proempresarial, lo que es impopular en el Poder Legislativo y en un entorno de elecciones.

En parte por ser empresarial, en parte por provenir del PAN, lo más probable es que dicha iniciativa quede como casi todas las iniciativas foxistas, en el cajón de los recuerdos. Pero un día, como un fantasma, volverá a aparecer. Prueba de ello son las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que propone el Secretario del Trabajo, entre las que destacan:

1. La capacitación y el adiestramiento son de interés social, por lo que deben promoverse, a fin de mejorar la calidad y la productividad.
2. La duración de las relaciones laborales de trabajo puede ser por temporada y por capacitación inicial.
3. Las relaciones laborales pueden prorrogarse todo el tiempo que dure dicha circunstancia, por la misma naturaleza.
4. En las relaciones y contratos de trabajo se crean periodos de prueba que no podrán exceder de 30 días y que se podrán exceder hasta 180 cuando sean trabajadores para puestos de dirección, administración o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.
5. Se establece la relación o contrato de trabajo para capacitación inicial. Su vigencia será de tres o hasta seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos gerenciales o que desempeñen labores técnicas o profesionales especializadas.
6. Los periodos de prueba y de capacitación inicial son improrrogables y no podrán ser simultáneos o sucesivos ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, ni de ascensos, ni aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo empleador.
7. Los empleadores que contraten a empresas prestadoras de servicios que no cuenten con los elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales, serán responsables solidarios con las obligaciones contraídas con los trabajadores de la prestadora de servicios.

Consideramos bastante equilibrada la propuesta del Secretario de Trabajo, Carlos Abascal, que disminuye el poder de los sindicatos y abre la llave a los contratos a prueba para personas sin experiencia en el ámbito laboral. Sin embargo, reiteramos la dificultad de que sea aprobada en el Congreso. De no serlo, los abogados laboristas buscarán instrumentos con cierta «trampa» para lograr el mismo objetivo.

CONCLUSIONES

Primera: Se necesita reforzar la cooperación entre las organizaciones sindicales de México para, de esta manera, preservar la organización sindical y garantizar los derechos laborales. Los grandes beneficiados de esta integración son las grandes firmas transnacionales, que recurrentemente transgreden los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución y en las leyes laborales.

Segunda: La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

Tercera: "De acuerdo con Proudhon la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón." Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

Cuarta: Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro

de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. "El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación."

Quinta: Tomando en consideración lo mas importante de este capitulo podemos mencionar que la Confederación General de Trabajadores (CGT) es una expresión de la corriente anarcosindicalista en México. Surge como respuesta del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado. Sin embargo, su evolución se ubica en un periodo en el que ya existe aceptación oficial del sindicalismo, se discuten los proyectos de reglamentación al artículo 123 constitucional y se plantea una opción que abre la CROM: el sindicalismo y la política juntos.

Sexta: El anarcosindicalismo, variante del anarquismo, plantea una estructura económica basada en el sindicato, el cual -a través de organizarse en federaciones y agruparse éstas en una confederación general- logrará la reorganización de la sociedad. Para ello, se vale de acciones directas y revolucionarias, cotidianas, que lleven, finalmente, a la huelga general, con la cual se consolidará la revolución social. La nueva sociedad podrá organizarse de manera federalista y se basará en una cooperación sistemática, según líneas generales determinadas y bajo el mantenimiento de los compromisos contraídos.

Séptima: La libertad individual, con base en los contenidos y principios del anarquismo, constituye un gran atractivo para los artesanos, quienes son dueños de sus medios de producción y que en el momento histórico del desarrollo del capitalismo están ante una disyuntiva: o se vuelven proletariado industrial, alquilando su fuerza de trabajo o bien, se convierten en patronos de una de las recientes fábricas, para lo cual requieren medios de producción modernos.

Octava: Es innegable la importancia histórica e ideológica de la doctrina anarcosindicalista en el movimiento obrero mexicano, como se ha expresado en capítulos anteriores. En 1918 se creó el Grupo Marxista Rojo, adicto al Buró Latinoamericano de la II Internacional. En diciembre de 1920 se fundó también la Federación Comunista del Proletariado Nacional y, poco tiempo después, el Partido Comunista de México y la Federación de Juventudes Comunistas, inspirados todos ellos en las ideas marxista-leninistas, doctrina que había adquirido relieve internacional a raíz del triunfo de la Revolución rusa que derrotó a la dictadura zarista. En 1921, los viejos líderes anarquistas y sindicalistas organizaron la Gran Convención Radical Roja en la ciudad de México, de la que salió a la vida pública "la Confederación General de Trabajadores de México, sosteniendo los principios del apoliticismo y sindicalismo revolucionario".

Los socios fundadores fueron: José C. Valadés, Manuel P. Ramírez, Alberto Araoz de León y Edmundo Solís. El 15 de septiembre de 1923 se adhirió esta central a la Asamblea Internacional de Trabajadores, con sede en Berlín, Alemania. Los integrantes de la CGT fueron reclutados entre las viejas agrupaciones radicales, principalmente entre los trabajadores de la industria textil y de transportes, pero su volumen no llegó nunca a ser muy numeroso, debido, tal vez, a la cerrada hostilidad de la CROM y los gobiernos que veían un serio peligro en la propagación de las ideas anarcosindicalistas, que, además no eran compatibles con la estructura jurídico-política del Estado mexicano.

La CGT permaneció fiel a los principios anarcosindicalistas y al margen de los asuntos político-electorales del país y, en firme y gallarda actitud de rebeldía, se rehusó a participar "en todo acto que pudiera significar colaboración con el régimen o atamamiento de la autoridad gubernamental".

La influencia de la CGT se hizo sentir principalmente en Michoacán, Coahuila, Jalisco y Guanajuato y su acción estuvo en relación directa con el mejoramiento de los peones de las haciendas. Entre los lineamientos más

importantes que defendía figuraba el de que "los campesinos deberían tomar las tierras que les hicieran falta, sin consultar ni solicitarlas de las comisiones agrarias de la República".

Novena: Muchas fueron las huelgas patrocinadas por la CGT que fracasaron y muchos de sus líderes sufrieron persecuciones injustas, incluso persecuciones y deportaciones. En ocasiones, cuando esta organización trataba de obtener la afiliación de otros sindicatos y su apoyo en la lucha, "Morones la obstaculizaba y aprovechaba su influencia política para impedir la circulación de los periódicos y material de propaganda".

Su órgano de difusión ideológica fue El Verbo Rojo, que censuró violentamente "el contubernio de la CROM con el gobierno, señalando la falsificación de las auténticas miras del movimiento obrero".

Este periódico estuvo bajo la dirección de Araiza. En él se publicaron artículos de los protagonistas más destacados del anarquismo: Bakunin, Proudhon, Kropotkin, Lorenzo Malatesta y Reclus. De cuando en cuando aparecía un ensayo ocasional de Ricardo Flores Magón, prisionero en Leavenworth, Kansas. Aunque varios autores afirman que la CGT llegó a contar entre sus miembros con ocho federaciones y ochenta y siete sindicatos y unos cien mil miembros en todo el país, estas cifras son puestas en duda por otros, entre ellos López Aparicio, quien afirma que el número de asociados "nunca llegó a ser muy grande debido a la cerrada hostilidad de la CROM". Lombardo Toledano, por su parte, expresa que "estas asociaciones, más que grupos de trabajadores, eran oficinas de propaganda dirigidas por extranjeros y sostenidas con dinero del exterior... nunca fue ésta un organismo muy numeroso".

Las filas de la CGT, como en el caso de la CROM, tampoco eran homogéneas. En ellas militaban comunistas y anarquistas. Algunos líderes cegetistas capitularon de su posición anarcosindicalista por "la prolongada

represión... de 1929-1931, sufrió una crisis de identidad; una época de desunión y dispersión".

Décima: Las constantes pugnas entre sus miembros, la ausencia de Quintero, López Dóñez, Arce y Valadés, antiguos líderes, así como el retiro de la poderosa Federación Obrera del ramo de la lana, hicieron crisis en la organización y motivaron su desaparición, como expresa Jacinto Huitrón: "el 15 de mayo de 1931, la CGT claudicó de su racionalismo sostenido durante diez años... hasta que, en 1935 y 1936, también cayó en manos del reformismo político".

Algunos de los disidentes, como Rosendo Salazar, ya habían descartado el anarcosindicalismo. Pero Jacinto Huitrón, miembro del Grupo Luz, de la Casa del Obrero Mundial, permaneció fiel a las enseñanzas de Moncaleano y a la causa, dirigió por el resto de sus días, hasta fines de 1960, la Federación Anarquista Mexicana (FAM), que fue la única sobreviviente "del anarcosindicalismo de la CGT".

Esta organización era pequeña y la constituían sólo miembros individuales. Dependía de contribuciones para imprimir su periódico Regeneración (segunda época), que durante algo más de treinta años había sido publicado como semanario, posteriormente se hizo mensual.

Cabe señalar que un grupo de militantes inconformes con la CROM se unieron a la CGT y fundaron la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal; entre ellos estaban "Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Fidel Velázquez, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero (los famosos cinco lobitos)".

Décima Primera: En este capítulo nos pudimos dar cuenta de esta dramática situación de los trabajadores, en la que los sindicatos podrían tener un papel importante, el Congreso del Trabajo continuó antes y después de la muerte de Fidel Velázquez con su subordinación a las políticas del gobierno. El

corporativismo de Estado por supuesto que no ha muerto, se manifiesta en temáticas muy antiguas como el soporte de las políticas económicas del gobierno, en particular de los topes salariales y en el apoyo al PRI. Si es que se pudiera hablar de novedades en el sindicalismo oficial estas han sido la forma del Convenio por una nueva Cultura Laboral, que continuó la doctrina salinista del nuevo sindicalismo, sin trascendencia para los trabajadores. En esta medida, el sindicalismo oficial, que en el período de substitución de importaciones implicó formas autoritarias de representación de intereses inmediatos de los trabajadores, ha quedado cada vez más al desnudo como aparato de control estatal y empresarial, y más que intermediario de intereses se ha convertido cada vez mas en instrumento de los intereses de otros. En términos culturales poco ha cambiado, le siguen caracterizando la cargada, el verticalismo, la escasa democracia, la delegación y no participación de las bases en las decisiones, el clientelismo (aunque atemperado por tener menos recursos que repartir) y la subordinación a las políticas del Estado. Si hubiera que destacar algunos cambios en el sindicalismo oficial sería su mayor importancia para la política económica – el papel de contensor de las demandas económicas obreras frente a un modelo de bajos salarios – que en la política electoral. Por otro lado, en todas las grandes confederaciones se han constituido corrientes, que sin entrar en confrontación con las anquilosadas direcciones nacionales tratan de retomar el tema de la productividad como tópico de negociación con las empresas. Sin embargo, estas corrientes son minoritarias y la repercusión en los ingresos de los trabajadores ha sido escasa, además de que tienen parámetros o límites que vienen de la política económica y laboral del gobierno y que no se atreven a cuestionar. Sin embargo, la realidad más profunda de la cuestión laboral, la que viene de las formas de trabajar se ha ido transformando; en particular, ha emergido con propiedad en los noventa una nueva clase obrera, mas joven, más femenina, de bajos salarios y baja calificación, de alta rotación, sin tradición sindical aunque se les englobe en sindicatos sobre todo de protección, posiblemente con una cultura laboral y sindical diferente de la del desarrollo estabilizador. Esta clase de menores raigambres corporativos poco se ha manifestado en forma colectiva, en todo caso

individualmente o dejando el trabajo, emigrando, creando nuevas formas de sociabilidad, de vestir, de música y maneras de ver al país, al gobierno y posiblemente con muy poco apego a los sindicatos, aunque esté en gran proporción sindicalizada.

Décima Segunda: Cabe mencionar a la Coordinadora Primero de Mayo nació en 1995, la gran crisis contribuyó a su surgimiento, pero reunió a lo mas atrasado del sindicalismo de izquierda, con honrosas excepciones. En particular se convirtió en caldo de cultivo del extraño fenómeno del resurgimiento de sectas de izquierda que pulularon en los setenta. Algunas de estas sectas se creyeron desaparecidas pero vienen de aquellos años, otras son más jóvenes. De cualquier forma, trataron de reproducir a las organizaciones y corrientes mas beligerantes de dos décadas atrás, son los restos del trotskismo, del maoísmo, del guevarismo y hasta del anarquismo. Con todo y presentarse ahora como comedia no deja de reflejar la situación desesperada de amplios sectores precarizados. A falta de teoría e imaginación retomaron los planteamientos más rudimentarios y esquemáticos del marxismo militante de los setenta. Todo esto en plena caída del socialismo real, auge del neoliberalismo y la globalización. Por supuesto no fueron, no podían, ser capaces de proponer alternativas fuera de la denuncia. La Coordinadora se convirtió en un foro de las lamentaciones, reales pero sin alternativa fuera del coraje, y terminó en una feroz lucha intestina, primero en contra de los reformistas como el FAT y el STUNAM. Finalmente la hidra comió su propia cabeza y la lucha fue de secta contra secta buscando una imaginaria hegemonía sin organizaciones reales ni mucho menos obreros. Este afán autodestructor de esta izquierda primitiva se trasladaría por parte de los mismos actores al Consejo General de Huelga de la UNAM. La enseñanza es muy clara, de la ultra no puede surgir un proyecto alternativo, tiende hacia la autodestrucción. Sin embargo, habría que reconocer que de una manera muy deformada expresa la desesperación de una parte de los sin futuro en el sistema actual, el coraje de los más pauperizados con el neoliberalismo y en esta medida,

la ultra sindical momentáneamente liquida puede resurgir con nuevos bríos, lo ha hecho ya en el CGH como luddismo y autoinmolación.

Décima Tercera: La UNT, en la que se han depositado tantas esperanza se ha quedado a un cuarto del camino. En sus sindicatos de origen cuenta con un capital social y sindical importante, la experiencia telefonista de negociación de la productividad y la reestructuración de las empresas, la del STIMSS de defensa de la seguridad social, la del FAT de relaciones internacionales de nuevo tipo, la del STUNAM de independencia sindical. Sin embargo por razones que analizaremos mas adelante, esta rica experiencia, sintetizada en los documentos programáticos de la UNT no se ha vuelto táctica concreta de combate.

Una razón estriba en las relaciones imaginarias o reales con el Estado. Sin duda que el gobierno no vio con buenos ojos la fundación de la UNT, pero esta también ha tratado de no confrontarse demasiado con aquel. 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 buscar como durante el régimen de Salinas el ser la alternativa con el visto bueno que viene desde arriba. Este guiño no es gratuito considerando no solamente el papel centralizado de la política económica y salarial sino el control férreo que el gobierno conserva sobre el registro sindical, el derecho de huelga y la contratación colectiva. Todo esto a pesar de que hay actores políticos fuertes de oposición, nuevas relaciones internacionales de los sindicatos de la UNT, nuevos movimientos sociales, extensión de la influencia de las ONGs relacionadas con derechos humanos y laborales. En otras palabras, esta suerte de Neolombardismo de buscar la atención en el Estado para saber que hacer y con quien aliarse no deja de significar una limitación a las potencialidades de la UNT. En este sentido el papel disciplinador de la política económica y los topes salariales funcionan también para los sindicatos de la UNT y, en esta medida, contribuyen a fomentar la falsa disyuntiva para los trabajadores

entre mantener la fuente de trabajo y el empleo v.s. el incremento salarial. Por otro lado, la competencia entre las direcciones de los tres grandes sindicatos de la UNT –STUNAM, STIMSS y STRM – ha conducido a que las partes más propositivas dejen para otros momentos el insistir en una estrategia sindical nueva. Así, la UNT ha retomado como aspecto central de su práctica del último año lo más elemental del sindicalismo independiente, la denuncia. Esta reducción de la estrategia sindical a su aspecto más rudimentario obedece en parte a que las culturas sindicales que vienen del oficialismo no han sido tampoco remontadas en la UNT: las decisiones cupulares acerca de la táctica y la estrategia, la delegación en los líderes sin contrapesos, y el clientelismo son parte de la vida de muchos de los sindicatos de UNT. Además, en el fondo la lucha por el poder al interior de la UNT, no es tanto por proyectos diferentes –a pesar de que los grandes sindicatos si expresen con sus prácticas estrategias diferenciadas – sino por la hegemonía de los líderes. Habría que añadir las tentaciones que significan las alianzas con partidos al nivel del sistema político que divide a los sindicatos de a UNT entre el PRD y el PRI. Finalmente la interesante iniciativa de fundar el Movimiento Social de los Trabajadores, como Asociación Política volcada hacia el territorio, buscando aliados no laborales y hegemonía sindical en la masa del pueblo, con miras a un proyecto diferente de nación, se ha quedado en el papel, sin efectos prácticos, a pesar de que el MST apoyó al PRD en la última elección. La razón se encuentra en los equilibrios al interior de la UNT – si uno de los sindicatos destaca sobre los otros en cualquier terreno desequilibra la relación de fuerzas y pone en peligro a la organización en su integridad – y las disyuntivas de con cuales partidos o movimientos sociales aliarse, que presupone opciones políticas y de cambio del país de mayor envergadura que las sindicales. En esta medida, al continuar tan imbricados lo político nacional con lo laboral, la UNT, que se atrevió a romper con el Congreso del Trabajo y deslindarse de la Coordinadora, no ha realizado la misma operación o al menos no con la misma claridad con el gobierno, los partidos y movimientos sociales principales.

Décima Cuarta: En México está visto que no se puede ser oposición al Congreso del Trabajo y mantener posiciones ambiguas con respecto del gobierno y del PRI, porque el presidencialismo y el Corporativismo en todos estos niveles sigue existiendo. La UNT no se ha decidido a ser oposición global.

En síntesis, lucha por el poder de las cúpulas de los grandes sindicatos afiliados a la UNT, culturas sindicales de cocinar en las alturas las cuestiones de la estrategia, y sobre todo las miradas abiertas o de reojo a los signos que vienen del Estado y los temores de ser considerados como auténtica oposición han contribuido a limar los filos transformadores en la UNT. El problema de fondo es si se puede ser realmente oposición y alternativa al sindicalismo oficial sin serlo de su Estado en el mismo nivel.

Décima Quinta: Por lo anterior, lo que parecía ser el inicio de una línea sindical Postcorporativa se ha quedado a un cuarto del camino. Al decir Postcorporativa con esto queremos significar un sindicalismo que se opone radicalmente al individualismo neoliberal, no solo como sumatoria de intereses individuales que harían algo “colectivo” como simple agregado, sino por el reconocimiento de que grupos sociales diferentes pueden tener intereses colectivos diferenciados. En segundo término, un sindicalismo que defiende intereses particulares de los trabajadores, pero mantiene su autonomía con respecto del Estado. Más aun, frente a un Estado que subordina a los sindicatos se erige como campeón de la autonomía y de la destrucción de esa forma de Estado, mientras este exista el sindicalismo nuevo no podrá dormir tranquilo. Sin embargo, la capacidad de representar intereses particulares de los sindicatos Postcorporativos frente a los patrones no se agota en las relaciones obrero patronales, sino que reconoce una multiplicidad de niveles de existencia de los trabajadores, de recorte de sujetos y por lo tanto de posibilidades de representación que rebasan al concepto clásico de Clase obrera.

Los trabajadores por ejemplo, en otro nivel pueden ser habitantes de una colonia y desdoblarse en sujetos demandantes de servicios públicos juntos a otros no obreros. La multiplicación de las formas de recortar la realidad o los mundos de vida de los trabajadores lleva a definir en forma flexible a amigos y enemigos, a definir sus proyectos también en múltiples niveles. Esto mismo conduce a la multiplicidad en formas de lucha, la huelga obrera resulta así una reducción. Es decir, el sindicato Postcorporativo es un sindicato de acción múltiple que se mueve, sin pretender siempre tener la hegemonía, del espacio productivo al de las relaciones laborales, de estos al de las Relaciones Industriales, a la Reproducción social de la fuerza de trabajo y el Mercado de trabajo, a los problemas de la ecología y el desarrollo, así como al sistema político. Pero a diferencia del Corporativismo, no está subordinado al Estado, partido, movimiento o frente de masas, acciona en el espacio que la coyuntura va marcando y a la vez contribuye a definir nuevos espacios de acción. Un sindicato Postcorporativo no puede ser diseñado completamente por las cúpulas, porque la complejidad de sus formas de intervención rebasa al pensamiento iluminista de las direcciones, es un sindicato que hace intervenir a sus afiliados dependiendo del problema en múltiples niveles, es decir es un sindicato descentralizado.

Décima Sexta: En abstracto, el definir la UNT tanto los espacios de la producción, como la necesidad de una alternativa al neoliberalismo y la necesidad de accionar en el territorio junto o en oposición con movimientos sociales y políticos, creando para ello instancias diversas como le MST apuntan hacia un nuevo sindicalismo de corte Postcorporativo. Sin embargo, el peso del Estado y las tradiciones sindicales y obreras pesan todavía mucho en México y se vuelven obstáculos que han impedido esta transición. Pero este futuro puede cambiar en la nueva coyuntura marcada por el triunfo del PAN sobre el PRI. Este triunfo abre muchas incertidumbres: 1). La más probable, que el gobierno panista no trata de afectar a los sindicatos corporativos, entrando en una relación de modus vivendi y de complicidad sin vínculos orgánicos con los sindicatos oficiales para hacer atractiva la inversión de capitales en México, 2). Segunda, el gobierno panista

elige a una de las centrales oficiales como su favorita (ha sucedido en algunos de los Estados en que gobierna el PAN) y trata de favorecerla aprovechando al mismo sistema corporativo que creó el PRI, conformado una especie de corporativismo panista 3). Tercera, menos probable, el gobierno de Fox se decide a emprender una batalla en contra del corporativismo, específicamente de respeto a la legalidad en las juntas de conciliación y arbitraje y en el registro de asociaciones, además de una eventual reforma al respecto.

Sin embargo las fuerzas sindicales tendrían que tomar en cuenta los aspectos principales del viejo sistema que al menos pueden debilitarse o no funcionar como antes: 1). Que la relación corporativa entre sindicatos oficiales y Estado ahora puede alterarse al no contar con un centro claro de decisiones en el presidente de la república y con ello disminuir su capacidad ya de por sí menguada de representación y de intercambio con sus agremiados. En este punto la pregunta que se abre es como se mantendrá en control de los sindicatos oficiales sobre sus trabajadores al disminuir su capacidad de intercambio y en especial al no aparecer como una parte de un aparato estatal omnipotente. Al menos en abstracto, el deterioro de las condiciones de vida de la clase obrera con el neoliberalismo, la complicidad de los líderes oficiales con este tipo de políticas y la imagen de derrotados electoralmente, así como de no poder contar con la protección estatal, pudiera traducirse en una revuelta obrera, en una nueva insurgencia sindical. 2). El PRI podría buscar alianzas con sindicatos no oficiales e intentar formar un frente que mantenga los privilegios de las direcciones con propósitos electorales. La desventaja para los sindicatos que emprendan este camino es el de encontrar a un PRI muy dividido sin línea política precisa, sin líderes reconocidos. ¿Quién podrá creer que súbitamente el PRI y los sindicatos oficiales volverán a la ideología de la Revolución Mexicana y a la defensa de los intereses de los trabajadores después de 20 años de apoyar las políticas neoliberales? Las alianzas entre sindicatos independientes con direcciones desprestigiadas del sindicalismo oficial sólo pueden explicarse por la desesperación por conservar los cotos de poder tradicionales y no por la defensa

de los trabajadores frente al foxismo. 3). El foxismo tiene una raíz pro empresarial muy clara y en México el empresariado en su mayoría no pide sindicatos participativos en los problemas de la producción, sino unilateralidad y flexibilidad en las relaciones laborales. Sin embargo, el panismo y el foxismo reconocen otra raíz, la del liberalismo político de mayor respeto a la legalidad y a la democracia que el PRI. Además, el foxismo no tiene actualmente una respuesta para los problemas más palpitantes de la agenda laboral. En esta medida, el diálogo y la concertación de los sindicatos de la UNT con el nuevo gobierno resultan procedentes.

Décima Séptima: En síntesis, como habíamos previsto desde el año pasado, la transformación posible del sindicalismo en México tenía como condición el cambio en el régimen político, con sus respectivas implicaciones para las relaciones corporativas y los temores de los sindicatos de la UNT frente al Estado. El río está suficientemente revuelto como para que los osados pescadores puedan tener éxito o al menos pueden impulsar sus proyectos con menores restricciones estructurales. Es cierto que tampoco ahora las tendencias hacia la reestructuración del sindicalismo son unilineales, pueden ir en contra también las tentaciones corporativas de direcciones sindicales oficiales e independientes que sirvieran para engordar el a la oposición priista al nuevo gobierno y el maximalismo perredista que se opusiera sistemáticamente a toda reforma foxista sin evaluar sus ventajas y desventajas.

Los principios que habría que reivindicar en las iniciativas de reestructuración sindical que tratasen de construirse en la nueva coyuntura de debilitamiento corporativo serían:

La independencia sindical con respecto del Estado y en esta coyuntura en particular de los partidos políticos, específicamente del PRI y del PRD. Rechazar a las alianzas sin principios que tratasen de llevar agua al molino priista, así como la doctrina católica de derecha que pretende encubrir las contradicciones entre el

capital y el trabajo a través de un concepto idealista y abstracto de persona humana.

La democracia al interior de las organizaciones sindicales, con sus componentes de respeto a los estatutos, posibilidad de corrientes competidoras por el poder, rotación de líderes y la construcción de una cultura democrática en la base y en las dirigencias.

El vínculo entre estrategia sindical de relaciones laborales con un nuevo proyecto de nación que incluyese la construcción de un modelo económico alternativo al neoliberal y un nuevo sistema de relaciones industriales que substituyese al ya caduco proveniente de la Revolución Mexicana.

Un sistema de Relaciones Industriales y Laborales que mire hacia el crecimiento de la Economía y la redistribución del ingreso pero basado en la articulación y modernización productiva con compromiso obrero y sindical.

La política de la acción múltiple y flexible, reconociendo que solo una parte de la población es asalariada y de esta solo una minoría está sindicalizada, pero que los espacios de acción sindical tendrían que ampliarse de la producción a la reproducción de las relaciones sociales, de la fábrica al territorio y al sistema político, formando frentes diversos y flexibles.

Finalmente, que las alianzas cupulares y los frentes posibles no deben hacerse sin esgrimir principios de por medio, las alianzas vistas como simples mecanismos de ganancia de poder las pueden plantear direcciones sindicales oligárquicas más interesadas en perpetuar sus privilegios que en la defensa de los trabajadores y la creación de un nuevo sindicalismo.

BIBLIOGRAFIA

1. BENSUSAN AREUS, Graciela. *Estudio del Marco Jurídico que Apoya a la Organización Sindical del Trabajo*, ED. Instituto Nacional de estudios del Trabajo, México, 2001, Catalogo de 38 Pág..
2. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Las Obligaciones en el Derecho Laboral*, ED. Cárdenas, México, 1978, 356 Pág..
3. CABAZOS FLORES, Baltasar. *40 Lecciones en el Derecho Laboral*, ED. Trillas, México, 2005, séptima edición, ED. Trillas, México, 2005, 401 Pág..
4. CABAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 Preguntas mas Usuales Sobre Temas Laborales*, novena edición, ED. Trillas, México, 2005, 282 Pág..
5. CARRO IGELMO, Alberto José. *Introducción al Sindicalismo*, S.E., España, 1971.
6. CASTORENA, J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*, décima edición, ED. Porrúa, México, 2005, 317 Pág..
7. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Formulario de Derecho del Trabajo*, onceava edición revisada y actualizada, ED. Esfinge, México, 1995, 560 Pág..
8. COLL, Tatiana et al. *Lucha Obrera en México*, ED. Popular de los Trabajadores, México, 2001, 295 Pág..
9. CORDERA CAMPOS, Rafael. *Sindicalismo en Movimiento de la Insurgencia a la Nación*, ED. El Caballito, México, 1998, 380 Pág..

10. CUE CANOVAS, Agustín. *Historia Social y Económica de México*, onceava edición, -ED. Trillas, México, 2004, 422 Pág..
11. DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo*, Tomo I ED. Porrúa, México, 2005, 485 Pág..
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Organización y Funcionamiento de los Sindicatos*, ED. Porrúa, México, 2005, 390 Pág..
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo I, séptima edición, ED. Porrúa, México, 2005, 670 Pág..
14. DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo*, Vol. IV, segunda edición, ED. Depalma, Argentina, 1974, 458 Pág..
15. DEL CASTILLO, Efraín R. *Sindicalismo Factor de Poder Político*, ED. Depalma, Argentina, 2000.
16. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, décima primera edición actualizada por Urbano Farias, ED. Porrúa, México, 2005, 851 Pág..
17. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, quinta edición actualizada por Urbano Farias, ED. Porrúa, México, 2006, 790 Pág..
18. ECHEVERRIA RUIZ, Rodolfo. *Política y Sindicatos en México*, ED. UNAM, Facultad de Derecho, México, 1968.
19. FEROCI, Virgilio. *Investigación del Derecho Sindical y Corporativo*, ED. Reus, Centro de Enseñanza y Publicaciones, Madrid, 1942.

20. GALLART FOLCH, Alejandro. *El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Jurídico*, ED. Víctor P. De Zavala, Argentina, 1957.
21. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*, ED. Porrúa, México, 2005, 475 Pág..
22. GÓZALES PRIETO, Alejandro. *Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931*, ED. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 2004.
23. GUADARRAMA, Roció. *Los Sindicatos y la Política en México 1918-1928*, ED. Era, México, 1981.
24. GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*, undécima edición, ED. Porrúa, México, 2001.
25. IGLESIAS, Severo. *Sindicalismo y Socialismo*, ED. Fondo de Cultura Económica, México, 1920.
26. LASTRA LASTRA, José Manuel. *Derecho Sindical*, cuarta edición, ED. Porrúa, México, 2003, 357 Pág..
27. LEAL, Juan Felipe. *Estado, Burocracia y Sindicato*, ED. El Caballito, México, 1975.
28. LEAL, Juan Felipe. *Agrupaciones y Burocracias Sindicales en México 1906-1938*, ED. Terra Nova, México, 1985.
29. MORENO TOSCANO, Alejandra. *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, ED. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, sin año.

30. PELAEZ, Gerardo. *Situación Actual y Perspectivas del Movimiento Sindical en México*, ED. Universidad Autónoma de Puebla, de la colección fuentes para el estudio de la historia del movimiento obrero mexicano, México, 1978.
31. RAMOS, Eusebio. *Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera*, ED. Velux, México, sin año.
32. REYNA, José Luis. *Tres Estudios sobre el Movimiento Obrero en México*, ED. Colegio de México, México, 1980.
33. RUIZ, Ramón Eduardo. *La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero 1911-1923*, ED. Era, México, 1985.
34. SANTOS AZUELA, Héctor. *Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo*, ED. Porrúa, México, 2004, 437 Pág..
35. SÁNCHEZ SÁNCHEZ, Víctor Manuel. *Surgimiento del Sindicalismo Electricista*, ED. Libros de México, México. 2002.
36. TREJO, Raúl. *Diez Propositiones Sobre el Movimiento Obrero de Hoy*, ED. UNAM, Economía Informa, No. 101, Facultad de Economía, México, 1983.
37. TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*, Décima segunda edición, ED. Porrúa, México, 2004, 584 Pág.

LEGISLACIONES

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
2. CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

DICCIONARIOS

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV, catorceava edición revisada, actualizada por Luis Alcalá Zamora y Castillo, ED. Heliasta, Argentina, 2002.
2. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, ED. Heliasta, Argentina, 2001.
3. CORAMINAS, Juan. Diccionario Critico Etimológico de la Lengua Castellana, V. III, ED. Gredos, Madrid, 1955.
4. Diccionario de la Lengua Española, Décima Octava Edición, ED. Espasa-Calpe, Madrid, 1958.
5. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, ED. Mayo, México, 2002.

INTERNET

1. www.google.com.mx 15 de diciembre de 2005
2. www.mexicolegal.com.mx 22 de enero de 2006
3. www.juridicas.unam.mx 22 de enero de 2006
4. www.cddhcu.gob.mx 25 de febrero de 2006
5. www.stps.gob.mx 29 de marzo de 2006