

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**“ESTUDIO JURÍDICO DEL SINDICALISMO
MEXICANO ANTE LA NUEVA CULTURA LABORAL”**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

GUILLERMO SEGURA GALÁN

ASESOR DE TESIS: LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE:

RAQUEL GALÁN VILLANUEVA
EJEMPLO DE VALOR Y TENACIDAD
QUIEN CON SU CARIÑO, ME GUÍA
POR LOS SENDEROS DEL RESPETO,
LA HONESTIDAD Y LA SOLIDARIDAD

A MI ESPOSA E HIJOS:

MA. PIEDAD ECHEVERRÍA NOVAS
CON MI AMOR Y CARIÑO POR SU PACIENCIA
Y TOLERANCIA.
A WENDOLYNE Y ALAN CON TODO MI
ENTRAÑABLE AMOR.

A MIS HERMANOS:

ENRIQUE, MA. DE LA LUZ, ALMA ROSA,
JORGE, JUANA DE JESÚS Y
MA. DEL CARMEN (+), CON MI FRATERNAL
CARIÑO.

A TODOS MIS SOBRINOS:

MUY EN ESPECIAL PARA EL LIC.
BENJAMÍN GALLEGOS SEGURA
POR SU INVALUABLE APOYO
PARA LA REALIZACIÓN DE ESTE
TRABAJO.

A MIS ESTIMADOS AMIGOS:

ING. JESÚS A. PÉREZ ESPIRIDIÓN
LIC. SOFÍA ARREOLA CERVANTES
LIC. GABRIEL HERNÁNDEZ BELTRÁN
POR SU VALIOSO APOYO Y AMISTAD SINCERA

AL LICENCIADO MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD:

POR EL PRIVILEGIO DE CONTAR CON SU
DOCTA ASESORÍA EN LA REALIZACIÓN
DEL PRESENTE TRABAJO Y POR SU AMISTAD
SINCERA.

A LA UNAM:

POR LA GRANDIOSA OPORTUNIDAD DE
REALIZAR MIS ESTUDIOS EN SUS AULAS

AL IPN:

POR TODO LO BRINDADO PARA
MI FORMACIÓN COMO HOMBRE DE BIEN.

**AL GENEROSO, VALIENTE Y
TRABAJADOR PUEBLO DE MÉXICO,
POR CREER, AÚN EN SUS HIJOS, POR
QUIEN LUCHA PARA PRESERVAR LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS,
GARANTES DE SU LIBERTAD.**

ESTUDIO JURÍDICO DEL SINDICALISMO MEXICANO ANTE LA NUEVA CULTURA LABORAL

Pág.

Introducción.....	I a VII
-------------------	---------

CAPÍTULO 1 CONCEPTOS GENERALES EN MATERIA LABORAL

1.1. El concepto de Derecho.....	3
1.2. La clasificación del Derecho.	5
1.2.1. Derecho Privado y Derecho del Trabajo.....	7
1.2.2. Derecho Público y Derecho del Trabajo.....	8
1.2.3. Derecho Social.	9
1.3. El Derecho del Trabajo.....	10
1.4. El Derecho Individual del Trabajo.	13
1.4.1. La relación de trabajo.....	15
1.4.1.1. Elementos subjetivos de la relación de trabajo.....	18
1.4.1.2. Elementos objetivos de la relación de trabajo.....	23
1.4.2. El contrato individual de trabajo.	27
1.5. El Derecho Colectivo del Trabajo.....	31
1.5.1. Las relaciones colectivas de trabajo.....	37
1.5.2. Contrato colectivo de trabajo.....	39

CAPÍTULO 2 ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO MEXICANO

2.1. Época colonial.	43
2.2. México Independiente.	46
2.3. Constitución de 1824.	48
2.4. Constitución de 1836 (Siete Leyes Constitucionales).	49
2.5. Constitución de 1857.	49
2.6. De la época Porfirista a la Revolución de 1910.	49
2.7. Revolución de 1910.	52
2.8. Constitución de 1917.	53
2.9. Primeros sindicatos (CROM, CTM, CROC).	58
2.10. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	67
2.11. Ley Federal del Trabajo de 1970.	68

CAPÍTULO 3
MARCO JURÍDICO DE LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS
SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD

3.1. La constitución del sindicato.	76
3.2. La personalidad del sindicato.	80
3.3. El registro sindical.	84
3.4. Diversas formas de sindicación.	89
3.5. La representación sindical.	91
3.6. El empresario, el sindicato y el gobierno mexicano.	93
3.7. Los órganos sindicales.	95
3.8. Derechos y obligaciones de los sindicatos.	98
3.9. Secciones, federaciones y confederaciones.	100
3.10. Participación política de los sindicatos.	105

CAPÍTULO 4
PROPUESTAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SINDICALISMO DENTRO
DE UNA NUEVA CULTURA LABORAL

4.1. La concertación social en México.	110
4.2. La debilidad del sindicalismo.	115
4.3. La resistencia a los cambios tecnológicos y la modernidad laboral.....	117
4.4. Hacia una nueva cultura laboral.....	122
4.5. Propuestas para fortalecer el sindicalismo ante la nueva cultura laboral	128
4.6. Propuesta de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo.....	136
CONCLUSIONES.....	140
BIBLIOGRAFÍA.....	145

INTRODUCCIÓN

El derecho permea la realidad de toda sociedad, *ubi societas ubi ius*. Es un instrumento de convivencia necesario para que la colectividad pueda crecer y desarrollarse.

La justicia social, como una aspiración del pueblo mexicano, nace con la Constitución de 1917. En efecto, al añadirse el artículo 123 se crea un parteaguas generacional en la historia del constitucionalismo que vino a romper los viejos esquemas arraigados en el liberalismo del siglo decimonónico.

En nuestra norma máxima se incorporaron un mínimo de derechos a favor de quienes prestan sus servicios personales subordinados a un patrón y de esta manera se sentaron las bases para desarrollar el Derecho del Trabajo.

El complejo entramado de nuestra disciplina incluye el estudio de las relaciones colectivas, tema que adquiere una relevancia especial en el mundo contemporáneo caracterizado por los avances acelerados de la ciencia en todos los campos del saber humano.

La tecnología ha cambiado la vida de las sociedades contemporáneas, definidas por ubicarse dentro de una economía globalizada que a la vez que facilita el intercambio comercial, agiliza el flujo de los grandes capitales.

Frente a esa situación, no podemos dejar de observar en retrospectiva, que los derechos de los trabajadores no fueron graciosas concesiones de los gobernantes, ni simples instrumentos de concertación social, sino el resultado de una historia que se escribió, literalmente, con sangre, sudor y lágrimas, de quienes se sacrificaron en las minas de cobre en Cananea y en las fábricas textiles de Río Blanco, en Veracruz, iconos de la lucha obrera en el país. Sin embargo ¿Cuántos trabajadores conocen esas historias? ¿cuántos líderes sindicales han conocido y

divulgado esos tristes acontecimientos que no deben olvidarse jamás? ¿Acaso han perdido vigencia?

Desde luego que no. Por el contrario, en los momentos actuales es cuando deben rescatarse y renovar la conciencia de clase de los trabajadores para enfrentar los nuevos retos del siglo que recién comienza.

Indudablemente, para llegar a buen puerto, es necesario que los trabajadores colaboren unidos en una sola voz, empero, ello no es una tarea fácil, pues tienen que enfrentarse a una realidad cambiante, delimitada por el conflicto de intereses de clase.

Así, podemos advertir que, de origen, la forma por antonomasia de organización de trabajadores, el sindicato, nace ligada con las altas esferas del poder público. Líderes sindicales han sido sempiternos personajes del sistema político mexicano. Los grandes vicios generados por la relación Estado – sindicatos, creó una subclase política con reglas claras de operación al servicio del gobierno, con sus honrosas excepciones.

La historia del Estado Mexicano, se describe como un sistema basado en el corporativismo del otrora partido dominante.

Este régimen se apoyó en las bondades y generosidad otorgadas por la Constitución y a través de diversos mecanismos, como la reelección continua de los líderes sindicales y la aplicación de la cláusula de exclusión a quienes no compartieron sus intereses, consolidó una forma de actuación que brindó estabilidad al sistema.

Todo ciclo que inicia, debe cerrarse.

Consideramos que la situación aludida debe cambiar, debe generarse una nueva cultura laboral, pero no entendida como un catálogo de buenas intenciones, sino como la acción real y tangible de los trabajadores y sus sindicatos para mejorar sus condiciones de vida.

El proceso de modernización en el área del Derecho del Trabajo es visto con distintos ojos por trabajadores, patrones, gobierno y sindicatos.

Por un lado, los trabajadores perciben la modernización como un cambio que les infunde miedo y desconfianza, porque no saben si sus derechos serán respetados, olvidando que esas prerrogativas fueron ganadas a pulso. Los patrones, la conciben como una oportunidad para lograr una productividad efectiva y garantizada, que traiga aparejadas mayores ganancias bajo un marco jurídico a la medida de sus intereses. Para el gobierno, es el medio para hacer más eficientes las relaciones de trabajo, mediante la disminución de la fuerza de los sindicatos. La modernidad preocupa a los sindicatos, porque ven en ella la amenaza de su desaparición.

La modernización del movimiento obrero frente a los patrones, debe tener como principio la conciliación y la concertación, pero sin renunciar a sus derechos. Es válido negociar en lo operativo, jamás sobre los principios que sustentan las conquistas de la clase trabajadora.

Así, en el presente trabajo de investigación realizamos un estudio del sindicalismo mexicano y proponemos que el mismo se adecue a la modernidad laboral, a fin de que cambie sus viejos e inapropiados moldes.

En este sentido, la obra se divide en cuatro capítulos. En el primero se aborda el estudio del marco conceptual del derecho en general y del derecho del trabajo en particular. De esta manera, concebimos al derecho como un orden concreto, instituido por el hombre para la realización de valores colectivos, cuyas normas – integrantes de un sistema que regula la conducta de manera bilateral, externa y coercible – son normalmente cumplidas por los particulares y, en caso de inobservancia, aplicadas o impuestas por los órganos del poder público.

Las normas que integran el Derecho, por razones eminentemente prácticas, se clasifican de muy diversas formas, en particular, según su ámbito material de validez, se dividen en reglas de derecho público y reglas de derecho privado y a

partir de la Constitución Queretana, en normas de Derecho Social. Es precisamente en este ámbito, donde se ubica el Derecho del Trabajo, en tanto tiende a proteger a un grupo social económicamente débil: los trabajadores.

El Derecho del Trabajo es, por principio, un conjunto de normas que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, es decir, busca armonizar los derechos de los patrones con los de los trabajadores.

En el segundo capítulo, se analiza la génesis y evolución del sindicalismo en nuestro país, desde la época colonial hasta la actual.

Tanto la Constitución Federal de 1824, como la Constitución de 1836, omitieron los temas del trabajo y la asociación y no fue sino hasta la Constitución de 1857, específicamente sus artículos 4 y 5, que sancionaron la libertad de industria y trabajo.

Destacamos que en la primera década del siglo pasado los resultados de la acumulación capitalista y las transformaciones para su creación, eran formidables y para muestra están la combinación de inversiones externas, la expansión ferrocarrilera; las exportaciones; la inmensa traslación de dominio y transformación en mercancía de una gran parte del territorio nacional; la migración rural-urbana, de la primera industrialización, por ejemplo.

El retraso industrial en nuestro país, propició tardíamente la transición del movimiento obrero al sindicalismo. Uno de los antecedentes más relevantes del sindicalismo nacional, se remonta al círculo de obreros, cuyo objeto fue vigilar los intereses del trabajo y luchar por la minoría de las clases obreras y proletarias.

La revolución mexicana, en gran parte fue resultado de la incapacidad del porfirismo para adaptarse a las nuevas funciones que planteaba el desarrollo capitalista y las demandas sociales, económicas y políticas que se acumulaban. A raíz de ella, fue tomando cuerpo el movimiento sindical en México.

La Constitución de 1917 representa la combinación de ideas y movimientos que confluyeron en la cristalización de los derechos sociales en la constitución más avanzada del mundo y bajo este nuevo orden surgieron los primeros sindicatos: la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM); La Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina (CROC). La ley de 1970 estableció nuevos rumbos para el sindicalismo, con nuevas modalidades, que se analizan ampliamente en el desarrollo de la exposición.

En el Capítulo Tercero abordamos el estudio del marco jurídico que regula la estructura y el funcionamiento de los sindicatos en el derecho positivo mexicano.

Nuestra premisa parte de la consideración que el sindicato es el instrumento o medio de organización por excelencia que la clase trabajadora tiene para conquistar mejores condiciones de trabajo. Para ello asumimos la necesidad de un cambio en el marco jurídico de los sindicatos, para que estos asuman una función de equilibrio entre los patrones y los trabajadores, para aumentar la productividad, por un lado, y por otro, para que éstos últimos eleven su nivel de vida.

El sindicato es una persona moral, con personalidad jurídica diferente a la de sus miembros, que surge de la libertad sindical, con un carácter eminentemente clasista. Estudiamos sus órganos directivos - la Asamblea General y el Comité Directivo - sus variantes, atribuciones y funcionamiento. Asimismo, enumeramos sus derechos, obligaciones y prohibiciones legales, concluyendo con una somera referencia a las Secciones, Federaciones y Confederaciones.

Finalmente, en el capítulo cuarto efectuamos propuestas concretas para el fortalecimiento del sindicalismo dentro de una nueva cultura laboral, a través de la reforma y adición de diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

Para este efecto, analizamos los cambios que la modernidad laboral mexicana requiere en los procesos productivos, con relación a los sindicatos. En efecto, estos tienen que enfrentar numerosos problemas que son francamente inusitados, como el grado de especialización laboral que llega a confundir las categorías de trabajadores manuales y de empleados o técnicos, o el elevado progreso técnico y las nuevas tecnologías.

Los sindicatos deben transformarse para adecuarse a las nuevas formas del modelo productivo tanto en México, como en el mundo, pues las fuerzas económicas exigen que el Estado administre la economía al servicio de sus exigencias comerciales. El libre mercado suple a la planificación y el control estatal. Los avances tecnológicos influyen en las formas de organización y producción, originando problemas estructurales.

Estamos convencidos que la lucha de clases, ha sido soslayada en forma paulatina, en grado inversamente proporcional al avance de las grandes empresas transnacionales, que acumulan cada vez más riqueza, implementando tecnologías que desplazan a la mano de obra. Estimamos que los sindicatos no han sabido proteger los intereses de sus agremiados mediante el fortalecimiento de la conciencia de clase, la capacitación permanente y la lucha por mejores condiciones de vida.

En tiempos recientes se discute la necesidad de una nueva cultura del trabajo, esto es, la pretensión de modificar las viejas formas, condiciones y características tradicionales en las relaciones de trabajo, para crear, modificar o suprimir, en todo o en parte, antiguas prácticas, como un movimiento que destaca la revalorización del trabajo humano, el cuidado del medio ambiente y el diálogo; la buena fe y la lealtad como parte esencial del desarrollo de las relaciones laborales; la ética en las relaciones laborales y el fortalecimiento de los órganos de impartición de la justicia laboral, entre otros.

En este orden de ideas, formulamos nuestras propuestas para fortalecer el sindicalismo ante la nueva cultura laboral. Sustancialmente, proponemos que los

sindicatos fomenten el conocimiento de los derechos de los trabajadores para el fortalecimiento de la conciencia de clase social y, a la vez, el respeto, la cooperación y la coordinación con los patrones; la supresión del registro sindical, así como el establecimiento de mecanismos democráticos dentro de los sindicatos en la elección de sus dirigentes, siempre con la firme convicción que el sindicalismo tiene capacidad suficiente para renovarse y enfrentar los nuevos retos que se avizoran para las generaciones futuras.

Desde el punto de vista metodológico, en la realización de esta investigación hemos utilizado diferentes métodos. Para abordar el marco conceptual, así como el jurídico relacionado con la estructura y el funcionamiento de los sindicatos hemos utilizado el método lógico-jurídico, así como la hermenéutica jurídica. Para conocer, explicar y comprender el fenómeno y la evolución del sindicalismo en México, el método histórico. Por su parte, el método inductivo-deductivo nos ha sido útil para abordar el análisis de las debilidades y fortalezas del sindicalismo lo que nos ha permitido formular las propuestas de reformas al orden jurídico laboral que se contienen en el apartado correspondiente.

Finalmente, debe quedar constancia que anima la presente investigación el firme deseo por mejorar las condiciones de vida de millones de trabajadores mexicanos, ojalá esta modesta contribución pueda ser de utilidad. Sinceramente.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES EN MATERIA LABORAL

Las civilizaciones y las instituciones tienen raíces y conceptos que las soportan, una razón de ser que les da vida. Despreciar esa naturaleza es atentar contra la existencia propia.

El derecho del trabajo recorrió las etapas de la prohibición y de la tolerancia, antes de arribar al estadio del reconocimiento formal de los derechos laborales.

Ese derrotero histórico es clara manifestación de que esta disciplina surge a la vida jurídica como una conquista de la clase trabajadora. No fue dádiva, ni acto de contrición, ni aportación teórica; se forjó a golpes, igual que los metales, en el yunque de la vida social.

"La legislación laboral es el estatuto protector de los trabajadores; una ley de los trabajadores para los trabajadores. Sin esta protección los trabajadores quedarían sometidos a las libres fuerzas del mercado de trabajo.

Hay quienes afirman que el derecho del trabajo ha declinado por ser excesivamente proteccionista, paternalista, del trabajador. Argumentan que esta crisis está revelando la necesidad de establecer reglas que den trato igual a trabajadores y patrones."¹

Esta discusión suele darse de manera cíclica y con actitudes radicalizadas. Lo cierto es que los trabajadores siguen explotados y que quienes obtienen ventajas de su debilidad, quieren explotarlos más y más. Los trabajadores reclaman el trato de dignidad que se merecen como personas humanas.

¹ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos laborales. Cuarta edición, Porrúa, México, 2000, p. 13.

Uno de los atributos que mejor contribuye a delinear el rostro del estatuto laboral, es el de ser un derecho protector de la clase trabajadora, la parte frágil de la relación obrero-patronal. Se trata de una característica en la que coinciden casi todas las corrientes doctrinarias.

"Los trabajadores, en permanente desventaja por su condición económica, social y cultural, se agruparon y, con la fuerza que les dio su unión, lograron imponer en la Constitución de 1917, un derecho para su protección, que es génesis del constitucionalismo social contemporáneo."²

Consideramos que es viable perfeccionar las normas de trabajo para suprimir rigideces, que son resultado de las violentas circunstancias históricas en las que nacieron o de costumbres arraigadas, hoy anquilosadas, que atentan contra el propio derecho del trabajo, Vg. El corporativismo³ sindical, concebido como un sistema de organización político - social basado en la agrupación de trabajadores que, las más de las veces, fueron utilizados por líderes sempiternos para satisfacer intereses personales o de grupo. Pero de ningún modo es aceptable desbaratar los derechos esenciales e inalienables de los trabajadores, como ya se ha hecho en otras naciones.

No es admisible la flexibilización o la desregulación que tenga por finalidad suprimir las conquistas que buscan preservar la vida y la salud del trabajador y dignificarlo como ser humano. La flexibilidad es posible si hay conciencia de mutua comprensión y si se cancela el juego de deslealtades, ello sólo se logra en la medida que los entes jurídicos poseen legitimidad para interactuar, tal es el caso de la legitimidad de los representantes sindicales, la cual proviene de la voluntad de los agremiados.

² Ibidem. P. 14.

³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para Juristas. T. I, Primera Edición en Porrúa, Porrúa, México, 2000, p. 393.

Por lo antes expuesto, consideramos oportuno que, para tener una mejor comprensión del tema a desarrollar, será pertinente señalar los conceptos que tienen relación con nuestro trabajo.

1.1. El concepto de Derecho.

La noción del Derecho debería ser una de las mejor conocidas por todo jurista, empero, no es así, aún en nuestros días la discusión sobre esta idea fundamental parece interminable.

La idea del Derecho, en realidad, es un problema filosófico y, por tanto, su solución debe buscarse en los terrenos de esta ciencia, encargada de la consideración reflexiva de los objetos.

Etimológicamente, la voz *derecho* deriva del latín *directus*, directo, y significa “recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro.”⁴

El significado anterior del vocablo, es sustancialmente semejante a los sentidos en que se usa, como adelante veremos, por tratarse de una palabra analogada.

“Este mismo origen lo tiene en muchos de los idiomas actuales, como lo son el italiano, el francés, el alemán el inglés. *Directum*, es un derivado de *rectum*, adjetivo verbal de *rego-is-ere, rexi, rectum*, que significa regir; *directum* es también el adjetivo verbal de *dirigio-is-ere, diréis, directum*, que significa dirigir en línea recta; *ius*, derecho, deriva del verbo *iubeo-es-ere, iussi, iussum*, que significa mandar, ordenar, cuya raíz viene del sánscrito *ju*, ligar.”⁵ El origen etimológico de la palabra derecho nos hace descubrir los conceptos de acción recta y de mandato o precepto.

⁴ Diccionario de la Lengua Española, vigésima primera edición, Tomo I, Real Academia de la Lengua, Madrid, 1992, acabado de imprimir en octubre de 2000, p. 684.

⁵ MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Quinta edición, Esfinge, México, 2001, p. 181.

Para los romanos, la palabra derecho (*ius*) tenía un carácter netamente religioso, especialmente en los primeros siglos, como lo tenía la vida gentilicia y familiar que descansaba en el culto doméstico. "Este carácter religioso -nos dice Bravo González-, perduró hasta épocas avanzadas del imperio romano aun cuando desde un principio se distinguía teóricamente el *ius* que era el derecho de los humanos, del Dios que era el derecho divino."⁶

En sentido objetivo, la palabra *derecho*, forma parte de nuestra tradición jurídica romano canónica, como puede verse en la definición de Celso, para quien fue concebido "como el arte de lo bueno y de lo equitativo -*ars boni et aequi*."⁷

La palabra *derecho* es análoga, es decir, se aplica en sentido distinto, pero desde un punto de vista semejante. "Cuatro son los sentidos en que se usa la palabra 'derecho': 1) derecho como facultad: el derecho del propietario a usar su propiedad; 2) derecho como ciencia: estudiante de Derecho; 3) derecho como ideal ético o moral de justicia: no hay derecho a que se cometan determinados abusos; y 4) derecho como norma o sistema de normas: el Derecho Mexicano."⁸

El derecho como facultad recibe el nombre de derecho subjetivo, por atender al sujeto que tiene la facultad o poder bajo la protección legal, de usar y disponer de algo libremente y con exclusión de los demás.

En cambio, el derecho como norma o sistema de normas, se conoce como Derecho objetivo, dado que es considerado en sí mismo, como objeto de estudio, sin tomar en cuenta el o los sujetos en que recae su imperio.⁹

Ahora bien, para definir al derecho, como principio de nuestro estudio, debemos partir de la idea que es más que las cuatro acepciones citadas.

⁶ BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. Derecho Romano. Tercera edición, Pax, México, 2001. p. 22.

⁷ Ibidem. P. 23.

⁸ VILLOORO TORANZO, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho. Sexta edición, Porrúa, México, 1984. pp. 5 y 6.

⁹ Ibidem. p. 6.

Siguiendo al Maestro Eduardo García Máynez, “Derecho es un orden concreto, instituido por el hombre para la realización de valores colectivos, cuyas normas – integrantes de un sistema que regula la conducta de manera bilateral, externa y coercible – son normalmente cumplidas por los particulares y, en caso de inobservancia, aplicadas o impuestas por los órganos del poder público.”¹⁰

Consideramos que esta definición es la más apropiada, en tanto que considera al derecho como un orden concreto. El derecho es más que un simple conjunto de normas, es el sometimiento de las conductas humanas al conjunto de normas jurídicas que forman una unidad, cuyos valores son la justicia, el bien común y la seguridad jurídica.

1.2. La clasificación del Derecho.

El Derecho es uno solo, empero, por cuestiones prácticas o necesarias para su sistematización, las normas jurídicas que lo integran se clasifican de muy diversas formas, atendiendo criterios de división. En este orden de ideas, se pueden clasificar, de acuerdo con el Maestro García Máynez,¹¹ según las siguientes razones:

- A) El sistema a que pertenecen;
- B) La fuente;
- C) El ámbito espacial de validez;
- D) El ámbito temporal de validez;
- E) El ámbito material de validez;
- F) El ámbito personal de validez;

¹⁰ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho. Décima tercera edición, Porrúa, México, 2002. p. 135.

¹¹ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Quincuagésima segunda edición, Porrúa, México, 2001. pp. 78 a 96.

- G) La jerarquía;
- H) Las sanciones;
- I) La cualidad;
- J) Las relaciones de complementación, y
- K) Las relaciones con la voluntad de los particulares.

Para los efectos de nuestro análisis, nos interesa de forma especial la clasificación de las normas según su ámbito material de validez, es decir, tomando en cuenta la índole de la materia que regulan.

Tradicionalmente, las normas jurídicas se han clasificado en reglas de derecho público y reglas de derecho privado, clasificándose, las primeras, en constitucionales, administrativas, penales, procesales e internacionales; las segundas en civiles y mercantiles.¹²

Esta distinción constituye un tema clásico del derecho, y como bien se ha afirmado: “Durante cientos de años, todos los juristas comenzaron sus estudios memorizando las primeras palabras del Digesto: *publicum ius est quod ad statum rei romanae spectat, privatum quod ad singulorum utilitatem pertinet.*”¹³

Sin embargo, consideramos que las sociedades evolucionan y paulatinamente surgen nuevas disciplinas jurídicas que, para efectos prácticos o de sistematización, los estudiosos pretenden ubicar en alguna de estas dos grandes vertientes.

El derecho del trabajo no escapa a este fenómeno común en nuestra ciencia, lo que de ninguna manera puede llevarnos a concluir que existen

¹² Ibidem. p. 81.

¹³ DE CABO DE LA VEGA, Antonio. Lo público como supuesto de lo constitucional. UNAM, México, 1997. pp. 7 y 8.

diferentes derechos, sino que, a nuestro juicio, la circunstancia de pertenecer a un orden jurídico determinado, les da unidad y pertenencia.

1.2.1. Derecho Privado y Derecho del Trabajo.

Algunas teorías consideran que el derecho del trabajo es una rama especial del derecho privado, las razones que fundamentan esta postura son, entre otras, que regula las relaciones laborales entre patrón y trabajador como sujetos particulares e iguales formalmente, aun cuando ello no significa que lo sean materialmente, atendiendo la autonomía individual o colectiva para contratar; asimismo, que su misión se apega a la protección de los intereses de los mismos particulares.

En esta corriente de pensamiento, se sostiene que nuestra disciplina tiene un conjunto de instituciones de derecho privado en el que se desarrollan las relaciones individuales y colectivas de trabajo, como la empresa privada, es decir, la organización dirigida por un patrón, cuyo fin es realizar una actividad productiva o de intercambio con propósitos de lucro.¹⁴

En nuestro país, la gran mayoría de los autores no comparten esta doctrina, pues los trabajadores no están en el mismo nivel de igualdad material que los patrones. Es de sobra conocido que quien presta un trabajo personal subordinado, sobrelleva una profunda desigualdad económica que lo pone en franca desventaja frente al patrón. El derecho laboral no forma parte del derecho privado porque su objeto no es regular las relaciones para transferir bienes o cosas de una persona a otra, sino la manera de ordenar con dignidad y justicia social la existencia de los que trabajan.¹⁵

Sostenemos que esta naturaleza exclusiva de nuestra materia, impone la obligación al Estado para intervenir en las relaciones laborales, con la finalidad de

¹⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. 1ª. Ed. McGraw-Hill, México, 1998. pp. 53 y 54.

¹⁵ Ibidem. pp. 54 y 55.

otorgar una protección a los trabajadores, mediante salarios justos, jornadas humanitarias y prestaciones suficientes para ellos y sus familias.

En el siguiente inciso reflexionamos sobre la relación que une al derecho público con las normas laborales.

1.2.2. Derecho Público y Derecho del Trabajo.

Otro sector representativo estima que el derecho del trabajo forma parte del derecho público, en tanto que los efectos de las relaciones laborales trascienden el ámbito de lo particular. El Estado debe intervenir y concertar los intereses de las partes, para proteger la seguridad del trabajador y sobre todo, para realizar la justicia social. Este papel convierte al ente público en un benefactor de quienes obtienen el pan de cada día mediante la prestación subordinada de sus servicios. Así cumple con el bien común como fin del derecho.

La actuación del Estado se traduce en la vigencia de normas jurídicas irrenunciables por voluntad de los particulares, es decir, de orden público, con la intención de tutelar y reivindicar a la clase obrera.

Esta postura también ha sido criticada, se aduce que nuestra disciplina no estudia ni regula la organización y desarrollo del Estado y mucho menos de la administración pública. No regula, tampoco, "... las relaciones jurídicas de supraordinación y jerarquía entre el poder del Estado y los particulares, pese a que se ocupe de dar una protección preferencial a los intereses y derechos de los trabajadores."¹⁶

En este orden de ideas, de manera particular, sostenemos que si el derecho del trabajo no puede ser clasificado dentro del derecho público y tampoco dentro del derecho privado, debe reconocerse su naturaleza particular, característica y distinta de todas las demás, sin dejar de reconocer la entramada reunión de

¹⁶ Ibid. p. 58.

preceptos públicos y privados coincidentes en él, esto da como resultado el Derecho Social.

1.2.3. Derecho Social.

En nuestro país, la corriente de pensamiento predominante estima al derecho del trabajo como parte del derecho social.

En todo el mundo y en todos los países existen grupos sociales desvalidos económicamente o que padecen necesidades especiales en su vida, las cuales requieren ser satisfechas con urgencia. A saber: los menesterosos, personas de edad avanzada, campesinos, trabajadores, entre otros. Pues bien, las normas jurídicas del derecho social pretenden proteger dichos grupos sociales.

El Diccionario Jurídico Mexicano define al derecho social como "El conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden social."¹⁷

De acuerdo con esta definición observamos que la nota principal y distintiva del Derecho Social es su régimen protector hacia un sector de la sociedad que se encuentra en desventaja frente a otros grupos.

Asimismo, Jorge Obregón Heredia, en su Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, señala que el Derecho Social, "... es aquél que está destinado a proteger a las clases desprotegidas de trabajadores que mediante su trabajo y sus aportaciones tienen derecho a la protección social."¹⁸

Tomando en cuenta lo anterior, podemos decir que, el Derecho Social, es el conjunto de normas jurídicas tendientes a proteger a grupos social y

¹⁷ UNAM., Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV, P-Z. Décima edición, Porrúa, México, 2001. p. 415.

¹⁸ OBREGÓN HEREDIA, Jorge. Diccionario de Derecho Positivo Mexicano. Séptima edición, Obregón Heredia Editor, México, 2000. p. 175.

económicamente débiles, entre ellos a los trabajadores y a toda persona en sus derechos inherentes o derivados, de la prestación del trabajo personal subordinado para mejorar sus condiciones de vida, casa, comida, salario y seguridad social.

Luego entonces, las características de esta normas pueden resumirse en los siguientes términos:

- A) No se refieren a individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales bien definidos;
- B) Tienen un marcado carácter protector a los sectores económicamente débiles;
- C) Son de índole económica;
- D) Procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justas y tienden a limitar las libertades individuales.

Por tanto, sostenemos que las normas jurídicas del derecho social pretenden proteger a grupos social y económicamente débiles, a través de un trato igual a los iguales y desigual a los desiguales.

1.3. El Derecho del Trabajo.

El derecho mexicano del trabajo nació en Querétaro en 1917; el artículo 123 constitucional fue la respuesta normativa a las ansias de justicia del pueblo trabajador.

Por ello bien se ha dicho que "Los brotes primeros del futuro derecho mexicano del trabajo germinaron en los campos de batalla, ahí donde los hombres soñaron con la libertad y la justicia social, como sueñan todavía con ellas los pueblos de la tierra."¹⁹

Vale la pena recordar algunos de los rasgos más característicos que configuran el rostro humanista y social del derecho del trabajo mexicano, sobre todo en estos tiempos de revisión, en los que se han levantado voces cuestionando la validez y la eficacia de esta disciplina.

Rafael De Pina concibe al derecho del trabajo "... como el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan como ocasión de ellas."²⁰, su finalidad es apoyar y proteger a la clase obrera, que es la que se encuentra en una situación de desventaja en la relación y puede decirse que es un atributo natural, si consideramos que la normatividad laboral constituye un derecho de los trabajadores, para los propios trabajadores.²¹

Por su parte, nuestra Legislación Laboral en su artículo 2° expresa: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

De lo anteriormente señalado, podemos establecer que el derecho de trabajo es un conjunto de normas que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, es decir, busca armonizar los derechos de los patrones con los de los trabajadores.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Vigésima edición, Porrúa, México, 2005. p. 90.

²⁰ DE PINA, Rafael, y DE PINA, VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima edición, Porrúa, México, 2002. p. 232.

²¹ CÓRDOVA, Arnaldo. La clase obrera en la Historia de México. Cuarta edición, Siglo XXI, México, 1997. p. 76.

Néstor de Buen nos dice, sobre el derecho laboral, que se trata de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo, porque “le interesa al hombre, atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción. Procura la seguridad social que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo también responsabilidad social para poner remedio en lo posible a sus nefastas consecuencias cuando se producen... El derecho laboral establece además, las normas que permitirían a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación de la esfera laboral de un patrón a otra solución de responsabilidad colectiva. En resumen el derecho laboral no solo es regulador sino también es un derecho tutelar.”²²

Lo que Néstor de Buen pretende decir es que el derecho del trabajo es protector, aun cuando el trabajador no estuviera de acuerdo en ser o no tutelado por éste.

La mayoría de los doctrinarios del derecho del trabajo coinciden, metodológicamente, en la división del mismo en tres aspectos fundamentales para su estudio:

- Derecho individual;
- Derecho Colectivo, y
- Derecho Procesal.

El derecho individual del trabajo considera los fenómenos que ocurren con el trabajador y el patrón, individualmente considerados, así como las relaciones individuales de trabajo, los derechos y las obligaciones que corresponden a cada una de las partes.

²²DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I., 14^a. Ed., Porrúa, México, 2000. p. 56.

Por otro lado, el derecho colectivo, como su nombre lo indica, estudia aquellos fenómenos relacionados con la organización y asociación de los trabajadores y los patronos, los convenios que celebran y los conflictos que surgen entre ellos en defensa de sus respectivos intereses.

Y por último, el derecho procesal regula los medios o procedimientos para hacer respetar las normas jurídicas y solucionar las controversias laborales.

Hacemos mención que en el derecho individual y en el colectivo, las reglas del juego son diferentes, aunque no sustancialmente, y se observa que el derecho procesal siempre está supeditado a los dos anteriores, es decir, no puede existir derecho procesal sin antes haber existido derecho individual o colectivo, sin embargo, si puede existir derecho individual o colectivo, sin dar nacimiento a un derecho procesal.

Por consiguiente, de manera personal, concebimos al derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre aquellos que prestan un trabajo personal subordinado y sus patronos, con el objeto de compensar las fuerzas que los rigen y proteger al débil para ayudarlo a elevar su nivel de vida y de cultura.

1.4. El Derecho Individual del Trabajo.

Por principio, debemos abordar el tema de la definición del Derecho Individual del Trabajo, para posteriormente adentrarnos a su contenido, en este sentido, tal vez la más celebre de las definiciones sea la proporcionada por el Maestro Mario de la Cueva.

El recordado jurista propone una definición del derecho individual del trabajo en los siguientes términos: “La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan

los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo.”²³

Esta definición ha sido criticada porque el género próximo es impreciso; la solución descriptiva parece innecesaria para dar un concepto concreto y, porque la parte final de la definición proporciona una idea confusa de lo que se quiere definir, sin embargo, y coincidiendo con el maestro Néstor de Buen,²⁴ consideramos que el gran mérito de esta propuesta estriba en ser de las pocas que se han producido en nuestra materia, habida cuenta que un número significativo de autores se constriñen a desarrollar su contenido a partir de la definición del contrato individual del trabajo, sin delimitar con precisión su objeto específico.

Una definición debe ser breve y suficiente, por ello nos parece, por principio, que la proporcionada por Néstor de Buen Lozano, satisface los requerimientos metodológicos. Este autor considera al derecho individual del trabajo como “... el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado.”²⁵

Desde el punto de vista del derecho objetivo, ciertamente, debemos considerar al derecho individual del trabajo como un conjunto de normas jurídicas, como género próximo, y cuyo objeto es la prestación del trabajo personal subordinado, como diferencia específica.

Hablar del derecho individual del trabajo nos conduce a analizar aquellas instituciones fundamentales que lo caracterizan.

Sustancialmente, podemos afirmar que uno de los temas más importantes del derecho de trabajo lo constituye el de la relación laboral. De una parte se

²³ DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho ... T.I., op. cit., p. 179.

²⁴ DE BUEN LOZANO., op. cit., T.II., p. 27.

²⁵ Idem.

asocia a la problemática de la técnica jurídica, cuando se intenta encuadrar los orígenes y las características de la relación de trabajo, en el lugar en que pueda corresponderle en la clasificación de las diferentes categorías jurídicas. De la otra, se vincula a problemas sociales y especialmente a nuestra experiencia constitucional, cuando se advierte que la relación de trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, particularmente del campo de derecho civil, con una virtualidad propia, desde el momento en el que el constituyente de 1916-1917 otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema.

Por consiguiente, consideramos al derecho individual del trabajo, desde nuestro punto de vista, como un conjunto de normas jurídicas que regulan constitucional y legalmente, la actividad humana, ya sea intelectual o material, desempeñada en forma subordinada y mediante el pago de un salario.

1.4.1. La relación de trabajo

La voz “relación” proviene del latín *relatio*, y significa en un sentido amplio, la referencia que se hace de un hecho. Según el Diccionario para Juristas, la relación de trabajo es “La que existe por el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, independientemente de que exista o no un contrato de trabajo”²⁶

Es decir, se trata de un hecho, en el que se privilegia sustancialmente la existencia de la prestación de servicios en forma subordinada, siendo intrascendente que exista un contrato de trabajo u otro tipo de instrumento jurídico a través del cual se justifique dicha prestación. Esta postura es también sostenida por Rafael De Pina, como ve a continuación.

El Diccionario de Derecho del mencionado autor señala “que la relación de trabajo, debe entenderse por tal cualquiera que sea el acto que le de origen la

²⁶ PALOMAR DE MIGUEL, op. cit. T. II., p. 1350.

prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario."²⁷

Como es de verse, implícitamente, también reconoce que la relación de trabajo es un hecho, por ello existe cualquiera que sea la causa, de tal suerte que llega a desligarse de la misma y podemos afirmar, tiene vida propia.

De acuerdo con Juan Climent Beltrán, "La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la ley laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya organizado."²⁸

De lo anterior se infiere que la relación individual de trabajo es un vínculo entre un trabajador y una persona física o moral, que se establece de manera subordinada con o sin contrato, con la debida retribución.

La Ley Federal del Trabajo dispone en el artículo 20:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

²⁷ DE PINA, Rafael, y DE PINA VARA, Rafael, op. cit. p. 438.

²⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Octava edición, Esfinge, México, 2000. p. 174.

Del análisis tanto de los conceptos doctrinales como del precepto transcrito, pueden obtenerse tres ideas básicas: La primera: la autonomía de la relación de trabajo; la segunda: la idea que el contrato no es la única fuente de la relación, y la tercera: la identidad en los efectos tanto de la relación, como del contrato.

La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en el que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

Según reiterados criterios emitidos por el Poder Judicial de la Federación, cuando el patrón niega la relación laboral, corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación.

Puede existir la relación de trabajo sin la existencia del contrato individual y aún sin el acuerdo de voluntades, pero su fundamento lo tendrá en la Ley, en el contrato colectivo o en el contrato-Ley.

En nuestro sistema jurídico ha prevalecido la doctrina relacionista del derecho del trabajo, con un alto contenido humanista y basada en el principio de la autonomía de la relación laboral, respecto a los actos jurídicos que pudiesen originarla, tal como la promesa de contrato, el contrato propiamente dicho o la incorporación del trabajador al centro laboral.

La teoría que nos ocupa, se apoya en dos principios:

- A) El trabajo humano no es artículo de comercio y, por tanto, no puede ser trasladado de un patrimonio a otro, y
- B) Su sentido está dirigido a la realización de la justicia social en las relaciones laborales y exclusivamente al equilibrio del interés de las partes que celebran un contrato de trabajo. No sólo protege la igualdad de derechos, sino confiere trato especial, tutelar,

compensatorio y reivindicador para los trabajadores, atentos a la desigualdad económica y social.²⁹

La relación laboral es reconocida y regulada por la ley, como consecuencia, un segmento importante de la doctrina la considera ajena y diferente de la teoría contractual civilista.

Se privilegian los hechos, mas que las formas. La situación de facto es la que determina la existencia de esta relación, independientemente del trato formal que las partes le hayan dado. Así, aun cuando le hubieren denominado, v.g. contrato de sociedad, mandato, gestión de negocios, compraventa, arrendamiento de servicios, etc., la relación de trabajo no se desnaturaliza.

Así entonces, comprendemos que la relación de trabajo es el vínculo laboral para la prestación de un servicio personal subordinado, a cambio de un salario.

1.4.1.1. Elementos subjetivos de la relación de trabajo.

El examen de las diferentes definiciones de la relación de trabajo, incluyendo el concepto proporcionado por la Ley, revela la existencia de dos sujetos esenciales que se vinculan jurídicamente a través de la relación laboral.

Los elementos subjetivos son dos: el trabajador y el patrón.

a).- El trabajador.

Es uso frecuente e indiscriminado, utilizar las voces obrero, empleado, dependiente, prestador de servicios, asalariado, etc. Para designar a uno de los sujetos de la relación.

Desde el punto de vista gramatical *trabajador* es el que trabaja; muy aplicado al trabajo, y sinónimo de jornalero y obrero.³⁰ La voz *trabajo*, entre otras

²⁹ SANTOS AZUELA, op. cit., p. 144.

³⁰ Diccionario de la Lengua Española, op. cit. Tomo II. p. 2003.

acepciones, significa ocupación retribuida o esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a *capital*.³¹

Sólo el trabajador, como persona física, es capaz de llevar a cabo el trabajo humano, que es la realidad social de la relación y del contrato de trabajo, sin embargo, dado que su concepto se encuentra unido a esta última figura, se estila explicarlo como "...la persona física que de manera contractual presta su trabajo a otra, 'contra salario', sometido a las órdenes y dentro de la organización integrada por ésta."³²

La Ley Federal del Trabajo dispone en el artículo 8°:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

A nuestro juicio, de todo lo anterior, podemos extraer las cuatro notas distintivas que caracterizan a un trabajador y pueda de esta manera beneficiarse de las normas protectoras contenidas en nuestra legislación:

- 1.- Que se trate de una persona física;
- 2.- Que ésta preste un trabajo material o intelectual a otra persona, física o moral;
- 3.- Que dicha prestación personal tenga lugar a cambio de una remuneración;
- 4.- Que exista una relación de dirección y dependencia de la persona física frente al patrón.

³¹ Idem.

³² SANTOS AZUELA, op. cit., p. 120.

El Poder Judicial Federal ha emitido diferentes criterios sobre este particular, como el siguiente, cuyo rubro y contenido es:

RELACIÓN OBRERO-PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN.- Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del código obrero.

Amparo directo 7275/89.- Jardín de Niños Ferriere.- 16 de noviembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 8105/89.- Javier Coss Bocanegra.- 7 de diciembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 11005/90.- Juan Crisantos Orozco.- 22 de enero de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rafael Barredo Pereira.- Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez.

Amparo directo 5115/91.- Florencio Peña Campos y otro.- 13 de junio de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretario: José Francisco Cilia López.

Amparo directo 6745/91.- Modesto Pérez Flores.- 27 de agosto de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rafael Barredo Pereira.- Secretario: Vicente Ángel González.³³

Así pues, a nuestro juicio, el trabajador es la persona física que interviene como parte en una relación laboral, prestando un servicio personal subordinado a otro sujeto llamado patrón, a cambio de un salario.

b).- El patrón.

En el otro extremo de la relación laboral está el patrón.

La voz *patrón* proviene del latín *patrōnus* y gramaticalmente significa, entre otras acepciones, *defensor, protector, amo, señor*. El vocablo *patrono* se refiere a la persona que emplea obreros en trabajos y oficios.³⁴

El patrón es la contraparte del trabajador en la integración de la relación laboral, puede tratarse de una persona física o moral, inclusive, de una comunidad de bienes que utilice los servicios de los trabajadores, por ejemplo, cuando se celebren relaciones de trabajo con titulares colectivos o proindiviso de un bien o un conjunto de bienes, inclusive frente a la hipótesis de que no tengan personalidad jurídica.³⁵

Sobre este particular el Poder Judicial Federal, ha emitido el siguiente precedente relevante:

“PATRÓN, LA SUSTITUCIÓN DEL, SÓLO OPERA EN FUNCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.- La sustitución del patrón opera cuando la persona o entidad que ostenta la categoría patronal deja de tener la relación jurídica inherente al contrato de trabajo, pero la titularidad de los bienes de

³³ Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, página 619, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 895; véase la ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IX, abril de 1992, página 320.

³⁴ Diccionario de la Lengua Española, op. cit., p. 1550.

³⁵ SANTOS AZUELA, op. cit., pp. 124 y 125

una negociación nada significa en el derecho laboral, si no es en tanto que dichos bienes se dediquen a las actividades económicas con intervención de la energía y actividades humanas desarrolladas por los trabajadores; de tal suerte que la doctrina y la jurisprudencia se han pronunciado en el sentido de que, en el contrato de trabajo, surge una relación entre el trabajador y la unidad jurídica económica en la que presta sus servicios, pues el servicio prestado coloca al obrero en una situación de dependencia, realizando así el objeto del contrato de trabajo en los términos de los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, si un adquirente se adjudica no una negociación en actividad, sino un conjunto de bienes, y sin que reanude la explotación que realizaba la compañía adquirida, debe concluirse que no hay posibilidad de declararlo patrón sustituto.

Amparo directo 260/61.- Celina Anaya Carpio.- 6 de julio de 1964.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Nota: Los artículos 17 y 18 citados, corresponden al 20 y 21, respectivamente, de la Ley Federal del Trabajo en vigor.”³⁶

La Ley Federal del Trabajo dispone en su numeral 10, en su primer párrafo: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

En este sentido, el patrón es quien se beneficia de los servicios que le prestan los trabajadores, puede ser una persona física, que tiene una corporeidad material, pero también puede serlo un ente abstracto como lo es la persona moral o jurídica, apta para contraer derechos y obligaciones, con personalidad jurídica distinta de los que miembros que la conforman.

Ahora bien, “la expresión *que utilice los servicios* debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que *se beneficie del servicio...* dicha característica

³⁶ Véase el Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen LXXXV, Quinta Parte, Cuarta Sala, página 26.

distingue la calidad del patrón, en los casos de contratación mediante intermediarios, y cuando un empresario realiza una obra o presta un servicio utilizando sus propios elementos y trabajadores.”³⁷

En cualquier caso, el patrón recibe una utilidad o provecho del trabajo de los demás, a cambio de un salario. Este trabajo no sólo puede ser físico, sino también intelectual, como anteriormente hemos visto. La posibilidad de prestación de servicios es tan amplia como la imaginación humana, las nuevas tecnologías posibilitan que las personas puedan prestar sus servicios en tareas que hace cinco o diez años sólo podían tener lugar en la imaginación, de tal suerte que constantemente se abren novedosas opciones de trabajo.

No obstante ello, en el patrón seguirá siendo “el sujeto jurídico que utiliza y obtiene beneficio con la actividad laboral realizada por sus trabajadores.”³⁸

Es oportuno mencionar que, en la actualidad, el patrón rara vez interviene en la contratación del personal, habida cuenta que ello se hace a través de los gerentes, directores, administradores, etcétera.

El patrón tiene una característica propia que permite diferenciarlo de otras relaciones ajenas a la laboral: el poder de dirección, es decir, la facultad de decidir el modo como la actividad de los trabajadores debe desarrollarse durante la vigencia del contrato, es un elemento esencial para considerar una situación jurídica protegida bajo las normas de la Ley Federal del Trabajo, de manera que los elementos subjetivos de la relación se refieren al trabajador y al patrón.

1.4.1.2. Elementos objetivos de la relación de trabajo.

Por su parte, los elementos objetivos también son dos: la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

³⁷ Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, por Juan B. CLIMENT BELTRÁN, Vigésima sexta edición, Esfinge, México, 2005, p. 60.

³⁸ SANTOS AZUELA, op. cit. p. 124.

a).- La prestación de un trabajo personal subordinado

Todo individuo tiene derecho a establecer una relación laboral para así tener un desarrollo físico o mental que, a su vez, satisfaga las necesidades esenciales de él y de su familia, siempre y cuando cumpla con las condiciones que la ley de la materia establece como: ser un trabajo lícito, ser mayor de edad, etc.

El patrón, por su lado, requiere de uno o varios trabajadores, para realizar determinadas actividades que le producen beneficios económicos, sociales, culturales, etc.

Entre ambos, trabajador y patrón, existe una relación *subordinada*, es decir, según Néstor de Buen, es “la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara un poder de mando y el deber de obediencia dentro de los límites legales o contractuales, se podía decir que no habría relación laboral.”³⁹

En la relación de trabajo existe un poder de mando, el cual debe respetarse, esta facultad corresponde al patrón quien está facultado para dar órdenes e instrucciones según lo crea conveniente para un mejor funcionamiento de la empresa o establecimiento; el trabajador, por su lado, está obligado a cumplir esas órdenes de acuerdo con la naturaleza de los servicios para los que fue contratado.

La subordinación restringe las garantías del hombre; por lo tanto, siempre que ésta aparezca, estaremos en presencia de una relación de trabajo y permite a su vez diferenciarla de otras prestaciones de servicios.

En la subordinación, el propósito del derecho del trabajo no es la tiranía, sino imponer la facultad de dirección, el respeto a las normas jurídicas y la dignidad del hombre.

Para Mario de la Cueva la relación subordinada consiste en "Una relación jurídica que se descompone en dos elementos: Una facultad jurídica del patrono,

³⁹ DE BUEN LOZANO, op. cit., T. I. p. 549.

en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.”⁴⁰

En esta definición, se expresa de manera clara los efectos directos de la relación: el poder de mando y la obligación de obediencia, los cuales deben de conjuntarse para lograr los fines para los cuales fueron reunidos, por ello, es sin duda, él más importante dentro de la relación laboral.

Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contraprestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral. Como ejemplo podemos citar el caso de un despacho de abogados que ejerce libremente su profesión, a quien le formulamos una consulta legal, por la cual le pagamos un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de subordinación.

No todas las relaciones laborales están comprendidas y registradas por el apartado “A” del artículo 123 constitucional y su norma reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. En efecto, estas normas no rigen para los contratos de comisión o mandato mercantil que señalan los artículos 273 y siguientes del Código de Comercio y los contratos de prestación de servicios profesionales regulados por los artículos 2606 y siguientes del Código Civil vigente. Ni las relaciones laborales de los trabajadores de los tres Poderes de la Unión, ni de los Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

⁴⁰ DE LA CUEVA, op. cit. T. I., p. 203.

Respecto a lo personal del trabajo, podemos decir que éste debe de ser desempeñado por la persona física que fue contratada en forma personal y no por conducto de otro individuo, es *intuitu personae*, pero si el patrón está de acuerdo con el trabajador de que, su puesto sea ocupado por otro en forma temporal es válido, siempre y cuando no se violen los derechos del otro trabajador, o sea contrario a la Ley de la materia o al contrato colectivo de trabajo de la empresa si lo hubiere.

b).- El pago de un salario.

El segundo de los elementos objetivos de la relación de trabajo es el salario, institución cuyo origen parece perderse en el tiempo.

El salario según el diccionario, proviene de la voz *salarium* de *sal*, sal. Significa estipendio, pago o remuneración, especialmente la cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores manuales.⁴¹

En nuestro derecho, el salario es entendido como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su labor, conforme al numeral 82 de la Ley Federal del Trabajo y constituye el sustento material del trabajador y su familia y es el medio para obtener una vida digna y decorosa.

La interpretación judicial sobre su naturaleza, esencialmente sostiene que el salario no es otra cosa que la contraprestación a que está obligado el patrón por el beneficio recibido por la actividad humana del trabajador, existiendo una relación inmediata de causalidad entre ambos conceptos.⁴²

El salario, de acuerdo con el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra o comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma y se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota

⁴¹ Diccionario de la Lengua Española, op. cit., p. 1830.

⁴² Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Cuarta Sala, T. LXXII, p. 3776.

diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones de especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador.

Esta contraprestación debe ser remuneradora y no menor al salario mínimo a que se refiere el numeral 90 de la Ley reglamentaria; su importe debe considerar la cantidad y calidad del trabajo, cubriendo salario igual a trabajo igual.

El salario tiene normas protectoras y privilegios que la ley otorga, por mencionar los mas importantes, tenemos:

- Los trabajadores deben disponer libremente de sus salarios;
- No pueden renunciar a recibirlos y menos los devengados;
- El pago debe ser directo al trabajador en moneda de curso legal;
- El salario es inembargable, no está sujeto a multas, descuentos o compensación alguna, salvo los casos de excepción que prevé la ley, entre otras.

Estas normas protectoras y beneficios de ley, nos revelan el profundo compromiso social que existe con los trabajadores, al establecer los mecanismos jurídicos que permiten a la clase más débil en la relación laboral, acceder en forma digna y decorosa a mejores niveles de bienestar, dichos instrumentos aunque no son suficientes por sí mismos para ese propósito, si propician un trato igual a los iguales y desigual a los desiguales.

Es así que los elementos objetivos de la relación laboral son, a saber, la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario

1.4.2. El contrato individual de trabajo.

Podemos considerar al contrato individual de trabajo, como un contrato *sui-generis*, si lo examinamos desde el punto de vista de la doctrina civilista es un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas. Oneroso, porque

significa carga o gravamen recíproco, y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe, podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario. También es de tracto sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio, y además, es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas o conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica.

Asimismo, podemos afirmar que es un contrato sinalagmático y bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador.

“El consentimiento que puede ser expreso o tácito; un objeto lícito y posible; el salario, el que para algunos es sólo una consecuencia y no un elemento esencial del contrato, lógicamente, la capacidad jurídica para el otorgamiento, pues constituye un elemento o requisito necesario para su validez legal. En el contrato de trabajo puede omitirse el señalar el objeto y el salario y sin embargo producirá todos sus efectos en el campo del Derecho del Trabajo.”⁴³

La subordinación, insistimos, es la característica distintiva de esta forma esencial del contrato, a diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales independientes y otros contratos de prestación de servicios en los que no existe el elemento de subordinación.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, es decir, mediante un contrato individual, cuando no exista contrato colectivo aplicable.

⁴³ MORALES SALDAÑA, Hugo. Ítalo. El Estado y la Justicia Social. Cuarta edición, Trillas, México, 1990. p. 201.

Estimamos que no obstante la citada disposición legal, aunque exista el contrato colectivo de trabajo, debe celebrarse siempre el contrato individual a fin de poder señalar y concretar situaciones, requisitos, plazos y derechos que generalmente escapan de la hechura de los contratos colectivos de trabajo.

Sin embargo, no es una obligación legal a cargo del patrón tener el Contrato Individual de Trabajo si existe en la empresa o establecimiento contrato colectivo o contrato-ley en virtud de lo dispuesto en el citado dispositivo de la Ley Federal del Trabajo y lo establecido en la fracción I del artículo 804 del propio cuerpo legal.

En los contratos individuales de trabajo no pueden ser renunciados ninguno de los derechos establecidos a favor de los trabajadores de los contratos colectivos, en los contrato-ley, ni en la legislación laboral; si se hace, esas estipulaciones son nulas y sustituidas por las prescritas en los convenios colectivos o en la Ley.

Las diferencias entre el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo consisten en que en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es *juris tantum*, es decir que admite prueba en contrario, lo que no ocurre en el contrato.

Además, la relación de trabajo existe desde el momento mismo en que se comienza a prestar el trabajo, mientras que en el Contrato Individual de Trabajo, que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que se habrá de prestar el servicio y se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral, puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurriría cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio se comenzará a prestar en una fecha posterior.

“La relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado”⁴⁴ existe desde que comienza la prestación del servicio, sin formalidad, requisito, solemnidad o documentos.

De acuerdo con nuestra legislación del trabajo, el hecho de que no exista contrato escrito en nada merma o disminuye los derechos y prestaciones que al trabajador le corresponden de acuerdo con la Constitución, la Ley, el Contrato Colectivo y la naturaleza del trabajo que se realiza.

La relación de trabajo tiene una diferencia fundamental con la prestación de los servicios de los burócratas o servidores públicos, ya que éstos requieren necesariamente que exista un nombramiento expedido a su favor por escrito del titular de una dependencia, o aparecer en la lista de raya, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Aunque nuestra legislación del trabajo, reconoce y protege la relación de trabajo como ya expresamos, es simplemente aconsejable la celebración del Contrato Individual del Trabajo, a fin de evitar posibles conflictos laborales, que con frecuencia se producen por la ausencia de este contrato, en el que debe hacerse constar en forma fehaciente y clara, la voluntad de las partes en relación con las condiciones del trabajo contratado, las que podrán ser superiores a las consignadas en la Constitución de la Republica y en la Ley que sólo fijan los mínimos laborales, incluso pueden consignarse en los contratos individuales, prestaciones superiores a las señaladas en los contratos colectivos de trabajo y mínimos legales y constitucionales.

Como ya expresamos, la relación de trabajo lleva implícita la presunción *juris tantum* de que exista el contrato y la carga de esta prueba corresponde exclusivamente al patrón.

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, cuando se niega por el patrón la existencia de la relación de trabajo, aduciendo que los servicios

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., T. I., p. 195.

que le prestó el trabajador eran profesionales y por lo tanto no le alcanzan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, como esto contiene una afirmación, al patrón le corresponde tal probanza, y si no lo hace se considerará que la relación de trabajo es de naturaleza laboral.

Por consiguiente, comprendemos que el contrato individual del trabajo es el acuerdo de voluntades por virtud del cual una persona se obliga a prestar otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de una remuneración.

1.5. El Derecho Colectivo del Trabajo.

Como hemos afirmado, metodológicamente, el Derecho del Trabajo se subdivide en tres sectores, uno de ellos es, precisamente, el Derecho Colectivo del Trabajo.

La denominación de esta dicción, se ha criticado por su imprecisión, pues si bien es cierto la voz *derecho*, atiende al aspecto normativo; El vocablo *colectivo* se refiere a cualquier agrupación de individuos o grupo unido por lazos profesionales, laborales; etc.,⁴⁵ en su naturaleza compleja que se presume de las clases en conflicto. Ello no es del todo exacto, V.g. el patrón puede acudir a dar nacimiento a las relaciones colectivas actuando a título individual. Finalmente la expresión *del trabajo*, aspira a ubicar la materia dentro del ámbito del derecho laboral, pese a que regula el derecho de huelga, es decir, el derecho a no trabajar.

En nuestra Ley reglamentaria, se regulan las relaciones colectivas de trabajo y el contrato colectivo del trabajo, instituciones que se relacionan indiscutiblemente con la materia que se analiza, pero que, sin embargo, no son todo su contenido.

⁴⁵ Diccionario de la Lengua Española, op. cit., p. 506.

La idea del derecho colectivo del trabajo pretende sintetizar la consistente en que los organismos representativos de las clases en pugna pueden crear sus propias normas jurídicas.⁴⁶

En el sustrato de esta consideración, yace la postura que los trabajadores tienen la capacidad y posibilidad de organizarse jurídicamente para defender sus intereses de clase.

Esta postura puede verse reflejada en la siguiente definición tomada del Diccionario Jurídico Mexicano "el Derecho Colectivo de Trabajo es la facultad interna de los trabajadores para que éstos puedan organizarse por medio de sindicatos para la defensa de sus respectivos intereses y establecer así las condiciones generales de trabajo."⁴⁷

Ciertamente, como resultado de una larga lucha en la defensa de sus intereses, los trabajadores han ganado el derecho para organizarse y oponer un dique frente a quien tiene intereses de clase que le son contrarios, este es el auténtico contenido del Derecho Colectivo del Trabajo.

Así se ha manifestado el Maestro Mario de la Cueva, para quien el Derecho Colectivo del Trabajo "son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo."⁴⁸

Este Derecho, según el ilustre tratadista, se integra con la libertad de coalición, que permite la unión de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes; el contrato colectivo y el contrato ley, instrumentos cuyo fin es atemperar la explotación del trabajo mediante la creación de condiciones de trabajo decorosas, y la huelga, procedimiento que permite a los trabajadores obligar a los patronos a que acepten una regulación decorosa de las relaciones

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, op. cit.. T. II. p. 571.

⁴⁷ UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, op. cit., p. 706.

individuales de trabajo y a que cumplan las normas de trabajo vigentes en sus empresas o establecimientos.⁴⁹

De lo anterior, podemos estimar por principio que para un sector importante de la doctrina, el derecho colectivo del trabajo sólo se refiere a aquellas normas que protegen a los trabajadores en sus relaciones colectivas, sin embargo debe precisarse que esta apreciación es incompleta, pues también deben incluirse derechos a favor de los patronos en este tipo de relaciones, por ejemplo: el reglamento interior, que es en cierta medida la contrapartida del contrato colectivo o el paro.

Mas aún, debe distinguirse claramente lo colectivo de lo general que, gramaticalmente hablando pueden confundirse. Lo general es la suma de los valores individuales, lo colectivo no expresa una suma de intereses individuales, sino un interés distinto que sólo surge respecto del grupo. Por ejemplo, el pago del salario a un trabajador satisface un interés individual, el pago a todos los trabajadores cubre un interés general, pero no integra uno colectivo.

La diferencia entre lo colectivo y lo general no depende de la importancia o gravedad del conflicto, más bien deben atenderse los aspectos procesales. Un interés general exige la suma de voluntades individuales, las cuales pueden separarse o acumularse; en cambio la acción colectiva sólo puede ejercerse por el sindicato.⁵⁰

Para que un conflicto de trabajo pueda ser catalogado como colectivo, tiene que reunir las siguientes características:

- La acción ejercida debe perseguir la implantación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes;

⁴⁸ DE LA CUEVA, op. cit., T. I. p. 96.

⁴⁹ Idem.

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, op. cit. T.II, pp. 575 y 576.

- La suspensión o terminación en las relaciones colectivas de trabajo, y
- Dicha acción o acciones, deben plantearse en forma exclusiva por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, siempre que se afecte su interés profesional, o por el patrón o patrones.

Así es como lo ha estimado el Poder Judicial Federal, en el siguiente precedente relevante:

“NIVELACIÓN DE SALARIOS, ACCIÓN DE. NO TIENE EL CARÁCTER DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO.- De acuerdo con los artículos 900 y 903 de la Ley Federal del Trabajo, un conflicto de trabajo, para ser clasificado como colectivo, necesariamente tiene que reunir las siguientes características: a) la acción o las acciones ejercidas deben tener por objeto la implantación en la empresa o establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes; b) la suspensión o terminación en las relaciones colectivas de trabajo; y c) la acción o las acciones a que se refieren los incisos precedentes, deben ser planteadas exclusivamente por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones; por lo que si la acción que hacen valer los trabajadores consiste en la nivelación de salarios, fundada en una cláusula del contrato colectivo de trabajo, no puede calificarse como colectiva, porque no tiene por objeto la implantación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las ya existentes, ni tampoco la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, por lo que la afectación del interés profesional no deriva del reclamo de una nivelación salarial, toda vez que ésta es una acción de naturaleza individual

al establecerse en una cláusula del contrato colectivo de trabajo, cuyo contenido no es sino el reflejo de lo establecido en los artículos 123, apartado A, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 86 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 871/95.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 11 de junio de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ramiro Barajas Plasencia.- Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.”⁵¹

En este orden de ideas, corresponde a un interés colectivo por ejemplo, la celebración del contrato colectivo de trabajo o la entrega del balance anual para fijar las utilidades de los trabajadores. Esta diferencia se destaca, por ejemplo, al analizar los objetivos de la huelga, íntimamente relacionados con los intereses colectivos.

No debe perderse de vista que la clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no es una cuestión cuantitativa de trabajadores, sino de los fines de la demanda, es decir, si el propósito es plantear una situación que afecta el interés profesional, se trata de un conflicto colectivo, y si el objeto versa sobre derechos que correspondan a un trabajador o a varios trabajadores, estaremos frente a un conflicto individual.

Así se ha pronunciado el Poder Judicial Federal en la siguiente jurisprudencia:

“CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la

⁵¹ Apéndice 2000, Novena Época, Tomo V, Trabajo, P.R. TCC. Tesis 800, página 509, Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, Véase el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VI, octubre de 1997, página 769, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis IV. 3o. 45 L.

reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.

Amparo directo 4503/72.- Fábrica de Papel Coyoacán, S. A.- 6 de abril de 1973.- Mayoría de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 6548/76.- Petróleos Mexicanos.- 30 de abril de 1979.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 3218/79.- Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.- 7 de enero de 1980.- Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 2865/78.- Perfecto Mercado Mondragón.- 9 de julio de 1980.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 5323/79.- Sindicato Patronal de la Línea de Autotransportes Urbanos de Acapulco, Benito Juárez.- 10 de noviembre de 1980.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.”⁵²

El derecho colectivo del trabajo incluye el estudio del derecho de asociación profesional; el contrato colectivo de trabajo; el reglamento interior de trabajo; la modificación suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo, y los aspectos sustantivos del derecho de huelga.

⁵² Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 66, Cuarta Sala, tesis 93.

Estos temas sólo pueden entenderse partiendo del supuesto de la lucha de clases, expresado en el lema 'proletarios de todos los países: ¡unios!'. El derecho colectivo es la consecuencia de una idea social fundamental: la unidad proletaria. Es el reconocimiento de la fuerza del proletariado, que lo convierte en un instrumento para controlar los fenómenos sociales, de tal suerte que el sindicalismo se convierte en un trámite administrativo y el derecho de huelga en un procedimiento jurisdiccional.⁵³

De esta manera conlleva una doble naturaleza, es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio y esta es su finalidad suprema para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatus de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa, en el presente y futuro.

Por lo tanto, entendemos que el Derecho Colectivo del Trabajo es el sector del Derecho del Trabajo que regula el cauce de la lucha de clases, dentro de los límites de la institucionalidad.

El Derecho Colectivo ha sido creado para evitar la confrontación violenta y bárbara de estas clases sociales.

1.5.1. Las relaciones colectivas de trabajo.

El Título Séptimo de nuestra Ley Federal del Trabajo está destinado a las relaciones colectivas de trabajo, partiendo del reconocimiento de la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Dentro de dicho Título se regulan instituciones eminentemente colectivas, como los sindicatos, las federaciones y confederaciones; el contrato colectivo de trabajo; el contrato ley; el reglamento interior de trabajo, y la modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

⁵³ DE BUEN LOZANO, Op. cit. T.II, p. 579.

La historia de las relaciones colectivas ha sido un largo camino de vicisitudes. Originalmente, el contrato colectivo, bajo el sistema contractualista, se aplicaba únicamente a los trabajadores que estaban sindicalizados dentro del ámbito del contrato, como todavía está ocurriendo en algunos contratos colectivos europeos, pero en México se aplica a todos los trabajadores de base, inclusive a los que no forman parte del sindicato que lo celebra, con excepción de los empleados de confianza, según el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo. De allí que la aplicabilidad del contrato colectivo a todos los trabajadores de la empresa, corresponde al principio de generalidad de la norma, que tiene atisbos de ley.

Un paso ulterior fue el de los contratos-ley, que constituyen la expresión más alta de la igualdad de condiciones del trabajo. En consecuencia, hay que considerar que el contrato colectivo es una fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectivas, en las empresas o establecimientos que abarque, según lo define el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

Hay otras fases que son previas a la celebración del contrato colectivo; la primera consiste en que no puede haber un contrato colectivo sin que intervenga un sindicato (artículos 386 y 387 de la Ley Federal del Trabajo). En cambio, en España puede haber contratos colectivos donde no interviene sindicato alguno.

Así, el sindicato y la huelga como factor de presión, conducen al contrato colectivo, en el cual culmina la trilogía del derecho colectivo del trabajo. Por su finalidad, constituye una fuente formal del derecho del trabajo; por su extensión, tiene características de ley porque se extiende su aplicación a terceros, a trabajadores que no han participado en su celebración; así como por su inderogabilidad, porque no puede derogarse el contrato colectivo por los trabajadores individualmente, lo que es también otra característica de la ley.

Otra consecuencia de lo expuesto reside en que los trabajadores individualmente considerados, no pueden modificar las cláusulas del contrato

colectivo, porque esto implicaría ejercer una acción colectiva, sino que los únicos facultados son el sindicato y el patrón que lo celebran.

El maestro Vicente Lombardo Toledano señaló al respecto que “el contrato colectivo mexicano se diferencia del contrato colectivo francés en que aquel no requiere la celebración de contratos individuales ulteriores. Sostuvo una tesis sugestiva pero extremosa, en el sentido de que pretendió desaparecer la relación individual del trabajo, no había más que una relación entre sindicato y empresa, y por ello estimaba que no debería llamarse contrato colectivo sino contrato sindical, donde el único acto de voluntad del trabajador era el enganche en el sindicato, a la afiliación al sindicato.”⁵⁴

Consideraba que una vez que el trabajador ingresa en un sindicato, este adquiere la titularidad de los derechos del trabajador relacionados con el contrato colectivo. Por eso se le llamó contrato de ejecución, pues los trabajadores no tendrían derecho a concertar contratos individuales, ya que únicamente habría una acción para el cumplimiento del contrato, que es la acción del sindicato; desaparece el trabajador como sujeto de relaciones y de derechos individuales.

En resumen, consideramos que las relaciones colectivas de trabajo son aquellos vínculos jurídicos entre trabajadores y patrones en virtud de instituciones como el sindicato, el contrato colectivo, el contrato ley, etc., por razones de interés profesional.

1.5.2. Contrato colectivo de trabajo.

En un estudio como el que nos ocupa, es imprescindible mencionar, por lo menos, los dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas: el contrato colectivo de trabajo y el sindicato. El primero se estudia a continuación y el segundo con amplitud en el capítulo tercero.

⁵⁴ LA MATA, Pedro. Apología del sindicalismo. Segunda edición, Cajica, Puebla, México, 1968. p. 111.

Debe partirse, de la consideración que “El contrato colectivo mexicano se diferencia del contrato colectivo europeo, en cuanto a que éste es un contrato normativo en donde se establecen los principios generales a los cuales se ajustarán los contratos colectivos individuales ulteriores; por lo que se requiere la celebración de éstos para que tenga efectividad el contrato normativo.”⁵⁵

Resulta indiscutible el origen del contrato normativo en la doctrina francesa, en la cual ha sentado sus reales.

Así, debe decirse que dicho contrato normativo " implica un acuerdo a nivel nacional entre sindicatos de obreros y agrupaciones patronales cuyas normas se concretan a través de la celebración de contratos individuales de trabajo mediante la intervención del sindicato que represente a la mayoría de trabajadores en la empresa.”⁵⁶

En tanto, el contrato colectivo mexicano es un contrato directo, es un contrato de empresa que se aplica inmediatamente sin la intermediación de otras entidades, por lo que las cláusulas del contrato colectivo se aplican inmediatamente en las relaciones individuales de trabajo. La figura del contrato normativo francés es análoga al llamado contrato marco que opera actualmente en España.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo vigente define el contrato colectivo de trabajo, como: “El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

⁵⁵ SANTOS AZUELA, Héctor. Las relaciones colectivas de trabajo. Tercera edición, Sista, México, 1998. p. 216.

⁵⁶ Ibidem. P. 217.

Esta definición es una transcripción de la que existía en la Ley Federal del Trabajo de 1931, con la modalidad de que actualmente se refiere no sólo a empresas sino a establecimientos.

En cuanto a la estructura del contrato colectivo, se pueden distinguir los siguientes elementos:

1.- Ocasionales, son aquellos que surgen de una manera primordial en la vida del contrato colectivo. Por ejemplo, para el caso de huelga se establece la forma en que se reanudarán las labores, así como la situación jurídica de aquellos trabajadores que hubieren sido despedidos y que tienen derecho a reincorporarse.

2.- La envoltura protectora, se refiere a los aspectos que le dan garantía al contrato colectivo y su aplicabilidad atañe principalmente a las normas concernientes a la fecha de entrada en vigor del contrato colectivo, a su duración, terminación, y la revisión.

3.- El elemento obligacional concierne a los derechos y obligaciones que se pactan entre el sindicato y el patrón, como entidades. Un elemento fundamental del contrato colectivo es establecer la seguridad jurídica durante el lapso de su vigencia, que conduce a la paz social entre las partes.

4.- El elemento normativo contiene las condiciones de trabajo propiamente dichas, en la empresa o establecimiento.

Indiscutiblemente, el Contrato Colectivo es un valioso instrumento normativo de defensa y mejoramiento de las condiciones de la clase trabajadora en nuestro país.

Desde nuestro punto de vista, el contrato colectivo de trabajo es el acuerdo de voluntades celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones cuyo objeto es establecer un sistema normativo que sirva de base a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa.

De esta manera, se comprende que los conceptos fundamentales del derecho del trabajo, encuentran un lugar dentro del complejo sistema jurídico mexicano y adquiere su propia carta de naturalización.

Si bien es cierto, cada rama del Derecho adquiere su propia individualidad, formula sus propios conceptos, establece sus principios particulares, modifica sus normas según las circunstancias específicas que envuelven una realidad histórica y regula la conducta humana según sus fines, no por ello podemos soslayar que todas ellas encuentran en común su inserción dentro del sistema a que pertenecen.

Así, para conocer el complejo entramado conceptual que enmarca el derecho laboral, es menester conocer sus bases y fundamentos pues de esta manera se está en aptitud de profundizar en el tema de investigación.

En este sentido, para abordar el estudio del sindicalismo mexicano frente a los nuevos retos del siglo XXI, es necesario conocer, previamente, los conceptos generales de la Ciencia del Derecho y de ahí partir hacia los conceptos especializados, con el propósito de conseguir el orden y la congruencia necesarios para estructurar lógica y metodológicamente la investigación que se somete a consideración.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO MEXICANO

Aun cuando los antecedentes formales del sindicalismo en nuestro país, tienen aproximadamente un siglo, consideramos pertinente reseñar las condiciones laborales de quienes formaban el sector más desprotegido de la sociedad en la época colonial y bien entrado el periodo independiente.

2.1. Época colonial.

En la Nueva España y hasta mediados del siglo XVI, el primer sistema de trabajo se basó en la esclavitud de los indios, éstos se aplicaban principalmente al trabajo minero y otras faenas duras como labranzas, ganadería, entre otras.

La fuente de la esclavitud india podía ser de dos tipos: los esclavos existentes desde antes de la conquista y los prisioneros tomados en una guerra justa. No obstante ello, debe decirse que desde 1530 hubo intención de abolir la esclavitud en la legislación indiana, voluntad que se reiteró en diferentes cédulas emitidas por la Corona española y declarada abolida, finalmente, el 6 de diciembre de 1810 por Don Miguel Hidalgo y Costilla y refrendada por Morelos en el Decreto del 5 de octubre de 1813 y en la Constitución de Apatzingán del 22 de octubre de 1814.⁵⁷ En la esclavitud, por definición, los trabajos de los indígenas no les eran remunerados. Triste realidad que ha hecho afirmar que en “las Leyes de Indias se plasmó el pensamiento de Gumplowicz y de Franz Oppenheimer: el orden jurídico de los conquistadores, explicaron aquellos escritores, consiste en el derecho que se asignan de recibir el producto del trabajo de los vencidos y en el deber que adquieren de otorgar a éstos lo estrictamente indispensable para la vida.”⁵⁸

⁵⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Cuarta edición, Porrúa, México, 2003. p. 120 y ss.

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. Síntesis del Derecho Mexicano del Trabajo. En Revista mexicana del trabajo, número 3, T. XV, 6ª. Época, julio - septiembre 1968, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, p. 30.

Ahora bien, debe recordarse que las expediciones para la conquista de América no se hizo con los ejércitos de Estado, sino a través de capitulaciones concertadas con particulares, en los que éstos contribuían con las costas de la empresa, por lo que esperaban compensación de sus gastos y trabajos.

Esta situación dio lugar al surgimiento de las encomiendas, que no eran sino un medio a través del cual un español recibía el privilegio de cobrar los tributos de ciertos pueblos indios, de acuerdo con una tasa fijada, y éste a su vez se obligaba a cristianizarlos, dedicando una cuarta parte de sus ingresos a la construcción de las iglesias necesarias. La encomienda fue suprimida a partir de 1718.

Para la distribución de las utilidades, los españoles utilizaron el llamado *reparto*, que no era sino la forma de liquidar las ganancias obtenidas por las huestes durante las campañas, la quinta parte de ella se reservaba para la Corona española.

A través del repartimiento se implementó un sistema de rotación de servicios personales que tenían que prestar los indios a los españoles a cambio de un salario, este sistema dio origen al *cuatequil* o alquiler forzoso de los indígenas, que estuvo vigente hasta 1632, en que se permitió a los peones ofrecer libremente sus servicios.⁵⁹

Un antecedente de la fábrica actual lo encontramos en los obrajes, industria que consumía la lana de las grandes fincas de ovejas y se fabricaban algunos géneros. Los obrajes constituían el núcleo industrial en la colonia, eran una especie de pequeño taller, donde se elaboraban materias primas para exportar a España, a fin de que sirviesen para las manufacturas españolas o bien para las necesidades directas de la Nueva España.

La organización gremial en España, regida por las Ordenanzas de Gremios, fue en un principio, instrumento de libertad, sin embargo, en la Nueva España las

⁵⁹ LASTRA LASTRA, op. cit. p. 123 y ss.

Ordenanzas y la organización gremial fueron actos de poder del gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.⁶⁰ En aquella época, en México la industria era muy rudimentaria porque no se permitía su libre desarrollo, lo que fue una de las principales causas del descontento y rebeldía que condujeron a la independencia.

En el México virreinal, la organización del trabajo se plasmaba en los gremios que eran instrumentos del Estado español al servicio de la economía española, y por otra parte en las ordenanzas de obrajes. En este contexto del trabajo de la nueva España no había asociaciones de trabajadores o algo parecido; pero las leyes de Indias constituyeron un monumento jurídico que si bien no se cumplían, si hubo ocasiones en que Carlos V sancionó a los encomenderos por no observar sus preceptos, e inclusive se les privó de sus haciendas.

En las leyes de Indias existen antecedentes del derecho del trabajo en México, pues en sus ordenanzas se encontraba la institución del salario mínimo, de la jornada (una jornada por cierto inferior a la que prevaleció durante muchos años después) de los descansos, días festivos, vacaciones y la protección contra enfermedades.

“Aunque las referencias más conocidas sobre los obrajes muestran una cándida sorpresa ante la brutalidad y la violencia en que vivieron los operarios industriales, y aún cuando también los informes de las visitas de los jueces y del corregidor del ayuntamiento de Querétaro señalan que en los últimos veinte años del siglo XVIII los trabajadores de los obrajes y de esa ciudad se encontraron ahí por su voluntad y recibieron buen tratamiento, se supo que al doblar el siglo se informó a la corona española, de 3000 trabajadores de los obrajes, 2000 estuvieron encerrados. Los archivos judiciales de la Nueva España estuvieron llenos de procesos abiertos por denuncias de trabajadores de obrajes que se quejaron de secuestros, torturas y encierros ilegales por deudas.”⁶¹

⁶⁰ DE LA CUEVA, *Síntesis...*, op. cit., p. 30

⁶¹ DE BUEN LOZANO, op. cit., T. I. p. 78.

El abuso de los trabajadores estuvo a la orden de día y formaba parte de la cultura propia de la colonia, donde todos sabían cuál era su deplorable situación, pero nada se hacía para mejorar sus condiciones de vida.

2.2. México independiente.

Como se ha precisado, el sindicalismo en México es relativamente reciente, empero, es necesario señalar que en la primera etapa de la vida independiente de nuestro país, la normatividad interna soslayó la condición del trabajador.

Se conocía la existencia de la problemática social, pero no se reflejaba en la regulación jurídica, aun cuando estuvo presente, por ejemplo, en “Los Sentimientos de la Nación” formulados por Morelos y dados a conocer el 14 de septiembre de 1813, en los cuales puede leerse:

“12° Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte *se aumente el jornal al pobre*, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto.”⁶²

De manera indiscutible, esta etapa de nuestra historia, se caracteriza porque coexistieron etnias y clases sociales que conformaron una sociedad con conciencia de clase que no llegó a la asociación profesional, ni a la lucha organizada por sus derechos, pero que sí tuvieron algunas manifestaciones esporádicas de coalición, preludios de la pugna que había de tener lugar años más tarde.

Se distinguieron dos grupos sociales opuestos: decentes y léperos. Los primeros tenían empleo, destino como se decía en la época, eran útiles a la sociedad, laboriosos y productivos. Los segundos, hombres sin oficio ni beneficio, eran groseros, insolentes y vagos, dentro de estos últimos había grupos

⁶² El Congreso de Anáhuac. Selección Documental. Instituto de Estudios Parlamentarios Eduardo Neri, LV Legislatura al H. Congreso del Estado de Guerrero, México, 1998, p. 32.

importantes de trabajadores, quienes componían una masa que, provista únicamente de su fuerza de trabajo, se alquilaban a destajo, controlados por el llamado alcalde de Barrio, un eficaz mecanismo de control de las actividades de la población residente que permitían conceder beneficios y asegurar empleos.

“La distribución territorial de esos alcaldes en toda el área urbana producían el sistema, creando una compleja red de patrimonios que estaba bajo la autoridad política con el acceso a la ocupación. Concomitante con lo anterior, el proyecto de incorporar a México a las formas de producción industrial que entonces revolucionaba a la industria europea, el Estado nacional (a principios del siglo XIX), para lograr esos fines estableció la dirección general de industria y el Banco de Avío, que Lucas Alamán funda en 1830. La fundación del Banco de Avío es el instrumento que permite que entre 1832 y 1834 se importe e instalen, en diversas partes de la República, las primeras máquinas para el hilado y tejido de algodón. Con ese hecho comienza en México la ‘revolución industrial’. La introducción de maquinaria europea moderna se justificaba por la necesidad de fabricar telas baratas de demanda generalizada. La manta de algodón, que no tenía que ser blanqueada, ni teñida, ni acabada y que reducía el proceso de producción, sólo el hilado y tejidos, cumplieron ese papel.”⁶³

En este contexto, resulta evidente una relación social compleja entre los trabajadores y los dueños del capital, que no se vio reflejada en una regulación jurídica que procurara evitar los excesos de unos y la protección de los otros, aunque esporádicamente hubo algunos intentos como el Reglamento General para Establecimientos Fabriles de 1866, en el que se propusieron los siguientes principios:

- a) “Todos los trabajadores deberían ser considerados iguales, por su condición de obreros, independientemente de si eran trabajadores permanentes, jornaleros o destajistas.

⁶³ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. Quinta edición, Porrúa, México, 1992. p. 125.

b) Habría un horario fijo único: de seis de la mañana a seis de la tarde, para la realización del trabajo en la fábrica. Fuera de esas horas, deberían exigirse remuneración adicional por trabajo extraordinario.

c) Se establecerían contratos escritos de trabajo indicando la duración definida de empleo (cada seis meses se renovarían los contratos).⁶⁴

Este reglamento aun cuando tuvo una vida tan efímera como la del imperio, revela algunas características que son asumidas más tarde por el Estado nacional: El reconocimiento implícito de que la sociedad está dividida en clases y que la cabeza de la sociedad tiene la obligación de mantener un equilibrio que evite la desigualdad notable y la expoliación de los miembros de una clase por otra; es decir, la idea de que el Estado debe jugar un papel de equilibrador en las tensiones entre el capital y trabajo.

Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, la situación de los trabajadores no mejoró en forma alguna durante este periodo, debido en gran parte al propio sistema imperante.

2.3. Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824.

La Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824 omitió los temas del trabajo y la asociación,⁶⁵ sin embargo, de manera generalizada, y para tener una óptica de la época, diversos tratadistas coinciden en que a principios del siglo XIX, en la ciudad de México existió un abismo de manera extrema entre la mayor opulencia y la máxima pobreza. Debe reconocerse que la independencia, al romper con el orden colonial, fue una revolución sostenida y realizada por amplios contingentes populares, de ellas surgió el embrión de un Estado nacional con características marcadamente oligárquicas, pero que siempre tuvo presente el fenómeno de la insurrección popular.

⁶⁴ DE LA CUEVA, op. cit., T.I. p. 345.

⁶⁵ LASTRA LASTRA, op. cit. p. 135

2.4. Constitución de 1836 (Siete Leyes Constitucionales).

Al igual que la constitución federal de 1824, el Código de las Siete Leyes, omitió los temas del trabajo y la asociación.⁶⁶

2.5. Constitución de 1857.

La Carta Magna de 1857 fue una gran oportunidad para tratar los grandes temas del trabajo y la asociación, sin embargo no se supo o no se pudo excluir del mismo cuadro jurídico individualista liberal.

En este orden de ideas “Solo se garantizó el principio de que ‘nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento’ y el de ‘libertad de asociación’, pero no se llegó a más. Sí se trató el problema del derecho del trabajo, pero los duros moldes del individualismo fueron un obstáculo.”⁶⁷

En efecto, los artículos 4 y 5 de la Constitución en comento consagraron la libertad de industria y trabajo, como un derecho del hombre, para expresar: “todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos.”⁶⁸

Resulta obvio que el ambiente individualista prevaleciente en la época, no otorgó el menor asomo de medidas tendentes a proteger a los trabajadores, los cuales seguían desempeñando sus labores en la mayor de las ocasiones, de manera insalubre, inhumana, mal pagada y sobre todo maltratados.

2.6. De la época Porfirista a la Revolución de 1910.

La generalidad de los tratadistas coinciden que en la época porfirista, los orígenes y herencias gremialistas todavía tenían un gran peso específico. La

⁶⁶ Idem.

⁶⁷ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford University Press, México, 2004, p. 87.

⁶⁸ LASTRA LASTRA, op. cit. p. 135.

influencia más acorde con el mutualismo era la del socialismo utópico, caracterizado por su contenido heterogéneo, además, nadie podía ser miembro de partido político alguno.

En 1873 se inauguró la vía férrea a Veracruz y se inició la expansión ferrocarrilera. En 1874, el Círculo de Obreros realizó el primer congreso obrero, en el que se reclamaba el derecho de huelga, para entonces empezó a decaer el movimiento mutualista, mientras que el sindicalismo era aún incipiente. Sólo hacia finales de la década 1870-1880 se fortaleció éste con una oleada de huelgas para reducir la jornada de trabajo.

Hacia 1890 se disolvió el congreso obrero por la mengua del mutualismo y por no responder aquél a las demandas proletarias. En 1904 se logró finalmente la unificación de diversas organizaciones de trabajadores ferrocarrileros, como consecuencia de los esfuerzos realizados por la confederación de sociedades de ferrocarrileros de la República mexicana, formada en 1897. Igualmente en la industria minera, textil y otras manufacturas y transporte de tranvías, se avanzó en la organización laboral, pues debe recordarse que “la composición de la fuerza de trabajo entre 1895 y 1910 registra que 60% o más de la población económicamente activa se ocupaba en la agricultura”.⁶⁹

Durante esta época coexistieron diversos círculos de obreros e intelectuales que compartían las ideas socialistas, así como otras corrientes anarcosindicalistas, pero no dejaban de ser grupos aislados y débiles, y sólo cobraron importancia hacia 1915, en pleno apogeo revolucionario.

Los movimientos sociales de ese periodo se enmarcaron en la corriente clasista progresista, y como muestra tenemos el Partido Liberal organizado por Ricardo Flores Magón y sus seguidores.

⁶⁹ HERNÁNDEZ CHÁVEZ, Alicia. México, breve historia contemporánea. Fondo de Cultura Económica, México, 2000. p. 255.

Hacia 1910 los resultados de la acumulación capitalista y las transformaciones para su creación alcanzada hasta entonces, eran formidables. La combinación de inversiones externas, la expansión ferrocarrilera; las exportaciones; la inmensa traslación de dominio y transformación en mercancía de una gran parte del territorio nacional; la migración rural-urbana, de la primera industrialización, conllevó la erosión de la clase campesina.

“En contraste, las fuerzas sociales más significativas eran: la burguesía inicial que se había transformado en el porfirismo y que había terminado por aliarse con la de los señores de la tierra y confundido con ésta; la nueva fuerza clasista burguesa, que se había desprendido de la primera y creaba con esta la contradicción más importante de la sociedad, formada por intelectuales, empresarios de intereses burgueses obstaculizados en su desarrollo por el porfirismo, y no en los populares que reclamaban la vigencia de la constitución y los derechos de mercado acento liberal. Aparte había corrientes agraristas, gremiales y otras que no coincidían con la nueva fuerza burguesa a pesar de estar en oposición al porfirismo, ya que más bien se oponían a los procesos de acumulación originaria.”⁷⁰

Con el panorama social descrito en líneas anteriores, es inobjetable que durante la época porfirista el sindicalismo, entendido como la institución constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses era aún incipiente, pero ya se vislumbraba la tendencia de la clase obrera a organizarse colectivamente para contrarrestar la fuerza del capital.

Debido al retraso industrial en nuestro país, la transición del movimiento obrero al sindicalismo fue tardía, el proceso de industrialización en México se produce con mayor auge durante la etapa porfirista. Durante esta época fueron creadas las empresas manufactureras en nuestro país, en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, etc. y, aparejado a esto, surgió el proletariado

⁷⁰ DE LA PEÑA, Sergio. La Clase Obrera en la Historia de México. Séptima edición, Siglo XXI, México, 2000. pp. 40 y 41.

industrial; en otras palabras, el fenómeno concomitante con el desarrollo industrial en nuestro país no fue la excepción.

Uno de los antecedentes más relevantes del sindicalismo en nuestro país, se remonta al Círculo de Obreros, cuyo objeto fue vigilar los intereses del trabajo y luchar por la minoría de las clases obreras y proletarias, el que, creado el 5 de junio de 1853, constituyó una manifestación gregaria de los trabajadores ahora en función mutualista.

2.7. Revolución de 1910.

La revolución mexicana aparece como resultado inevitable de la incapacidad del porfirismo para adaptarse a las nuevas funciones que planteaba el desarrollo capitalista y las demandas sociales, económicas y políticas que se acumulaban. A raíz de la lucha contra el porfirismo, concomitante con la revolución armada que inició Francisco I. Madero, fue tomando cuerpo el movimiento sindical en México.

Esta conciencia ideológica, esta ideología sindical, se expresó en cuatro corrientes: a) El sindicalismo revolucionario con tintes anarquistas; b) El socialismo, inspirado en algunos sectores en el socialismo utópico de Owen y de Fourier y más tarde en el socialismo científico de Carlos Marx, desconociendo la propiedad privada; c) El movimiento sindical de la iglesia católica; expresado en la encíclica *Rerum Novarum* de León XIII en 1891, que abogaba por la asociación profesional y condenaba al capitalismo, con una tendencia espiritualista y de colaboración entre las clases, sin abogar por la lucha de clases, defendía la protección al trabajo, mediante un sistema de colaboración entre las clases, influido por los principios del cristianismo, y d) Otra de las corrientes ulteriores fue la de colaboración entre las clases, es decir, el sindicalismo que no tuvo por finalidad derribar al Estado sino obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo dentro del mismo orden jurídico.⁷¹

⁷¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan, op. cit., p. 43.

Es así como se surgieron los principios rectores del sindicalismo contemporáneo, que abrevaron de las cuatro grandes corrientes ideológicas de fines del siglo XIX y principios del XX. En efecto, en mayor o menor medida, cada una de estas grandes corrientes de pensamiento aportó ideas y elementos que se conjuntaron para dar lugar al estado actual del sindicalismo.

2.8. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en vigor, se ha colocado en un lugar privilegiado dentro del orbe. En efecto, nuestra norma máxima, es reconocida mundialmente por haber sido la primera en garantizar los derechos mínimos de los trabajadores y se le conoce como la primera norma de contenido netamente social.

Acerca del artículo 123 constitucional, Felipe Remolina Roqueñi, apunta que “el texto constitucional representa la combinación de una serie de ideas y movimientos que confluyeron en la cristalización de los derechos sociales en la constitución más avanzada del mundo, pues se anticipó a la Constitución Socialista de Weimar de 1919. Hay precursores de algunos principios del artículo 123: Ignacio Ramírez, ‘El Nigromante’, hablaba ya de los derechos del trabajo, de los derechos de los grupos obreros, superando la concepción individualista, no obstante que él pertenecía a la generación liberal de la reforma, con Melchor Ocampo, Francisco Zarco, Ignacio M. Altamirano; entre otros; Ignacio Ramírez se anticipa con una visión muy clara sobre los derechos sociales.”⁷²

También dentro de los precursores de nuestra Carta Magna de 1917, se encuentra el llamado grupo *Renovación liberal* y el famoso *cuarteto* integrado por José Ma. Lozano, Nemesio García Naranjo, Querido Moheno y Francisco Olaguíbel, así como Luis Cabrera, hombre de inteligencia excepcional y de toda la

⁷² REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe. El Artículo 123. Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, México, 1974. p. 36.

confianza de Venustiano Carranza en su política hacendaria; fue el que formuló la primera ley agraria en 1915.⁷³

Cabrera se caracterizó por sus recias críticas a la situación de los trabajadores en el régimen porfirista, las tiendas de raya y el encadenamiento de los obreros a través del préstamo, que les impedía salir lugar de trabajo, deuda que se transmitía a sus sucesores y la hacía impagable, lo que propiciaba que los detuvieran y obligaran a regresar al trabajo. Así es como se generaba la prisión por deudas, actualmente prohibida en términos del artículo 110 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que limita las reclamaciones del patrón a los trabajadores por anticipos al salario, a sólo un mes y descuentos no mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

En el terreno de los acontecimientos, la Huelga de Cananea y la de Río Blanco, fueron sucesos detonantes en la lucha y acontecer del movimiento obrero.

La Huelga de Cananea se originó porque la compañía norteamericana Greene Cananea Cooper Co., pagaba a los trabajadores mexicanos exactamente la mitad de lo que percibían los norteamericanos. Los trabajadores mexicanos demandaron un incremento de salario cercano a lo que devengaban aquellos, sin embargo su petición fue rechazada y fueron violentamente reprimidos con el apoyo del gobierno. El resultado: un elevado número de trabajadores asesinados.⁷⁴

Por su parte, los trabajadores de la fábrica textilera de Río Blanco, se solidarizaron con los huelguistas de Puebla, quienes prestaban sus servicios al mismo patrón; la empresa se enteró de ello y cerró la fábrica. A los obreros no les quedó opción y se declararon en huelga pidiendo el mejoramiento de sus condiciones de vida, sin embargo no tuvieron respuesta. Al someterse al arbitraje del Presidente Díaz, éste resolvió que la fábrica reanudara sus operaciones y que los obreros volvieran a trabajar en condiciones iguales o peores.

⁷³ Ibidem. P. 37.

⁷⁴ TURNER, John Kenneth. México bárbaro. Cordomez, 1965. pp 185 y ss.

El día de la rendición, debilitados por el hambre, los obreros solicitaron a la tienda de raya cierta cantidad de maíz y frijol para sostenerse hasta que recibieran su primera paga: sólo obtuvieron negativas. En su desesperación los trabajadores saquearon la tienda y le prendieron fuego. La respuesta no se hizo esperar, el gobierno intervino y sin miramientos asesinaron y desaparecieron a hombres y mujeres.⁷⁵

Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón fueron precursores también de las ideas que cristalizaron en el texto constitucional de 1917 y en forma específica de su artículo 123 constitucional. En virtud del movimiento de Venustiano Carranza en marzo de 1913 surge la llamada “Revolución Constitucionalista”, donde un gran jurista mexicano al que se criticaba por su moderantismo, llamándosele Monseñor, Natividad Macías, que ya habría sido diputado en el Congreso en la XXVI Legislatura pasó a ser el que le dio forma jurídica al artículo 123 constitucional. En cuanto a los promotores de la incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución Mexicana de 1917, hay que hacer notar que los ideólogos que concibieron esa proyección social avanzada a su tiempo, no eran técnicos del derecho sino diputados que venían del taller y de la fábrica, de las minas y del campo, autodidácticas que estaban impregnados de las ideas sociales de la época, las cuales recogieron y con magnífica nitidez insertaron en el texto de la Constitución de 1917 así, toda la gama de corrientes ideológicas, de experiencias históricas, de fermentos revolucionarios en México, de cruentas luchas de los trabajadores oponiéndose a los empresarios, confluyeron en la redacción del texto de la Constitución Mexicana de 1917.⁷⁶

Es importante destacar, que cuando se estaba discutiendo el artículo 5° de la Constitución, relativo a la libertad de trabajo, los jacobinos estuvieron a punto de establecer un verdadero código de los derechos de los trabajadores, al proponer se rompiesen los modelos tradicionales de elaboración de una Constitución

⁷⁵ Ibidem, p. 173 y ss.

⁷⁶ CLIMENT BELTRÁN, op. cit., pp. 46 y ss.

Política y se consagraran derechos concretos para los trabajadores, como son: jornada de trabajo, salario, participación en las utilidades, protección a las mujeres y menores y, los grandes derechos colectivos: el de asociación, el de coalición, la libertad sindical y la huelga.

Respecto al Congreso Constituyente (1916-1917), cabe destacar que el 30 de noviembre de 1916, después de haberse llevado varias sesiones preliminares a la instalación del Congreso, se hizo la elección de la mesa directiva del congreso constituyente, siendo presidida por Luis Manuel Rojas, Cándido Aguilar, como primer vicepresidente, Salvador González Torres, segundo vicepresidente y secretarios: Fernando Lizardi (primero), Ernesto Meade Fierro (segundo) y José María Truechelo (tercero), entre otros. La noche del 30 de noviembre, Luis Manuel Rojas rindió la protesta de ley y acto continuo tomó la protesta a los diputados que en ese momento entraban en ejercicio. Poco después hizo la declaratoria de inauguración. La sesión inaugural de los trabajadores del constituyente se celebró por la tarde del 10 de diciembre de 1916. Venustiano Carranza, en su carácter de encargado del Poder Ejecutivo, pronunció un discurso y entregó al Congreso su Proyecto de Constitución.

“Varios son los autores que han señalado la mentalidad reaccionaria de Carranza y han advertido, al mismo tiempo, que el proyecto presentado carecía de los capítulos que con posterioridad le dieron prestigio a la carta de Querétaro. Sus autores eran personas formadas en la mentalidad individualista y burguesa del siglo XIX.”⁷⁷

Debe destacarse que el Congreso Constituyente de Querétaro, tuvo el mérito de comprender y descubrir que la libertad política tenía que estar acompañada de la libertad económica, para ser una realidad. Así, intuyó la necesidad que el Estado interviniera activamente en la economía y no sólo fuera

⁷⁷ MORENO, Daniel. El Constituyente de 1916-1917. Cuarta edición, UNAM, México, 1990. p. 30.

un gendarme que contemplaba impasible las luchas obreras: *laissez faire, laissez passer*, por el contrario, su papel debía ser de apoyo de los derechos sociales.

Se ha considerado “que a partir de la constitución de 1917, el Estado dejó de ser el Estado contemplativo para pasar a ser un estado intervencionista a fin de regular el problema social. De ahí, se rige la declaración de los derechos sociales de la Constitución mexicana de 1917.”⁷⁸

Esta es la característica que diferencia nuestra Carta Magna de las que le precedieron y las que el mundo ha conocido con posterioridad, con su alto contenido social que consagra los derechos mínimos de la clase obrera, que pueden ser incrementados mediante la contratación individual o colectiva, pero no disminuidos.

De esta manera el Estado no determina exclusivamente las condiciones de trabajo, sino el capital y el trabajo, quienes establecen las normas laborales mediante un derecho autónomo sancionado posteriormente por el Estado.

La aportación de la Asamblea Constituyente fue un paso tan vigoroso en el camino de la justicia social, en que la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo. Esta contribución del constituyente fue la más original y de mayor trascendencia. Con ello se impuso al Estado el despliegue de una conducta positiva que cuida la condición justa y libre de los hombres frente a la economía y el capital.

En tal sentido, México fue considerado el país con la legislación del trabajo más avanzada y completa del mundo, lo cual no dejaba de ser paradójico frente a la realidad social de la época, porque México no vivía aún la etapa industrial. Esta legislación fue una creación netamente nacional derivada del hombre

⁷⁸ CLIMENT BELTRÁN, op. cit., p. 50.

revolucionario. No fue obra de juristas, sino de diputados que tenían la experiencia de haber vivido en carne propia el trabajo en talleres, fábricas, minas y el campo.

En opinión del Maestro Alfonso Noriega “los derechos sociales que consagra la Constitución Política Mexicana de 1917 son, la realización institucional de los ideales y aspiraciones que animaron el pensamiento de la Revolución Mexicana de 1910. Estos derechos nacieron como Minerva, rompiendo la cabeza de un dios: la omnipotente economía prometiéndole justicia a los oprimidos y a las grandes clases sociales.”⁷⁹

Las Constituciones del mundo moderno, posteriores a la nuestra, incluyeron progresivamente, el aspecto social junto a las partes dogmática y orgánica. Así es como se han incorporado los derechos sociales que nacen en nuestro país, después del derramamiento de la sangre obrera y campesina, como una conquista frente al capital y el Estado Liberal, con la profunda convicción de lograr un cambio radical en las condiciones de vida de los que nada tienen más que su fuerza de trabajo.

Sin duda, las causas que agravaron las tensiones que dieron pauta y origen a nuestro movimiento armado fueron, entre otros, las grandes desigualdades económicas y sociales imperantes en aquella época.

Las ideas sociales que tanto brillo dieron al Constituyente de Querétaro, plasmadas desde entonces en el texto vigente, con el artículo 123, establecieron por primera vez en nuestra Ley Constitucional, los cimientos de una legislación de trabajo inspirada en principios de elemental justicia y en razones de humanidad.

2.9. Primeros sindicatos (CROM, CTM, CROC).

Las primeras décadas del siglo pasado fueron años de lucha y reacomodo de la vida política y económica de nuestro país.

⁷⁹ NORIEGA CANTÚ, Alfonso. Lecciones de Amparo. Décima edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1999. p. 303.

Al finalizar la Revolución mexicana, el país se vio envuelto en la inestabilidad económica y política, caracterizada porque las compañías petroleras y mineras seguían en poder de capitales extranjeros y las pocas empresas manufactureras que permanecieron en operación sufrieron grandes pérdidas económicas. El problema de la pérdida de empleos se acentuó por la escasa inversión en infraestructura por parte del gobierno; la caída del sector exportador y con ello la disminución en la producción. Esta época se caracteriza por el activismo y las movilizaciones laborales, mismas que conducirían con huelgas y la creación de los primeros sindicatos.⁸⁰

En febrero de 1916, se llevó a cabo en Veracruz un congreso obrero convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal. En dicho congreso se expresó la decisión de formar un organismo sindical obrero al que se denominó Confederación de Trabajo de la Región Mexicana.

La declaración de principios fijó como objetivo principal de los trabajadores, la lucha de clases y, como finalidad suprema, la socialización de los medios de producción. Para ese efecto, se haría uso de la acción directa, esto es, el hecho de adherirse oficialmente a un Gobierno, a un partido o personalidad que aspirara al poder político.

Posteriormente, un grupo de organizaciones obreras de Tampico se reunieron en diciembre de 1917 y entre los puntos resolutivos que se acordaron, se ordenó convocar a la realización de un Congreso obrero para formar una organización nacional. Como resultado de esta convocatoria, el 1 de mayo de 1918, en la ciudad de Saltillo se reunió el congreso constituyente y "Ahí se fundó la CROM en su declaración de principios destacan los siguientes aspectos:

⁸⁰ HERNÁNDEZ ROMO, Marcela. La Cultura Empresarial en México. 1ª. Ed. H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Universidad Autónoma de Aguascalientes, México, 2004, p. 76 y 77.

reconocimiento de la existencia de dos clases: explotados y explotadores; la clase explotada tiene el derecho de establecer una lucha de clases.”⁸¹

El origen del nombre de Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), se remonta a la discusión que sostenían los anarquistas y socialistas quienes propugnaban por el título de regional de México, como una excepción de una central internacional. Por su parte, los reformistas propugnaban la supresión del título de regional y agregar el de mexicana, denotando con ello que era una organización nacional totalmente desvinculada de las otras.

“Posteriormente, la llamada acción directa del anarquismo fue abandonada y sustituida por la acción múltiple, dando paso así a la participación en las actividades políticas con quien en principio se pensó desligar de esa organización. La fundación de la CROM representa el triunfo del reformismo en el movimiento obrero de México.”⁸²

Debe decirse que a partir del congreso de 1916, en Veracruz, la lucha política fue suprimida, de esta manera a la clase obrera sólo le quedó la lucha económica; pues al prohibirse a los miembros afiliados que apoyaran a un partido político, se les impedía a la vez conformar de un partido obrero.

En el Congreso de Saltillo, celebrado en el año 1918, destacó la lucha de nacionalistas contra la tendencia para afiliarse a la internacional. Los principios iniciales del movimiento obrero, degeneraron paulatinamente. Así, de la socialización de los medios de producción, se pasa a impulsas la lucha por la descentralización de la propiedad, es decir, se adopta una postura agraria reformista que únicamente buscaba el reparto de la tierra, pero no la desaparición del sistema.⁸³

⁸¹ IGLESIAS, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México. Octava edición, Grijalbo, México, 1990. p. 42.

⁸² LASTRA LASTRA, op. cit. p. 189.

⁸³ Ibidem. p. 190.

La CROM se consolidó en la segunda década del siglo pasado al poseer el control de las demandas laborales.

Con la CROM surge un parteaguas que rompe con la tradición anarquista de los primeros sindicatos mexicanos, exalta la supresión de la propiedad privada y propone conseguir la socialización de los instrumentos de la producción económica. Asimismo, declara que la lucha de clases es su medio de combate y establece la posibilidad de la acción política del proletariado.⁸⁴

El peso específico de la CROM continuó hasta 1928, y entre sus líderes mas destacados se encuentra su secretario general, Luis N. Morones, líder electricista.

Existe coincidencia entre los diferentes autores sobre el rol desempeñado por Morones y la CROM y su relación con el Estado, pues no puede explicarse la hegemonía de la organización y la presencia de sus dirigentes sin el apoyo de Obregón y Calles.

Esta simbiosis entre los dirigentes sindicales y los líderes políticos, constituye una relación interdependiente, en la que la tranquilidad social, que interesa al Estado, descansa en el juego eficaz de la amortiguación. Por su parte, los dirigentes sindicales reciben beneficios personales y cuentan con protección para conservar sus posiciones, de lo que resulta que los verdaderos trabajadores carecen de un rol efectivamente importante en este juego de poder.⁸⁵

Así, los dirigentes de la CROM comienzan a ocupar cargos de representación popular como diputados y senadores e, inclusive, gubernaturas en algunos Estados, vinculándose cada vez mas con el Estado, al grado que en la VI convención, la CROM nombra a Plutarco Elías Calles, su presidente honorario y el

⁸⁴ PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL. Historia documental de la Confederación de Trabajadores de México. 1936-1937, T. I. ICAP, México, 1981, p. 61

⁸⁵ DE BUEN LOZANO, op. cit. T. II, p. 636.

1 de diciembre de 1924, Luis N. Morones es nombrado secretario de industria, comercio y trabajo.

La candidatura de Calles originó una de las primeras divisiones en la CROM y que a la postre la condujo, en 1928, a una crisis que marcó el fin del período formativo del sindicalismo mexicano, si bien es cierto, con esta organización se consolidó la agrupación sindical, también es cierto que, a la vez, se renunció a su autonomía y a un proyecto sindical independiente del estado.

Bien se ha dicho que la Confederación General de Trabajadores (CGT) recoge la tradición anarquista, pues se declaró apolítica y pretendió lograr la subversión del régimen burgués mediante el sindicalismo revolucionario y en cuando se plantea una opción que abre la CROM: el sindicalismo y la política juntos.⁸⁶

El nacimiento de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), como un ejercicio de unificación del sector laboral, vino a constituir el rompimiento definitivo de Vicente Lombardo Toledano con Luis N. Morones y la CROM, el 23 de julio de 1932.

A instancia de Vicente Lombardo, en junio de 1933 se reunieron en México, Distrito Federal, una serie de organizaciones obreras independientes para firmar un pacto de unificación. Tal reunión explicaba la carencia de unidad obrera por falta de ideología y conciencia de clase. Para octubre de ese mismo año, se convocó a un Congreso Obrero, en el cual se constituyó materialmente la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, que había de sacar al movimiento de la crisis.⁸⁷

En nuestra opinión, esta agrupación sindical no representa un cambio en la conciencia del movimiento obrero, sin embargo debemos reconocer que hizo una

⁸⁶ PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, op. cit., p. 61

⁸⁷ LASTRA LASTRA, op. cit. p. 201.

labor muy importante: fue un intento más o menos célebre de reorganizar a los trabajadores que se encontraban disgregados.

La Confederación de Trabajadores de México (CTM), bajo el auspicio y amparo del Comité Nacional de Defensa Proletaria, se declaró creada el día 24 de febrero de 1936, por el congreso constituyente de la central única de trabajadores de México, como la única central de trabajadores del campo y de la ciudad, de la República Mexicana.

Como es de sobra conocido, el secretario de la Mesa Directiva de la nueva organización fue Vicente Lombardo Toledano, junto con Juan Gutiérrez, Fidel Velázquez, Carlos Samaniego, Pedro A. Morales, Francisco Zamora y Miguel Ángel Velasco. Acto continuo, Lombardo Toledano dirigió un discurso a los congresistas, en el que expresó: “éste es un gran día para México; después de muchos años de lucha, un cuarto de siglo de esfuerzos sistemáticamente mantenidos por el proletariado nacional, se crea al fin la primera Central de Trabajadores de la República, robusta, independiente, revolucionaria; nacida, en contraposición a las organizaciones sindicales del pasado, de una manera espontánea, genuina, de las masas explotadas de nuestro país.”⁸⁸

Los documentos básicos de la CTM, contienen las tesis fundamentales de su lucha, con clara influencia marxista, las que sustancialmente se hicieron consistir en lo siguiente:

“El proletariado de México luchará fundamentalmente por la total abolición del régimen capitalista . . . que la guerra imperialista y el fascismo significan terror y empeoramiento general de las condiciones de vida del proletariado. Contra ellos luchará con todas sus fuerzas. También por obtener el pleno goce del derecho de huelga, de asociación sindical, de reunión y manifestación pública y el de

⁸⁸ PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, op. cit., p. 98 y ss.

propaganda escrita y verbal. Por la reducción de la jornada trabajo, la desocupación de los trabajadores. Contra el servicio militar obligatorio. Contra todos los credos religiosos. Preconiza como táctica de lucha el empleo de las armas del sindicalismo revolucionario, que consiste en la acción directa de los trabajadores en sus disputas económicas con la clase capitalista.”⁸⁹

Indudablemente existió una vinculación directa entre el régimen del General Cárdenas y la CTM, lo que trajo como consecuencia el favor del gobierno, donativos pecuniarios, con garantías para la actividad sindical, persecución de enemigos de la CTM, principalmente.

El gobierno no escatimó medios y recursos para que la CTM obtuviera la dictadura sindical; empero, no fue suficiente para lograrlo. La coacción gubernamental no fue bastante para anular a las organizaciones antagónicas o para hacerlas entrar al círculo cetemista.⁹⁰

Es necesario destacar que los cuatro sectores que integraron al Partido de la Revolución Mexicana (PRM), que vino a sustituir al PNR (Partido Nacional Revolucionario), no eran homogéneos ni mantenían una dirección única; por el contrario, cada organización mantenía su independencia y autonomía para definir su política gremial; el pacto se celebraba en el compromiso de no-interferencia entre los sectores y en que ninguna de las organizaciones participantes haría política fuera del partido. Así, las organizaciones obreras, principalmente en la CTM, ligaron su suerte a la del Gobierno Cardenista y a la de los gobiernos posteriores. A pesar de que la CTM como organización sindical había nacido con independencia del Estado, con la referida alianza pasó a formar parte de él.

La CTM dentro del movimiento sindical del país, tuvo algunas actuaciones destacadas tendientes a su liderazgo, tal y como lo fue el caso de su intervención como organización obrera, cuando las compañías petroleras trasnacionales, el 11

⁸⁹ La Constitución de la Confederación de Trabajadores de México. México, INEHRM, 1986, p. 214 y ss.

⁹⁰ LASTRA LASTRA, op. cit. p. 206.

de noviembre de 1937, se rehusaron rotundamente a acceder al pliego de peticiones planteado por el sindicato petrolero y la CTM, no obstante, de que una comisión de peritos nombrados por el gobierno, dictaminó que las referidas empresas estaban económicamente capacitadas para hacerlo, circunstancia que fue tomada en consideración por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su laudo de diciembre de 1937. Inconforme con lo anterior, las empresas interpusieron juicio de amparo, mismo que les fue negado a principios de marzo de 1938. Como las empresas petroleras se negaron a acatar el laudo, la CTM y el sindicato petrolero acudieron a la Junta para rescindir los contratos individuales de trabajo para que el gobierno expropiara los bienes de las empresas y nacionalizara la industria petrolera, decisión que finalmente tomó el presidente Cárdenas el 18 de marzo de 1938.⁹¹

De esta manera la Organización sindical fortaleció su relación con el Estado y las altas esferas de la política nacional.

No obstante ello, debemos señalar que aun cuando el Gobierno del General Cárdenas otorgó importantes espacios de participación política a la CTM, no le concedió la oportunidad de organizar al sector agrícola. De esta manera en el mes de Febrero de 1936, Lázaro Cárdenas expresamente señaló que la organización de este sector quedaría a cargo de su gobierno, excluyendo a la CTM, sentando las bases para crear la Confederación Nacional Campesina (CNC), en agosto de 1938.⁹²

A finales de la década de los treinta se vivieron tiempos de efervescencia electoral con motivo de la sucesión presidencial, sin embargo, el sector obrero quedó sin candidato al excluirse a Lombardo Toledano, vetado por el sector militar del PRM, el cual manifestó su hostilidad desde 1937, cuando los líderes de la CTM

⁹¹ Ibidem. p. 208 y 209.

⁹² HERNÁNDEZ CHÁVEZ, Alicia. Historia de la Revolución Mexicana. T. XVI, Décima primera edición, Colegio de México, 1999. p. 164.

se propusieron organizar las milicias obreras, con el apoyo del Partido Comunista.⁹³

La agitación política en torno a la sucesión presidencial recoge campo de evidencias de las nuevas orientaciones sociales. Múgica, el sucesor en línea política natural de Cárdenas, retiró finalmente su candidatura por agresión en junio de 1939. En esta decisión aparentemente desempeñó un papel principal el temor a una invasión por parte de Estados Unidos. El PRM junto con la CTM y la CNC apoyaron la candidatura de Manuel Ávila Camacho, conservador que en sus discursos de campaña habló de unidad nacional y de vías intermedias (ni fascismo ni comunismo) e incluso proclamó, en materia de agrarismo, su convicción de titular las parcelas ejidales, o sea, acabar con la idea de la organización colectiva.

El opositor a Ávila Camacho fue Almazán, de marcada filiación callista y conservadora, a quien apoyó la CROM que era parte de PRM. En las elecciones ganó por discutido margen Ávila Camacho, quien asumió el poder en diciembre de 1940, su lema era “la unidad para crear el capitalismo”, al igual que lo demandó en su momento Cárdenas, sólo que ahora era la etapa de consolidación de las relaciones fundamentales.

Entre otras organizaciones creadas en la época, destacan La Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCCM), en 1949, así como la Confederación Nacional; después la Confederación Unitaria de Trabajadores (C. U. T.) se asocia con la Confederación Nacional Proletaria y con sindicatos supervivientes de la antigua CGT (Confederación General de Trabajadores) y forma la Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina (CROC) en 1952, de esta última surgieron la Federación Obrera Revolucionaria (FOR) y el grupo Engrane.⁹⁴

⁹³ MEDINA, Luis. Historia de la Revolución Mexicana, 1940-1952. Del Cardenismo al Avilacamachismo, T. 18., 1ª ed. El Colegio de México, México, 1978, p. 21 y ss.

⁹⁴ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y Práctica del movimiento sindical Mexicano. Décima edición, Universidad Obrera, México, 2000. p. 80.

El Congreso del Trabajo (CT), fundado en 1966, ha sido el último intento para unificar el movimiento obrero organizado en México. Puede decirse que es de las más grandes organizaciones que el movimiento obrero mexicano ha tenido en los últimos tiempos. Su formación es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de industria nacionales.

El Congreso del Trabajo está constituido por una Asamblea Nacional, donde están representadas las distintas confederaciones nacionales y federaciones, así como los sindicatos de industria más importantes y aquellos de carácter gremial. Tiene, además, el consejo nacional, que cuenta con una comisión coordinadora, dicha comisión está formada por los presidentes o secretarios generales de las agrupaciones que integran el congreso. El Congreso del Trabajo “sirve para discutir puntos e intereses distintos de las diversas organizaciones obreras. Intentar coordinar esfuerzos y definir políticas comunes para todos los grupos laborales.”⁹⁵

Sobresale la CTM como la confederación más importante que le integra, de ahí que ha seguido, en general, la misma orientación, aliarse con el Estado, y si bien, respeta la autonomía de acción de cada sindicato y confederación afiliado, tiene un programa general de acción que privilegia la relevancia del movimiento sindical; la consolidación de la alianza de los trabajadores del campo de la ciudad y demás sectores populares; así como esforzarse por lograr la estructura unitaria y democrática del movimiento buscando su consolidación, entre otros aspectos no menos importantes, que se traducen en postulados de reivindicación social de la clase trabajadora, los que, en términos objetivos, han fracasado. La utilidad pragmática de los postulados ha sido inveteradamente, la presión para negociar cláusulas de muy diversa naturaleza.

2.10. Ley Federal del Trabajo de 1931.

⁹⁵ DE BUEN LOZANO, op. cit., T.I. p. 52.

En lo referente a las formas de la sindicación, en las Leyes Generales del Trabajo de 1931 y 1970, repercutió la polémica, entre los partidarios de la sindicación única y la sindicación plural.

La sindicación única es el sistema que consiste en la formación de un sindicato único, el cual debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de una rama de industrias, ya sea en empresas o de una rama de la industria, ya sea empresas instaladas en el Estado, o en dos o más entidades federativas y el sindicalismo plural contempla la posibilidad de formar varios sindicatos independientes entre sí, en la empresa.⁹⁶

Al respecto, se llegó al criterio de que no debía tratarse de una imposición del Estado, sino que las formas de sindicación deberían quedar a elección de los trabajadores. Este criterio se ha establecido en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual fue adoptado en la ley de 1970, puesto que había sido convalidado durante el largo período de su vigencia.

La citada exposición de motivos, que se decidió por la sindicación plural, sustancialmente adujo que la libertad sindical tiene inconvenientes, parte de la tesis que la acción sindical sólo es eficaz cuando los trabajadores forman un grupo compacto. Su división propicia la indocilidad, la lucha entre sindicatos, que conduce a la confrontación y dificulta el buen entendimiento de los actores de la producción, sin embargo, la decisión de formar un sindicato único, sólo puede ser tomada por las agrupaciones y no por imposición legal.

2.11. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sin embargo, la ley de 1970 estableció nuevos rumbos para el sindicalismo, con nuevas modalidades. El artículo 388 contiene normas para dirimir los conflictos de titularidad a favor del sindicato que la demanda cuando acreditan contar la mayoría de los trabajadores que presentan servicio en la empresa del caso, mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a lo

⁹⁶ DE LA CUEVA, op. cit. T. II, p. 323

dispuesto en los artículos 388 y 389; disposiciones que no existían en la ley de 1931, las cuales evitan el procedimiento de huelga para resolver estos conflictos.

Esto tiene importantes repercusiones porque, conforme a la ley de 1931, cuando había varios sindicatos gremiales en una misma empresa, los sindicatos industriales aunque tuvieron trabajadores agremiados en esa empresa no podían reclamar la titularidad del contrato colectivo; pero actualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 388 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo vigente, si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, y el número de afiliados al sindicato industrial de la misma profesión es mayor que el de los sindicatos gremiales o de empresa, podrá aquél demandar la titularidad del contrato colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 389 de la ley laboral vigente.

Significa que el criterio de la Ley del 70, en definitiva, es procurar la formación de sindicatos fuertes y propiciar la desaparición de los sindicatos gremiales cuando existieren sindicatos industriales o de empresa.

En la actualidad, los términos de la asociación profesional y sindicato se emplean indistintamente como equivalentes; lo corrobora la fracción XVI del artículo 123 constitucional, al decir que tanto los obreros como los empresarios tendrán derechos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y bajo la influencia de los residuos del individualismo, pudo sostenerse que la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí misma. La ley de 1970, que liberó definitivamente el derecho del trabajo de los viejos prejuicios del derecho civil individualista, sostiene que el sindicato es un fin en sí mismo, orientado hacia la defensa de los intereses de la clase trabajadora, no individualmente considerada, sino en la perspectiva de la comunidad obrera.

En la Ley General de Trabajo de 1931, después de las reformas del General Cárdenas de 1940, que levantó la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos, el artículo 249 determinaba las actividades prohibidas a los mismos:

“Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; II. Ejercer la profesión de comerciantes con el animo del lucro; III. Usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen, y IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.”

El artículo 378 de la ley vigente (1970), ha suprimido las prohibiciones contenidas en las fracciones III y IV, posiblemente porque podían implicar la prefiguración de actos delictuosos, para justificar medidas antisindicales.

El mencionado precepto dispone: “Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.”

El concepto de actividades del lucro se ha flexibilizado en el sentido de que debe entenderse que no podrán ejercer la profesión de comerciantes habitualmente con ánimo de lucro, pero si esas actividades tienen fines de carácter social enmarcadas dentro de los objetivos del proceso sindicato, son permisibles. La habitualidad en realizar actos de comercio con ánimo de lucro, a que se refiere el artículo 378, fracción II, en relación con el 75 del código de comercio, es lo que distingue la calidad de comerciantes, pero si estos actos tienen una finalidad de carácter social, se estima que no les atañe la prohibición del artículo 378.

Aparte de esas obligaciones, existen otras que se derivan de la propia ley, como por ejemplo, la de imponer multas a los trabajadores (artículo 107); establecer en los centros de trabajo expendios de bebidas alcohólicas, casas de

juegos de azar y de asignación (artículo 116); negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o sexo, entre otras.⁹⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 253, establecía tres causas de disolución de los sindicatos, a saber:

“Los sindicatos podrán disolverse: I. Por transcurrir el término fijado en el acta constitutiva o en los estatutos, II. Por realizarse el objeto para que fueron constituidos, y III. por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren.”

La ley actual prescribe en su artículo 379: “Los sindicatos se disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que integren; y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.”

En tal virtud, conserva la primera y tercera causas de disolución de la ley de 1931; la segunda no la contiene porque se entiende que el objeto de un sindicato es permanente.

En cuanto a los efectos de la disolución de los sindicatos, el principal es la liquidación del patrimonio. El artículo 380 de la ley laboral vigente dispone:

“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.”

Dicho precepto contempla la liquidación del patrimonio sindical, pero hay otro aspecto importantísimo, en cuanto a los efectos en la continuidad de las condiciones de trabajo. Se trata de la situación en que quedan los trabajadores cuyas relaciones de trabajo se rigen por un contrato colectivo, y se extingue el

⁹⁷ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado. 2ª. Ed. Trillas, México, 2004, p. 69 y 70.

sindicato titular del mismo, al respecto el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo vigente dispone:

“Artículo 403. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.”

El artículo 402 de la Ley Laboral vigente, protege en forma análoga a los trabajadores, en el caso de que un patrón se separe del sindicato que celebró el contrato colectivo, al decir: “Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.”

En la Ley de 1931 no estaban previstas estas situaciones, carecía de normas para proteger a los trabajadores ante el vacío de la representación sindical que ostentaba la titularidad del contrato colectivo. La ley de 1970, con los preceptos citados vino a cubrir ese vacío, bajo el principio de que la representación de los trabajadores se rigió por las condiciones de hecho en que se realiza la prestación del servicio, independientemente de la forma o denominación que se le atribuya; conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de la ley laboral.

En cuanto a la responsabilidad de la directiva del sindicato, el artículo 251 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció que sería responsable para con el sindicato y a terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común. La comisión elaboradora del proyecto de la ley de 1970 consideró innecesarias estas disposiciones porque son principios generales del derecho que operan conforme el artículo 17 de la misma.

La Constitución de 1917 no entendió la naturaleza del contrato colectivo y por eso no figura en ella. La primera vez que aparece es en la Ley Federal del

Trabajo de 1931, con algunas de las características que sigue teniendo actualmente.⁹⁸

Mario de la Cueva, lo denomina “la convención colectiva de trabajo”, atendiendo principalmente a que la naturaleza del mismo es distinta al contrato ordinario, pero admite que habiendo tomado carta de naturaleza en el Derecho Mexicano, el contrato colectivo, en la ley de 1970 se adoptó esa misma terminología, independientemente de que la naturaleza del contrato colectivo es distinta a la del contrato ordinario.⁹⁹

En México ya hubo ese tipo de legislación, pero siempre bajo una base contractualista. Cuando adquiere el carácter actual, es propiamente en la ley de 1970, donde se define en el artículo 386. Este artículo sigue los lineamientos de la ley de 1931, pero agrega que pueden celebrarse con una o más empresas o establecimientos. El término *establecimientos* aparece en el artículo 16 de la ley de 1970, que dice textualmente:

“Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en una transcripción textual de la que existía en la Ley de 1931, define al contrato colectivo en los siguientes términos: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

⁹⁸ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Décima Cuarta edición, Porrúa, México, 2006, p. 408 y 409

⁹⁹ Ibid. p. 377 y ss.

El mencionado precepto legal implica que el Contrato Colectivo de Trabajo contiene un derecho autónomo creado por los sindicatos obreros, los patronos o empresarios o sindicatos patronales, que mejora las condiciones laborales bajo las cuales se prestará el servicio. El contrato colectivo del trabajo no podrá contener ningún beneficio inferior a los establecidos en el artículo 123 Constitucional; la Ley Federal del Trabajo; la costumbre laboral y la jurisprudencia que beneficien al trabajador.

De esta manera, podemos advertir que la regulación legal de los sindicatos, revela un desarrollo paulatino de esta institución fundamental en el derecho laboral mexicano, que ha logrado conquistas muy importantes en beneficio de la clase obrera del país, sin embargo, no puede soslayarse el alto contenido político que ha permeado las diferentes normas que lo integran.

El derecho es un fiel trasunto de la realidad, y este postulado no es la excepción en el caso de los sindicatos. La actual regulación fue expedida en un momento histórico en que el sistema político mexicano se estructuró alrededor de la figura presidencial, el control corporativo de los sindicatos, el atemperamiento de las causas obreras y no pocas veces la traición de los ideales mas elevados de la justicia social.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DE LA ESTRUCTURA Y

FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD

Como lo hemos venido puntualizando en los capítulos anteriores, el sindicalismo es el sistema de organización obrera por medio de sindicatos de trabajadores que, con tal carácter, pugna por la prevalencia de los sindicatos obreros en la vía orgánica de la nación.

Los sindicatos son el fundamento de la organización económica y social de un país, razón por la cual el marco jurídico y regulatorio de éstos debe estar debidamente delimitado y precisado para evitar que los sindicatos, como en el ayer, sean la catapulta para los puestos de elección popular, en detrimento de su autonomía del poder público.

En el campo del derecho laboral, el sindicato es el instrumento o medio de organización por excelencia que la clase laborante tiene en su justa lucha, para conquistar mejores condiciones de trabajo; los sindicatos u organismos patronales más que de lucha, son de defensa de los intereses de sus miembros.

En la actualidad es necesario un cambio en el marco jurídico de los sindicatos, para que estos asuman una función de equilibrio entre los patrones y los trabajadores, para aumentar la productividad, por un lado, y por otro, para que éstos eleven su nivel de vida.

Los sindicatos no deben, so pretexto de defender los intereses de sus agremiados, apapachar o tolerar la conducta desleal de los trabajadores, por ejemplo, tampoco deben ser el medio institucional para que el patrón explote a sus trabajadores.

3.1. La constitución del Sindicato.

En el campo del Derecho Colectivo del Trabajo, el derecho primario de los trabajadores es el de la Coalición a la que se refiere la Ley sólo en los artículos 354 y 355 y en el Título Octavo sobre la Huelga, las menciona sólo en los artículos 440 y 441.

“La coalición es la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes, y su vigencia se limita sólo a la consecución del fin propuesto.”¹⁰⁰

Esta institución la reconoce y define, pero no la regula, nuestro Código del Trabajo como lo hace con el sindicato, la federación y la confederación, a los que reglamenta. Tanto la coalición como la asociación profesional denominada sindicato, no requiere autorización previa para su formación. Los trabajadores tienen legalmente reconocido este derecho de coaligarse en forma expedita, sin el cumplimiento de mayores requisitos.

El reconocimiento legal de la coalición es congruente con lo dispuesto en el artículo 123, apartado “A”, fracción XVI, de la Constitución Política, que establece la libertad de asociación en materia del trabajo, pudiendo existir en una misma empresa varias coaliciones de trabajadores y también varios sindicatos.

El titular del derecho de huelga es la coalición, pero la ley reconoce a los sindicatos para los efectos de la huelga, como coaliciones permanentes.

“La figura jurídico-laboral de Sindicato tiene su antecedente genérico en el artículo 9 de nuestra Ley Suprema, que claramente establece el derecho constitucional de asociación, al prescribir que no se podrá coartar el derecho de asociarse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Su fundamento concreto lo

¹⁰⁰ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. T. II. Tercera edición, Dris Kill, Argentina, 1998. p. 561.

encontramos en la fracción XVI del artículo 123, apartado “A” también de nuestra Constitución, que prescribe que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones, etc.”¹⁰¹

Es por esta disposición constitucional que se consagra como garantía social y de clase el derecho de asociarse y coaligarse.

Por otra parte, también nuestro Código Civil reconoce y define la asociación desde el punto de vista jurídico, al consignar que cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.

Desde el punto de vista etimológico, la palabra *sindicato* proviene del francés *syndicat*, que a su vez “deriva del latín *sindicus*, abogado, y representante de una ciudad, palabra que procede del griego *syndikos*, defensor, y de *syn* (*syn*), que quiere decir *con*, colaboración; y *dykh* (*dyké*), justicia. [De tal manera que] traducido el segundo miembro de la palabra, *dyké*, y después el primero, *syn*, se tiene que *sindicato* significaría la justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos.”¹⁰²

En este sentido, el vocablo *sindicato*, denota por principio, una forma de organización con un sentido de solidaridad.

Para Néstor de Buen, el sindicato “es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase.”¹⁰³

¹⁰¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo, Análisis Práctico y Jurisprudencial. Décima edición, Sista, México. 2000. p. 392.

¹⁰² RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, op. cit., p. 9.

¹⁰³ DE BUEN LOZANO, op. cit., T.II, p. 735.

Debe destacarse que este eminente laboralista toma en consideración, en primer lugar, que se trata de una persona moral, con personalidad jurídica diferente a la de sus miembros; en segundo lugar, toma como base la libertad sindical y, finalmente, excluye la posibilidad de constituir sindicatos mixtos de trabajadores o patrones, destacando el papel relevante de su carácter clasista.

El derecho de los trabajadores y los patrones para formar sindicatos, significa:

- La facultad propiamente dicha, para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo;
- La posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a algún sindicato, y
- El derecho inalienable de separarse o renunciar a una asociación sindical.¹⁰⁴

Para nuestra normativa Laboral, según el artículo 356 de La ley de la Materia, “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.” El sindicato una vez constituido tendrá personalidad jurídica propia y podrá con tal carácter celebrar válidamente contratos colectivos y contratos-ley y proceder a sus revisiones y modificaciones, así como a demandar su debido cumplimiento.

El sindicato, una vez constituido legalmente tiene que registrarse para el debido ejercicio de sus derechos, con lo que se produce la intervención, el conocimiento y el control del Estado en la existencia y desenvolvimiento de los sindicatos.

¹⁰⁴ Véase el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, mayo de 1999, página 5, Pleno, tesis P./J. 43/99. Así como la ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V, enero de 1997, página 118.

Para la constitución de un sindicato obrero, la ley exige un número mínimo de 20 trabajadores en activo, siempre que tengan 14 años cumplidos, considerando como trabajadores en activo, aun a aquellos cuya relación de trabajo la haya dado por concluida el patrón, dentro del periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se le otorgue.

Con esta disposición se trata de evitar las acciones de los patrones tendientes a neutralizar o impedir la libre constitución de un sindicato.

Para la constitución de un sindicato de trabajadores la Ley exige, en el numeral 364, por lo menos 20 trabajadores, sin embargo, consideramos que este criterio cuantitativo es obsoleto, porque no existe razón válida alguna que lo justifique, por el contrario, estimamos que esta restricción afecta los derechos de los trabajadores que se ubican fuera del número exigido.

En efecto, impide a los trabajadores que no alcanzan el número de veinte, coaligarse en defensa de sus intereses, colocándolos en una situación de franca desventaja, no sólo frente a sus patrones, sino frente a los trabajadores que son sindicalizados. En este orden de ideas, coincidimos con las voces que consideran más justo y razonable establecer un número proporcional al número de trabajadores en activo, existentes en la empresa o establecimiento de que se trate.

Para la constitución de un sindicato patronal, la Ley exige como mínimo tres patrones.

Debe tenerse presente que a los trabajadores de confianza se les prohíbe formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, seguramente por la creencia, no siempre cierta, de que los trabajadores de confianza son muy afines a los patrones, o quizá por considerar que estos trabajadores por su mejor preparación, pudieran lograr controlar o dirigir los sindicatos.

3.2. La personalidad del Sindicato.

Sobre la obligación legal de registrar la constitución de un sindicato ante la Secretaría del Trabajo o la Junta de Conciliación y Arbitraje, que establece nuestra Codificación Laboral, debemos resaltar que en México no se está dando cumplimiento al convenio internacional que en el año de 1987 suscribió y ratificó nuestro país en la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en el que se establece que los sindicatos y organizaciones de patronos y trabajadores tienen personalidad jurídica desde el momento en que sus integrantes deciden constituirse como tales.

Por tanto, no deben las autoridades administrativas ni jurisdiccionales impedir, obstaculizar ni negar el registro de un sindicato, por el contrario, el Estado debe participar, pero sólo en cuanto al fomento y a la protección de la organización sindical, lamentablemente este convenio no se está cumpliendo en la práctica.

Los sindicatos tienen el pleno derecho de determinar sus normas interiores, mediante la aprobación de sus estatutos y reglamentos, así como de elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades y elaborar su programa de acción, sin injerencia de ninguna especie por parte de los órganos del poder público.

En “la ley vigente pueden distinguirse dos momentos distintos en la vida de los sindicatos. El primero corresponde a su constitución para la que el artículo 364, ya comentado, exige la concurrencia de por lo menos veinte trabajadores en servicio activo o tres patronos. El segundo corresponde al registro. A este se refieren diferentes preceptos. Así el artículo 365 indica que los sindicatos deben registrarse; el artículo 367 determina que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el artículo 368 dispone que el registro del sindicato y 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, y por último, en el artículo 374, se señala que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- 1.- Adquirir bienes muebles;
- 2.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- 3.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

“Del texto de los preceptos mencionados, claramente se infiere que la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe.^[105] Además el artículo 374 es claro y terminante al atribuir personalidad jurídica al sindicato legalmente constituido, en una clara referencia al artículo 364. Nada dice que deba estar, además, registrado.”¹⁰⁶

En los términos anteriores, parece indudable que la personalidad jurídica del sindicato resulta del acuerdo de constitución.

El registro en nada influye sobre su nacimiento. Sin embargo, es importante no perder de vista el contenido de la fracción IV, del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que establece las reglas de la personalidad en juicio, específicamente señala que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

¹⁰⁵ Este es el presupuesto, por ejemplo, para impugnar la negativa del registro. Vid. La tesis bajo el rubro “Sindicatos. Los legitimados para promover el amparo contra la negativa de su registro son sus representantes, no sus integrantes en lo particular.” Visible en Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 349, Cuarta Sala, Tesis 528.

¹⁰⁶ DE BUEN LOZANO, op. cit., T. II., p. 767.

El contenido de dicho precepto significa, en los hechos, que se impida actuar a los sindicatos que no cuenten con el reconocimiento formal de sus mesas directivas, otorgado por la autoridad registral, en forma tal que el sindicato que carezca de la constancia de registro, tiene personalidad y capacidad, pero tiene un problema de representación.

Es de señalarse la opinión que a este respecto tiene José Manuel Lastra Lastra:

“En nuestro país, las formas de control estatal del movimiento obrero más eficaces han sido, entre otras: los requisitos del registro, depósito de estatutos, reconocimiento de nuevas directivas sindicales, la calificación de las huelgas (figuras que tradicionalmente han sido sometidas al control del Estado por medio de la jurisdicción correspondiente) y los procedimientos administrativos que para este fin han sido establecidos.”¹⁰⁷

La Ley Reglamentaria en sus artículos 365 y 374 dispone que los sindicatos deben registrarse, aunque en los numerales que hacen referencia a la personalidad jurídica del sindicato se emplea la expresión “legalmente constituidos”, en lugar de registrados, pues en esencia el legislador, con cierta sutileza, sustituyó los vocablos, tal vez para evitar las protestas e inconformidades que como resultado de este precepto que se comenta hubiera suscitado.

Aunque a veces se use *persona* y *personalidad* como sinónimos y sean consecuencia el uno del otro, no deben confundirse los términos. “Persona es todo ser capaz de derechos y obligaciones; por personalidad ha de entenderse la aptitud para ser sujeto, activo o pasivo, de relaciones jurídicas. Jurídicamente, *persona* es todo ente a quien el derecho considera como tal y otorga la posibilidad y aptitud para entrar en las relaciones jurídicas o, en otras palabras, para ser titulares de derechos y obligaciones.”¹⁰⁸

¹⁰⁷ LASTRA LASTRA, op. cit. p. 257.

¹⁰⁸ Ibidem. p. 257 y 258.

La aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas se designa con la palabra *personalidad*. Ésta equivale a capacidad jurídica y que, a su vez, ésta puede ser capacidad de derecho o aptitud para ser titular de derechos y obligaciones y capacidad de hecho o para obrar, es decir, capacidad para dar vida a los actos jurídicos.

La personalidad jurídica es un concepto de derecho o construcción normativa, que se ha elaborado para unificar los derechos y obligaciones que se atribuyen al sujeto a toda relación jurídica, ya se trate de los seres humanos, del conjunto de personas físicas o de bienes debidamente organizados para la realización de una finalidad lícita; es decir, permitida por la ley.

Expuesto lo anterior, cabe agregar que la personalidad se manifiesta por medio de ciertas características peculiares que son los atributos de la misma; entre ellas, capacidad, nombre, domicilio, estado, nacionalidad y patrimonio. A pesar de que la riqueza de opiniones de los diversos tratadistas de la materia, tanto nacionales como extranjeros, es vasta, aquí no se pretende agotar el caudal de opiniones existentes sobre estos temas.

En cuanto al nacimiento y efectos de la personalidad jurídica de los sindicatos, recurrimos a la opinión del maestro de la Cueva, quien, como ya se dijo, se pronuncia a favor de que la personalidad de los sindicatos nace desde su constitución. De tal manera que estima: “el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones. En este sentido debe entenderse el artículo 374 de la Ley, que dice que ‘Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas’”.¹⁰⁹ De ahí que la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe. Además, el artículo 374 es claro y terminante al atribuir personalidad jurídica al sindicato legalmente constituido.

¹⁰⁹ DE LA CUEVA, op. cit., T. II. pp. 349 y 350.

En los términos anteriores, parece indudable que la personalidad jurídica resulta del acuerdo de la constitución. El registro en nada influye sobre su nacimiento.

En un sentido político ya lo hemos dicho el registro es, sin duda, un medio de control sobre el sindicalismo. "Desde un punto de vista jurídico, puede inferirse que el registro es condición suspensiva, cuya realización pone en juego la capacidad jurídica de obrar y la de representar a los socios en la defensa de los derechos individuales que les corresponda."¹¹⁰

En materia laboral la personalidad jurídica de los sindicatos se acredita según manda la ley, concretamente el artículo 692, fracción IV: "Con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato."

Esta circunstancia corrobora lo que hemos venido apuntando, con relación a la importancia que da al registro la ley, requisito sin el cual no adquiere personalidad jurídica plena, sino que prevalece, mientras no se satisfaga este requisito, en una existencia de hecho más no de derecho. De tal manera que el nacimiento de las personas jurídicas en los tiempos actuales, continúa siendo un acto de voluntad del Estado, condicionado al cumplimiento de ciertos requerimientos legales.

3.3. El registro sindical.

Una vez que se ha constituido la organización sindical, es necesario agotar el trámite administrativo para su registro, ante la autoridad competente.

¹¹⁰ MARTÍNEZ MORALES, Rafael. Derecho Burocrático. Tercera edición, Harla, México, 2001. p. 13.

El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. Es un acto meramente declarativo, no constitutivo.¹¹¹

Para que un sindicato adquiriera personalidad jurídica laboral, es necesario que reúna ciertos requisitos, mismos que están establecidos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo:

“Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán [entregarán] por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva [es decir, la constancia formal de la voluntad exteriorizada en un instrumento formal];
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos [que constituyen las reglas conforme a las cuales van a actuar los sindicatos]; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.”

Se ha criticado y con justa razón, que la Ley Federal del Trabajo otorga facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para registrar sindicatos federales, sin embargo cuando se trata de sindicatos locales, tal atribución se confiere a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en este sentido, se

¹¹¹ CLIMENT BELTRÁN, op. cit., p. 72.

cuestiona la justificación sobre esta norma, puesto que, por igualdad de razón, tal atribución a favor de la dependencia federal debiera corresponder a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Si el sindicato reúne los requisitos que la ley exige, las autoridades correspondientes, no tienen porqué negarle el registro, por medio de una resolución de la autoridad competente dentro del término de sesenta días y si no se dicta esa resolución, de inmediato se tendrá por registrado.

El artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: “Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro del término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.”

Este precepto es de suma importancia. Tiende a hacer efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de sesenta días para resolver sobre el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, automáticamente, se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica.

Las autoridades deberán expedir la constancia respectiva y en caso de no hacerlo, incurren en responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros medios de prueba. La personalidad en este caso se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y requerimiento respectivas. Cuando las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de éste podrán ocurrir en juicio de amparo indirecto ante el Juez del Distrito Competente, como dispone la Ley de Amparo.

José Manuel Lastra, en cuanto al Registro Sindical, opina que nuestra legislación no otorga facultades discrecionales a las autoridades, para otorgar o no el registro, ya que si la solicitud reúne los requisitos de ley, éstas se encuentran

obligadas a otorgarlo. Del registro depende la capacidad de actuación de las organizaciones sindicales, de tal suerte que constituye una condición suspensiva y al otorgarse, se confirma la legalidad de su constitución.¹¹²

En este orden de ideas, se comprende que los sindicatos surgen a la vida fáctica antes que su registro, pues no debe perderse de vista que tal acto es de naturaleza administrativa y sus efectos son declarativos, no constitutivos.

Para De Buen, la ley implícitamente reconoce que los sindicatos existen desde antes de registrarse. Sin embargo, ésta será una existencia de hecho, más no de derecho, pues es muy claro el artículo 374 de la multicitada Ley, al señalar en él lo antes referido, que sólo los sindicatos legalmente constituidos son personas morales. Esto es, los registrados, los demás que no hayan satisfecho este requisito formal no pueden alcanzar el rango jurídico de personas morales.¹¹³

Las autoridades registrales son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o, en su caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con la naturaleza federal o local que tengan los sindicatos que pretendan registrarse. El registro es un acto de naturaleza administrativa y no jurisdiccional.

La Ley en su artículo 366 indica los casos en que éste podrá negarse:

- a) Si el sindicato no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patronos (artículo 356).
- b) Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364; esto es, veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos en su caso.
- c) Si no se exhiben documentos a que se refiere el artículo 365.

¹¹² LASTRA LASTRA, op. cit., p. 260 y 262

¹¹³ DE BUEN LOZANO, op. cit., T. II. p. 754.

La autoridad registral, en ejercicio de sus facultades, habrá de examinar los documentos exhibidos para constatar si reúnen los requisitos de ley. Satisfechos éstos, el artículo 366 en comentario establece que ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Cubiertos los requerimientos que establece la Ley y si la autoridad no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que lo haga y, si ésta no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dice el citado numeral, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. Esta forma de registro que se analiza, es conocida en la práctica y en la teoría como registro automático o ficto.

Al respecto, Néstor de Buen expresa que “esta fórmula del registro automático persigue hacer efectivo el derecho de petición, consagrado en el art. 8° constitucional y constituye un serio impedimento para la práctica tradicional de guardar silencio ante solicitudes incómodas.”¹¹⁴

El registro crea la presunción, salvo prueba en contrario, que satisface los requisitos de fondo necesarios para su existencia, asimismo permite reconocer al sindicato como una persona jurídica, y por tanto, con capacidad para deducir derechos colectivos y representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos laborales ante las instancias correspondientes.

Esto se corrobora con lo dispuesto por el artículo 374, que otorga a los sindicatos legalmente constituidos (entiéndase registrados), personalidad jurídica y los faculta para adquirir bienes muebles e inmuebles, destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, así como para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

¹¹⁴ Ibidem, p. 759.

En cuanto a la cancelación del registro, la ley alude a dos cuestiones específicas en su artículo 369: a) En caso de disolución del sindicato y, b) Que el sindicato deje de tener los requisitos legales.

Respecto al procedimiento de cancelación, el legislador estableció la obligación de que habrá de tramitarse ante las juntas de conciliación y arbitraje (artículo 369, in fine) y siempre en vía jurisdiccional, prohibiendo expresamente la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa (artículo 370).

Cabe señalar que, aun cuando en el artículo 370 se menciona la suspensión de los sindicatos, en rigor no existe disposición alguna que las regule. Debe pensarse que esta referencia obedeció a un exceso de celo legislativo, sin duda, impropio.

En estas condiciones, podemos advertir que el registro sindical es ni mas ni menos, una forma sutil, pero efectiva, de control estatal sobre los sindicatos.

En la nueva cultura laboral esta situación debe cambiar; los sindicatos deben ejercer por sí, y de manera plena, todos sus derechos y atribuciones, sin supeditarse al otorgamiento de su registro ante una autoridad jurisdiccional o administrativa. En el apartado correspondiente haremos la propuesta correspondiente.

3.4. Diversas formas de sindicación.

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo clasifica los sindicatos de trabajadores en la siguiente forma:

- Gremiales, son aquellos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. (Torneros, tablajeros, carpinteros, albañiles, panaderos, etc.).

- De empresa, son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. Por ejemplo, los aviadores, mecánicos, oficinistas, choferes, mozos, etc.
- Industriales, son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Por ejemplo, los trabajadores de la industria textil, de la industria azucarera, de la industria cinematográfica, de PEMEX; que son de varias especialidades u oficios, pero que trabajan conjuntamente en empresas industriales de este tipo.
- Nacionales de Industria, son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas. Estos sindicatos son como los industriales, pero los nacionales de industria abarcan dos o más entidades federativas.
- De oficios varios, son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse, cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. Por ejemplo: albañiles, canteros, carpinteros, electricistas, etc.

De la misma manera, la ley clasifica a los sindicatos de patrones en los formados por empresarios de una o varias ramas de actividades y los nacionales, que se integran por patrones de varias ramas de actividades en distintos Estados de la República (artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo).

Ahora bien, siempre será criticable la clasificación formulada por el legislador ya que utiliza y combina diferentes criterios, sin proporcionar realmente una pauta ordenadora.

Un análisis elemental, revela que el legislador utiliza los siguientes criterios:

- a) El territorial, para clasificar a los patronales, es decir nacionales de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas;
- b) La actividad del trabajador (gremiales y de oficios varios), o de la empresa (de empresa o de industria), y
- c) la combinación de ambos, es decir, la actividad y el territorio, (nacionales de industria)¹¹⁵

Es necesario reconocer que, en ejercicio de su libertad sindical, corresponde a los trabajadores, no al legislador, diseñar y agruparse en el tipo de organizaciones de su preferencia.

A este respecto, compartimos la tesis de que “la sindicación, es un derecho que compete con exclusividad a los trabajadores, extendiéndose por mera deferencia democrática y en contradicción con los fines del derecho del trabajo, a los patrones. Ciertamente, si los derechos de los trabajadores no pueden abatirse, no es factible que los patrones se puedan agrupar para defender y promover sus intereses que repercutirán directamente en detrimento de aquellos. En mérito al carácter eminentemente clasista del derecho de asociación profesional, nuestro ordenamiento excluye por omisión, la existencia de los sindicatos mixtos formados por trabajadores y patrones.”¹¹⁶

Así, es evidente que la diferencia de clases implica una diferencia de intereses y fines, que no pueden coexistir en un mismo sindicato. La antinomia entre trabajadores y patrones no admite ser superada.

3.5. La representación sindical.

En la naturaleza misma de la institución sindical, se encuentra la de representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales. Aparentemente esta facultad es exclusiva de los sindicatos de trabajadores, ya

¹¹⁵ Idem., pp. 737 a 742.

¹¹⁶ UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, op. cit., T. IV, P-Z, p. 2226.

que se indica que se otorga sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador, la intervención del sindicato, conforme al artículo 375 de nuestra Ley.

En realidad, esta facultad, cuyo ejercicio requiere acreditar la afiliación del representado, corresponde a la esencia de los fines sindicales, esto es, a la función de defensa de los intereses de los sindicalizados.

No parece que exista una razón especial para excluir de esta regla a los sindicatos patronales, salvo que se considere que los patronos habrán de adaptar los mandatos a las reglas civiles y mercantiles aplicables.

En realidad, 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.

“El sindicato, como asociación permanente de trabajadores o patronos, desarrolla su actividad representativa a través de varios órganos. Se trata de una representación de voluntades. El sindicato constituido sobre el principio de la libertad sindical individual, representa a sus asociados, éstos, al aceptar los estatutos, han conferido poderes suficientes a los órganos del sindicato.”¹¹⁷

La posibilidad de la representación obrero-patronal tiene su punto de partida en la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, la Ley reglamentaria indica, en los artículos 375 y 376, que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, la representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe la directiva, de acuerdo con los estatutos, para cumplir, de esa manera, con uno de sus fines propios.

¹¹⁷ LASTRA LASTRA, op. cit., p. 270.

3.6. El Empresario, el Sindicato y el Gobierno Mexicano.

En la empresa no puede plantearse la cuestión de la libertad sindical del empresario, porque el patrono es uno solo, por lo tanto, no tendría con quién sindicarse; y por otra parte, y partiendo de esta realidad, diremos que si es posible la influencia y aún el control del sindicato obrero por el empresario, la posición inversa no resulta siquiera imaginable, y si algún día se presentara, desaparecería la empresa capitalista; agregaremos todavía que en los vericuetos de la historia, la sindicación empresarial no encajaba en los principios del liberalismo económico y del individualismo, porque cada empresa constituía una potencia en sí misma, que no consentía la injerencia de ninguna otra, aunque fuese su igual.

La división de las sociedades capitalistas en clases sociales, otro hecho histórico, provoca la lucha de los explotados contra los explotadores. La lucha del trabajo se propone, ante todo, igualar sus fuerzas con las del capital, a efecto de que en el presente, el derecho de la empresa no tenga como fuente unilateral la voluntad del empresario, sino que sea el producto de los dos factores de la producción.

Los sindicatos de los trabajadores luchan todos los días para el mejoramiento inmediato de las condiciones de vida de los hombres, pero las que son auténticas organizaciones del trabajo libre, aman y buscan la supresión de la explotación del trabajo por el capital; en cambio, los empresarios y sus uniones se apoyan en la defensa del presente y si en ocasiones auspician la elevación de los ingresos obreros, es porque, al aumentar su capacidad de compra, facilitan el crecimiento de la producción y multiplican las utilidades del capital.

Resumiendo, una fórmula sintetiza el proceso que relatamos: sin la libertad de los sindicatos obreros frente a la empresa, la lucha contra el capital habría sido o devendría, un imposible.

Por otra parte, la intervención del Estado para impedir que los trabajadores se muevan y coaliguen a efecto de constituir la asociación, sería una violación al

derecho personal de cada trabajador; pero una vez reunidos aparece el derecho colectivo de la reunión y de la coalición.

Como diría el maestro De la Cueva: “La creación, la organización y la vida interna de los sindicatos son los preámbulos de la acción externa. Los sindicatos no nacen para un simple vivir, pues, dada la naturaleza dinámica del derecho del trabajo, tienen una misión que cumplir, por lo tanto, pertenece a su esencia ser entes activos, organizaciones de lucha por la justicia para el trabajo.”¹¹⁸

La acción, como medio de los sindicatos, es un instrumento indispensable para la consecución de sus elevados fines, esta es la *ratio legis* del numeral 366 en correlación con el 356, ambos de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Esta función sindical, naturalmente, implica un contacto permanente con el Estado, pues, dada la naturaleza clasista de las organizaciones obreras, en la búsqueda de mejores condiciones de vida para la prestación de los servicios, tienen la pretensión, porque saben que en el sistema capitalista el Estado es el aliado o servidor de la burguesía, de que el poder público no se interponga en su camino.

La mejor forma resolver el conflicto trabajo - capital, es sin intervención de los órganos estatales a los que corresponda constitucionalmente expedir el derecho y resolver los conflictos sociales, de tal suerte que la huelga constituye la acción externa suprema, la batalla contra el capital, en la que el Estado debe ser un simple espectador o, en todo caso, un conciliador o amigable componedor.¹¹⁹

Perder de vista este aspecto significa soslayar el papel preponderante de la acción sindical como forma de expresión de una fuerza real de poder que da contenido y forma a las normas que regulan las relaciones de trabajo entre la clase obrera y los patrones.

¹¹⁸ DE LA CUEVA, op. cit., T. II. p. 290.

¹¹⁹ Idem.

3.7. Los órganos sindicales.

Todas las personas morales, por su propia naturaleza, al carecer de corporeidad, se manifiestan en el mundo a través de sus órganos de representación. Los sindicatos no son la excepción.

Como lo ha dicho José Manuel Lastra Lastra cuando señala que “los sindicatos requieren de órganos para integrar y manifestar su voluntad frente a los socios y frente a terceros. Estos órganos pueden ser la Asamblea General y el Comité Directivo.”¹²⁰

Como se sabe, las asambleas pueden ser de dos tipos: ordinarias y extraordinarias.

La ley de 1931, en el artículo 246, fracción IX, utilizó el término asambleas generales, pero la comisión redactora de la ley de 1970, prefirió emplear, en el 371, fracción VIII, el concepto de asambleas ordinarias, porque a éstas puede oponerse la palabra extraordinaria, en tanto que a lo general sólo puede oponerse lo particular.

Las asambleas ordinarias son aquellas que se ocupan de los asuntos necesarios para el funcionamiento normal del sindicato, en tanto que las extraordinarias son aquellas que tienen por objeto atender y resolver asuntos imprevistos y urgentes.¹²¹

En el artículo 371, fracción VIII, se estableció que en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar a la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días podrán los solicitantes hacer la convocatoria.

¹²⁰ LASTRA LASTRA, op. cit., p. 272.

¹²¹ Ibidem. p. 273.

Para De la Cueva, la redacción de este precepto no fue muy afortunada, es confusa, porque “si la directiva no convoca a las asambleas previstas en los estatutos, lo que quiere decir que si concurren circunstancias imprevistas, que son la materia de las asambleas extraordinarias, los sindicatos no tienen a su disposición ningún medio de defensa.”¹²²

De otro aspecto, la Ley de 1931 señaló el numeral 250, que la directiva debía rendir cuentas completas y detalladas de la administración de los fondos de la asamblea general cada seis meses, por lo menos. Tal precepto fue recogido por la Ley actual, en el artículo 373, con la diferencia que prefirió modificar los vocablos *de la administración de los fondos*, por la de la *administración del patrimonio sindical*.

La directiva es el órgano representativo y ejecutivo encargado de la administración y buena marcha de los asuntos sindicales, a quien se encomienda que los acuerdos de la asamblea sean cumplidos y ejecutados. La directiva es nombrada por la asamblea en los términos estatutarios, conforme al artículo 371, fracción IX, en correlación con el 365, fracción IV, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

El secretario general es quien ostenta la representación del sindicato, aunque puede ejercerse por otra persona que sea designada por la directiva, salvo disposición especial en los estatutos, todo ello conforme al numeral 376 de la propia Ley laboral. Las funciones de la directiva se encuentran implícitas en el artículo 356 de la misma Ley y son reglamentadas en los estatutos; fundamentalmente le corresponde conducir y dirigir el estudio y la lucha de los trabajadores en defensa y para el mejoramiento de sus intereses laborales.

En cuanto a las responsabilidades de la directiva, los artículos 251 y 252 de la Ley de 1931, declararon las obligaciones contraídas dentro del marco de sus

¹²² DE LA CUEVA, Mario, op. cit., T. II. p. 357 y 358.

facultades y dispusieron que la directiva sería responsable para con el sindicato y terceras personas, en los términos de los mandatarios de derecho civil. La comisión redactora de la nueva Ley suprimió los preceptos antes mencionados por innecesarios.¹²³

De otro aspecto, según De la Cueva en relación con la duración y renovación de la directiva, la comisión ponderó la inclusión del principio de no reelección, sin embargo, no prosperó por la oposición de los sectores políticos, pues en el fondo subyace el temor al inicio de un proceso de transformación del sistema político, disfrazada del supuesto respeto a la vida interna y autonomía sindical. Por ello, la idea de la no-reelección por parte de los dirigentes sindicales en sus cargos, no fue prohibida ni en la Ley de 1931 ni en la actual. A pesar de que el artículo 371, fracción X, refiere el periodo de duración de la directiva, la Ley anterior, en el artículo 246, fracción V, expresaba que los estatutos de los sindicatos deberían incluir el modo de nombrar la directiva.¹²⁴

En todo caso, compartimos la idea que las autoridades no deben ejercer control alguno sobre las asambleas sindicales, pues tal conducta atentaría contra el espíritu de la autonomía y libertad sindicales.

En el segundo párrafo del artículo 376 se establece que: “Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.”

La razón de ser de esta disposición es evitar maniobras patronales, consistentes en el despido o retiro, en su caso, que desplace al dirigente sindical, dejando sin gobierno a la organización, pues con ello se propicia su desequilibrio y corroe las bases mismas del sindicato, limitando su libertad de actuación, en detrimento de la función social que históricamente le corresponde.

¹²³ Ibidem. p. 359.

¹²⁴ Ibid, p. 359 y 360.

3.8. Derechos y obligaciones de los Sindicatos.

En cuanto a los Derechos de los sindicatos, de acuerdo con los artículos 359 y 374 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos los siguientes:

- a) Redactar sus estatutos y reglamentos;
- b) elegir libremente a sus representantes;
- c) organizar su administración y sus actividades;
- d) formular su programa de acción;
- e) Adquirir bienes muebles;
- f) Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- g) Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Los sindicatos registrados, automáticamente, son personas morales de derecho social y desde la fecha en que se tiene por registrado fictamente el sindicato, éste podrá adquirir los bienes a que se refieren las anteriores disposiciones y ejercer todos los derechos y acciones en defensa del mismo y de sus miembros.

Los estatutos deben contener la denominación, domicilio, objeto y duración, condiciones de admisión de sus afiliados y los motivos y procedimientos de expulsión. Estos procedimientos deben ajustarse a lo previsto en la ley, para garantizar los derechos del trabajador que se pretenda expulsar, pues en todo caso debe otorgársele la garantía de audiencia, de tal suerte que la expulsión sólo procederá en los casos expresa y previamente señalados en sus estatutos y por votación directa de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

En los hechos, el cumplimiento de los requisitos mencionados para proceder a la expulsión de un trabajador resulta complicado, principalmente en los sindicatos que tienen diversas secciones y un número muy alto de afiliados.¹²⁵

También en los estatutos del sindicato deberán señalarse los casos o motivos por los cuales podrá imponerse al trabajador alguna corrección disciplinaria y la importancia de ésta, tomando en cuenta la gravedad de la falta sindical cometida por el trabajador.

Asimismo, en los estatutos de los sindicatos deberá señalarse el procedimiento de elección de su directiva, el número de sus miembros y el periodo de duración de su mandato, pudiendo ser directivo de los sindicatos todo trabajador que tenga 16 años de edad, prohibiéndose por la Ley a los extranjeros formar parte de la directiva de los sindicatos.

El artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo, establece las obligaciones de los sindicatos, entre ellas, podemos mencionar las siguientes:

a) Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos. A nuestro juicio, esta disposición vulnera el principio de la libertad sindical, pues consideramos constituye una intromisión en la vida interna de los sindicatos.

b) Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando, por duplicado, copia autorizada de las actas respectivas. Esta norma tiene por objeto afirmar la personalidad de los dirigentes sindicales ante todas las autoridades y también frente a los particulares.

Para su registro, los sindicatos deben presentar copia del acta de la asamblea en la que se hubiese designado la directiva. Esta presentación y el

¹²⁵ BORRELL NAVARRO, op. cit., p. 398.

informe sobre los cambios que se operen sirven para que, en cualquier tiempo, este legalmente acreditada la representación sindical.

c) Informar a la misma autoridad, cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros, porque es necesario conocer el número de miembros del sindicato, a fin de considerarlo en diversas ocasiones, por ejemplo, cuando se elige a los representantes del trabajo y del capital ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las disposiciones anteriores le permiten a la autoridad conocer el funcionamiento del sindicato, evitar en muchas ocasiones que pueda desviarse de su auténtico rumbo social; pero hay que entender bien que tales obligaciones no implican ninguna facultad para que las autoridades intervengan en la vida interior de los sindicatos, porque esto sería atentar contra la libertad sindical.

Por otra parte, como hemos dicho anteriormente, los sindicatos deberán abstenerse de intervenir en asuntos religiosos, porque en México no se permite la intervención del clero en la vida política del país. También tienen prohibido ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, no obstante hay actos de comercio que los sindicatos pueden y deben realizar, pero son distintos al ejercicio del comercio con ánimo de lucro, lo que es propio del capital.

3.9. Secciones, Federaciones y Confederaciones.

Para que una organización de cualquier naturaleza funcione adecuadamente, requiere una estructura que le permita distribuir sus actividades y alcanzar con eficacia sus metas y objetivos, los sindicatos no son la excepción.

El sindicato es la médula espinal de la organización de los trabajadores, sin embargo, puede dividirse para el mejor desempeño de sus responsabilidades, en secciones, o unirse a otros sindicatos fortaleciéndose constituyendo federaciones y confederaciones.¹²⁶

¹²⁶ DE BUEN LOZANO, op. cit., T. II. p. 779.

El sindicato puede dividirse en secciones, que son organismos autónomos pero carentes de personalidad jurídica, excepcionalmente algunos sindicatos se constituyen en secciones de otros, pero la regla es que una sección constituya sólo una división administrativa interna.

“La sección o división interior responde a un sentido de administrar mejor el objeto sindical, adaptándolo a las diversas empresas o establecimientos en que actúa o tiene miembros el sindicato, o pretende llegar a tener; a las diversas dependencias de la empresa; a las diversas localidades o entidades federativas que alcanza; a una rama de la industria, etcétera.”¹²⁷

Los sindicatos nacionales de industria generalmente se constituyen en secciones dada la necesidad de resolver en los problemas de una colectividad numerosa. Esto es frecuente, también, cuando un sindicato tiene jurisdicción en diferentes entidades federativas.

De cierta manera, la sección es al sindicato lo que el establecimiento a la empresa. Son unidades reales, relevantes jurídicamente, pero sin capacidad jurídica.¹²⁸

Por lo que hace a las Federaciones y Confederaciones, hay una especie de cadena o escala ascendente, cuyos eslabones serían el sindicato de oficios varios, el gremial, el de empresa, el industrial y los nacionales de industria. Añadimos ahora, como el eslabón último dentro del panorama actual a las Federaciones y Confederaciones.

“Es posible hablar de dos tendencias generales que se vienen dibujando claramente en los últimos años: Una, cuya organización más fuerte es la Confederación de Trabajadores de México (CTM), está constituida, por los sindicatos, federaciones y confederaciones amalgamadas en el sector obrero del Partido Revolucionario Institucional (PRI), una organización que en el transcurso

¹²⁷ RAMOS ÁLVAREZ, op. cit. p. 79.

¹²⁸ DE BUEN LOZANO, op. cit., T. II. p. 779.

de los años ha perdido su fuerza combativa, aquel espíritu que la llevó a ser el luchador que hizo posible la expropiación petrolera. Hoy la postura de la Confederación de Trabajadores de México es claramente conformista de tal suerte que su preocupación es el mantenimiento del orden social y económico actual.”¹²⁹

Estas reflexiones no quieren decir que la organización sindical no haya producido beneficios a los trabajadores, por lo contrario, son muchos y muy importantes los que se han logrado mediante el esfuerzo y la lucha en contra del capital. Pero es igualmente cierto que se han frenado frecuentemente las metas y es muy poco lo hecho para evitar el deterioro constante de los salarios y el abatimiento de los niveles de vida del trabajo.

La segunda tendencia constituye la llamada corriente sindical independiente y libre, y representa al menos en la teoría y aún por sus luchas, los anhelos de libertad de la clase trabajadora. Pero vive aprisionada, por la negativa de registro a sus sindicatos, por declaraciones injustificadas de inexistencia de las huelgas y por las presiones que se ejercen sobre sus dirigentes. Y por otra parte, son muchos sus líderes que son más bien políticos que buscan acomodarse en el gobierno.

La Ley Federal del Trabajo habla de Federaciones y Confederaciones, pero no las define. Sin embargo, la doctrina, ha intentado encontrar una diferencia: “Ambas son uniones de sindicatos, pero las confederaciones son organizaciones más amplias o más omnicomprendivas, ya que pueden contener dentro de sí a las federaciones; mientras que las federaciones sólo estarían integradas por sindicatos.”¹³⁰

¹²⁹ HASAM STEPHEN Y SANFELIN FEDERICO. México, el Trabajo, el Sindicalismo y la Globalización. Tercera edición, Colegio de Bachilleres, México, 1999. p. 311.

¹³⁰ Ibidem. p. 312.

La ley no contiene, como en el caso de los sindicatos, una definición, pues el artículo 381 dice solamente que los sindicatos podrán formar federaciones y confederaciones. Añade no obstante, que estas organizaciones se regirán por las disposiciones de los sindicatos en lo que sean aplicables. Por lo que se puede concluir que la definición debe ser paralela a la de los sindicatos.

Por lo tanto, podemos decir que las Federaciones y Confederaciones, son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora. En la definición hay los dos elementos siguientes:

1.- Los sujetos creadores de las federaciones y confederaciones no son los trabajadores individualmente considerados, sino las organizaciones sindicales ya formadas.

2.- La finalidad de las federaciones y confederaciones, último eslabón en la cadena de la unidad del trabajo, se integran por sindicatos.

Por tanto, “no son uniones distintas a las de los sindicatos, ya que la única variante es el énfasis que ponen en la obtención de las finalidades inmediata y mediata del movimiento obrero: Mientras los sindicatos están obligados a atender el problema de todos los días sin descuidar no obstante la posibilidad de realizar en el mañana un mundo más justo, las federaciones y confederaciones, miran lo universal y el futuro, sin que puedan ni deban olvidar los problemas del presente.”¹³¹

Pueden definirse también las Federaciones y Confederaciones, como la cúspide de las organizaciones obreras, que tiene como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos.

¹³¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan. La modernidad Laboral, op. cit. p. 114

Se establece también en la Ley, que los sindicatos miembros de las Federaciones y Confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo aunque exista pacto en contrario. Asimismo, las Federaciones y Confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículos 382 y 384).

En cuanto a las Federaciones y Confederaciones, por remisión expresa de la Ley, sucede lo mismo que con los sindicatos: si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro del término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución y si no lo hace dentro de los tres días siguientes al requerimiento, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva.¹³²

Para su registro, las Federaciones y Confederaciones, igual que los sindicatos, deberán remitir por duplicado:

1. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
2. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros.
3. Copia autorizada de los estatutos.
4. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

También al igual que con los sindicatos, los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Las Federaciones y Confederaciones, igual que los sindicatos, deben formarse con sindicatos obreros o empresariales, la finalidad de una y otras es la misma que se le asigna a los sindicatos: La lucha en defensa del trabajo. Existe no

¹³² Vid. Artículos 384 y 366, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

obstante, una diferencia importante, la facultad de exigir, negociar y celebrar los contratos colectivos y los contratos ley y de emplazar a huelga, pertenece, exclusivamente a los sindicatos.

La misión de las Federaciones y Confederaciones es más amplia y general: el estudio de los problemas del trabajo, el apoyo no solo moral sino también económico a cada sindicato en sus conflictos con la empresa, y el señalamiento de las metas políticas por alcanzar. Los sindicatos se integran por personas físicas, la Federación y Confederación por personas jurídicas.

3.10. Participación política de los sindicatos.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se prohibía que los sindicatos intervinieran en la vida política del país, o ejercitaran como sindicatos actividades políticas. Cárdenas suprimió esta prohibición en 1940.

¿Ello significa que los sindicatos tienen la posibilidad jurídica de participar abierta y válidamente en política?

Un sector importante de la doctrina considera que “las actividades políticas reservadas a los partidos y asociaciones políticas, a los individuos y al Estado, no pueden ser realizadas por el sindicato, constituyen otro objeto jurídico y se fundan en otros presupuestos también jurídicos: ser ciudadano (no trabajador ni patrón.”¹³³

No puede discutirse que los sindicatos como personas morales de derecho social participan de hecho en toda clase de actividades políticas, ya que la política está íntimamente relacionada con la vida sindical.

Así, en un sentido político, el registro es, sin duda, un medio de control estatal sobre el sindicalismo, que se precisa en la obligación de exhibir estatutos y nombramiento de mesa directiva (artículo 365) y en la de proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, comunicar los cambios de sus

¹³³ RAMOS ÁLVAREZ, op. cit. p. 67.

directivos y las modificaciones de los estatutos y dar los avisos de altas y bajas de sus miembros (artículo 377).

Mario de la Cueva opina: “Entendemos por libertades políticas sindicales las que garantizan la formación, la vida y la actividad libres de los sindicatos para la realización de las finalidades inmediata y mediata del movimiento obrero y del derecho del trabajo.”¹³⁴

Los sindicatos, lo mismo en el Viejo que en el Nuevo Continente, se forjaron en la lucha de la justicia social contra el capital.

El sindicato surgió como un movimiento político, con un propósito de modificación de las bases del orden jurídico. Superados el individualismo y liberalismo, negar la intervención de los sindicatos en la política nacional equivaldría a desconocer la historia y las transformaciones operadas en los últimos cincuenta años, y constituiría un sacrificio de los hombres para satisfacer las ansias de poder y de riqueza de las minorías que gobiernan a los pueblos en el sistema capitalista del mundo occidental.

“No podemos penetrar en los detalles históricos de las actividades del movimiento sindical, pero es conveniente comprobar el dato de que la realidad política, más que adelantarse a la legislación, entró en contradicción: en el mes de marzo de 1929 se constituyó el Partido Nacional Revolucionario, obra del general Calles. En el mes de abril de 1938, en el período del presidente Cárdenas, se transformó en el Partido de la Revolución Mexicana; no obstante la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos, contenida en el artículo 249 de la Ley de 1931, las centrales obreras se adhirieron al Partido. Fue en el mes de octubre de 1940, según ya lo expresamos, cuando el poder legislativo suprimió la prohibición.”¹³⁵

¹³⁴ DE LA CUEVA, op. cit. T. II., p. 277.

¹³⁵ Ibidem. p. 280.

La aceptación de la doble actividad política no debe entenderse en el sentido de que el sindicato, como persona jurídica, puede sustituir a los trabajadores en la emisión del voto ciudadano, de tal suerte que cada organismo sindical tendría tantos votos como miembros registrados. Por lo tanto, nada impide a cada trabajador votar por los candidatos de un partido distinto al que estuviere adherida la organización laboral.

Como dijera el Maestro De la Cueva: “No resistimos la tentación de plantear un interrogante: el encuadramiento del movimiento sindical o de parte de él a un partido político gubernamental en el que, además, figuren clases medias, pequeña industria y propietarios rurales menores, ¿traiciona la esencia y las finalidades sindicales? Más aún, la subordinación incondicional de los líderes obreros a la política del gobierno en turno, cualquiera que ella sea, ¿tergiversa la finalidad mediata del movimiento obrero, esto es, de una lucha por una sociedad más justa? Claro está que no es una cuestión jurídica, sino política, por lo que no podemos resolverla aquí, pero diremos que su solo planteamiento apunta la solución que compartimos.”¹³⁶

El régimen jurídico de los sindicatos se ha mantenido prácticamente inamovible en los últimos años. Llama la atención que aun cuando el partido político hegemónico perdió la elección presidencial en el año dos mil, la regulación de los sindicatos continúa vigente, como si fuese ajena al fenómeno político.

Continuamos con los mismos requisitos para constituir un sindicato; para acreditar su personalidad y registrarlo ante las autoridades competentes, etcétera. En la lógica del cambio hubiéramos esperado que en las nuevas condiciones, roto el voto corporativo, los sindicatos tendrían mayor libertad para organizarse y renovar su espíritu combativo, sin embargo no ha sido así. No obstante ello, el Poder Judicial Federal, a través de la labor de interpretación de la Ley, ha ampliado el cauce normativo, esperamos que lo ensanche más.

¹³⁶ Idem.

CAPÍTULO 4

PROPUESTAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SINDICALISMO DENTRO DE UNA NUEVA CULTURA LABORAL

Vamos a ocuparnos en este capítulo de los cambios que la modernidad laboral mexicana requiere en los procesos productivos, con relación a los sindicatos.

La Organización Internacional del Trabajo señala, entre sus conclusiones, que la organización y los métodos de trabajo se están modificando en respuesta a las exigencias y aspiraciones de los empresarios y los consumidores, que se contraponen y confluyen en el moderno proceso industrial: "Los consumidores desean que progrese la calidad de todo lo que les brinda el mercado y además aspiran a que bajen los precios, aumente la variedad de la oferta de bienes y servicios y mejore la atención de la clientela; todo el sistema de producción se orienta hacia una coordinación más racional de actividades complejas y dispersas, y cada vez es más evidente que las innovaciones técnicas demandan adaptaciones rápidas e incesantes y, por ende, una fuerza de trabajo motivada y competente."¹³⁷

Actualmente, los sindicatos tienen que afrontar numerosos problemas que son diferentes a los que combatieron en décadas anteriores. Las formas de trabajo actuales no se parecen a las tradicionales; las nuevas fábricas utilizan equipos y materiales complejos, llegándose a confundir las categorías de trabajadores manuales y de empleados o técnicos.

El elevado progreso técnico requiere de mano de obra flexible y calificada y desplaza a los trabajadores que no se adaptan a las nuevas tecnologías. Por ello, los sindicatos en la actualidad deben transformarse para adecuarse a las nuevas formas del modelo productivo tanto en México, como a nivel mundial, pues las

¹³⁷ FERNÁNDEZ ARRÁS, Arturo. El porvenir del Sindicalismo ante el Neoliberalismo. 2ª. Edición, Esfinge, México, 2000. p. 193.

fuerzas económicas, exigen que el Estado administre la economía al servicio de sus exigencias comerciales.

El libre mercado supe a la planificación y el control estatal. Los avances tecnológicos influyen en las formas de organización y producción, originando problemas como el desempleo de los trabajadores que no están capacitados para manejar calificadamente la nueva tecnología. Lo anterior sucede ante la impotencia y expectación de los sindicatos que ven como desaparecen las fuentes de trabajo.

Frente a esta problemática, los sindicatos han perdido grandes espacios.

Sin temor a equivocarnos, podemos afirmar que su finalidad original, la lucha de clases, ha sido soslayada en forma paulatina.

Por el contrario, las grandes empresas transnacionales han avanzado a pasos agigantados, acumulando cada vez más riqueza, implementado tecnologías que desplazan a la mano de obra y la poca que necesita, es barata y altamente calificada. Es indiscutible que la clase obrera ha perdido beneficios, y disminuido sus derechos, si no es que francamente ha perdido algunos de ellos.

Los sindicatos no han sabido proteger los intereses de sus agremiados mediante el fortalecimiento de la conciencia de clase, la capacitación permanente, y la lucha por mejores condiciones de vida para ellos y sus familias, han optado por la salida fácil y cómoda de abanderar causas ajenas, unas, y fútiles, otras, siempre en perjuicio del papel histórico que la nación les ha conferido.

En efecto, los sindicatos agrupados en grandes centrales, paradójicamente, han servido por un lado, para legitimar la actuación del gobierno en la adopción de medidas que representan la disminución de los beneficios y conquistas de la clase trabajadora, obtenidas en una lucha centenaria que, en sus orígenes, se cubrió de sangre en la búsqueda de una vida digna. Consecuentemente, es necesario fortalecer al sindicato y revertir la situación en mención.

Por otro lado, han influido en la disminución de la productividad del trabajador al sobreprotegerlo en luchas que ocasionalmente, distan de ser justas, y lo que es peor, sin lograr beneficios de clase.

Pareciera que se ha perdido el rumbo ¿Hacia dónde van los sindicatos?

4.1. La concertación social en México.

El avance de la automatización industrial implica que el trabajo no especializado va quedando marginado en el proceso productivo, es decir, a lo que se ha denominado “institucionalización del sindicato”, planteándose si esto implica su inserción en el sistema económico establecido, donde la idea de la lucha de clases es sustituida por la concertación social, en la que se corresponsabilizan sindicatos, empresarios y Gobierno. Podemos decir que el mundo del trabajo asalariado, inclusive el del trabajo independiente se siente amenazado por la invasión de la actual revolución tecnológica, en la que la automatización industrial desplaza la mano de obra, y provoca el desempleo.

Estas expresiones llevan a plantear la disyuntiva de si la automatización industrial conduce al desplazamiento del hombre por la maquina, a la invalidación del Derecho del Trabajo y al decaimiento de la libertad, o si hay un horizonte de compatibilidad de la automatización con el trabajo humano y las libertades humanas.

Las novedades tecnológicas que logran una mayor productividad representan el detrimento inversamente proporcional, de las fuerzas de trabajo. Esta reconversión industrial ha traído como consecuencia, el cierre definitivo de empresas y una marcada contracción del mercado de trabajo.

Ciertamente, la experiencia nos ha demostrado que frente a una reducción importante de los ingresos fiscales del Estado por el cierre de las empresas, aunado a una raquítica aportación de las cuotas de seguridad social, surge la presión inflacionaria y, en consecuencia, la emisión de moneda sin respaldo real de las reservas monetarias.

Los efectos inmediatos se reflejan en los salarios, que disminuyen su valor, y en los despidos colectivos, que generan una gran inconformidad dando lugar a una escalada de violencia social, proliferando las huelgas para compensar la pérdida del valor de los salarios. Sin embargo, las propias huelgas hacen que la producción disminuya y la relación masa dineraria-masa de mercancías, acelere, de nueva cuenta, la inflación.

Frente a esta círculo vicioso, que se traduce en espirales inflacionarias, las alternativas legales resultan ineficaces. Nuestro país, al atravesar una situación como la anterior, enfrentó el reto mediante la Concertación Social. “A través de la historia, los hombres han tenido que ceder sus intereses particulares para mejorar su situación como colectividad. Desde los tiempos más remotos encontramos la semilla de la negociación en las relaciones entre los hombres, entre los grupos humanos y luego entre los pueblos. El apremio propicia las soluciones negociadas.”¹³⁸

En cuanto a este punto, es importante señalar que para disminuir los efectos de una crisis económica se ha optado en varios países por la concertación social. A través de este mecanismo convencional las organizaciones sindicales y agrupaciones patronales más representativas, establecen los lineamientos generales en las condiciones de trabajo y de seguridad social, sobre los cuales se ajustarán las negociaciones de los trabajadores y de los patrones de un país.

Debido a la complejidad de las relaciones sociales, la figura de la concertación cobra cada vez mayor importancia, en virtud de que puede atemperar los conflictos laborales.

En las concertaciones o pactos sociales, la participación de la autoridad pública suele darse en dos formas: en ocasiones participa directamente y en otras sólo como garante de legalidad.”¹³⁹ La concertación social implica un acuerdo

¹³⁸ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, op. cit., p. 321.

¹³⁹ Ibidem. p. 322.

entre las organizaciones representativas democráticas, con autoridad y poder de convocatoria y su valor radica en la eficacia y cumplimiento voluntario.¹⁴⁰

La concertación no fue vara mágica que resolviera todos los problemas, sino apenas una herramienta que pretendió contrarrestar esas dificultades. Un pacto económico no acaba con la inflación, sólo la contiene temporalmente; crea condiciones propicias para poder atacar, con un buen margen de eficacia, ese fenómeno económico; de esta manera es un remedio a corto plazo, que no una solución definitiva.

La experiencia ha demostrado que el diálogo y la conciliación de intereses producen consecuencias benéficas. La concertación en materia laboral implica flexibilidad, voluntad de dialogar; es abrir un paréntesis en la histórica lucha de clases; que de ninguna manera se entiende como claudicación ni entreguismo; es una pausa en la lucha reivindicatoria de los trabajadores; una figura jurídica-social al servicio de la justicia.

La concertación social sólo es posible cuando se tienen elementos de negociación; esto es, si un trabajador no tiene ni siquiera lo suficiente para vivir con decoro, no se encuentra en posibilidad de negociar, porque nada puede ceder.

Al no tener ya nada que perder, los trabajadores tolerarían todas las condiciones que se les quieran imponer, llegarían al extremo de afectar los derechos mínimos establecidos a favor de la clase trabajadora en la legislación, como sucedió en los albores del sindicalismo en México.

Las situaciones lesivas para los trabajadores se dan, en gran medida, cuando ni el trabajador ni el sindicato son quienes concertan, sino los organismos

¹⁴⁰ DE BUEN, Néstor. "El desarrollo del Derecho del trabajo". En La ciencia del derecho durante el siglo XX, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1998, p. 903.

cúpula al margen de los agremiados. Para que en verdad funcionen los pactos, debe haber una verdadera representación que sea fruto de procesos realmente democráticos. Sin representatividad, los pactos están condenados a convertirse en meros actos unilaterales.

En situaciones de crisis, es común que cada sector trate de culpar a los demás y busque salvaguardar sus exclusivos intereses; debemos encontrar una solución conjunta, siendo elemento indispensable para ello, la disposición de concertar. El espíritu de la concertación es el entendimiento recíproco.

México inició con Miguel de la Madrid la celebración de estos conciertos, el 15 de diciembre de 1987, con el Pacto de Solidaridad Económica, instrumentos que continuaron bajo los mandatos de Carlos Salinas de Gortari y Ernesto Zedillo Ponce de León, conocidos bajo diferentes formas: acuerdos, programas, alianzas y prórrogas.¹⁴¹

El último de los pactos fue el llamado “Alianza para el Crecimiento”, de octubre de 1996, mismo que con relación al trabajo, estableció los siguientes propósitos: a) crecimiento de la economía de cuando menos el 4%; b) estímulos fiscales a las empresas que contraten mas trabajadores; c) incentivos fiscales a las empresas automotrices, para estimular el empleo por su efecto multiplicador; d) crear un millón de empleos temporales en el sector rural; e) otorgar un millón de becas de capacitación; f) ampliación de la cobertura del Servicio Nacional de Empleo; g) consolidación del Consejo Mexicano de Competitividad y Productividad, y h) el fortalecimiento de la justicia laboral.¹⁴²

En este orden de ideas, podemos advertir que las prioridades de este pacto fueron: el crecimiento económico; el impulso a la creación de fuentes de empleo; la capacitación y la justicia social.

¹⁴¹ DE BUEN, Néstor. El Desarrollo ..., op. cit., pp. 904 y 905.

¹⁴² LASTRA LASTRA, op. cit. p. 292.

José Manuel Lastra Lastra manifiesta: “En México hemos preferido utilizar los conceptos pacto y acuerdo, aun cuando en esencia sean lo mismo, para denominar esta figura, empleada con insistencia por el gobierno en muchas de sus actuaciones, con la finalidad de armonizar intereses entre los sectores productivos del país. Claro está que, como ha dicho Arturo Warman: no es ni panacea ni varita mágica, pero es acción transformadora, una puerta por la esperanza.”¹⁴³

Los diversos autores que se han ocupado de este tema, la han conceptualizado como “decisiones conjuntas o de negociaciones tripartitas entre el Estado y las organizaciones de intereses, es decir: entre el Estado, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios.”¹⁴⁴

Para que funcionen las concertaciones es necesario que participen los tres sectores: el obrero, el empresarial y el oficial. Generalmente éste último es quien establece las pautas reguladoras y las grandes directrices, sobre todo con fines de estabilidad económica.

“Entre nosotros, desde el Pacto de Solidaridad Económica (PSE), lo que ha habido en realidad es una decisión estatal, asumida por obediencia debida por los organismos sindicales corporativos, y por conveniencia y algo también de obediencia, por los representantes del sector empresarial que en el pacto, en la medida en que se controlan los salarios más que los precios, obtienen notables ventajas, entre otras, la de que cesen los conflictos colectivos.”¹⁴⁵

Sin embargo, a través de los pactos económicos en México, la política social perdió rumbo, pues para nadie es un secreto que las decisiones de política económica, contenidas en los mismos, habían sido previamente establecidas en los altos niveles del gobierno, en respuesta a los compromisos contraídos con los centros financieros internacionales.

¹⁴³ Ibidem, p. 284.

¹⁴⁴ DÁVALOS MORALES, op. cit. p. 316.

¹⁴⁵ DE BUEN, Néstor. El Desarrollo ... op. cit. pp. 903 y 904.

Más aún el Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y los Estados Unidos, abrió las puertas para la reconversión industrial pero con la dependencia tecnológica, cara, obsoleta y deficiente, como avanzada de los grandes monopolios estadounidenses.

Los resultados no se dejaron esperar, el Tratado no logró los efectos tantas veces prometidos, en buena medida porque los micro, pequeños y medianos empresarios en lugar de buscar y encontrar mecanismos para exportar sus productos, se convirtieron en importadores.

La globalización ha impedido la construcción de relaciones de trabajo con una alta productividad sostenida, frente a la primera economía del mundo, pues en este marco prevalecen las desigualdades, por lo que en las sociedades más desfavorecidas, se extienden el subdesarrollo, la ignorancia y la miseria.

En conclusión, podemos afirmar que los pactos, en nuestro país, sirvieron al Estado para tratar de controlar la inflación mediante el abatimiento de los salarios y, en alguna medida, para controlar los precios pero no con la eficacia del control de los salarios. Asimismo, sirvieron como instrumentos normativos que permitieron al Estado ahorrarse el cambio de la Ley Federal del Trabajo, afortunadamente, la era de los Pactos Económicos concluyó en 1998, por lo que es previsible en el mediano plazo, la presentación de reformas estructurales al marco normativo laboral.

4.2. La debilidad del sindicalismo.

En tanto crece el progreso tecnológico, se requiere de una mano de obra flexible y crecientemente calificada. Por otro lado, se produce el llamado “desempleo tecnológico”, que es el que genera el avance tecnológico en cuanto a aquellos trabajadores que no logren adaptarse a las nuevas tecnologías.

Tradicionalmente, los sindicatos se han beneficiado de la protección del Estado para acceder a la solución de los problemas de sus trabajadores, lo que no significa que lo hubieren sido de la mejor manera. Esta práctica si bien brindó

conquistas al movimiento sindical en el sentido de permitir un espacio de acción sindical institucionalizado, no funcionó bien en cuanto a distribución de beneficios y al establecimiento de instituciones sólidas y estables. Hoy, cuando se replantea el funcionamiento general del modelo productivo, las organizaciones sindicales deben transformarse.

En la actualidad, los sindicatos se caracterizan por su débil desarrollo ideológico, en virtud de que existe muy poco esfuerzo en educación de cuadros y militantes.

En los últimos años se ha hecho poco por explicar el por qué de la existencia de los sindicatos, cuál es su papel en la sociedad, en las organizaciones empleadoras y productivas. Es una tarea que quien tiene que emprenderla es el propio movimiento.

Se observa también a los sindicatos en su relación con el Estado como empleador, desenvolviéndose con prácticas del viejo modelo, que fortalecieron el clientelismo y amiguismo y que hoy se trata de mantener. Las cúpulas sindicales confrontan a un Estado que, además, el modelo modernizador tiende a debilitar, dando por resultado parálisis y deterioro de las actividades que éste presta, y en algunos casos se llega al colapso del servicio o la institución. Lamentablemente esta situación se observa mayormente en actividades como salud, educación y justicia, que lesionan más que todo a sectores populares, de bajos ingresos.

En las nuevas concepciones del trabajo se plantea la discusión de si se profundiza la enajenación o por el contrario se dan espacios para una mayor participación de los trabajadores. Es decir, si se viene de una organización desperdiciadora de las potencialidades humanas, para pasar a otra que las toma en cuenta.

Las nuevas concepciones del trabajo proponen modificar el marco actual de funcionamiento de los sindicatos. Para ello, sostienen que debe reducirse el excesivo proteccionismo oficial, no que dejen de ejercer su función de

mejoramiento y defensa de los derechos de sus miembros. Porque también de estos, es decir, de los trabajadores, se requiere no sólo disciplina, sino también entusiasmo y compromiso.

Por ello se necesita fortalecer el nivel ideológico de los sindicatos y renovar su papel frente al Estado y los propios patrones, pues recordemos que son una auténtica fuerza real de poder, reconocida en los ordenamientos jurídicos.

Una fuerza real de poder da contenido y sustancia a las leyes, pues si estas no son expresión de los intereses y necesidades sociales, no podrán tener eficacia práctica.

El orden jurídico que aspire a ser eficaz debe servir como un instrumento que garantice y equilibre los factores reales de poder, de tal manera que sin temor a equivocarnos podemos afirmar que las leyes tarde que temprano se transforman para reflejar los nuevos intereses y requerimientos sociales.

Cuando estas fuerzas vivas no son reconocidas en el orden jurídico, este fracasa, pues la última instancia de validez radica en la específica configuración, precisamente, de los factores reales de poder.

4.3. La resistencia a los cambios tecnológicos y la modernidad laboral.

Históricamente, ha sido una constante la resistencia a los cambios tecnológicos, provocada por el temor de perturbar o arruinar el medio de vida de los obreros, fue un obstáculo acompañado de agitaciones violentas, particularmente durante la Revolución Industrial.

Se recuerda esta etapa histórica porque arrojó “ejércitos de desempleados en las aldeas que no saben donde trabajar y que no tienen lugar ni como productores ni como consumidores; como productores porque no llegaban a ser

maestros, como consumidores porque al no tener ocupación no podían consumir.”¹⁴⁶

En este periodo “aparecieron las máquinas herramienta, las máquinas que fabrican otras máquinas. Y ante todo ello los artesanos tradicionales no sabían qué hacer, no podían adaptarse súbitamente a algo que significaba derrumbarse procedimientos de trabajo que habían persistido durante décadas.”¹⁴⁷

Por tanto, los que se consideraban perjudicados con las innovaciones técnicas acudían a toda clase de procedimiento ilegales: disturbios, destrucción de máquinas, violencia física contra los innovadores, y buscaban los apoyos del Gobierno para detener el progreso tecnológico; si bien, este último recurso no les fue favorable porque el sistema político británico, entre 1750 y 1850, se puso aliado de los cambios a fin de mantener la competitividad en los mercados internacionales.

En el siglo XVII, el gobierno inglés empezó a tratar con más rigor a los grupos que pretendían detener el progreso tecnológico. En 1812 el Parlamento aprobó una ley muy dura que consideraba la destrucción deliberada de maquinaria un crimen que podría ser castigado con la pena de muerte.¹⁴⁸

Surgen también tendencias que ponen en duda si el progreso tecnológico es en realidad un progreso para el sistema de vida. A favor de los cambios tecnológicos se argumenta que propiciaron el crecimiento de la población manteniendo mejores condiciones de vida.

En este sentido, consideran que la Revolución Industrial fue todo un éxito; que la sociedad post-industrial significó una esperanza de vida más larga y más sana, mayores defensas contra las enfermedades.

¹⁴⁶ CLIMENT BELTRÁN, op. cit. p. 36.

¹⁴⁷ Idem.

¹⁴⁸ LASTRA LASTRA, op. cit. p. 39.

Sin embargo, tal vez el gran error de la cultura contemporánea ha sido creer que la gran producción de bienes y servicios, es la solución a todos nuestros problemas, pues el avance tecnológico no implica necesariamente el mejoramiento del género humano, como si se tratara de una relación fatal de causa a efecto.

No obstante ello, debe considerarse que quedarse al margen de los avances tecnológicos u oponerse a ellos, conduce a detener el crecimiento económico y consecuentemente al empobrecimiento, por ello para comprender este punto fundamental, debe estudiarse la historia económica del cambio tecnológico. Así lo demostró por ejemplo, el decaimiento de los gremios y el surgimiento de la libertad de trabajo.¹⁴⁹

Por lo que hace a los cambios tecnológicos y el derecho del trabajo, podemos decir que los estragos de los cambios tecnológicos, en detrimento de la protección al trabajo y de los derechos humanos de los trabajadores, han provocado significativas reacciones contrarias.

Históricamente, los cambios tecnológicos producidos, principalmente durante la Revolución Industrial de fines del siglo XVIII y principios del XIX, con la introducción del maquinismo y la proletarización de los trabajadores, representaron en definitiva una reducción de la jornada laboral, que era de doce horas diarias como mínimo, a las ocho horas como máximo, reportando un mejor salario y mayor tiempo libre. Sin embargo, los cambios tecnológicos actuales han provocado el desempleo, con un doble efecto depresivo, la carencia de ingresos para la subsistencia familiar y el no saber qué hacer con las horas libres.

Ortega y Gasset apuntaba la imposibilidad de sustituir un orden social por la fuerza destructora del desorden, al afirmar que “la revolución no es una barricada,

¹⁴⁹ CLIMENT BELTRÁN, op. cit. p. 36 y 37.

sino un estado de espíritu. Este estado de espíritu no se produce en cualquier tiempo; como las frutas, tiene su estación.”¹⁵⁰

En su *Meditación de la técnica*, “la presenta como un procedimiento para ahorrar el esfuerzo humano en el dominio de la naturaleza, jerarquizando tres objetivos en los actos técnicos.

1° Asegurar la satisfacción de las necesidades elementales;

2° Lograr esa satisfacción con el mínimo de esfuerzo;

3° Crear posibilidades nuevas, inventadas, produciendo objetos que sobrepasan la naturaleza del hombre, como la navegación, la aviación, el telégrafo o la radiocomunicación”.¹⁵¹

A pesar del desplazamiento de la mano de obra que ocasionan los cambios tecnológicos, puede vislumbrarse una situación de actividades compensatorias, en nuevos campos para el empleo, generados por los cambios tecnológicos.

Consideramos que la variedad de las grandes innovaciones en el campo de la biotecnología, con sus múltiples componentes, muchos de los cuales dan origen a nuevos bienes y servicios de consumo, es posible que en los próximos años tenga lugar, aunque en medio de fluctuaciones, una expansión relativamente sostenida no sólo de la producción sino también, y naturalmente a la velocidad más baja, del empleo.

Por lo que se refiere a la función empresarial y su relación con los cambios tecnológicos, José Manuel Lastra Lastra manifiesta: “La función empresarial consiste básicamente en descubrir y apreciar las oportunidades de alcanzar algún fin o, si se prefiere, de lograr alguna ganancia o beneficio, actuando, en consecuencia, para aprovecharlas. Las empresas, en el tráfico económico y en la economía de mercado, tienen el objetivo de ganar dinero, a corto o mediano plazo.

¹⁵⁰ Cit. por CLIMENT BELTRÁN, Juan B., op. cit., p. 24.

¹⁵¹ Ibidem. p. 38.

Una empresa no puede sostenerse si no es rentable. Por ello, aparecen y desaparecen en razón de las circunstancias del mercado; las decisiones de los propietarios del capital se guían racionalmente por la máxima rentabilidad de sus inversiones; es por ello inevitable el interés especulativo del aportador del capital. Por tal circunstancia y para asegurar un espíritu de cooperación en los objetivos de la empresa; más intensa de la que exige el contrato de trabajo, los empleadores atribuyen al personal una parte de los recursos económicos obtenidos por la empresa; además de las remuneraciones salariales, asignan una participación en los resultados, en los beneficios o en el rendimiento. Las posibilidades de participar y colaborar en un quehacer común dan origen a las nuevas relaciones de trabajo. Por ello, le asiste la razón a Jean Rivero cuando expresa: La empresa y el trabajo se reúnen en los mismos propósitos y actividades comunes”.¹⁵²

Podemos evidenciar con frecuencia que las normas jurídicas predicen o declaran determinadas conductas o formas de actuar que no se ajustan a la realidad.

Tal circunstancia no es ajena al Derecho del Trabajo, vemos algunos ejemplos: el artículo 3° del Código Obrero establece el imperativo vital de “un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, también un salario” suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” (artículo 90).

Pugnamos por relaciones y contratos duraderos, estables y, sin embargo, en la realidad encontramos 10 millones de trabajadores desempleados, interinos o sustituciones transitorias por 20, 30 o hasta 40 años, supuestamente para cubrir “ausencias” del supuesto titular de la plaza. Hasta donde sabemos, no existen ni licencias ni incapacidades, menos aún permisos o vacaciones con esta duración. ¿Qué ocurre entonces? ¿Efectivamente estaremos protegiendo la estabilidad, el

¹⁵² LASTRA LASTRA, op. cit., p. 328.

empleo y las condiciones de vida y bienestar de la clase trabajadora a través de las normas?

Debemos ajustar el Derecho del Trabajo a la realidad, porque ajustar es hacer que alguna cosa acomode, venga justo con otra, la llave se ajusta a la Chapa; la ropa al cuerpo. ¿Porqué no ajustar normas del trabajo y realidades económicas en el equilibrio que mire hacia la justicia social?

No existen soluciones fáciles ni fórmulas mágicas para resolver el problema más urgente: el desempleo, cuyos porcentajes alarmantes desencadenan severos conflictos sociales, y “el rostro del dolor humano” pacta su silueta de angustia y desesperación frente a una economía sin crecimiento, ni alternativas, la cual ha sido ineficaz para favorecer a quienes menos tienen y, envuelta en un vertiginoso remolino de contradicciones, si ha podido favorecer la voraz usura de los empresarios, pero sin ningún efecto favorable para los trabajadores.

4.4. Hacia una nueva cultura laboral

En tiempos recientes se habla, con insistencia, de la necesidad de una nueva cultura del trabajo. La evolución de las condiciones económicas, políticas y sociales han precipitado sucesos en los últimos tiempos, que apresuran la marcha de los cambios en los diversos ámbitos de la vida social.

En materia laboral podemos advertir que los vientos demoledores del modelo neoliberal, continúan ganando terreno, a pesar de su evidente fracaso e ineficacia, obstinados en agrietar, para después derrumbar, las estructuras de la organización del trabajo. Los detractores persisten en el propósito de vulnerar los derechos sociales y el ya efímero “proyecto generoso” del extenuado Estado benefactor, el cual, ante la imposibilidad de poder cumplir con abrumadores compromisos y cargas a favor del bienestar social, posterga para declinar de sus generosos propósitos.

Diferentes sucesos históricos han cambiado el rumbo del Estado de bienestar social, en el mundo entero. A partir de la crisis desatada por la

disparidad de los precios del petróleo en los países industrializados, al aumentarse brutalmente los costos de los productos, traducido en espirales inflacionarias, el cierre temporal y definitivo de empresas, se han generado los despidos masivos de trabajadores y, consecuentemente, ha aumentado de manera significativa el desempleo.

A la caída del bloque económico socialista y la perspectiva del nuevo orden económico mundial, las estructuras del Estado de bienestar social, cimentado sobre las bases de la seguridad social y el derecho del trabajo, se han tambaleado. Las economías de los Estados han sufrido una profunda transformación, modificándose los sistemas financieros nacionales, ante el empuje de la dinámica económica y social interior y exterior.

El retorno de las fórmulas liberales, se caracteriza por los siguientes aspectos:

- La promoción de la iniciativa privada, como ámbito y mecanismo del éxito individual y la prosperidad nacional;
- La inversión interna e internacional;
- La conciencia de una nueva cultura laboral, basada en la superación eficientista y un ánimo de progreso personal.

En este contexto, la política de empleo se ha rediseñado para ser gravosa y estéril, selectiva, renovada y capaz de estimular, con la superación individual, un marco productivo de excelencia, redituable y convincente.

Sentado lo anterior, cabe preguntarse, “¿Qué se pretende significar con el vocablo nueva cultura laboral? parecería que la *nueva cultura* intenta dirigir sus pasos hacia las *viejas exigencias* patronales a favor de mayor productividad,

calidad y rendimiento. ¿Pero, como exigir al trabajador mayores esfuerzos, cuando las expectativas para él y su familia continúan inmutables?”.¹⁵³

El propósito es evidente: el empresario, “quiere ganar y después repartir. Los trabajadores quieren tener lo suficiente para vivir sin angustias y después ser productivos”.¹⁵⁴ He aquí la difícil alternativa, ¿En qué sentido debemos entender la nueva cultura laboral?

De acuerdo con el diccionario, el vocablo *nuevo* tiene varias acepciones gramaticales, entre ellas: “recién hecho o fabricado, [] que se ve o se oye por primera vez, [] distinto o diferente de lo que antes había”¹⁵⁵; por *cultura*, “[] el conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época o grupo social []”¹⁵⁶.

Así, podemos entender que la nueva cultura laboral implica básicamente la idea de modos de vida y costumbres industriales distintos de los habidos. Dicho en otras palabras, “entraña la pretensión de modificar las viejas formas, condiciones y características tradicionales en las relaciones de trabajo, para crear, modificar o suprimir, en todo o en parte, antiguas prácticas del comportamiento humano.”¹⁵⁷

A partir de 1994, se han llevado a cabo diferentes reuniones entre líderes obreros y empresariales, con representantes del Gobierno, en la búsqueda de entendimientos que superen las diferencias sobre una reforma a la Ley Federal del Trabajo. Así, cada una de las partes formula sus propuestas, algunas totalmente antagónicas, expresadas mediante proyectos presentados en el Congreso de la Unión.

Como resultado de estos ejercicios, ha surgido una idea de nueva cultural laboral, que no es sino un catálogo de buenas intenciones y pocos compromisos.

¹⁵³ Ibidem, p. 333.

¹⁵⁴ Idem.

¹⁵⁵ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, op. cit. T. II. p. 1453.

¹⁵⁶ Ibid T. I. p. 624.

¹⁵⁷ LASTRA LASTRA, op. cit. p. 334.

En este contexto, se pone de relieve la importancia del diálogo y la cooperación de los sectores. Entre sus objetivos centrales “destacan la importancia de la revalorización del trabajo humano, el cuidado del medio ambiente y el diálogo; unos principios básicos, que hacen hincapié en la buena fe y la lealtad como parte esencial del desarrollo de las relaciones laborales; unos principios de ética en las relaciones laborales, que se preocupa por el cumplimiento de los deberes recíprocos de trabajadores, patronos sindicatos y asociaciones patronales (con particular énfasis en la conciliación como solución de los conflictos), el fortalecimiento de los órganos de impartición de la justicia laboral; otros principios en materia económica, que evidentemente destacan la importancia del crecimiento económico y de la inversión (sic) en capital humano y unas consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad.”¹⁵⁸

La nueva cultura laboral significa un cambio en la actitud de los dueños del capital. El afán de lucro debe pasar a un segundo plano y debe privilegiarse una concepción humanista que colme los requerimientos materiales y espirituales de la clase obrera.

En este tenor, debe dejarse atrás el simple propósito de pretender el máximo de ganancias económicas, pues esto conlleva a una mayor polarización de intereses que puede desembocar en un estado de violencia sistemática, en perjuicio de unos y otros. Desde luego, esto significa que los capitalistas cedan una parte de sus ganancias para invertir las en mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Este ascenso vital de la clase obrera debe reflejarse en la existencia de un sistema de salud sólido, funcional y eficiente; la posibilidad de acceder a una educación para el propio trabajador y su familia, en plenitud de capacidades; el otorgamiento de situaciones favorables para conseguir vivienda digna; un ambiente ecológicamente sano; con pleno respeto a los derechos de las minorías; así como un régimen de seguridad social que permita, aún en las condiciones más

¹⁵⁸ DE BUEN, Néstor. El desarrollo ..., op. cit., p. 907

adversas, vivir con decoro, de tal suerte que el hombre pase de ser un medio de obtención de ganancias, a un fin en sí mismo considerado.

Por eso coincidimos con quienes piensan que “una nueva cultura laboral implica que la empresa expulse su actual falacia economicista, en pro de una concepción humanista, para satisfacer las necesidades materiales e intelectuales de cuantos trabajan en ella. Sólo así, el trabajo podrá cumplir una función nueva, una función que lo releve como factor de producción y del lucro empresarial.”¹⁵⁹

Recordemos, como dijera Mijail Gorbachov, que “En la época de las revoluciones Industriales y de la industrialización, el socialismo se identificaba, ante todo, con la clase obrera. La revolución tecnológica contemporánea lleva a reducir el número de la clase obrera tradicional. Se eleva en el movimiento socialista el papel de la intelectualidad y de otras capas y grupos sociales.”¹⁶⁰

La época contemporánea se caracteriza por el enorme avance tecnológico en todas las ramas del conocimiento humano, con una reducción cuantitativa de la mano de obra, pero también posibilita que un mayor número de personas dediquen una parte importante de su tiempo al cultivo intelectual.

En este sentido, desde la perspectiva del socialismo democrático, donde surge una idea que se aproxima el pensamiento cristiano, al decir que: El trabajo no aparece ya como una mercancía enajenada sino como medio para la autorrealización del hombre.¹⁶¹

El problema actual consiste en la versatilidad de la tecnología, que afecta a toda la civilización y la transforma en un camino sin retorno.

En este cruce de corrientes, debe prevalecer el principio de que “el hombre se realiza a través de su trabajo y se inclina decididamente porque en el mundo de la política laboral prevalezca el Humanismo social, exponente del contenido con

¹⁵⁹ LASTRA LASTRA, op. cit. P. 334.

¹⁶⁰ Cit. por CLIMENT BELTRÁN, op. cit., p. 53.

¹⁶¹ Ibidem. p. 54.

que se tiñen y orientan todas sus disposiciones legales. Agrega que la vida del hombre, con todas sus vicisitudes de adaptación, formación, promoción e infortunios, fracaso y muerte, expresan la tremenda grandeza que la vida y en ella el trabajo implica en el hombre.”¹⁶²

De lo anterior se infiere que el mundo de la nueva década debe contemplarse con un sentido solidario, que se enfrente al desafío de la revolución tecnológica, con la presencia de nuevos dirigentes, nuevos sindicatos, nuevos trabajadores y nuevos empresarios, en una corriente renovadora de las relaciones laborales y sindicales.

En el proceso de automatización se proyecta una diferenciación en el campo de la tecnología, que permite abrir espacios en el ámbito de la creación humana. Estimamos que no es cierto que la automatización signifique necesariamente un progresivo sometimiento del hombre a la máquina.

Entendemos que el proceso de automatización implica también una separación entre lo que es propio de la máquina y lo que es privativo de la condición humana. Es precisamente esta libertad reconquistada sobre la máquina la que en adelante debe permitir una remodelación de las relaciones sociales. Cuando más se extiende y se refina la automatización, más debe dar a los hombres una disponibilidad, una capacidad de elección que corresponda a su naturaleza misma.

Ahora bien, no debe perderse de vista que avanzar hacia una nueva cultura laboral sin fortalecer las instituciones laborales, como es el sindicato, es arar en el desierto. Sólo después de robustecer las instituciones obreras, se estará en aptitud de intentar una mayor productividad, coordinación y cooperación técnica y de intereses, porque en el plano actual, tales negociaciones podrían violentar derechos laborales fundamentales y de lo que se trata es de avanzar pero en todos los sentidos.

¹⁶² Ibid. p. 279.

No es suficiente producir más a costa del sacrificio excesivo de las grandes clases trabajadoras, porque, en efecto, los sindicatos actuales son corporativos, anquilosados y antidemocráticos.

Nuestra propuesta se dirige a fortalecer y democratizar dichos sindicatos, a fin de que la clase trabajadora pueda formar parte de la nueva cultura laboral, pero sin menoscabo de sus derechos conquistados.

4.5. Propuestas para fortalecer el sindicalismo ante la nueva cultura laboral.

Las propuestas que ha continuación se plantean tienen como finalidad fortalecer el papel que deben desarrollar los sindicatos en el marco de una nueva cultura laboral.

En primer lugar, los sindicatos deben fomentar el desarrollo ideológico, mediante la implementación de la educación de cuadros y agremiados, para el fortalecimiento de la conciencia de clase social. De esta manera las nuevas generaciones podrán explicarse las causas, los significados, la razón de ser de los sindicatos y su papel en la sociedad, con relación a las organizaciones empleadoras y productivas.

En este contexto, proponemos sea reformado el artículo 153-A, de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de adicionarle un segundo párrafo, para quedar como sigue:

“Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los sindicatos deberán impartir conocimiento a los trabajadores respecto de sus derechos laborales, a efecto de ejercitar los mismos, y

defender sus intereses. El incumplimiento de este deber podrá ser sancionado con la pérdida del registro sindical.”

En segundo lugar, deben establecerse mecanismos democráticos dentro de los sindicatos en la elección de sus dirigentes, para evitar su enquistamiento y dar el gran paso hacia el fin del corporativismo, sustituyendo las viejas estructuras que han anquilosado el sindicalismo en México.

Asimismo, debe plantearse un nuevo marco de relaciones entre los sindicatos y el Estado, para evitar las experiencias del pasado, particularmente el corporativismo y el servilismo. De tal suerte que las políticas económicas sean diseñadas en función del equilibrio de intereses, sobre la base del respeto mutuo de sus derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos.

En este sentido, proponemos suprimir el trámite de registro de los sindicatos ante las autoridades administrativa o jurisdiccionales, para evitar el control político sobre los mismos, otorgando a las organizaciones de trabajadores mejores condiciones para ejercer su libertad sindical, constituir nuevos sindicatos, fortalecerlos y excluir aquellas organizaciones que han privilegiado los intereses particulares por sobre los sindicales.

En estas circunstancias, proponemos modificar los artículos 364, 365, 366, 367, 368, 369, 377, fracción II, 384, 692 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

“Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación ***del aviso de la constitución*** del sindicato.”

“Artículo 365. Los sindicatos ***deberán dar aviso de su constitución en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*** en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, acompañando por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.”

“Artículo 366. ***La omisión de dar el aviso a que se refiere el artículo anterior, no afectará el libre ejercicio de los derechos y obligaciones de los sindicatos.***”

“Artículo 367. ***La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje***, una vez que haya ***recibido el aviso de la constitución de*** un sindicato, enviará copia ***del acuerdo que lo tenga por presentado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.***”

“Artículo 368. El ***aviso de la constitución*** del sindicato y de su directiva, ***dado a la Juntas Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, tiene*** efectos ***meramente declarativos no constitutivos.***”

“Artículo 369. Cuando un sindicato omitiere dar el aviso de su constitución, será sancionado en los términos previstos por el Título Dieciséis de la presente Ley.”

“Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad **competente**, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.”

“Artículo 384. Las federaciones y confederaciones **deberán dar aviso de su constitución ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**”

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

“Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad **con el acta constitutiva y, en su caso, las modificaciones respectivas, en las que consten las facultades de representación y su elección o designación.**”

Asimismo, se estima conveniente establecer en la Ley Federal del Trabajo, de manera expresa, la prohibición al Estado, en todos sus niveles de gobierno, de intervenir, de cualquier forma, en la elección de los dirigentes sindicales, la organización de su administración o en su programa de acción, así se propone sea adicionado el artículo 370 en los siguientes términos:

“Artículo 370. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa. ***El Estado no podrá intervenir, de ninguna forma, en la elección de los dirigentes sindicales, la organización de su administración, ni en la elaboración de su programa de acción.***”

En efecto, debe fortalecerse al sindicato como asociación laboral por antonomasia, pues no puede haber respeto, comprensión y coordinación con un sindicato débil democráticamente, corporativo y anquilosado.

En cuarto lugar, la nueva cultura laboral impone que las concepciones del trabajo proporcionen y fomenten espacios para una mayor participación de los trabajadores tomando en cuenta las potencialidades humanas, con un menor proteccionismo innecesario de los sindicatos, sin menoscabo de sus funciones esenciales de mejoramiento y defensa de los derechos de sus agremiados.

Dentro de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se propone que se establezca la prohibición expresa de reelegir a sus dirigentes por más de dos periodos consecutivos.

Cada periodo deberá durar un máximo de cuatro años, pues se estima un plazo razonable para consolidar temporalmente los trabajos y avances sindicales.

En este orden de ideas, proponemos sea reformado el artículo 371 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido que bajo ninguna circunstancia, el periodo de duración de la directiva excederá de cuatro años, para quedar como sigue:

“Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

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

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Período de duración de la directiva, ***el que en ningún caso podrá exceder de cuatro años;***

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

- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Epoca de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.”

Así también para estar en consonancia con lo anterior, se propone se adicione con una fracción III, el artículo 372, del propio Código Obrero, para quedar de la siguiente manera:

“**Artículo 372.** No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años;
- II. Los extranjeros; y

III. Quienes hubieren sido reelectos para un segundo periodo, aún cuando fuere discontinuo.”

Igualmente, nuestra postura sostiene que es fundamental la capacitación y la especialización de los trabajadores, dentro de una nueva cultura laboral.

Dentro de este contexto, se observa a los sujetos del derecho del trabajo en una marco de cooperación y sincronización laboral, para aumentar la calidad y productividad de los trabajadores, dentro de un ambiente cordial y motivado; a cambio, éstos gozarán de mejores condiciones de vida, y sobre todo, contarán con circunstancias adecuadas para su pleno desarrollo humano, en toda la extensión de la palabra, lo que implica no sólo mejoras económicas o materiales, sino espirituales y para la plena realización de los trabajadores.

4.6. Justificación de las propuesta de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo.

Las medidas propuestas para adecuar nuestras instituciones laborales, sostienen la necesidad de expresar en nuestra normatividad, hacer efectiva la libre sindicación, estatuir el deber de los sindicatos para fomentar el desarrollo ideológico, mediante la implementación de la educación de cuadros y agremiados, para el fortalecimiento de la conciencia de clase social. Este supuesto implica que los actores, capital y trabajo, se reconozcan como interlocutores que tienen responsabilidad en la puesta en marcha de un proceso de reestructuración productiva.

Lo anterior, no será posible si perdemos de vista que la realidad nos demuestra que las viejas estructuras sindicales se niegan a cambiar. Hace no muchos años, la reelección de Rodríguez Alcaine al frente de la CTM y a la muerte de éste, la unción de otro octogenario, Joaquín Gamboa Pascoe, o la elección de Elba Esther Gordillo en el SNTE y la posterior separación de éste último de la FSTSE, representaron y representan a la fecha, la muestra clara que dichos organismos se encuentran en absoluta decadencia, sin otra opción que renovarse o morir.

En estas condiciones de descrédito social y repudio, expresado de diferentes maneras en los medios de comunicación de manera profusa, dan cuenta de la necesidad de cambiar estas formas de ejercicio sindical. Indiscutiblemente, el sindicalismo tiene muchos y graves problemas y sus perspectivas no le son propicias en nuestros días, empero este paso será fundamental para evitar el retorno a los inicios del derecho de trabajo, pues este nació de la violencia y la necesidad.

Debe reconocerse que los procesos de negociación deben estar basados en el espíritu de concertación y compromiso recíproco, tanto de la parte patronal como en la representación de los trabajadores. Deben existir pues, previamente, unas relaciones de trabajo bien establecidas.

Deben repudiarse aquellos procesos de reestructuración, que tengan como base o apoyo, la debilidad sindical para reducir costos laborales y mejorar la competitividad. Es decir, frente al supuesto que existan organizaciones sindicales aparentemente fuertes, por tener alto número de afiliados, cuya finalidad se oriente a la percepción de beneficios económicos, políticos y sociales de algunos de sus dirigentes, debe privilegiarse la verdadera representación obrera.

Tampoco debe existir la modalidad de reducir los costos laborales, sobre la base de la disminución de la fuerza de trabajo, porque en este caso estaremos en la situación de que o bien no existe el sindicato, o el que existe carece de la fuerza necesaria para evitar la puesta en ejecución de medidas que se implementen tendientes a la reducción de la fuerza de trabajo.

Por otra parte, la tendencia a una mayor exclusión laboral es un hecho en la revolución tecnológica y los nuevos sistemas productivos que se fortalecen con la globalización. Además la libertad del trabajador, ante la avalancha ideológica del rendimiento, se viene a menos. En esta lucha por tener empleo productivo, muchos la perderán porque no hay lugar para todos.

La contrapartida a la exclusión es, lamentablemente, el aumento de la violencia y la criminalidad, verdadera amenaza para la convivencia civilizada y para la democracia. Nadie lo desea, pero ante la escasez de oportunidades los excluidos atienden diferentes tentaciones. Entre los excluidos se observan predisposiciones al mensaje autoritario y/o populista, quienes resienten la incapacidad del sistema para resolver la elemental necesidad de tener un empleo.

A la exclusión laboral se agrega la sindical, la que se manifiesta por las mayores dificultades para el trabajador en pro de la organización y sus afiliados, en principio por el hecho de una mayor demanda de incorporación del dirigente al proceso productivo.

Podemos decir, en conclusión, parafraseando al Maestro Mario de la Cueva: que así como el capitalismo ha demostrado que puede experimentar

mutaciones, regeneración y transformación, el sindicalismo debe ser capaz de renovarse en infinidad de ocasiones antes de ser declarado muerto.

Esa es la justificación para nuestra propuesta de adicionar con un segundo párrafo el artículo 153-A; reformar los artículos 364, 365, 366, 367, 368, 369, 377 fracción II, 384, 692 fracción IV; reformar el artículo 370 y la fracción X del numeral 371 y adicionar una fracción III al artículo 372, todos de la Ley Federal del Trabajo, para incorporar el deber de proporcionar conocimientos respecto a los derechos de los trabajadores; suprimir el requisito del registro sindical para que los trabajadores ejerzan plenamente su libertad sindical; para prohibir expresamente la intervención estatal en las cuestiones internas del sindicato; establecer como periodo máximo de duración de la directiva sindical cuatro años, y prohibir la reelección indefinida de los dirigentes.

Por lo tanto y en vista de las reformas planteadas, consideramos que proporcionar el conocimiento jurídico laboral a los trabajadores, como un deber del sindicato, conlleva el ejercicio pleno de sus derechos y a asumir con responsabilidad sus obligaciones, para contribuir al desarrollo de una nueva cultura laboral.

Esta nueva cultura laboral implica un proceso continuo, permanente y corresponsable de los factores productivos, que da como resultado la profunda convicción de que la concertación y la construcción de consensos constituyen los métodos idóneos para superar cualquier confrontación, contribuir a afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo de nuestro país con justicia social.

La educación y el conocimiento adquiridos por los trabajadores, ayuda al fortalecimiento del sindicalismo para su participación en la construcción democrática de las relaciones laborales y para desempeñar su papel eficazmente, protegiendo los derechos y los intereses de los trabajadores, a través de un trabajo decente, entendiendo por ello todo trabajo productivo en el que se protegen los derechos del trabajador, con ingresos adecuados y suficientes, y una amplia cobertura de protección social.

También significa un trabajo que se realiza en condiciones de libertad y equidad, seguridad y dignidad humanas, que permita a todos los trabajadores el pleno acceso a las oportunidades de obtener un ingreso, propiciando un desarrollo económico, social y cultural que haga compatible la realidad del empleo, los ingresos y la protección social, sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores, que con sangre han sido escritos en el libro de la historia de la lucha obrera en el país.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo, como rama del Derecho Social, protege a los económicamente débiles y a los que viven de su trabajo, extendiendo su sombra protectora a todos los componentes de la sociedad, al buscar la justa distribución de la riqueza, a través de la regulación jurídica de las relaciones obrero-patronales y de las autoridades laborales que se encargan de resolver los conflictos que entre ellos se presenten.

SEGUNDA.- La relación individual de trabajo existe independientemente de que exista o no un contrato de trabajo, puesto que consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, a cambio del pago de un salario. Se presume, pues, la existencia de la relación laboral entre el trabajador y el patrón, siempre que se dé la prestación del trabajo subordinado, aunque no exista contrato por escrito, pues la falta de esta formalidad es imputable al patrón, no al trabajador.

TERCERA.- El Derecho Colectivo del Trabajo procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social. No puede haber un contrato colectivo, sin que intervenga un sindicato. Por lo tanto, se pueden señalar las siguientes etapas en el derecho colectivo del trabajo: el sindicato como primer peldaño; la huelga como medio de presión y, la culminación de esta trilogía, que reside en el contrato colectivo del trabajo.

CUARTA.- En cuanto a la vida de los sindicatos, de los artículos relativos en la ley vigente, se infiere que la constitución de un sindicato es anterior a su registro, ya que no se puede registrar lo que no existe. Se le atribuye personalidad jurídica al sindicato legalmente constituido, sin que deba estar además registrado; sin embargo, la misma ley al establecer las reglas de la personalidad en juicio, establece que los representantes sindicales deberán acreditar su personalidad con la certificación que les extiendan las autoridades laborales - la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje - de haber quedado registrada la directiva del Sindicato, impidiéndose actuar a los sindicatos que no cuenten con este reconocimiento formal.

QUINTA.- La sindicación, primordialmente, es un derecho que compete a los trabajadores, extendiéndose, por mera deferencia democrática, y en contradicción con los fines primigenios del derecho del trabajo, a los patrones, porque lógicamente, cuando los patrones se agrupan, lo hacen para defender y promover sus intereses; lo cual nos hace pensar, repercutiría en detrimento de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, ante esta postura, la nueva cultura laboral ve a los sujetos del derecho del trabajo en un marco de cooperación y sincronización laboral, para aumentar la calidad y productividad. Corresponde a los estudiosos de esta materia y al legislador, revisar y, en su caso, crear, los instrumentos que hagan eficaz esta postura.

SEXTA.- La nueva cultura laboral pone de relieve la importancia del diálogo y la cooperación de los sectores. En ella se revalora el trabajo humano, el cuidado del medio ambiente y el diálogo; los principios básicos que la rigen hacen hincapié en la buena fe y la lealtad como parte esencial del desarrollo de las relaciones laborales; la conducta ética de los sujetos, guía el cumplimiento de los deberes recíprocos de trabajadores, patrones, sindicatos y asociaciones patronales, y de paso, se fortalecen los órganos de impartición de la justicia laboral. Asimismo, en

materia económica, destaca la importancia del crecimiento económico y de la inversión en capital humano, así como el papel de la educación, la capacitación y la productividad. En este sentido, consideramos que una nueva cultura laboral implica que la empresa expulse su actual falacia economicista, en pro de una concepción humanista, para satisfacer las necesidades materiales y del espíritu de cuantos trabajan en ella. Sólo así, el trabajo podrá cumplir una función nueva, una función que lo releve como factor de producción y del lucro empresarial.

SÉPTIMA.- La organización y los métodos de trabajo se están modificando en respuesta a las exigencias de los empresarios y los consumidores. Estos últimos aspiran a que bajen los precios y aumente la variedad de ofertas de bienes y servicios; por otra parte, los productores, ante las innovaciones técnicas, demandan que los trabajadores se adapten rápidamente, que estén motivados y además, que sean competentes.

El mundo actual debe enfrentar con sentido solidario la revolución tecnológica, a través de la presencia de nuevos dirigentes, nuevos sindicatos, nuevos trabajadores y nuevos patrones en una corriente renovadora de las relaciones laborales y sindicales, porque el avance tecnológico implica que los trabajadores no especializados, se marginen del proceso productivo.

A pesar del desplazamiento de mano de obra, ocasionado por los cambios tecnológicos, pueden vislumbrarse también nuevos campos para el empleo, generados por los cambios tecnológicos, pues hay en movimiento nuevos materiales que dan origen a nuevos bienes y servicios de consumo, siendo posible que en los próximos años aumente no sólo la producción, sino también el empleo.

A medida que avanza el progreso tecnológico, la mano de obra debe ser flexible y calificada, pues los trabajadores que no se adaptan a las nuevas tecnologías se quedan sin empleo. Por tanto, los sindicatos, más que proteccionismo innecesario hacia sus agremiados, deben impulsar medidas tendientes a que sus afiliados

adquieran las capacidades y adiestramiento necesarios para no quedarse rezagados en el conocimiento y puedan adquirir destrezas que les permitan manejar los nuevos equipos o maquinarias de trabajo.

OCTAVA.- Capital y trabajo deben reconocer su responsabilidad en la implementación de un nuevo proceso productivo. Ambas partes deben negociar con un espíritu de concertación y compromiso, sobre la base de relaciones de trabajo sólidas. No debe reestructurarse con apoyo en la debilidad del sindicato, pues esta institución, como organización de los trabajadores, tiene mucho por hacer en la defensa de los intereses de los mismos, lo que implica su transformación, no su desaparición.

La base del desarrollo de las condiciones laborales en el marco de la nueva cultura laboral supone el fomento del desarrollo ideológico de los trabajadores, mediante la implementación de la educación de cuadros y agremiados para el fortalecimiento de la conciencia de clase social y a la vez el fomento del respeto, la cooperación y la coordinación con los patrones, sin menoscabo de los derechos conquistados en su lucha permanente por mejores condiciones de vida.

NOVENA.- Es impensable enfrentar los retos del nuevo milenio si las instituciones laborales no se renuevan. Es altamente prioritario el establecimiento de mecanismos democráticos dentro de los sindicatos para elegir a sus dirigentes, los cuales no deben ser reelectos en forma indefinida.

El nuevo marco de relaciones entre los sindicatos y el Estado implica el absoluto respeto de éste por aquél. El Estado, bajo ninguna circunstancia, puede intervenir en la constitución ni en la elección de los dirigentes sindicales, ni aún en forma indirecta. Tampoco puede participar en la organización o administración interna de los mismos, por el contrario, debe proporcionar mayores espacios a los trabajadores para, de esta manera, fortalecer el sindicalismo como la auténtica

fuerza de los trabajadores organizados, instituido como el mecanismo civilizado para mejorar y defender sus intereses. Lo otro es la barbarie.

Como consecuencia de lo anterior, proponemos adicionar con un segundo párrafo el artículo 153-A; reformar los artículos 364, 365, 366, 367, 368, 369, 377 fracción II, 384, 692 fracción IV; reformar el artículo 370 y la fracción X del numeral 371 y adicionar una fracción III al artículo 372, todos de la Ley Federal del Trabajo, para incorporar el deber de proporcionar conocimientos respecto a los derechos de los trabajadores; suprimir el requisito del registro sindical para que los trabajadores ejerzan plenamente su libertad sindical; para prohibir expresamente la intervención estatal en las cuestiones internas del sindicato; establecer como periodo máximo de duración de la directiva sindical cuatro años, y prohibir la reelección indefinida de los dirigentes.

BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford University Press, México, 2004.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México. 2000.

BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. Derecho Romano. Tercera edición, Pax, México, 2001.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Octava edición, Esfinge, México, 2000.

CÓRDOVA, Arnaldo. La clase obrera en la Historia de México. Cuarta edición, Siglo XXI, México, 1997.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos laborales. Cuarta edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. y II, Decimocuarta Edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "El desarrollo del Derecho del Trabajo." La Ciencia del Derecho durante el siglo XX, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1998.

DE CABO DE LA VEGA, Antonio. Lo público como supuesto de lo constitucional. UNAM, México, 1997.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I., Vigésima edición, Porrúa, México, 2005.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Décima Cuarta edición, Porrúa, México, 2006

DE LA CUEVA, Mario. Síntesis del Derecho Mexicano del Trabajo. En Revista mexicana del trabajo, número 3, T. XV, 6ª. Época, julio - septiembre 1968, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

DE LA PEÑA, Sergio. La Clase Obrera en la Historia de México. Séptima edición, Siglo XXI, México, 2000.

El Congreso de Anáhuac. Selección Documental. Instituto de Estudios Parlamentarios Eduardo Neri, LV Legislatura al H. Congreso del Estado de Guerrero, México, 1998.

FERNÁNDEZ ARRÁS, Arturo. El porvenir del Sindicalismo ante el Neoliberalismo. 2ª. Edición, Esfinge, México, 2000.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho. Décima tercera edición, Porrúa, México, 2002.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Quincuagésima segunda edición, Porrúa, México, 2001.

HASAM STEPHEN Y SANFELIN Federico. México, el Trabajo, el Sindicalismo y la Globalización. Tercera edición, Colegio de Bachilleres, México, 1999.

HERNÁNDEZ CHÁVEZ, Alicia. Historia de la Revolución Mexicana. T. XVI, Décima primera edición, Colegio de México, 1999.

HERNÁNDEZ CHÁVEZ, Alicia. México, breve historia contemporánea. Fondo de Cultura Económica, México, 2000.

HERNÁNDEZ ROMO, Marcela. La Cultura Empresarial en México. 1ª. Ed. H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Universidad Autónoma de Aguascalientes, México, 2004.

IGLESIAS, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México. Octava edición, Grijalbo, México, 1990.

La Constitución de la Confederación de Trabajadores de México. México, INEHRM, 1986.

LA MATA, Pedro. Apología del sindicalismo. Segunda edición, Cajica, Puebla, México, 1968.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Cuarta edición, Porrúa, México, 2003.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y Práctica del movimiento sindical Mexicano. Décima edición, Universidad Obrera, México, 2000.

LÓPEZ APARICIO, Alfonso. El movimiento obrero en México. Novena edición, Jus, México, 1988.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael. Derecho Burocrático. Tercera edición, Harla, México, 2001.

MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Quinta edición, Esfinge, México, 2001.

MEDINA, Luis. Historia de la Revolución Mexicana, 1940-1952. Del Cardenismo al Avilacamachismo, T. 18., 1ª ed. El Colegio de México, México, 1978.

MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. Quinta edición, Porrúa, México, 1992.

MORALES SALDAÑA, Hugo. Ítalo. El Estado y la Justicia Social. Cuarta edición, Trillas, México, 1990.

MORENO, Daniel. El Constituyente de 1916-1917. Cuarta edición, UNAM, México, 1990.

NORIEGA CANTÚ, Alfonso. Lecciones de Amparo. Décima edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1999.

PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL. Historia documental de la Confederación de Trabajadores de México. 1936-1937, T. I. ICAP, México, 1981.

RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado. 2ª. Ed. Trillas, México, 2004

REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe. El Artículo 123. Octava edición, Lymusa, México, 1947.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Primera edición, McGraw-Hill, México, 1998.

SANTOS AZUELA, Héctor. Las relaciones colectivas de trabajo. Tercera edición, Sista, México, 1998.

TURNER, John Kenneth. México bárbaro. Cordomez, 1965.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Sexta edición, Porrúa, México, 1984.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DE PINA, Rafael, y Rafael DE PINA VARA. Diccionario de Derecho. Vigésima edición, Porrúa, México, 2002.

Diccionario de la Lengua Española, vigésima primera edición, Tomo II, Real Academia de la Lengua, Madrid, 1992.

Enciclopedia Jurídica Omeba. T. II. Tercera edición, Dris Kill, Argentina, 1998.

OBREGÓN HEREDIA, Jorge. Diccionario de Derecho Positivo Mexicano. Séptima edición, Obregón Heredia Editor, México, 2000.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. T. II, Porrúa, México, 2000.

UNAM, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV., P-Z, Décima edición, Porrúa, México, 2001.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Cuarta edición, Sista, México, 2005.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Octogésima sexta edición, Porrúa, México, 2005.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Comentada por Juan B. CLIMENT BELTRÁN, Vigésima sexta edición, Esfinge, México, 2005.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
Cuadragésima segunda edición, Porrúa, México, 2005.

DISCOS COMPACTOS

APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-2000, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2001. (un disco)

IUS 2005, Junio 1917-junio 2005, Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2005. (tres discos)

COMPILA XI, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2005. (un disco)