

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO

**SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO: ACCIÓN SINDICAL DE
LAS ORGANIZACIONES CONTENIDAS EN EL
APARTADO A**

T E S I S

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ADRIAN TORIBIO GONZALEZ GUADARRAMA

MARZO 2008

**FACULTAD DE DERECHO U.NA.M.
SEMINARIO DE SOCIOLOGÍA**



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.

GONZÁLEZ GUADARRAMA ADRIAN TORIBIO

No. de Cuenta: 5804432-2

Edad: 65 años.

Originario de: San Juan de las Huertas

Toluca Estado de México.

Domicilio: Camino al Panteón No. 10

Pueblo de Santo Tomás Ajusco

Tlalpan México, D.F. C.P. 14710

Teléfono Domicilio: 5846 3947 / 5846 2919

Teléfono Oficina: 5578 0847 / 5578 5538

Celular: 04455 2133 0033

Marzo 2008.

FACULTAD DE DERECHO U.N.A.M SEMINARIO DE SOCIOLOGÍA

Deseo presentar mi tesis para obtener el Título de Licenciado en Derecho por las siguientes circunstancias; termine la carrera hace muchos años; la mayor parte de mi vida la he dedicado con empeño y pasión al

sindicalismo me inicie como Secretario General de 14 sindicatos, constituí la Federación de Empleados, Obreros y Productores del Campo en el D.F., actualmente funjo como Secretario General de la misma; participe como Secretario de Trabajo y Conflictos en el C.E.N., de la Confederación Obrera Revolucionaria C.O.R.; participe en la reestructuración nacional de la Confederación Obrera de México C.O.M., por 9 años ocupe la Secretaría General; constituí una nueva Central Obrera denominada Unidad Nacional Obrera U.N.O., con registro legal 5616 y por 9 años he ocupado el cargo de Secretario General, actualmente ocupo en el Congreso del Trabajo la Presidencia de la Comisión de Trabajo, Legislación y Derechos Humanos, y soy el Coordinador por elección unánime del Consejo Nacional del Congreso del Trabajo de la mesa legislativa ante la Secretaría del Trabajo.

La diabetes que padezco por 15 años me hace temer por mi vida por lo que antes que esto suceda deseo obtener el Título de Licenciado en Derecho.

Adrián Toribio González Guadarrama

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO: ACCIÓN SINDICAL DE LAS ORGANIZACIONES CONTENIDAS EN EL APARTADO “A”

CL A U S U L A D O

C A P I T U L O I

CONCEPTUALIZACIONES BÁSICAS.

1. DERECHO DEL TRABAJO Y DERECHO COLECTIVO.
2. EL DERECHO SINDICAL, INTEGRATIVO DEL DERECHO COLECTIVO.
3. EL SINDICALISMO COMO ESENCIA DEL DERECHO SINDICAL.
4. CONCEPTO DE DERECHO SINDICAL.
5. DIMENSIÓN DEL SINDICALISMO.
6. SURGIMIENTO.
7. CONSTANTES.
8. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE COALICIÓN, ASOCIACIÓN Y SINDICATO.
9. COALICIÓN.
10. ASOCIACIÓN.
11. EL SINDICATO.

C A P I T U L O II

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

1. AMBITO DE LA SOCIOLOGÍA
2. DIFICULTAD EN EL ESTUDIO SOCIAL DEL HOMBRE.
3. REFERENCIA CONCEPTUAL.
4. ESTUDIO DEL TRABAJO HUMANO.

5. PRIMEROS INTENTOS.
6. FORMACIÓN DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO.
7. SOCIOLOGÍA DE LOS SINDICATOS.
8. MOVIMIENTO OBRERO Y SINDICALISMO.
9. TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS.

C A P I T U L O I I I

HISTORICIDAD DEL MOVIMIENTO OBRERO

1. LOS SINDICATOS FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA.
2. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y EL SINDICALISMO.

C A P I T U L O V

MOVIMIENTO SINDICAL Y CONTROL GUBERNAMENTAL.

1. PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL.
2. EL REGISTRO SINDICAL COMO FORMA DE CONTROL GUBERNAMENTAL.
3. EL DERECHO DE ASOCIACIÓN, CONSTITUTIVO DE UNA PERSONALIDAD COLECTIVA.
4. DISTINCIÓN ENTRE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y PRIVADO.
5. EFECTOS DEL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD.
6. INTERPRETACIÓN IMPROCEDENTE DE LA NORMATIVIDAD SOBRE REGISTRO DE SINDICATOS.

7. PRETENDIDO AGLUTINAMIENTO SINDICAL A TRAVÉS DEL CONGRESO DEL TRABAJO.
8. ANTECEDENTES Y FINALIDAD DEL CONGRESO DEL TRABAJO.
9. FALLIDOS PROPÓSITOS.
10. CARENCIA DE PERSONALIDAD JURÍDICA DEL CONGRESO DEL TRABAJO.
11. EL CONGRESO DEL TRABAJO ES UNA COALICIÓN?
(Antes de Noviembre de 1999).
12. EL REGISTRO COMO ASOCIACIÓN SINDICAL DEL CONGRESO DEL TRABAJO EN LA STPS.
(Fundamento Legal para Obtener su Registro Noviembre 1999).

CAPITULO VI

HACIA UNA NUEVA CULTURA LABORAL.

1. LAS CONCERTACIONES Y EL COMPROMISO CON LA REPÚBLICA.
2. CORRESPONSABILIDAD DE SINDICATOS Y PATRONES.
3. LA PRODUCTIVIDAD COMO PARTE DE UNA NUEVA CULTURA LABORAL.
4. PRETENSAS REFORMAS Y/O ADECUACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

BIBLIOGRAFÍA

INFORMACIÓN HEMEROGRAFICA

LEGISLACIÓN

INTRODUCCIÓN

Es incuestionable el proceso de cambios políticos, económicos y sociales que se verifican actualmente en nuestro país, y su implicación en todos los ordenes de vida, tanto en la escala valorativa individual, familiar, como de la sociedad toda.

Hoy estamos en un replanteamiento sobre los comportamientos que a través del tiempo se han venido dando en el orden jurídico, económico, político y social (prácticas de vida, usos, tradiciones, costumbres). Están a revisión con respecto a la forma en que favorecen u obstruyen las metas colectivas del país. Hay un afán por rectificar, para sumarnos a un ritmo de prosperidad y bienestar.

En esta metamorfosis de marcos de referencia, en el correspondiente al de carácter socialpolítico ocupa un lugar significativo el papel que tiene el sindicato, como indiscutible conjunción de fuerzas sociales, para ratificar y dar preservación a los espacios de dignidad del hombre que trabaja laboralmente subordinado, reconociendo que no solamente es uno más de los recursos de la producción, sino que es un ser humano con una pluralidad de valores y potencialidad para ser promovido en su vida laboral y sociocultural.

El trabajo académico en cuestión, tiene por finalidad acreditar el sentido históricamente activo que ha tenido el sindicato para la obtención de los derechos sociales de los trabajadores y reconocidos en nuestro orden normativo, y su misión protagonista en los momentos críticos de la vida nacional.

Propósito de la investigación propuesta, es también, identificar las grandes posibilidades de aportación que tiene el sindicato, tanto para mejorar la productividad y con ello participar en la prosperidad de la nación; como en la promoción individual, familiar y social del trabajador a través de la edificación de una nueva cultura laboral, donde las partes que hasta hoy se han situado en posiciones antagónicas, se emplacen con criterios de complementación y concordia.

C A P I T U L O I

REFERENCIA CONCEPTUAL Y DE CONTENIDO

Identificar el marco conceptual del derecho del trabajo es asunto polémico, pues esta rama jurídica está inmersa en una pluralidad de intereses estatales, de empresa, de las organizaciones sindicales y de los trabajadores individualmente considerados; además de que es cuestión implicada en la economía de un país, una rama industrial y la propia empresa. Por lo tanto los conceptos que en la doctrina nacional y del derecho comparado se han dado sobre el Derecho del Trabajo, presentan en menor o mayor proporción el contenido ideológico e intereses de la persona que lo expone.

Tratándose del Derecho Colectivo también existen ciertas observaciones respecto a la constancia de las instituciones que lo conforman, lo cual ha hecho afirmar que “en México juegan con cierta elasticidad los elementos tradicionales del Derecho Colectivo”. No obstante se acepta que el derecho colectivo tiene sustento en el reconocimiento a los derechos de asociación profesional, de huelga y los referentes al contrato colectivo.

DERECHO DEL TRABAJO Y DERECHO COLECTIVO

Es posible distinguir en una clasificación de las definiciones y conceptos del Derecho del Trabajo aquellos donde destaca protectivamente la idea patronal u obrerista, sin quedar en menos en donde la figura estatal tiene relevancia.

Sin embargo, dentro del cúmulo de conceptos sobresalen por su ponderado juicio los relativos a los profesores Mario de la Cueva,

mexicano, y Manuel Alonso García, español. Para este insigne estudioso el Derecho del Trabajo tiene una conceptualización doble: una estricta, el trabajo libre prestado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia, y otra, en sentido amplio, que según su parecer, “es más defendible, sobre todo con vistas al futuro, el objeto del Derecho Laboral vendrá representado por el trabajo libre realizado personalmente y por cuenta ajena, comprendiéndose así, no solo el englobado bajo la noción de subordinación, sino también aquel otro prestado en régimen de autonomía”.

De manera explícita el Maestro Mario de la Cueva ha dejado patente que el Derecho del Trabajo constituye un Estatuto Unitario Compuesto por Varias Partes, hace una primera división entre el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora.

“La parte nuclear del Derecho del Trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador”. “La envoltura protectora es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del Derecho del Trabajo”. La parte nuclear se va a subdividir en el Derecho Individual del Trabajo y el Derecho de las Mujeres y Menores, así como el de la Previsión y Seguridad Social, estos dos rubros por su importancia se convirtieron en un Estatuto Independiente.

De la envoltura protectora – hace patente el distinguido constitucionalista y profesor de Derecho del Trabajo – van a surgir tres entidades jurídicas: las autoridades del trabajo, el Derecho Colectivo y el Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo tiene una cobertura normativa mayor que el Derecho Sindical, pues la sustentan “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”.

El Derecho colectivo es componente del Derecho del Trabajo y esta perfilado a regular las acciones comunes de los trabajadores, así como lo referido a sus organizaciones y derechos plurales.

Primordial contenido en la esfera del Derecho del Trabajo lo representa el Derecho Colectivo, “El Derecho del Trabajo es un derecho de grupos, de masas, de colectividades”.

EL DERECHO SINDICAL, INTEGRATIVO DEL DERECHO COLECTIVO

Parte substancial del Derecho Colectivo esta representado por todo lo que interesa a las asociaciones profesionales, consecuentemente el Derecho Sindical como se refiere a las organizaciones sindicales, es integrativo asimismo del Derecho Colectivo.

A pesar de que algunos estudiosos aseveran: “En México juegan con cierta elasticidad los elementos tradicionales del Derecho Colectivo”. Hay un reconocimiento constitucional a los Derechos de Asociación Profesional y de Huelga y a los referentes al contrato colectivo de trabajo.

A pesar de que el Derecho Sindical forma parte del contenido del Derecho Colectivo, existen diferencias cardinales: el Derecho Colectivo se integra no solamente con instituciones que interesan a los trabajadores –como es el caso del Derecho Sindical-, sino también a los patrones, testimonio de esto se encuentra en el reglamento interior de trabajo y el contrato colectivo, en donde la representación empresarial tiene participación directa y corresponsabilidad en su proceso formativo y cumplimiento.

EL SINDICALISMO COMO ESENCIA DEL DERECHO SINDICAL

Si bien el Derecho del Trabajo tiene como una parte importante al Derecho Colectivo, en este a su vez, se localiza el Derecho Sindical. Sindicalismo y Derecho Sindical tienen entrelazamientos de existencia; los procesos dinámicos que conforman el sindicalismo dan sustento al Derecho Sindical en sus principios, instituciones y normas.

El ámbito del Derecho Sindical esta representado por todo lo relativo a las organizaciones profesionales denominadas sindicatos, que en sus características generales tanto en su estructura, ideología y particularidades en su forma de acción, van a conformar “El Sindicalismo”, en una sociedad y etapa histórica definidas.

Comprende el Derecho Sindical lo referente a Derechos y Obligaciones

Plurales de los Trabajadores, en las diferentes ramas de la Industria, Profesión, Oficios, Comercio y Actividades Laboralmente Subordinadas; su amplitud de contenido se extiende desde los requisitos para la sindicación hasta los compromisos y derechos con sus organizaciones sindicales. Asunto destacado en el Derecho Sindical es valorar su Legitimidad y Justificación legal para que los sindicatos participen en la vida política.

CONCEPTO DE DERECHO SINDICAL

Para Juan García Abellan “Es el Conjunto de Normas Jurídicas de diversa naturaleza que crean y regulan entidades profesionales de carácter laboral, así como las relaciones de estas con sus miembros”.

Dentro de la Doctrina Italiana, Grechi Mazzoni ha identificado al Derecho Sindical como el conjunto de normas instrumentales que consideran la constitución y organizaciones de las asociaciones sindicales y la determinación de sus funciones y campo de acción.

El profesor español Pérez Botija, distingue en el Derecho Sindical tres vertientes, que dan origen a tres conceptos:

- a) Subjetivo, como Derecho a sindicarse o ejercicio del Derecho de Asociación Profesional.
- b) Objetivo u Orgánico, como ordenamiento estructural de los sindicatos, determinador de sus modos de organizarse,

competencia o atribuciones y formas legales de actuación.

- c) Dinámico o funcional, por el complejo de normas sustantivas que provienen de las agrupaciones de laborantes.

DIMENSION DEL SINDICALISMO

Esquematizar conceptualmente al sindicalismo es caracterizar los datos generales que en su actuar presentan los sindicatos de una nación, determinada región, rama de la industria o actividad económica: sindicalismo, no es el proceder de uno o mas sindicatos en específico, sino que este se va a determinar por las orientaciones frecuentes y habituales que tienen gran parte de los sindicatos en el plano reivindicativo, de confrontación o entendimiento con los titulares de los órganos de gobierno y con las representaciones patronales.

La acción fundada en las tendencias ideológicas, estrategias y tácticas, tipología del liderazgo, conciencia clasista y de grupo de los trabajadores, grado de compromiso con las entidades gubernamentales, calidad de las relaciones con el sector empresarial, todo ello es lo que va a determinar el contenido del sindicalismo en un Estado o Sociedad dada.

SURGIMIENTO

El sindicalismo surge de manera natural como un desiderato de la razón que impulsa a los hombres a unirse, a fin de dar satisfacción no solamente a sus necesidades de sobrevivencia, sino a todas aquellas que lo dignifiquen y le permitan recibir los beneficios de la civilización del momento histórico que les corresponde.

Representa al sindicalismo un “producto de imperativos vitales; nació en forma natural, como la respuesta humana al materialismo de la burguesía”. No fue creación de filósofos, hombres de ciencia o economistas.

Ante la situación angustiosa de desamparo de los trabajadores frente a las fuerzas productivas conducidas por el empresario, y donde este manejaba las relaciones de trabajo a su interés y conveniencia, haciendo caso omiso de que fomentaba así la enfermedad y miseria, estos deciden dar orientación a sus agravios formando organizaciones de defensa y protección.

Con el predominio de las doctrinas del individuoliberalismo donde se pregona un respeto absoluto a la propiedad privada, desde luego, esto en provecho del empresario, y un acatamiento a las leyes de la economía que sostienen el dejar al libre flujo de las leyes de la oferta y la demanda, para fijar los salarios de acuerdo con las exigencias de la fuerza de trabajo, la situación de los que prestaban servicio subordinado se hizo mas angustiante, por lo que de manera natural quedaron convencidos que la única forma de superar su desamparo ante los patrones y la ideología política económica dominante, era formando organizaciones de trabajadores, proceder a un movimiento sindical.

“El sentimiento de que la unión podía servir como cauce de reivindicaciones e instrumento de mejoras, tomo bien pronto en la conciencia obrera carta de naturaleza. Las coaliciones o uniones pasajeras constituyeron un objetivo calificado para, con él alcanzar conquistas permanentes”. La asociación obrera fue una esperanza de

salvación. “El sindicalismo adopto bien pronto una función esencialmente profesional, de representación y defensa de los intereses de la rama, oficio, profesión o industria. Su finalidad se centro, singularmente, en el intento de actuar como fuerza reguladora de la fuerza de trabajo”.

“El nacimiento y el desarrollo del sindicalismo, no fueron obras de teorías o filosofías socio-políticas sino un proceso dialéctico natural y necesario en los primeros años del siglo pasado”.

CONSTANTES

Dentro de la diversidad de cuestiones que plantea el sindicalismo, que van desde la composición social de los individuos que nutren las organizaciones laborantes hasta el perfil político cultural que da sentido a las acciones, el destacado profesor e investigador español Manuel Alonso García, ha localizado determinadas frecuencias en el comportamiento de las organizaciones sindicales, a las que el ha denominado “Constantes del Sindicalismo”:

- a) Libertad Sindical, postulado básico de todo movimiento de trabajadores.
- b) Carácter Representativo, los sindicatos tienen fundamentos por representar los intereses y aspiraciones de un conglomerado de individuos, que solo agrupándose pueden tener la fuerza para alcanzar objetivos, que de otra manera serian inalcanzables.
- c) Acción Sindical, forma primordial de obtener los planteamientos

que originan una organización de trabajadores es realizar conductas de acción, solo se entiende la conducta sindical como forma constante de actuar.

- d) Estructura Interna, supone necesariamente que todo organismo sindical debe tener una composición orgánica con una distinción de sus facultades, ámbito de poder y responsabilidades.
- e) Afirmación de la Negociación Colectiva, considera el autor examinado que esta característica es “El Fin Esencial del Sindicato”.
- f) Manifestación Expansiva, este carácter tiene un doble aspecto:
 - 1) Interno Profesional, afiliar a mayor número de miembros de una misma profesión, industria, trabajo u oficio; y a la vez buscar el fortalecimiento a través de pactos con distintos organismos sindicales a nivel local, regional, nacional y aún de índole internacional.
 - 2) Reivindicativo, obtener cada vez mas el mayor número de conquistas laborales, las cuales no solamente se estacionan en el solo plano remunerativo, sino también van encaminadas a lograr derechos y prestaciones que permitan al trabajador tanto mejorar su nivel de vida, como el de su familia, y asegurar su presente y su futuro, como persona productiva y cuando ha dejado de serlo.
- g) Carácter Clasista, aclara el autor precitado que al señalar que el

sindicalismo tiene un sentido de clase no significa asumir una defensa del pensamiento marxista, sino dejar por entendido que los sindicatos solamente tienen como justificación de su realidad el estar integrados por trabajadores, pues su fin organizativo es defender sus intereses, por lo que no se justifican los sindicatos mixtos donde confluyen intereses patronales y de trabajadores. Estos desvirtuarían el motivo de vida de las organizaciones sindicales.

DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE COALICIÓN, ASOCIACIÓN Y SINDICATO

La Constitución de 1917 en su fracción XVI del Artículo 123, reconoció: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán Derecho para Coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales...” de ahí surgió la interrogante de que debe entenderse por “Coaligarse”, y si la coalición es un requisito previo para que los trabajadores se constituyan en sindicatos.

Es frecuente que para aun tratándose de personas que están vinculadas con el Derecho los términos coalición, asociación y sindicato carezcan de una clara connotación.

Para efectos de la presente investigación se ha considerado necesario encuadrar el contenido de significación de estas figuras del Derecho.

COALICIÓN

Para Paul Pic la Coalición es “La acción concertada de un cierto número de trabajadores para la Defensa de sus Derechos o de sus Intereses”.

Hace notar este profesor francés que la coalición generalmente es un acto previo a la huelga, pero no forzosamente su precedente, ni concluye con ella.

El maestro de la Cueva distingue entre la Coalición y la Asociación Profesional, esta es una “Organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros”; la Coalición, es un “Acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual”. Destaca la importancia que tiene la Coalición en el Derecho Colectivo del Trabajo. Ya que sin ella no son posibles la huelga ni la asociación sindical.

En la Ley Reglamentaria del Trabajo de 1931, en el Artículo 258 queda establecido el concepto de Coalición y la relación de este con el sindicato, precisando además que el sindicato es una coalición permanente, al exponer:

“Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la Defensa de sus Intereses Comunes.

El Sindicato de Trabajadores es una Coalición Permanente”.

El segundo párrafo del artículo transcrito fue tomado por la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 441, además en el Artículo 440 queda determinado:

“Huelga es la suspensión temporal del Trabajo llevada

a cabo por una Coalición de Trabajadores”.

De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española, Coalición proviene del Latin Coalitum, Supino –una de las formas nominales del verbo- de coalescere, reunirse juntarse. Significa confederación, liga, unión.

Es de tomar en consideración las observaciones con respecto a la acepción diferente del vocablo “Coalición” en la Ley de 1931, deficiencia que se repite en la Ley de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 hace referencia a la Coalición en los Artículos 354, 355, 440 y 441. El artículo primeramente citado consigna:

La Ley reconoce la Libertad de Coalición de Trabajadores y Patrones.

En este precepto se entiende por Coalición la Libertad de Unirse o Asociarse.

El Artículo 355 especifica categóricamente que Coalición es el Acuerdo Temporal de Trabajadores o Patrones, por lo tanto entiende a la Coalición como una manifestación de voluntad para mantener una unión transitoria, pero esta significación no esta conforme a la etimología que implica que coalición es una unión o federación. Probablemente lo que quiso decir el legislador es que la Coalición es una unión temporal que deriva de un acuerdo o pacto con ese fin.

En los Artículos 440 y 441 localizados en el título de las huelgas, se establece en el primero:

“Huelga es la Suspensión Temporal del Trabajo llevada a cabo por una Coalición de Trabajadores”.

Y en el Artículo 441, queda asentado:

“Para los efectos de este título, los Sindicatos de Trabajadores son Coaliciones Permanentes”.

El sentido del vocablo Coalición es diferente en cada uno de los artículos preinsertos, en el Artículo 441 donde se exige una “Coalición de Trabajadores”, como requisito previo para efectuar una Huelga, el termino alude a un Acuerdo como significado de Coalición, y de el se determinara la verificación de la huelga. Aceptación que no coincide con el significado etimológico, en donde Coalición es Liga o Unión, y no un acuerdo o conformidad colectiva, en un orden lógico primero tiene que existir un acuerdo para unirse o ligarse, enseguida se formara la Coalición –Liga o Unión, es a lo que se refiere la etimología- y posteriormente de esta Unión o Confederación vendrá un acuerdo colectivo.

Al puntualizar el Artículo 441 que los sindicatos de trabajadores son “Coaliciones Permanentes”, deja claro su concordancia con el sentido etimológico en donde Coalición es una unión, liga o confederación (que lleva implícita la idea de estar unidos por un pacto, entendimiento o avenencia).

ASOCIACIÓN

Paez, en su “Derecho de las Asociaciones”, asevera que “La Asociación, en el sentido mas general de la palabra es toda postura en común de fuerzas, es decir, de inteligencia, trabajo o fortuna de dos o más personas, en vista de un objeto determinado”, cuando el esfuerzo común “Se aplica a la realización de un interés pecuniario y de beneficios divisibles, ese acto toma el nombre de sociedad civil o comercial; guarda el de asociación cuando persigue un fin desinteresado, una ventaja moral, no procurando ninguna ganancia material a las personas”.

García Abellan al analizar los conceptos anteriores hace notar que los sindicatos no encajan en ninguno de ellos, en la Sociedad Civil –“Interés Pecuniario y Lucro Partible- ni tampoco en el de Asociación –por cuanto al sindicato no se limita a la persecución de fines desinteresados-, ni tampoco puede decirse que no procure a las personas ganancia material alguna”.

El profesor español Efrén Borrajo Dacruz, coincide en que el principio central de la Asociación es obtener un beneficio distinto al reparto de utilidades: “La Asociación es una agrupación de personas que convienen en poner en común bienes o trabajo para conseguir un beneficio distinto del reparto de ganancias entre sus miembros. La Sociedad, la Asociación propiamente dicha y el Sindicato coinciden, pues, en numerosas notas. Hay sin embargo diferencias entre las dos primeras en atención a la naturaleza del fin, mientras que el Sindicato es, en puridad doctrinal, una asociación mas, cualificada por su carácter profesional”.

En la Legislación Mexicana cuando en el Artículo 123 Constitucional en su Fracción XVI se habla del Derecho de los Obreros y Empresarios para

formar “Asociaciones Profesionales”, esta presente la idea civilista de asociación, la cual esta desarrollada en el Código Civil para el Distrito Federal.

En el Ordenamiento Civil en su Artículo 2670, queda subrayado el concepto de Asociación:

“Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico...”

Del análisis de este numeral queda identificado que el aspecto básico de una asociación es una finalidad que no sea de carácter económico. Lo cual no es compartido por el sentido que da existencia a los sindicatos, que entre muchos de sus objetivos para la defensa de sus miembros esta el de naturaleza económica.

Tienen elementos conceptuales coincidentes la Asociación regulada por el Derecho Civil y el sindicato, pues ambas figuras jurídicas se constituyen por una pluralidad de personas, y la unión u organización resultante tiene un carácter de permanencia, no de transitoriedad.

EL SINDICATO

Las organizaciones sindicales representan una forma evolucionada de las coaliciones, estas “Constituyen sociológica y Jurídicamente el normal antecedente del sindicato en el que se refleja ya la toma de conciencia por los trabajadores de que sus intereses son permanentes y, por tanto,

exigen para su mejor defensa una organización estable y racional”. “La legislación en el Siglo XIX se ocupó más de las coaliciones que de los sindicatos”.

Un agrupamiento representativo y de capacidad funcional para los trabajadores lo es el Sindicato. Manuel Alonso estima que es tanta su importancia social que se constituyen como “Cauce de los intereses profesionales y económicos para el cumplimiento de los fines de la Comunidad Nacional”.

Dentro del contexto económico de las sociedades contemporáneas, caracterizado por vertiginosos procesos de cambio y por una interconexión de consorcios internacionales, los sindicatos tienen un papel protagónico, pues son ellos corresponsables en orientar el equilibrio de los distintos elementos que concurren en las empresas.

Factor vital en la economía de una unidad económica de producción o de bienes y servicios, como de una localidad, región y aún de un mismo Estado, son los trabajadores organizados. Representan la fuerza cardinal que da impulso a todos los factores que hacen posible la Dinámica económica.

En el Derecho del Trabajo Mexicano, el sindicato está definido en el Artículo 356:

Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Complementando el principio asociativo en bien de los trabajadores inserto en el precepto ante dicho el Artículo 441, asienta, para efectos de Huelga, que los sindicatos son coaliciones permanentes.

En el examen del contenido del Artículo 356 queda precisado que son tres los objetivos fundamentales de las organizaciones denominadas sindicatos:

- a) Estudio: Conocer las preocupaciones, necesidades, carencias y aspiraciones de los trabajadores y sus familias; adentrarse en el conocimiento de las circunstancias en que se desarrolla su trabajo y sus efectos psicosociales; identificar las relaciones interactivas entre los representantes de las empresas, trabajadores y comunidad.

Todo esto para establecer propuestas correctivas y planteamientos de ejecución dentro de la negociación colectiva o aún fuera de ella en forma de concertaciones.

- b) Mejoramiento: Buscar elevar los niveles de vida de los trabajadores, no solamente en el plano material sino también social y cultural; a los afanes de incrementar las percepciones salariales también se adicionan los esfuerzos por obtener diversas prestaciones para garantizar las mejores circunstancias de existencia de los trabajadores y su familia, de aquellos no solamente en el tiempo en que son económicamente productivos, sino aún después de esta etapa.
- c) Defensa de sus intereses: Preservar los derechos y prerrogativas

obtenidas por los trabajadores individualmente y colectivamente: amparar a los sindicatos ante los atropellos de las decisiones patronales, aún en los casos que motiven su ventilación ante las autoridades del Estado correspondientes.

Sentido de ser de las organizaciones sindicales es amparar a los trabajadores, que las mas de las veces por su situación de escolaridad y pobreza son víctimas del abuso patronal; en su origen y finalidad los sindicatos tienen un gran compromiso de acuerdo con nuestra ley laboral, para hacer valida la justicia social.

De manera elocuente el maestro de la Cueva dio una “Definición Sustancial” del Sindicato: “Es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día mas amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”.

CAPITULO II

LOS SINDICATOS BAJO LA PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA

Cuestión importante en la vida laboral contemporánea es lo relativo a los sindicatos, lo que a ellos concierne tiene efectos diversos en la economía, política y vida social de la comunidad.

El examinar la naturaleza social de las organizaciones de trabajadores, requiere previamente, evaluar la relación que hay entre la sociología y el trabajo humano.

Indudablemente, que dentro de las ciencias sociales la sociología tiene una importante misión para descifrar muchos de los fenómenos sociales surgidos de las relaciones entre patrones y trabajadores, por todos aquellos que prestan un servicio subordinado jurídicamente: con el propósito de identificar las causas de sus conductas, explicar sus consecuencias, y proponer rectificaciones y aún políticas laborales adecuadas, bajo un esquema de análisis metodológico y con proposición científica.

Es realmente vasta la temática de asuntos de los trabajadores que interesan a la ciencia sociológica, que van desde su organización familiar, aspiraciones, carencias, insatisfacciones, movilidad ocupacional, desempleo, hasta conflictos que se dan dentro de las mismas empresas y las propias organizaciones que aquellos conforman.

AMBITO DE LA SOCIOLOGÍA

El objeto a cuyo estudio se aplica la sociología es sumamente extenso, puesto que abarca desde pequeños grupos humanos hasta sociedades enteras. La amplitud de su ámbito de investigación explica de un lado, “La extraordinaria diversidad de los estudios empíricos y teóricos en sociología y, de otro la dificultad de desarrollar una teoría coherente, única y unánimemente aceptada por los sociólogos.

Cuestión medular de la reflexión sociológica es el estudio del hombre formando pluralidades, interacciones y procesos que resultan del coexistir y convivir.

La sociología, así como cada ciencia social, tiene sus propias metas de largo alcance:

- a) Descubrir la estructura básica de la sociedad.
- b) Identificar las principales fuerzas que mantienen unidos a los grupos.
- c) Reconocer las causas que originan los conflictos en los grupos sociales.
- d) Reconocer los factores que transforman la vida social.

DIFICULTAD EN EL ESTUDIO SOCIAL DEL HOMBRE

No deja de ser complejo el estudio de la conducta humana, tanto por los diversos factores socioculturales que participan en la modulación de su personalidad, como a los distintos rasgos de carácter y temperamento de acuerdo con el grupo étnico y cultural.

Tiene validez para explicar la dificultad de estudiar al hombre, la

consideración que hace Montaigne en sus “Ensayos”: el hombre es un sujeto maravillosamente vano, variado y ondulante. Establecer sobre él, juicio alguno constante y uniforme, es muy difícil.

A pesar de lo laberíntico que es situar al hombre en su comportamiento social bajo la lente de la ciencia, si es posible formular teorías y leyes sociológicas, más estas no tienen la pretensión de inflexibilidad y verdad casi absoluta que es común de las llamadas “Ciencias Exactas”.

REFERENCIA CONCEPTUAL

Considerando el espacio fenomenológico de la sociología, se han dado muchas definiciones y conceptos que obedecen a una pluralidad de corrientes de pensamiento e ideologías, entre las más conocidas están las siguientes:

Rene Konig:

Es el estudio científico de los órdenes generales de la vida social, de sus leyes de movimiento y desarrollo, de sus relaciones con el medio geográfico, con la cultura en términos generales y con la personalidad socio-cultural del individuo.

Joseph H. Fichter:

La conducta social ha persistido a lo largo de la historia del hombre. Las componentes esenciales de la vida social presentan regularidades y uniformidades, que para la sociología se pueden observar, describir, analizar e interpretar.

Ellwood:

La sociología es la ciencia que estudia el origen, el desenvolvimiento, la

estructura y las funciones de las relaciones reciprocas entre los hombres.

Alfredo Poviña:

Es la ciencia que estudia, desde un punto de vista general, el proceso de interacción humana y sus productos, tales como se dan en la realidad. A la sociología no le interesa “Lo que debe ser la realidad misma, sino lo que efectivamente es. No busca principios y normas valorativas para juzgar la sociedad, sino que la estudia como ella realmente se desenvuelve”, es una ciencia de la realidad.

ESTUDIO DEL TRABAJO HUMANO

Hay un doble retraso en el estudio del trabajo humano, fundamentalmente el verificado cuando el hombre participa en grupo y en forma organizada. Por una parte la sociología apenas se define como ciencia en el Siglo XIX, y por otra, dentro de la misma sociología, es apenas hasta hace pocas décadas, cuando se va a constituir una sociología especial sobre el trabajo.

Durante el Siglo XIX y, en muchos aspectos, en las primeras décadas del actual, los asuntos derivados de las relaciones obrero patronales, organizaciones de trabajadores, condiciones sociales de los trabajadores fueron cuestión, que se examino bajo la economía y óptica de diversas disciplinas de la ingeniería y las ciencias exactas, lo que origino que los asuntos humanos se trataran bajo un conocimiento mecanicista, cuantitativo, material y con significado económico.

Con estos criterios va a tener notable significación en las relaciones de trabajo de las grandes organizaciones industriales de Norteamérica y

Europa, en los primeros lustros del presente siglo “La organización científica del trabajo”, cuya paternidad se le atribuye a Frederick W. Taylor. Su aportación es entender la actividad laboral, con sus rendimientos, bajo principios de la física, principalmente de la mecánica y las matemáticas, derivando lo que se va a conocer como “Tiempos y Movimientos”, tomar en cuenta lo que produce o rinde un individuo en un tiempo dado, después de hacer un estudio sobre el número de operaciones que realiza y los movimientos que comprende su tarea, simplificando al máximo el número de datos, con el mayor rendimiento.

Con este sentido de comprensión del trabajo humano subordinado, lo que se logro fue la enajenación del individuo y conducirlo a grados de explotación e indignidad como no había conocido la historia humana.

PRIMEROS INTENTOS

En la segunda década del siglo pasado se manifiesto un interés por conocer, para aprovechar mejor la fuerza laboral y lograr mayores beneficios en bien de los empresarios, la organización y relaciones de los trabajadores, formándose así la ciencia administrativa que integro a su cuerpo cognoscitivo cuestiones que hoy encajan en la sociología del trabajo.

Uno de los representantes mas conocidos de esta manera de entender la vida del trabajo es Henri Fayol, el cual resume la importancia de administrar: “Es prever, organizar, ordenar, coordinar y controlar”.

En la década de los cincuenta se desarrolla la denominación “Relaciones Industriales”. Que hoy todavía en algunas universidades y centros de trabajo se sigue reconociendo, donde se toman en cuenta las relaciones

de los patrones con los empleados individualmente considerados así como sus agrupamientos, medios de negociación, arbitraje y conflicto. Denominación que se ha censurado por no englobar todos los matices de carácter social que presenta la coexistencia comprometida entre trabajadores y patrones.

También por esa época se desenvuelve la denominada “Sociología Industrial”, termino que también dejó mucho que desear, pues las relaciones de trabajo no se circunscriben a la dimensión de la industria, pues se dan de manera importante, en otras actividades, solo para mencionar algunas: en los servicios, deportes, tareas agrícolas.

En las últimas tres décadas, ha venido tomando importancia una rama de la sociología a la que se ha intitulado “De las Organizaciones”, la cual se orienta a examinar en las empresas, los niveles de comunicación, información, estructuras organizacionales y calidad de las relaciones de trabajo.

Pero en la medida que se adiciona el acervo de conocimientos de esta rama sociológica, queda convenido que el estudio de las organizaciones no se limita exclusivamente a las empresas, pues en la vida social, hay otras organizaciones de gran significado como puede ser el ejército o la iglesia. Lo cual quiere decir que el objetivo principal de esta derivación sociológica ha sido rebasado de la sola referencia empresa-trabajador-patrón.

FORMACIÓN DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

En la actualidad ante las diferencias cuantitativas y de calidad que

presentan las relaciones de trabajo se han dado los motivos para que tome carta de naturalización la sociología del trabajo.

Entendiendo como su objeto de estudio de todas las colectividades humanas que se constituyen con motivo del trabajo. Puede ser materia de conocimiento de la sociología del trabajo: “Una empresa industrial lo mismo que un trasatlántico o una lancha de pesca, una gran explotación de agricultura intensiva o la finca del pequeño agricultor donde trabajan algunos empleados con la familia del agricultor, una gran tienda de departamentos o un pequeño comercio que solo emplea a algunos vendedores, un taller de artesano y la oficina de una Delegación de Policía, el equipo de un avión que se reconstituye a intervalos regulares en una línea aérea o el personal de una automotriz o los Ferrocarriles Nacionales”.

SOCIOLOGÍA DE LOS SINDICATOS

La escala de motivos relacionados con la vida de trabajo que son objeto de la sociología, ha originado que se formen varios desmembramientos especiales de esta ciencia social, y uno de ellos es precisamente “La sociología de los sindicatos”, dado el gran número de sucesos que son paralelos o tienen consecuencia para las organizaciones de trabajadores.

A principios de la década de 1960, Michel Crozier escribió “Movimiento Obrero y Conflictos del Trabajo”, donde asienta: “En nuestros días, ciertamente existe un interés cada vez mayor por el papel y el funcionamiento de las organizaciones sindicales. La iniciativa, surgida en los Estados Unidos, comienza a difundirse en los demás países occidentales. Este campo, abandonado por mucho tiempo a los

especialistas en relaciones industriales, a los economistas y los historiadores sociales, atrae ahora a los sociólogos y a los psicólogos”.

Para 1995, en nuestro país, hay un interés indudable por conocer los procesos sociológicos que se dan en las organizaciones sindicales. Sin embargo, las investigaciones presentan insuficiencias, pues la mayoría de ellas han sido formuladas por estudiosos con la mejor intención de hacer una aportación social pero, las más de las veces, con un desconocimiento pleno de la realidad motivacional y de existencia de los trabajadores. Estos estudios se caracterizan por surgir de la elucubración de gabinete, más que el conocimiento directo y real, toman en sus parámetros analíticos modelos de comportamiento de otros países, y que muchas veces no coinciden en sus causas y efectos, con similares conductas que se dan en nuestro país.

La afirmación que hace Crozier de que durante mucho tiempo en los países occidentales el estudio del sindicalismo y del movimiento obrero en general estuvo fecundado por los especialistas en relaciones industriales y economistas, entre otros profesionales. En la época contemporánea, tratándose de nuestra sociedad, todavía son los estudiosos de esta formación, los que predominan en el examen de estos asuntos.

MOVIMIENTO OBRERO Y SINDICALISMO

Al movimiento obrero se le puede considerar “La reacción de un grupo social particular ante las transformaciones que ha adoptado la industrialización, pero también, por una parte, como un tipo de

organización con su papel en la vida económica y social actual, y al mismo tiempo, su estructura y sus leyes propias de funcionamiento y, por otra parte, como un factor de cambio en la sociedad”.

El sindicalismo a resulta del movimiento obrero, es su consecuencia, este es el que lo va a definir en sus características ideológicas y reivindicativas, compromisos políticos e identidad en su representación.

Para el estudio del sindicalismo es de tomar en cuenta el sentido que tienen las organizaciones de trabajadores en la vida económica de una nación, estructura, regulación interna y su participación en los cambios sociales.

Se ha hecho una distinción de cinco aspectos desde los que puede ser examinado el movimiento obrero:

1. El punto de vista genético: ¿A que necesidades responde el movimiento obrero, como se ha desarrollado y por que?
2. El punto de vista estructural: ¿Qué tipo de organización es el movimiento obrero? ¿Cómo se distribuyen las funciones y los poderes?
3. El punto de vista funcional ¿Cuáles son las funciones del movimiento obrero en la sociedad global y como las cumple?
4. El punto de vista ideológico: la importancia del resorte ideológico en el movimiento obrero es considerable ¿Por qué?

5. el punto de vista del cambio: el movimiento obrero no es solo una de las piezas indispensables del equilibrio social, sino también un factor original nuevo que constituye para la sociedad en su conjunto un factor de cambio.

TEORIA SOCIOLOGICA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS

Sobre los lineamientos conceptuales que determinan la organización de los sindicatos, Delbert C. Miller y William H. Form, han sistematizado las principales teorías Selig Perlman:

En el desarrollo de los sindicatos destaca la tendencia de los trabajadores a conseguir el control y propiedad de los puestos de trabajo. Aludiendo al trabajador norteamericano, a este le preocupa el desarrollo de objetivos pragmáticos y no la acción política.

Frank Tannenbaum:

Los trabajadores crean con los sindicatos una colectividad semejante a la de los gremios medievales. El industrialismo contemporáneo ha enajenado al trabajador de su trabajo y de la sociedad. Para minimizar su pérdida de seguridad, trata de crear una comunidad en el lugar de trabajo. Los esfuerzos económicos del sindicato son secundarios a sus esfuerzos por crear una comunidad significativa.

Sydney Webb y Beatrice Webb:

Formando parte de la corriente del socialismo británico, destacan los esfuerzos del trabajador para reducir el impacto negativo de la

competencia económica. Para defenderse, los trabajadores forman una organización solidaria con principios de aplicación universal, que regula las condiciones de empleo y restringe el número de trabajadores en determinado sector.

Moore:

Aludiendo a las teorías expuestas, señala que estas pueden ser correctas para diferentes tipos de sindicatos en épocas históricas diversas. El problema esencial se refiere al tipo de cohesión que liga a los trabajadores. En algunos casos la fábrica, la industria, el oficio, profesión o rango social general. El factor común en todas estas teorías es que las organizaciones autoconscientes se forjan inevitablemente a través de condiciones específicas del mercado. Por confusión en la teoría de los sindicatos. Los estudiosos confunden las causas históricas responsables del crecimiento de los sindicatos con sus funciones diferentes como respuesta a las condiciones cambiantes.

CAPITULO III

HISTORICIDAD DE LOS SINDICATOS

Por la labor de destrucción de los testimonios precortesianos en códices y pictográficos en estelas y edificios, llevada a cabo por los conquistadores, laicos y religiosos, no es posible en la actualidad el hacer una aseveración firme sobre como era la estructura laboral en el pueblo mexicana.

Sin embargo, de acuerdo con las investigaciones arqueológicas y elementos bibliográficos y documentales existentes es posible hacer algunas apreciaciones sobre las características del trabajo organizado de ese tiempo.

ORGANIZACIÓN LABORAL ENTRE LOS AZTECAS EL COATEQUITL

Las construcciones monumentales dedicadas al culto religioso o a edificios públicos, obras hidráulicas para el control de inundaciones, de riego en pequeña y gran escala y de acueductos, fueron realizadas por trabajadores que estaban organizados.

Por el resultado estético, arquitectónico y de ingeniería estas obras se realizaron en muchas de sus partes por trabajadores especializados, con una división del trabajo.

Sobre la construcción y mantenimiento de esas constancias culturales quedan muchas interrogantes, que lamentablemente no pueden ser aclaradas con exactitud, entre ellas destacan:

- a) Si estos trabajos eran tarea exclusiva de los grupos Mazehuales (quienes se encontraban en el grado estratificacional mas bajo), de las poblaciones del valle y de sus proximidades.
- b) Si los pueblos conquistados proporcionaban algún tributo en fuerza de trabajo, y de ser así, en que proporción y cuales eran las condiciones.
- c) Si en la realización de ese trabajo colectivo ejecutado por personas libres, era realmente un disfrute social y comunitario (pues es frecuente encontrar autores que señalan que en la verificación de los trabajos en grupo había cantos de alegría) o era una actividad impuesta que dejaba un sentimiento de forzamiento.

“El Coatequitl no era, como lo han traducido e interpretado algunos autores modernos, obra comunal si bien lo fue conjunta o colectiva”.

Puede caracterizarse por ciertos principios organizativos:

- 1) La división de tareas entre las distintas unidades laborales participantes, tocándoles un segmento de la obra, o una tarea específica. A estas tareas fragmentarias se les denomino Tequitl en Nahuatl y Tequipo en el Español de la colonia.
- 2) La rotación en el trabajo de los distintos grupos laborales, de una unidad mayor o menor, de los individuos en las unidades mas pequeñas o de distintos grupos en la obra misma: la “Tanda y Rueda” de las expresiones coloniales”.

Otro de los rasgos característicos del Coatequitl fue el “Poder de Llamamiento”, expresión frecuente en las fuentes que describen hechos tanto de la época prehispánica como de la colonia. Se lo describe como una forma de superioridad por la que unas unidades laborales acudían al llamado de otras, generalmente de mayor rango.

Unidad mínima de organización de la fuerza de trabajo para el Coatequitl en la época prehispánica –tanto para reclutar a los trabajadores como para organizar el trabajo en la división de tareas y segmentos y en la rotación- fue la llamada cuadrilla, veintena o centecpantli y sus múltiplos. Esta quedaba a cargo de un centecpanpixqui, vigilante de una veintena o cuadrillero.

El asiento de la gran Tenochtitlan, estaba dividido socio-política y económicamente en cuatro grandes Calpullis o barrios principales y cada barrio principal en veinte Calpullis menores; basados en parentesco y propiedad.

En el Calpulli urbano (también lo había rural y mixto), cada uno de los oficios tenía una divinidad tutelar (como el de los plateros con su Dios Xipe) en forma similar a la del gremio hispano que tenía un santo patrón. El lugar dedicado a cada oficio facilitaba la compra al consumidor, y al fisco para cobrar el tributo correspondiente. Los oficios se transmitían de padres a hijos, no tanto por obligación sino por la misma dedicación lo que mejoraba la artesanía en general. Los diversos oficios eran los siguientes: canteros, carpinteros, pintores, curtidores, tejedores, orfebres, albañiles, arquitectos, zapateros, amantecas, lapidarios de mosaicos de plumas, objetos de oro y tallado de piedras preciosas. Había también bailarinas y bufones encargados de divertir. Los cargadores, canteros y

plumeros tenían sitio especial.

EPOCA COLONIAL

Fue nota característica de la colonia la desvalidez jurídica de los trabajadores, situación mas marcada, por su indefensión, la de los indígenas, negros y mulatos: las condiciones laborales de los mestizos eran mucho mas satisfactorias, los cuales podían obtener trabajos de los que plenamente estaban imposibilitados otros grupos étnicos; los criollos y españoles eran los que detentaban la riqueza inmobiliaria, minera, agrícola y la poco desarrollada actividad manufacturera.

Los artesanos agrupados en gremios carecían de conciencia de identidad profesional, ello impidió, posiblemente, obtener de las autoridades virreinales disposiciones para garantizar sus circunstancias de trabajo.

La ignorancia prevaleciente, falta de organización de los trabajadores de manera espontánea y convencida, y crueles represiones para aquellos que se atrevían a externar su desacuerdo con las condiciones existentes; motivara que en los tres siglos de sometimiento colonial no se van a dar trascendentes movimientos sociales de los trabajadores para reclamar, cuando menos, condiciones de respeto humano en su nivel fundamental.

Uno de los casos excepcionales donde los trabajadores, en este caso mineros, se organizaron para protestar por las infames condiciones, es el de la “Primera Huelga, en el mineral del Cerro de San Pedro, en San Luis Potosí, el 27 de Mayo de 1767”.

Otro hecho precursor de un desacuerdo mayoritario contra la conducta arbitraria de los patrones, fue la suspensión de labores y marcha de protesta de los mineros de real del monte en Pachuca, Hgo., en la segunda mitad del siglo XVIII.

ORGANIZACIÓN GREMIAL

Es característica de los últimos siglos de la edad media en Europa, que los artesanos formaran gremios o corporaciones de oficios, como forma de defensa ante el abuso de los señores feudales.

“El gremio parece que tiene sus orígenes en los “Collegia” romanos y en las “Ghildas” germánicas, guarda conexiones con las asociaciones de fines puramente religiosos o benéficos (La Cofradía) y no estuvo ajeno a fines políticos (Las “Hermandades”).

Las organizaciones gremiales se constituían por maestros, oficiales y aprendices, se encuentran en ellas rasgos jurídicos personales, pues el oficial se incorporaba al hogar del maestro y quedaba sujeto a la influencia de su familia, donde recibía alimentación, habitación y un salario, quedaba sujeto a las tarifas que fijaba el gremio.

En el viejo continente las organizaciones gremiales eran instrumentos de defensa y protección de sus integrantes, y en varios momentos de su historia, representaron importante grupo de presión y fuerza; también tenían objetivos económicos, entre ellos, evitar la competencia desventajosa, pues al asegurar los costos de producción era posible la uniformidad en los precios de los artículos elaborados.

Cuidado progresivo de los gremios fueron las acciones de índole social,

mediante el establecimiento de instituciones de socorro, entre las que se encuentran las llamadas “cajas fraternales”, que proporcionaban ayuda a los gremialistas enfermos, mediante prestamos con prenda, con el tiempo se perfecciona esta ayuda, concediendo subsidios a gastos de curación y hospital.

Si en un principio los gremios surgen como medio de protección, con el tiempo, los integrantes de los gremios constituyen una agrupación monopólica del trabajo, pues para realizar una actividad artesanal, había primero, que ser admitido en un gremio. Estos tienen una importante función autolegislativa, se dictan su propia reglamentación, para: normativizar la calidad y cantidad en la producción, aspectos organizativos y disciplinarios, requisitos de ingreso como aprendices, promoción para oficiales y exigencias para llegar a ser maestro.

“El gremio, en relación con la rama profesional u oficio que representaba y regulaba, fijaba el número de talleres u obradores y, dentro de cada taller, el número de colaboradores (oficiales y aprendices). Se exigían también, ciertas condiciones personales, de origen familiar, pureza de sangre, religiosas, de vecindad, etc., (no podía ser tomado como aprendiz el joven “De mala raza, judío, cristiano nuevo y de otra raíz infecta, negro o de color membrillo cocido”, se lee en una ordenanza gremial”).

El sistema de los gremios de la colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el viejo continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna”.

En la Nueva España los artesanos se organizaron de manera gremial por decisión de la autoridad colonial, quedando su voluntad en un plano marginal; fue acto unilateral del gobierno para tener un mejor control de la actividad desarrollada por quienes poseían oficios. A este solo le interesaba que no hubiese competencia en productos traídos de la península española y asegurar los tributos a las autoridades.

“En América, las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban, los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península”.

La primera “Ordenanza” de Cortes, fue relativa a los herreros, hecha por el ayuntamiento. Las demás, propuestas por este, las aprobaba el virreinato, como la de los sombrereros, en 1561, la de los cereros en 1574, la de los mineros en 1575, la de los mayordomos en 1579, la de los obrajes, en el mismo año, la de los pañeros en 1592, la de los tejedores de telas de oro en 1596, la de torneros y carpinteros en 1597, la de los batihojas en 1599, la de sastres y jubateros, en 1600; la de tejedores de paño, en 1676, la de sayal, en 1721, la de Algodón, en Oaxaca, en 1757, la de trabajadores jornaleros y sirvientes”.

Las ordenanzas para gremios tenían un fin económico y protectorio para los intereses de los gobiernos virreinales y de la península, mas no

obstante, no puede desconocerse que tenían una tenue orientación humanitaria para los trabajadores, dado que en ellas se encuentran normaciones como estas:

- a) Debía avisarse con quince días de anticipación cuando se quisiera despedir a un obrero.
- b) Los oficiales no debían apremiar a que se trabajara en domingos ni fiestas religiosas.
- c) El trabajo debería de ser hasta las siete de la noche.
- d) El oficial tiene obligación de enseñar perfectamente al aprendiz.
- e) El jornal se pagará puntualmente.

REGIMEN JURÍDICO LABORAL

Referente al Derecho aplicado a los trabajadores tanto de las minas, del campo, y obrajes, destacan dos cuerpos jurídicos: las leyes de Indias, y las ordenanzas y cédulas reales; estas fueron de frágil aplicación, a pesar del sentido de amparo para los indígenas.

Baste mencionar que en las leyes de Indias se encuentra una disposición relativa a la jornada de ocho horas dictada por Felipe II, en 1593. a la que de la Cerda Silva denomina “La Primera Ley Revolucionaria en Materia de Trabajo en todo el Mundo”, que se encuentra en el Libro III,

Título VI, Capítulo VII: “Todos los obreros trabajaran ocho horas cada día, cuatro a la mañana, y cuatro a la tarde en las fortificaciones y fabricas que se hiciere, repartidas a los tiempos mas convenientes, para librarse del rigor del sol, mas o menos, lo que a los ingenieros pareciere, de forma, que no faltando un punto de lo posible, también se atienda a procurar salud y conservación”.

Ya en este precepto hay una clara vocación por limitar la jornada de trabajo “para procurar la salud y conservación”. lo cual coincide con una de las razones contemporáneas para ese propósito.

Con referencia a la crudeza de la realidad que omitió dar vigencia y aplicación a las Leyes de Indias, el maestro de la Cueva explica: “No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son mas bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada”.

MÉXICO INDEPENDIENTE EN EL SIGLO XIX

El siglo XIX presenta una discontinuidad en lo referente al movimiento obrero, mientras después de la independencia del país perviven practicas patronales semejantes a las que caracterizaron el periodo colonial, se van a contemplar en las décadas entre 1840 y 1860 un afán de los trabajadores por formar mutualidades y en los años posteriores ese interés organizativo y de protección clasista va a ir incrementándose.

El siglo XIX tiene para los trabajadores momentos de indiferencia y

abandono por parte de los patrones y del Estado mismo; es hasta el último tercio donde la propia fuerza organizativa y convicción reivindicatoria de parte de los trabajadores origina que los patrones, en algunos casos, asuman una posición relativamente más concertante y el estado empiece a intranquilizarse por la fuerza real y potencial que representan los trabajadores, en su preocupación por organizarse y reclamar lo que ellos justamente creían era necesario para fincar nuevas relaciones de trabajo.

El trabajador en lo individual y en las agrupaciones que de manera creciente va formando, empieza a tener un nuevo concepto de sí mismo, como ser humano y trabajador, de su presente y futuro, inapreciable transformación de índole social es reconocer el papel que tiene para el patrón, para este no es más que un objeto más para producir o servir.

De las percepciones sobre las arbitrariedades e injusticias cometidas en las relaciones de trabajo, pasa al discernimiento del daño que estas le causan no solamente a él, sino que trascienden a su familia. Y de que aquellas pueden cambiar, si suma voluntad y esfuerzos con otros trabajadores, que también están hermanados en la desposesión de dignidad.

PROYECCIÓN DEL PENSAMIENTO DE MORELOS

Si bien el pensamiento de Morelos es anterior al momento en que nuestro país se constituye en una república independiente, en 1821, su ideario social para los trabajadores va a tener influencia en algunos pensadores del Siglo XIX, no digamos en la época contemporánea, donde sus propuestas sociales son principio en la legislación que salvaguarda a los

trabajadores y a todos aquellos que por su condición económico-social son frágiles a los abusos y atropellos.

Hoy, entre los principios de las comisiones de Derechos Humanos de nuestro país, el querer social de Morelos es semilla fecunda.

Morelos, en “Los Sentimientos de la Nación” o puntos dados para la constitución, en el congreso de Chilpancingo de 1813, consigno, en el párrafo o artículo doce:

Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deberán ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

Del estudio de este párrafo, se desprende la profunda preocupación de Morelos porque los jornales tuviesen un significado que permitiera al individuo mejorar sus condiciones de vida y alejarlo de la ignorancia.

TRIBUTO DE LA INDEPENDENCIA POLÍTICA

Mientras en Europa para fines del Siglo XVIII la Revolución Industrial estaba ya en proceso y con ella intentos diversos de los trabajadores para organizarse y hacer frente a las condiciones abusivas y de inhumanidad por parte de los patrones; en nuestro país, es desde la década de 1840; con interrupciones durante la intervención norteamericana de 1846 a 1848, las Guerras de Reforma y la Intervención francesa; cuando se empiezan a dar las bases para un desarrollo industrial, principalmente en

el Ramo Textil, y así también este va a ser seguido por propósitos de los trabajadores para organizarse y mejorar sus circunstancias.

Las primeras siete décadas del siglo XIX fueron de convulsión económica, política y social; el factor central en la preocupación de los gobernantes fue el político, había la necesidad de construir cimientos para desenvolver una infraestructura económica que permitiera solucionar los vacíos de hambre y pobreza.

Síntoma de esos lustros fue el desorden, ambición, y egoísmo en el plano gubernamental, lo que sin cuestionamiento alguno alcanzo de manera inmediata a la falta de interés para promover políticas económicas y sociales de mediano y largo alcance.

Con la mayor facilidad se pasaba en pocos años, y aun en meses, de un Gobierno Federal a uno centralista, las sublevaciones, pronunciamientos y actos de desacato al Gobierno constituido eran asunto constante. En tal marco de intranquilidad y de privación de condiciones de seguridad los empresarios e inversionistas mexicanos y extranjeros actuaban con mesura.

En las condiciones existentes era imposible forjar estructuras económicas sólidas, solamente florecieron algunas empresas, la minería siguió explotándose, pero con los riesgos consiguientes, la actividad agrícola no fue menos afectada por esa situación.

A pesar de lo referido, en la década de 1840, antes de la intervención norteamericana, empezaron a organizarse los trabajadores para soportar las eventualidades de enfermedades y accidentes originadas por riesgos de trabajo o ajenas a ellas, formando cajas de socorro mutuos.

EL MOVIMIENTO OBRERO FRENTE AL LIBERALISMO

Las relaciones de los trabajadores y patrones, en las áreas urbanas y rurales, en el siglo XIX, se definen en el marco ideológico del individualismo y el liberalismo.

En esa tesitura el Estado es un simple espectador respecto a la fijación de los salarios y las condiciones de trabajo, deja que los límites tarifarios sean establecidos libremente por las partes contratantes: si hay escasez de fuerza de trabajo los salarios aumentan, habiendo una oferta de mano de obra, los salarios bajan.

A los gobiernos de esa época les es indiferente que los trabajadores laboren en condiciones ausentes de higiene y favorecedoras de riesgos de trabajo, tampoco tienen impaciencia porque las remuneraciones sean justas. Dentro de esa ausencia estatal por regular las relaciones de trabajo destaca el olvido que hubo para menores y mujeres que padecieron inicuo trato.

Domina el principio “dejar hacer, dejar pasar”, las leyes de la oferta y la demanda son las que en su libre juego, se presume, ajustaran la economía, el Estado es un simple observador.

“Al valorarse las aportaciones de servicios conforme a su valor en el

mercado el empleador se interesara exclusivamente por el trabajo en si mismo; el trabajo pasa a ser una simple mercancía y en su retribución importa mas la “equivalencia” (según los precios del mercado de servicios) que la “Suficiencia” (según las necesidades personales y familiares del operario). Vivir o pervivir será la responsabilidad exclusiva del trabajador, no de su patrono.

En el Congreso Constituyente de 1856-57, repercutieron las voces sociales de Ignacio Ramírez, Ponciano Arriaga y Guillermo Prieto. Este reconoce el Derecho de las Organizaciones Obreras, para formarlas y de ellas mismas, cuyos objetivos son sustituir al capitalista con la asociación y reemplazar al salario con los beneficios que produzca el trabajo.

Señala a tres enemigos de las asociaciones:

- 1 La Tradición
- 2 Falta de Cohesión
- 3 Amago de Perturbación del Orden

Reconoce “La participación en las Utilidades”. Una variante de las asociaciones son las de trabajo en participación. Define al Derecho de Huelga, como un “Derecho de Propiedad protegido por el Derecho de Asociación”.

Don Ponciano Arriaga, presidente de la Comisión de Constitución, señalo en la parte expositiva del proyecto que los integrantes de la comisión respectiva: en su “Mayoría quisieron abstenerse de incluir en el cuerpo del proyecto los pensamientos y proposiciones que pudieran tener una trascendencia peligrosa, si bien consintieron en que se explicasen y fundasen o en esta parte expositiva o en un dictamen separado”.

Arriaga se pronuncia contra el régimen de Derecho que favoreció las grandes concentraciones de propiedad territorial, en detrimento de los pueblos y los hombres del campo:

“Fueron desechadas las ideas conducentes a definir y fijar el Derecho de Propiedad, a procurar de un modo indirecto la división de los inmensos terrenos que se encuentran hoy acumulados en poder de muy pocos poseedores, a corregir los infinitos abusos que se han introducido y se practican todos los días invocando aquel sagrado e inviolable derecho, y a poner en actividad y movimiento la riqueza territorial y agrícola del país, estancada y reducida a monopolios insoportables, mientras que tantos pueblos y ciudadanos laboriosos están condenados a ser meros instrumentos pasivos de producción en provecho exclusivo del capitalista sin que ellos gocen ni disfruten mas que una parte muy ínfima del fruto de su trabajo, o a vivir en la ociosidad o en la impotencia porque carecen de capital y medios para ejercer su industria”.

Sin duda alguna, el más grande defensor de los trabajadores fue Ignacio Ramírez, “El Nigromante”; hombre versado en muchos de los dominios del conocimiento de su época, fue desde poeta hasta matemático, en su ideario sobre la justicia de los trabajadores, es relevante.

Los trabajadores tienen derecho a recibir un salario justo y a participar en los beneficios de la producción.

El alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios.

El trabajador es la caña que se exprime y se abandona.

Reconoce el derecho de los trabajadores para participar en las utilidades y la importancia de formar organizaciones como manera vital para proteger y reclamar los justos derechos.

“El 5 de Febrero de 1857, fue jurada la Constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort, su fino corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios”.

La primera sociedad de socorros mutuos quedo establecida en 1853, y en 1864 se habían establecido en muchas partes de la republica.

La primera confederación de trabajadores de México queda fundada en 1876, por convocatoria del círculo de obreros y emite un manifiesto obrero el 17 de Abril del mismo año cuyos apartados mas importantes son:

QUINTO. Nombramiento de procuradores generales de los obreros, encargados de hacer gestiones ante las autoridades Federales y de los Estados.

SEXTO. Fijación del tipo de salarios, según las circunstancias de la localidad y el ramo.

OCTAVO. Atención a las huelgas y a la mejoría de la condición de la

mujer obrera.

En las últimas dos décadas del siglo diecinueve hay un fomento de la industria, comercio y, sincrónicamente, de los ferrocarriles; también es identificable el predominio de capitales extranjeros, destacadamente ingles, francés, español y norteamericano.

Al expandirse en la república los ferrocarriles, donde el capital norteamericano sentó sus reales, y provocado por los abusos e inequidades patronales, los trabajadores de esta vía de comunicación deciden constituir en 1888 una sociedad mutualista denominada “La superior orden de empleados ferrocarrileros mexicanos”. Esta influida por las organizaciones estadounidenses con el tiempo va a presentar valiosos grupos de fuerza para reclamar la jornada diaria de ocho horas y aumento proporcional de salarios.

En la última década del siglo XIX los trabajadores tuvieron intentos de inconformidad organizada y pública en pocas ocasiones, primero por la tenue convicción de la importancia que revestía para defender sus derechos e intereses el que tuviesen organizaciones vigorosas; en segundo lugar porque el propio régimen porfirista vio con mucho recelo toda propensión de los trabajadores para defenderse colectivamente, además, en los conflictos que se llegaron a suscitar fue tendencia favorecer al patrón.

Hay marcadas diferencias en el sentido organizativo de los peones de campo, y los trabajadores de las ciudades, principalmente en las industrias, y los mineros. El trabajador del campo sufrió una severa explotación: con jornadas de sol a sol, jornales infames, que por lo exiguo los obligaba a adquirir los bienes necesarios para alimentarse y

vestir en las tiendas de sus mismos patrones, con una elevación flagrante en el precio de las mercancías requeridas. Esto provocó que las deudas no se cubrieran en vida del deudor, por lo que son innumerables los casos en los que estas se heredaban.

Los trabajadores ferrocarrileros van a presentar distintos momentos de protesta por los abusos patronales, fue un gremio sensible a las injusticias, las posibles razones de ello está en que de manera general tenían un mayor nivel de escolaridad que otros grupos de trabajadores, y muchos de ellos al conocer por su mismo trabajo diversas regiones de la república, al mismo tiempo conocían otras formas de pensar sobre las relaciones entre patrón y trabajador, advertían formas de vida desconocidas y distintas maneras de interpretar la justicia para los hombres, sobre todo aquellos que están en contacto con influencias culturales del norte de la república.

ACCIONES FUNDAMENTALES DEL SINDICALISMO EN EL SIGLO XX

Mientras en el siglo XIX el trabajador a través de sus organizaciones queda al margen de los sucesos protagónicos de la historia, pues realmente su existencia como pluralidad organizada apenas se manifiesta en el último tercio; en el siglo XX, va a tomar papeles decisivos en los momentos de definición de los grandes acontecimientos nacionales.

Se reconoce a los trabajadores del campo como promotores del apoyo sustancial que recibió Francisco I. Madero, en su “Plan de San Luis” de 1910; sin embargo, ya para entonces había en la república mexicana muchos círculos de obreros en donde crecía la ideología de la democracia, que con el tiempo va a conducir de manera incontrovertible

a estructurar las bases político sociales en la Constitución de 1917.

Los trabajadores mexicanos han tenido una participación relevante en la historia contemporánea. La institucionalización de los distintos grupos de poder –facciones, caciques, jefes políticos, pequeños partidos políticos, líderes militares- llevada a cabo por Plutarco Elías Calles al constituir el Partido Nacional Revolucionario, pudo llevarse a ejecución gracias al respaldo de las principales organizaciones obreras de ese momento.

El presente Lázaro Cárdenas, no hubiera llevado a efecto su idea de nacionalización petrolera, si no hubiera sido con el apoyo popular y el sostén de las organizaciones de trabajadores en general, no solamente de los petroleros.

La paz social que el país tiene y que en este tiempo se pone a prueba, ha sido posible por la convicción nacionalista y la lealtad a las instituciones que los trabajadores y sus organizaciones han mantenido con firmeza.

Por muchos gobiernos recientes se ha olvidado o pretendido desconocer el valor que tienen las organizaciones de trabajadores para la armonía de la nación, es el sacrificio de las legítimas pretensiones de los trabajadores y la penuria de sus familias, lo que ha permitido a través de los pactos, acuerdos y alianzas de las distintas entidades economicopolíticas y sociales seguir adelante en los afanes de prosperidad.

DEL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL

MEXICANO A LA REVOLUCION

Un significativo documento de alcance ideológico político en la revolución y en la propia Constitución de 1917, lo representa el programa del Partido Liberal mexicano, que fue dado a la luz pública el primero de Julio de 1906, en St. Louis Mo., Estados Unidos de Norteamérica; siendo presidente de ese partido Ricardo Flores Magón, y signando tal ideario, los hermanos Sarabia, Antonio I. Villarreal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera y Rosalio Bustamante.

Este programa esta dividido en los siguientes capítulos: Reformas Constitucionales, Mejoramiento y Fomento de la Instrucción, Extranjeros, Restricciones a los Abusos del Clero, Capital y Trabajo, Tierras e Impuestos; consta de cincuenta y dos artículos.

De los diversos planes y programas suscritos antes, durante y después de la revolución, este se convierte por el contenido de sus preceptos, en uno de los más importantes porque va a contribuir incontrovertiblemente a substanciar aspectos políticos, económicos y sociales de la Carta Magna que hoy nos rige.

Infaustamente en la actualidad, es desconocido o de poco aprecio este programa, pero de un cuidadoso análisis y cotejo con el articulado de la Ley Fundamental de 1917, se puede encontrar sin dificultad su influencia.

En el capítulo “Capital y Trabajo” del programa en cuestión, hay trece artículos, del veintiuno al treinta y tres, donde se consignan reclamos, que después van a nutrir el Artículo 123 Constitucional, los cuales son:

Art. 21. Establecer una jornada de ocho horas y un salario mínimo para toda la república.

Art. 22. Reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio.

Art. 23. Adoptar medidas para que en el trabajo a destajo no se evite la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

Art. 24. Prohibición del trabajo de menores de catorce años.

Art. 25. Obligación patronal de mejorar las condiciones de higiene y seguridad.

Art. 26. Obligación de propietarios rurales, cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, de dar alojamientos higiénicos a los trabajadores.

Art. 27. Pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Art. 28. Nulidad de las deudas de los trabajadores del campo.

Art. 29. Establecimiento de medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

Art. 30. Obligación de los arrendadores de campos y casas, para que indemnicen a los arrendatarios por las mejoras.

Art. 31. Obligación a los patrones de pagar solo con dinero en efectivo.

Art. 32. Prohibición de castigar, imponer multas, hacer descuentos o retardar el pago de la raya por mas de una semana. Supresión de las tiendas de raya.

Art. 33. A trabajo igual, debe pagarse igual, sin tener en cuenta la nacionalidad. Ocupar una minoría de extranjeros.

Art. 33.- Obligatoriedad del descanso dominical.

En la primera década del actual siglo, dos grandes movimientos obreros van a anticiparse al testimonio sobre la fuerza social de los trabajadores organizados: las huelgas de Cananea y Río Blanco.

A fines de Enero de 1906, en Cananea, Son., se organizó la Unión Liberal Humanidad, por iniciativa de Manuel M. Dieguez, “También se constituyó en Ronquillo, el Club Liberal de Cananea, estas organizaciones se afiliaron a la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri. Esteban B. Calderón, con un valor civil admirable alentaba a los trabajadores para defenderse” de los atropellos patronales.

La empresa Cananea Consolidated Cooper Co., pretendió en el mes de Mayo de 1906 “Reducir los mil carreteros de las minas, y aumentar el trabajo a los que quedaban. Se verificó un mitin el 30 del mismo mes, y ahí se acordó ir a la Huelga al otro día, en la mina Oversight”.

Los mineros llevan a cabo la huelga y en su pliego de peticiones se refleja la injusticia no solamente en Cananea, sino la misma que privaba en muchas partes de la república, pues coinciden históricamente los reclamos:

I. Destitución de Mayordomo.

- II. Fijación de un sueldo mínimo, en jornada de ocho horas.
- III. El 75% de los trabajadores serían mexicanos.
- IV. Que los encargados de las jaulas (estructuras que con un sistema de poleas se bajaba a los mineros), fuesen hombres de buenos sentimientos.
- V. Todos los mexicanos tendrán derecho al ascenso.

En la forma como se soluciono esta justa inconformidad de los trabajadores de Cananea, queda patente el carácter autocrático del régimen porfirista, el dominio de las relaciones de trabajo sobre el liberalismo y la importancia que se daba al capitalismo.

“Díaz no permitió las ocho horas ni el aumento del salario. Izabal fue acusado de traición a la patria. Tal fue la Huelga de Cananea”.

Los sucesos que se llevaron a cabo a fines de 1906 y principios de 1907, en Río Blanco, Ver., tuvieron efectos en toda la república. Los trabajadores textiles de esta región habían ya con anterioridad dado cuenta de su alto sentido por hacer respetar sus derechos.

Su espíritu de rebeldía se había anunciado “en tres movimientos que sin preparación alguna acontecieron sucesivamente durante el año de 1896, el primero, en el invierno de 1898, el segundo” y, el 28 de Mayo de 1903, el último, que ya se le conoció con el nombre de Huelga.

El origen de la Huelga radica en las extralimitaciones de los dueños de las fabricas textiles, pues los industriales de Puebla aprobaron el 20 de Noviembre de 1906 “El Reglamento para las fabricas de Hilados y Tejidos de Algodón”. Este instrumento normativo guardaba el oprobio e

ignominia para los trabajadores, solo es suficiente mencionar que en la cláusula primera se fijaba una jornada de 06:00 a.m. a 08:00 p.m. (catorce horas, y en la cláusula doce, quedaba autorizado el administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos.

El reglamento se publicó el 4 de Diciembre de 1906, en las fábricas de Puebla y Atlixco, a lo que los trabajadores acordaron lanzarse a una huelga; y como respuesta de los patrones, por conducto de su “Centro Industrial de Puebla”, ordenaron un paro general en las fábricas de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal.

Ante el atentatorio reglamento los obreros de Tlaxcala y Puebla, lo aceptaron “Los de Río Blanco no solo se negaron a ello, sino que extendieron sus protestas a todas las demás factorías, en las que se sintió también un malestar agudo que se acentuó día con día, hasta que los patrones resolvieron declarar un paro general, que se produjo a fines de 1906. Los obreros nombraron comisiones para obtener crédito en el comercio, ya que las tiendas de raya se los negaba, y para exponer sus demandas a las autoridades, en tanto, el centro industrial nombraba arbitro al presidente Díaz, al que aceptaron los obreros, designando una comisión en la capital para que los representara e informara, sobre los resultados del laudo.

El laudo emitido por el Presidente Díaz fue totalmente antiobrerista, lo que se confirma en todos sus resolutorios, además de señalar que los trabajadores deberían de sujetarse a los reglamentos, en el numeral nueve quedó puntualizado: “Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos intempestivamente”.

La huelga concluyo de manera sangrienta, fue reprimida con tanta acritud, que murieron cientos de trabajadores, hombres y mujeres, algunos líderes fueron fusilados y otros enviados a Quintana Roo.

El Plan de San Luis exaltado por Francisco I. Madero en 1910, es un documento político que olvido los apremios sociales de los trabajadores; solamente alude a cuestiones reivindicatorias, en su artículo tercero, donde prescribe restituir a los pequeños propietarios, principalmente indígenas, los terrenos que arbitrariamente fueron desposeídos.

Durante el periodo revolucionario se van a expedir distintas leyes para proteger a los trabajadores del campo, talleres, industrias y servicios; de manera explicita, el maestro Mario de la Cueva, resume las obtenciones legislativas de 1910 a 1916:

“Mayor importancia tuvo el movimiento creador del Derecho del Trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz; en el primero de ello, Manuel M. Dieguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el 7 de Octubre, Aguirre Berlanga publico el decreto que merece el título de “Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista”, substituido y superado por el de 28 de Diciembre de 1915; Jornada de Trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo

profesional y creación de las juntas de conciliación y arbitraje. El 4 de octubre de 1914, se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la “Ley del Trabajo del estado”, cuya resonancia fue muy grande en toda la república: Jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgo en aquella entidad federativa la primera ley de asociaciones profesionales de la república. En el mismo año de 1915, el general salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las “cinco hermanas: Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo”.

Desafortunadamente, por las circunstancias militares y políticas cambiantes, no fue posible que esas regulaciones tuviesen una franca aplicación; pero no obstante, van a dejar un sedimento ideológico alimentado con el ansia social de cambio, que va a fructificar en el Artículo 123 Constitucional.

CONSTITUYENTE DE 1916-17

Se ha formado una polémica sobre la dimensión político social que tuvo Venustiano Carranza al convocar al Congreso constituyente de 1916, donde presento un proyecto de reformas a la Constitución de 1857; para

algunos historiadores, el primer jefe del ejército Constitucionalista fue perdiendo el sentido de su importante ideario social, expuesto cuando se levanto en armas contra el gobierno usurpador de victoriano Huerta y cuando expidió el decreto para la conformación del Congreso Supremo, solamente pretendía realizar reformas tangenciales a la Constitución del Siglo XIX, y dejar al congreso ordinario la expedición de las leyes que requería el país, para cimentar su desarrollo económico y social levantado en sólidos principios rectores de un Estado democrático y soberano.

Para otros estudiosos del proceso revolucionario del actual siglo, el apóstol de cuatrociénegas estaba convencido de la urgencia de dar una vitalidad fundamental a la nación, y que era necesario construir un nuevo sistema de derecho a través de una ley fundamental distinta a la de 1857, pero considerando que eran muchos los detractores a sus propuestas prefirió que del propio seno del constituyente convocado para reformas, surgiese la directriz para configurar una nueva constitución, es decir, Don Venustiano Carranza previo la dinámica político social que se iba a suscitar en la distintas intervenciones y debates del congreso, entendiendo que el momento histórico presentaba una madurez ideológica que permitía que los constituyentes se convirtieran en protagonistas para cincelar la ley esencial de la república.

“Es cierto que en el proyecto no aparece ningún capítulo de reformas sociales, sino fundamentalmente de carácter político; pero esto obedeció al criterio tradicionalista de los abogados que redactaron, por encargo de Don Venustiano, las reformas a la Constitución Política de 1857, esto es, se siguió el mismo corte de esta, con la circunstancia de que el primer jefe reitero su credo revolucionario en el sentido de dejar a cargo de las

leyes ordinarias todo lo relativo a reformas sociales”.

Se ha criticado también al señor Carranza, porque en el decreto de 14 de Septiembre de 1916 que reforma las adiciones al Plan de Guadalupe, y expone también la urgencia de convocar a un congreso constituyente, donde para ser electo diputado pone como condición, no haber ayudado con las armas o sirviendo en empleos públicos a los gobiernos o facciones hostiles a la causa constitucionalista. Con esta limitación solamente los partidarios o adictos al constitucionalismo tendrían la posibilidad de integrar el congreso, dejando en imposibilidad a individuos y grupos, que no obstante ser contrarios o antagónicos al constitucionalismo, pudieron haber hecho aportaciones de inapreciable sentido social.

En el proyecto que el líder del constitucionalismo presenta al congreso constituyente, solamente en el artículo quinto se hacen breves alusiones a los apremios de los trabajadores:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las ramas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles”.

Impacientes porque en la constitución quedasen incorporados derechos elementales de los trabajadores, los diputados Aguilar, Jara y Góngora, solicitan se agregue al artículo quinto del proyecto:

- a) Igualdad de salario en igualdad de trabajo.
- b) El derecho a indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo.
- c) Que los conflictos entre capital y trabajo se resuelvan por comités de conciliación y arbitraje.

La comisión no desecha esta reclamación, sin embargo considera que tampoco deben incluirse en la parte de la constitución que corresponde a las garantías individuales; y aplaza su estudio para cuando se discuta lo relativo a las facultades del congreso (dado que es propósito que sea en las leyes ordinarias que emita este cuando se determine su competencia para legislar en aspectos laborales).

Como consecuencia, es reformado el proyecto del artículo quinto con tres derechos sociales:

- a) La jornada máxima de trabajo obligatoria, no excederá de ocho horas.
- b) Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y las mujeres.
- c) Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.

Después de darse lectura a este dictamen, que fue adicionado con tres garantías, no de orden individual sino social hubo oposición de varios constituyentes argumentando que debía respetarse la tradición constitucional, es decir que en la norma fundamental solo quedasen consignados los derechos individuales y todos los de carácter social corresponderían a las leyes ordinarias emanadas del congreso federal.

Diversos diputados, entre los que mas destaca, don Fernando Lizardi, se opusieron a que la constitución de la república reconociese los derechos sociales, pues esto iba en contra de la teoría clásica con su primer antecedente en la constitución francesa surgida de su proceso revolucionario, en donde exclusivamente se reconocen los derechos individuales.

En histórica intervención del general Heriberto Jara -es la que va a motivar la participación de diversos constituyentes para justificar el reconocimiento de los derechos sociales en la constitución e integrar un solo artículo para los trabajadores-, expuso que sin duda sería ridículo para muchos jurisconsultos y eminencias en materia de legislación el que se consignara en una constitución la jornada máxima de trabajo:

“¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar mas que ocho horas al día? Eso, según ellos es imposible; eso según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque falto esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyo todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas”.

De esta célebre participación de diputados constituyentes como Jara, Mujica, el ferrocarrilero Héctor Victoria, el minero Zavala, el periodista Manjares (cuando hizo uso de la palabra se pronuncio por un Título en la constitución, dedicado al trabajo), y otros mas, nuestra constitución –la primera en el mundo- va a garantizar los derechos sociales de los trabajadores y entre ellos, la libertad para formar sindicatos y el

reconocimiento del derecho de huelga, como medio supremo para oponerse a la fuerza económica, abusos y arbitrariedades de los patrones.

CAPITULO IV

EL SINDICALISMO MEXICANO FRENTE A LAS CONDICIONES ECONOMICAS INTERNACIONALES CONTEMPORÁNEAS

En el ámbito internacional es reconocible un aumento de los niveles de desempleo, asunto que es mas marcado en los países en proceso de desarrollo, de lo que tampoco están exentos aquellos que tienen altos niveles de prosperidad, y no obstante que sus economías registran altos crecimientos.

Hay una competencia economía entre los países desarrollados, que se mantienen entre si una política economía competitiva, sobre todo cuando tienen proximidades geográficas. Este marco de conflictividad competicional alcanza directamente las relaciones de trabajo y a las organizaciones sindicales.

En el panorama mundial hay un agravamiento de los problemas económicos. En algunos países inclusive se ha dado una moratoria, pero a la par han sido establecidos planes macroeconómicos y de ajustes internos, en donde hay un esfuerzo para reducir las respectivas pretensiones de beneficio en las partes concurrentes al proceso productivo –naturalmente que el que lleva el peso y sacrificio mayor es el grupo de los trabajadores.

En nuestro país han sido impactantes las consecuencias de los desajustes económicos, a las condiciones prevalecientes en el ámbito internacional, se aumentan las específicas de nuestro país, y por ser los trabajadores los mas afectados, las organizaciones que ellos constituyen tienen una relevante tarea en la época actual.

Cuestión que esta entrelazada con la consecución y logro de las finalidades de las agrupaciones sindicales, es el relativo a su control político de carácter gubernamental, que imposibilita el cumplimiento de los derechos torales de libertad y asociación sindical, así como de todos los referidos a la razón de ser de los colegios de trabajadores.

La Constitución Mexicana, innegablemente, es la primera en el mundo que reconoce los derechos sociales de las personas que trabajan en forma subordinada a cambio de un salario, adelantada en su tiempo, por su espíritu humanista; pero en la realidad, ha sido hermosa expresión de ideales, empolvados en el papel del escritorio burocrático y congelados en la personalidad negligente y de indiferencia social de muchos de los hombres públicos que tienen confiada la noble función de realizar la justicia laboral.

Cuestión que también se tratara en este capítulo, es sobre las distintas secuelas que derivan de la participación política de las agrupaciones sindicales y el corporativismo que mantiene el poder de gobierno.

LOS SINDIATOS FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMIA

En el actual lustro nuestro país sufre las consecuencias de una apertura y expansión al comercio internacional, la integración a diversos bloques económicos y comerciales, principalmente el formar parte del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá; hasta el momento, esto ha dado mas que convicción y seguridad para la construcción en una prosperidad y desarrollo continuado, competencias desventajosas,

revelado lo deficiente del sistema productivo y el dominio del mercado por intereses transnacionales.

Si en países con una infraestructura tecnológica, desarrollo industrial y soporte financiero mayor, se han hecho notar los efectos inestables de la economía mundial, con mayor razón en nuestro país.

Modelo de los resultados de la inestable economía mundial y los retos que origina, se encuentra en Japón, donde la “reevaluación del Yen Japonés frente al dólar a niveles de cien a uno y menos, ha disminuido su ventaja como exportador. Este hecho aunado a una mayor competencia internacional se ha reflejado de diferentes maneras destacando las siguientes:

Disminución de la tasa anual de crecimiento económico de niveles del 4 a 5% hasta alrededor del 2%.

Una menor capacidad adquisitiva del salario derivado de ciertas actividades económicas protegidas y muy improductivas.

Niveles de desempleo y subempleo nunca antes registrados”.

Lo cual provocó un desafío a su gobierno, empresarios, la sociedad y a sus trabajadores, de manera importante a sus organizaciones, para efectuar cambios en la economía, con transformación estructural en las empresas:

- a) Reducción de nuevas contrataciones.
- b) Adelgazamiento de sus estructuras, eliminando puestos.

- c) Modificación en los parámetros para determinar el nivel de salarios.
- d) Dando mayor peso a las habilidades y al desempeño, que a la edad.
- e) Buscando alternativas a la costumbre japonesa de garantizar el empleo de por vida.

Esa “Búsqueda de nuevas maneras de mantener relaciones laborales sanas, sin dañar a las empresas, esta llevándolos a revisar los esquemas y modelos de relaciones laborales que se utilizan en diferentes partes del mundo”.

La muestra de las soluciones que en materia de relaciones laborales dieron en este país de oriente a los impactos de la economía mundial, no necesariamente significa que en nuestro país debemos asimilarlas al pie de la letra; porque tenemos un distinto grado de desarrollo económico, diferente realidad sociocultural, y otro idiosincrasia; mas tampoco esto significa, que no se deban tener en cuenta los esfuerzos de todos los sectores productivos del Japón para enfrentar sus exigencias.

Así también en México el afrontar los retos de avasallantes intereses trasnacionales y orientar nuestra economía a niveles competitivos, enlaza la voluntad de todas las fuerzas sociales, políticas y económicas, en un plano de negociación y acuerdo conciente y firmemente sostenido, pues esto lleva sacrificio, firmeza en los impulsos y claridad en el ánimo, para que en lugar de buscar la confrontación y el conflicto, encontrar formulas de entendimiento, diálogo y concertación libremente decidida.

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y EL SINDICALISMO

Con entusiasmo y actitud optimista se acudió a la celebración del tratado de libre comercio, se pensó que inmediatamente concurrirían a fortalecer la economía sobresalientes flujos financieros; fue afirmado que en muy pocos meses las tasas de desempleo iban a quedar reducidas, por la ocupación de los desempleados en nuevas empresas que se iban a establecer; se dijo, que las empresas manufactureras iban a trabajar a su máxima capacidad para cumplir los requerimientos de los nuevos mercados que se abrían.

La realidad ha sido totalmente distinta, la alta tecnología aplicada en Estados Unidos y Canadá abate los costos mexicanos de producción, además, las empresas de estos países tienen una más exigente organización administrativa y cuentan con un soporte crediticio y financiero más atractivo.

Ya para concluir el siglo XX siguen persistiendo insuficiencias sociales y económicas de dolor endémico. En un estudio sobre el panorama económico del sindicalismo, intitulado “El Sindicalismo Contemporáneo en México”, de Ortega Molina, refiere la deplorable situación económica de 1936 y su persistencia en 1974, en este momento se puede aseverar sin exageración que la evaluación de ese entonces guarda una frescura:

“Cuando nace en 1936, la CTM encuentra la estructura industrial del país en un estado de dependencia económica: no ha alcanzado aún un grado importante de desarrollo. podemos decir todavía, en 1974, que al lado de las empresas modernas existen numerosos establecimientos que trabajan con maquinaria antigua y

con pocos obreros, así como multitud de talleres familiares y de industrias domiciliarias que hacen imposible la organización de los trabajadores en centrales de carácter nacional”.

También se ha hecho claro que en nuestro país, nuestros trabajadores en términos generales, tienen menores grados de escolaridad y educativos, capacitación y adiestramiento, calificación técnica y profesional, lo cual es factor inapreciable en la productividad, que se va a traducir en el rendimiento y en máximos de calidad y eficiencia.

La celebración del tratado de libre comercio ha tenido alcances para las organizaciones sindicales de los tres países signantes, en particular, para los Estados Unidos y México.

En Estados Unidos de Norteamérica, desde antes que se formalizara este tratado, una de sus mas importantes centrales sindicales se opuso empeñosamente a este propósito, argumentando que muchos trabajadores norteamericanos iban a ser cesados, pues las empresas donde prestaban sus servicios iban a reorientar sus inversiones productivas a nuestro país, en virtud de que los salarios y prestaciones eran mucho mas redituables, además de que las autoridades responsables de la Justicia Obrero-Patronal eran fácilmente corrompibles.

En nuestro país diversos grupos sindicales del llamado “Sindicalismo Independiente”, no sujeto a la directriz estatal, por lo que no forman parte del congreso del trabajo, se opusieron al TLC, entre los distintos argumentos expuestos, advertían que muchas empresas iban a quebrar o a disminuir ostensiblemente su ritmo operacional, al no tener la

capacidad y recursos para competir con las empresas extranjeras, también que las medianas y pequeñas empresas iban a ser absorbidas por las de mayor potencial productivo y económico.

CAPITULO V

MOVIMIENTO SINDICAL CONTROL GUBERNAMENTAL

En la doctrina se debate sobre la convivencia de que las organizaciones de trabajadores participen de manera abierta y organizada en la vida política de la sociedad en donde están insertos.

La postura que propugna por la abstención de las organizaciones sindicales en la actividad política, establece como una de sus razones principales, que estas de esa manera pierden la razón de su formación, al buscar objetivos que no llevan de manera inmediata al beneficio de los trabajadores, y que mas aun, en muchos casos motivan un desvió. Si bien reconocen, que es importante tener emplazamientos en los órganos legislativos y de decisión pública, puntualizan, que las metas partidistas son aspectos secundarios de la lucha sindical.

La aseveración de quienes estiman es conveniente que las organizaciones sindicales formen parte de las estructuras políticas de una sociedad, precisan, de esa manera, los trabajadores tienen la oportunidad de manifestarse en sus preocupaciones, necesidades y aspiraciones de manera inmediata ante las entidades públicas y resolutorias de la nación.

Exponen también, que al intervenir en los procesos electorales tienen la oportunidad de llevar a los representantes de trabajadores a los cuerpos deliberativos de donde emanan las normas de una nación, y de esa manera presentar iniciativas que favorezcan a los trabajadores, o en su caso, presentar una decidida resistencia a aquellas propuestas legislativas que afecten los intereses de los trabajadores.

En el tiempo presente, en casi todos los países los sindicatos tienen una

vinculación con los cuadros y poderes políticos; desde una indudable y pública intervención en la vida política y procesos electorales, hasta una actividad más o menos velada con los grupos de presión y las distintas esferas de poder gubernamental.

En la historia sindical de nuestro país, ha habido breves periodos donde se pretendió que las pluralidades organizadas de trabajadores se abstuvieran de toda ingerencia política; como sucedió en los primeros meses de existencia de la casa del obrero mundial, lo cual como consecuencia de los acontecimientos sociales y políticos no fue posible cumplir.

En la actualidad, es irrefutable que hay una intromisión institucional en la formación, reconocimiento, existencia y actuar de las organizaciones sindicales.

PARTICIPACION POLITICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL

En la vida sindical de los diferentes países hay divergencia respecto de que las organizaciones sindicales participen en la formación y decisiones políticas de los órganos de gobierno.

Por las condiciones de la misma naturaleza social de las agrupaciones de trabajadores, existe la necesidad de aproximación o integrarse a los distintos órganos que componen la voluntad de un cuerpo político; los trabajadores en su situación económica de dependencia económica que los sitúa en terrenos de inseguridad hacia el futuro por el riesgo de perder su trabajo, busca la forma de instrumentar jurídicamente, las instituciones que les permitan tener estabilidad en su trabajo y garantizar en

condiciones de respeto y dignidad un ingreso seguro que sea cobertura de tranquilidad para estos y para los familiares que de ellos dependen.

Los trabajadores se han percatado que es fundamental que su voz resuene en los parlamentos y congresos legislativos, que formen parte de los cuerpos plurales que tienen encomendada la formación de las leyes sociales y del trabajo, dado que es la mejor manera de preservar las prerrogativas, derechos y normas que se han venido constituyendo en su favor y a la vez tener otras obtenciones que sean propias de las nuevas necesidades, apremios, incertidumbres y esperanzas, que en el suceder del tiempo se van formando.

Los logros laborales de una época y un país no son estadios, van cambiando según nuevos factores políticos, económicos y sociales; las urgencias que en una época fueron percibidas, en otra dejan de constituir un apremio; pero sin embargo, influyen otras que pueden tener un mayor peso social.

En la mayoría de los países hay una trama entre la política y la actividad sindical, es cierto que el objetivo de los sindicatos no es la función pública ni el conformar la voluntad política de una comunidad, pero tampoco se puede negar que es importante para la protección y logro de sus propósitos y bienestar para los trabajadores, el participar en las acciones de los partidos políticos, militando en ellos y coadyuvando a delinear sus idearios y programas.

Sin embargo es de reconocer que el hecho de inmiscuirse de manera franca y abierta, institucionalmente reconocido su proceder en las actividades políticas, tiene el riesgo para los agrupamientos sindicales de

extraviar sus metas sindicales y el sentido que justifica su creación, es posible que se pierda la orientación y en un momento dado se olviden las razones vitales de los trabajadores, por pretender posiciones políticas en un régimen.

En la historia política sindical en México durante el transcurso de la pasada centuria hay una variación en la manera como los gobiernos en turno examinan, dan su apoyo e inclusive, se sirven del movimiento obrero para consolidar su estado de poder y alcanzar con mayor firmeza los personales objetivos del presidente en turno o las metas de los programas de su plan gubernamental.

Desde el periodo porfirista hasta el actual sexenio se puede examinar una variación significativa en la preocupación, acercamiento e interés hacia el sector de trabajadores de los gobiernos en turno, como testimonio, el periodo del Lic. López Mateos, se caracterizo por impulsar al movimiento obrero, durante su mandato se concedieron legislativamente prerrogativas socialmente incuestionables; no se puede decir menos de la gestión presidencial de Lázaro Cárdenas, época en que se tomaron trascendentes resoluciones de carácter económico y político, como sería la expropiación petrolera, gracias no solamente al apoyo popular, sino, y de manera destacada, al respaldo de los cuerpos organizados de los trabajadores mexicanos.

Así también, en el suceder de los capítulos de la historia sindical, se contemplan gobiernos que son insensibles y a veces hasta adversarios del movimiento obrero, el sindicalismo y de los trabajadores; se inclinan por favorecer a quienes ostentan la riqueza acumulada gracias a los hombres de manos callosas, de sudor diario en la frente, por el esfuerzo del diario

trabajo, y el que percibe un salario que esta muy lejos de mitigar el hambre y la desesperanza.

La preferencia que hacia los obreros o patronos tenga el régimen presidencial en turno se va a mostrar en la política social que se aplique - legislación obrera, sistema de seguridad social- y también en la justicia para los trabajadores, lo cual queda reflejado en el numero de laudos a favor de los trabajadores -sean los conflictos de carácter local o federal-; en el numero de huelgas declaradas ilegales o inexistentes; en la demora o negación, del registro de sindicatos y en si, de la preterición de los derechos cardinales de las organizaciones de trabajadores y de estos individualmente considerados.

Un peligro también por la participación política sindical en el convertirse los sindicatos en instrumentos manipulados al capricho de las autoridades estatales, bajo promesas de otorgamiento de legítimos derechos, que nunca van a ser cumplidas, o si acaso, en forma parcial y empobrecida.

Un matiz de la ingerencia política gubernamental en el rumbo, cohesión y fractura del movimiento obrero, en inclinar el favor oficial en merito de determinada organización obrera; una situación reciente relativamente, fue la del sexenio del presidente Salinas donde favoreció a través de la secretaria del trabajo a la importante central obrera de la C. R. O. C. (Confederación Regional de Obreros y Campesinos), en detrimento de los derechos y razones de otras organizaciones de trabajadores.

No es extraño encontrar que los gobiernos de los estados o de la republica, originen y promuevan la escisión en organizaciones sindicales

o provoquen enfrentamientos en algunas de estas cuyas razones son diversas, desde debilitar el movimiento obrero, desprestigiar a algún grupo sindical en específico obstruir reivindicaciones o justificar errores en la conducción política y económica del país, en un área de la producción o un sector de la actividad laboral.

Una cotidiana manera de ejercer un control político gubernamental sobre las entidades sindicales, es concediendo la posibilidad de formar parte del cuerpo legislativo que constituye el congreso de la unión.

Es justificable el interés que tienen los poderes públicos en orientar la actividad sindical, pues ellos son responsables del interés general; a los gobiernos en sus distintas instancias de poder corresponde que las partes sociales –sindicatos y patronos- mantengan una posición de entendimiento, y sus divergencias u oposiciones se diriman en acuerdos que no afecten la economía nacional, el estado a través de sus poderes públicos tiene preocupación clara en que las decisiones bilaterales se verifiquen en un marco de diálogo que evite la suspensión de actividades, los despidos de trabajadores o la suspensión de actividades.

Los poderes públicos tienen una importante función en la negociación colectiva que puede llegar inclusive a acciones directas para negociar, sobre todo cuando la extensión de los conflictos obrero patronales amenazan la tranquilidad, el bienestar y la armonía colectiva.

Pero todo esto, no es razón para justificar la intervención estatal en la libertad, dinámica, función, finalidades y vida de las organizaciones sindicales.

EL REGISTRO SINDICAL COMO FORMA DE CONTROL

GUBERNAMENTAL

Ante la impotencia del trabajador individualmente considerado, para establecer condiciones de trabajo con dignidad –principalmente salario, jornada y las prerrogativas que acompañan a un trabajo desempeñado con respeto a la categoría humana-, el sindicato representa el medio de unión y fuerza más importante que tiene el trabajador para negociar con el patrón.

Validando la importancia social, y colectiva de la asociación o sindicato, el profesor Ernesto Krotoschin, expone:

“Desde que la libertad jurídica del individuo se ha mostrado Inoperante en el terreno económico, especialmente en las relaciones entre patrono y trabajador, la asociación profesional ha constituido y sigue constituyendo el medio por el cual los trabajadores, despertada su conciencia de grupo, influyen primero sobre las condiciones de trabajo y, después, sobre otros asuntos vinculados con su situación de trabajadores, débil y económicamente inferior como individuo aislado, se hace fuerte mediante la organización y se coloca en un pie igualado con los patronos y con las organizaciones de estos”.

En el régimen jurídico mexicano, el derecho de asociación de los trabajadores, tiene sustento constitucional en el artículo noveno, así como en su artículo 123, fracción XVI, que reconoce que los obreros “tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones sindicales, etc.”

Aunque la norma fundamental reconoce el derecho de asociación, en la ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional en su Apartado “A”, se consigna el deber de los sindicatos de registrarse, lo cual ha sido interpretado por la autoridad administrativa laboral que mientras no se cumpla con esta formalidad, los sindicatos carecen de personalidad.

EL DERECHO DE ASOCIACIÓN CONSTITUTIVO DE UNA PERSONALIDAD COLECTIVA.

El derecho de asociación, si bien por una parte representa la conjunción de los intereses y voluntades de los trabajadores, al mismo tiempo es tanto un derecho de estos para formar parte de una agrupación, como un derecho de esta para defender los derechos de los trabajadores.

Al ejercitar el derecho subjetivo público de asociación, los trabajadores están creando una entidad propia, con substantividad y personalidad jurídica, diversa e independiente a cada una de los individuos que forman la agrupación.

Las reivindicaciones propuestas por el colegio de trabajadores, van mas allá de las pretensiones individuales, porque son expuestas por un ente distinto a la voluntad de cada uno de los trabajadores; el interés colectivo es distinto al individual, el sindicato como defensor y promovente de los derechos de los trabajadores, representa una entidad con personalidad distinta a sus afiliados.

DISTINCIÓN ENTRE LA PERSONALIDAD JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO PRIVADO

La personalidad jurídica de las asociaciones profesionales en materia de trabajo es distinta a la persona jurídica creada por el derecho privado, que protege patrimonios.

La asociación profesional protege básicamente derechos humanos de otra especie, esto es, representa los intereses colectivos de los trabajadores o de los patrones, y, en primer término, es portadora del principio de la igualdad jurídica, por cuanto hace los trabajadores una potencia idéntica al empresario. Y después de la coordinación de los intereses de los hombres, en cuanto a trabajadores o patrones; categoría de trabajadores se agrega a la persona humana y al tratar de realizarla por medio de la asociación profesional, sirve al desarrollo de los mas auténticos fines humanos; la asociación profesional como persona jurídica representa esta categoría.

La personalidad jurídica del derecho privado actúa en beneficio propio, en mejoramiento de su patrimonio; en tanto la asociación profesional obra en representación y beneficio de sus miembros. La personalidad jurídica de derecho privado es un medio para proteger patrimonios, mientras que la personalidad jurídica de trabajo, sirve para representar la unidad de una comunidad humana, cuyos miembros tienen fines idénticos.

EFFECTOS DEL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD

La asociación profesional con personalidad jurídica, tiene capacidad para celebrar y reformar el contrato colectivo de trabajo, y una capacidad procesal para comparecer ante las autoridades, principalmente laborales, en los conflictos que afecten a los trabajadores, consecuentemente aquellos sindicatos que no tienen un reconocimiento de la personalidad, están en la imposibilidad de intervenir legalmente en esos actos jurídicos.

Una forma en que las autoridades ejercen presión condicionando al movimiento sindical, es no reconociendo la personalidad de sus agrupaciones, a fin de debilitar su membresía, limitar sus pretensiones reclamatorias y dar atenuación a sus acciones.

De esta manera impiden que los organismos sindicales puedan ser mediadores legalmente de las legítimas pretensiones de sus representados, pues todo lo que sea con su intervención carecerá de validez jurídica.

INTERPRETACIÓN IMPROCEDENTE DE LA NORMATIVIDAD SOBRE REGISTRO DE SINDICATOS

En la actuación laboral cotidiana las autoridades responsables del registro de sindicatos de manera voluntariosa transgreden los principios y derechos que sobre el registro sindical, están consignados en la ley federal del trabajo.

Los sindicatos en principio tienen la obligación de registrarse ante las autoridades laborales, así lo consigna el artículo 365 de la ley de la materia, cuando puntualiza que “los sindicatos deben registrarse en al

secretaría del trabajo y previsión social en los casos de competencia federal y en las juntas de conciliación y arbitraje en los casos de competencia local”.

El artículo precitado señala los documentos que la asociación profesional debe presentar:

- I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.
- II. Lista de los miembros del sindicato.
- III. Copia de los estatutos.
- IV. Copia del acta de asamblea en que se hubiera elegido la directiva.

Quedando precisado que el registro podrá negarse, artículo 366, solamente:

- I. Cuando el sindicato no se proponga la finalidad para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.
- II. Si el sindicato no se constituyo con un mínimo de veinte trabajadores.
- III. Si no se exhibieron los documentos a que se refiere el artículo 365.

En ese mismo numeral, de manera categórica, queda puntualizado que si están cubiertos los requisitos del registro: ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

También este precepto consigna que si en un término de sesenta días la autoridad no resuelve, podrá ser requerida para que dicte resolución y si dentro de tres días siguientes no lo hace, “se tendrá por hecho el registro,

para todos los efectos legales”.

Del análisis de los artículos 365 y 366 antes referidos, se concluye lo siguiente:

- a) Es deber de los sindicatos registrarse ante las autoridades especificadas en la ley.
- b) Las organizaciones sindicales tienen la obligación de presentar una documentación mínima.
- c) El registro solo puede negarse en tres causas plenamente definidas.
- d) Si son cumplidos los requisitos de registro, y transcurren sesenta días sin haberse cumplido por la autoridad tal obligación, todavía dispone de tres días después de ser requerida para tal efecto.
- e) Cubiertos los requisitos de registro y términos fijados a la autoridad, el registro funciona de hecho.

Sin embargo en la realidad estos preceptos son transgredidos por las autoridades laborales a quienes se ha confiado la tarea registral, pues con argumentos ajenos a los fincados en la ley laboral se niegan a dar registros a las asociaciones de trabajadores, impidiendo que estas puedan actuar en su función protectora y reivindicatoria.

PRETENDIDO AGLUTINAMIENTO SINDICAL A TRAVES DEL CONGRESO DEL TRABAJO

Desde el último tercio del siglo XIX se encuentra el primer antecedente del movimiento obrero mexicano, por formar un organismo que reuniera a las distintas agrupaciones de trabajadores, todos los intentos por diversas razones han tenido resultado contrario al que se esperaba.

ANTECEDENTES Y FINALIDAD DEL CONGRESO DEL TRABAJO

Uno de los precedentes históricos de esas pretensiones aglutinadoras, esta en la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.), que nació de un congreso de unidad y en el cual las distintas agrupaciones se manifestaron por no adherirse a ningún partido político, lo que no impedía que en lo personal sus integrantes militaran en el que fuese más acorde con su simpatía y beneficio, por eso a las agrupaciones que la formaron se les denominó “Adherentes”.

En el periodo de 1918-28, la C.R.O.M. fue la más importante organización sindical, representó el sostén de militancia del partido laborista mexicano, firmó dos pactos secretos con los candidatos presidenciales Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, lo que le permitió que varios de sus dirigentes ocupasen puestos públicos y de elección popular.

Con la muerte de Obregón esta organización empezó a desprestigiarse rápidamente, pues se habló de que su líder Luis N. Morones, estaba inmiscuido en ese penoso acontecimiento.

Para 1936, hay un nuevo intento por agrupar a los trabajadores, al crearse la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), durante el

sexenio del presidente Lázaro Cárdenas. Pero nuevamente queda señalada la imposibilidad de dar cohesión a los grupos sindicales de la nación al abandonar a esta organización sindicatos muy importantes por el número de sus afiliados, así como por corresponder su actividad a industrias y servicios estratégicos; deciden separarse los sindicatos de burócratas, telefonistas, mexicano de electricistas, mineros, ferrocarrileros y petroleros. Estas organizaciones, excepto los burócratas, deciden fundar otra agrupación, la Confederación Única de Trabajadores (C.U.T.).

Impulsado por la C.T.M., en 1955, se genera un nuevo organismo, el Bloque de Unidad Obrera (B.U.O.). y en un afán de unificar a las organizaciones anticetemistas, surge en 1952, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.). Esta agrupación sindical junto con importantes sindicatos como el de Trabajadores Electricistas de la Republica Mexicana, la Federación Obrera Textil del Ramo de la Lana, la Federación de Cañeros y los Telefonistas, van a fundar la Central Nacional de Trabajadores (C.N.T.).

En estas condiciones el movimiento obrero va a tener dos polos de interés, la C.N.T. fomentada por la C.R.O.C., contraria a la C.T.M.; y el Bloque de Unidad Obrera (B.U.O.), estimulado por la C.T.M., lo que va a originar que en la cuarta Asamblea Nacional del P.R.I. en 1965, se entrevea la conveniencia de unificar al movimiento obrero, mas que a través de una central única, de un organismo coordinador, el responsable de exponer las demandas obreras y su posición política.

En la primera Asamblea Nacional Revolucionaria del proletariado mexicano, en febrero de 1966, surge el congreso del trabajo, organismo

cúpula del sindicalismo mexicano. Fue propósito que por vía del Congreso del Trabajo se desarrollará un movimiento popular de izquierda, que diera respuesta a las demandas del proletariado, pero la realidad fue que la conducta política empezó a funcionar en dos dimensiones: la primera como un órgano controlador de las bases obreras que le proporcionaba al sistema el control a través de una militancia corporativa dentro del partido oficial; la segunda, como un grupo de presión dentro del mismo sistema. El Congreso del Trabajo se constituyó como un organismo “Cúpula” o “Techo” del movimiento obrero mexicano. En su seno existen diferentes instancias organizativas: confederaciones nacionales, federaciones de burócratas, federaciones gremiales y regionales, sindicatos nacionales de industria, sindicatos de empresa. Dentro del Congreso del Trabajo las organizaciones integrantes mantienen su independencia orgánica, motivo por el cual este organismo funge como una instancia de coordinación política donde se sintetizan y concilian las posiciones de las diferentes directivas sindicales con respecto al sistema político.

FALLIDOS PROPOSITOS

En el seno del Congreso del Trabajo hay una composición de diversas corrientes políticas e ideológicas que van a diferir en sus demandas, estrategias, relaciones con grupos de poder y partidos, así como su compromiso o vinculación con los poderes gubernamentales.

En la composición ideológica de los sindicatos que forman parte del congreso del trabajo, hay grupos que buscan un modelo de desarrollo económico y político nacionalista; hay otros cuyas posiciones reivindicatorias siguen los lineamientos gubernamentales, pero también

se encuentran las agrupaciones sindicales que manifiestan mas independencia y liberalidad frente a la postura de gobierno, que son simpatizantes de las organizaciones urbano populares y de carácter campesino sustentadas en pensamientos de izquierda.

La pluralidad ideológica que se ventila en este pretendido organismo aglutinador del sindicalismo mexicano y, posiblemente la falta del adecuado liderazgo, han originado que el Congreso del Trabajo no de satisfacción al anhelo de su creación: fortalecer el movimiento sindical y ser portavoz de las demandas de los trabajadores.

Como evidencia de la falta de un consenso unificado de las organizaciones sindicales, en la última década se puede advertir que en la celebración de los pactos, acuerdos y alianzas, se han pronunciado severos desacuerdos de los integrantes de este organismo relativamente coordinador sindical.

Antes de que se llevara a cabo uno mas, de los pactos que se han venido signando entre los sectores productivos y las entidades gubernamentales, el secretario general del Sindicato Mexicano de Electricistas, integrante del Congreso del Trabajo, hizo público su sentir, y quizá de sus representados sobre los pactos, pero que a la vez externa su disonancia con la opinión de muchos de los dirigentes del Congreso del Trabajo; cuando expreso Pedro Castillo Medellín: que desde que asumió la dirección de ese organismo, hace dos años, se ha negado a firmar los pactos. “Nosotros hemos criticado abiertamente los pactos porque son solo una burla para la dirigencia obrera. Hemos incluso, planteado buscar nuevas alternativas”.

De la propuesta para reformar la Ley Federal del Trabajo, mas señalada en los últimos seis años, también en el Congreso del Trabajo se constata una divergencia para efectuarla, y aún los que aceptan que debe realizarse, no están de acuerdo en la profundidad y alcances de las reformas.

Algunos sindicatos miembros del Congreso del Trabajo, unidos a Sindicatos Independientes, han hecho específicas propuestas para los trabajadores, como es la creación del “Seguro de Desempleo”, y la “Reducción de la Jornada de Trabajo, sin detrimento del salario”.

Con motivo de la iniciativa de reformas a la Ley del IMSS, doce organizaciones sindicales, componentes de las treinta y ocho que integran el Congreso del Trabajo se mostraron inconformes para llevar a efecto cambios a esa Ley de Seguridad Social y conformaron “Un frente sindical independiente”, al interior del C.T.

CARENCIA DE PERSONALIDAD JURIDICA DEL CONGRESO DEL TRABAJO

En estos tiempos tan difíciles para la economía de los pobres, y entre ellos están los trabajadores mexicanos, el sindicalismo tiene su comprometido papel para obtener niveles de dignidad: salariales, estabilidad en condiciones de trabajo.

La clase trabajadora se ha quedado rezagada en cuanto al cumplimiento

de sus justas demandas. Ese daño mantenido durante años en aquellos que representan el sostén de la producción, no debe continuar por más tiempo.

El sindicalismo es el mejor elemento para que las relaciones de producción Obrero-Patronales, principalmente, vivan en sana armonía laboral y que se puedan llevar a cabo, honestamente, todas las prerrogativas a que tienen justamente derecho los trabajadores.

Las condiciones económicas y sociales que prevalecen en el país reclaman la intervención convencida de todos los trabajadores a través de las organizaciones que forman parte, en los esfuerzos de producción y desarrollo, en un movimiento obrero organizado, con una coherencia en sus planteamientos, claridad en sus objetivos y proceder solidario de las agrupaciones que nutren al movimiento Obrero Mexicano.

Por esta razón, el Congreso del Trabajo no es en la época actual el instrumento viable para unificar las corrientes sindicales e intereses de los trabajadores, ha hecho patente su imposibilidad de amalgamar el poder social de los trabajadores organizados; además de que en la realidad se ha visto en la imposibilidad de dar sentido a las aspiraciones mayoritarias, también jurídicamente carece de una personalidad jurídica para una representación legítima.

El Congreso del Trabajo no tiene un sustento jurídico para validar su personalidad, pues en el Artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo solo se reconoce que los sindicatos “Pueden formar federaciones o confederaciones”; y no se habla de que puedan constituir un organismo que agrupe al mismo tiempo federaciones y a una pluralidad de

confederaciones; y en el Artículo 384, queda preescrito que “Las Federaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, y no prevé que se deban registrar los organismos constituidos a la vez por Federaciones y Confederaciones, como es el caso del Congreso del Trabajo. Por lo tanto, la ley laboral no reconoce la posibilidad de un órgano colegiado que integre simultáneamente a Federaciones y Confederaciones Sindicales; sin embargo al analizar el contenido del Art. 123 Fracción XVI de la Constitución Política de la República, encontramos que si no prevé el registro del Congreso del Trabajo si lo consiente al señor “Asociaciones Profesionales, etcétera”.

EL CONGRESO DEL TRABAJO ES UNA COALICIÓN?

(Antes de Noviembre de 1999)

Constitución política de los Estados Unidos mexicanos, Artículo 123, Fracción XVI:

“Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 374:

“Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles, destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Artículo 381:

“Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables”.

La Constitución de 1917 en su Fracción XVI del Artículo 123, reconoció que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse.

De este normativo surge la interrogante de qué debe entenderse por “coalición”, o si la coalición es un requisito propio para que los trabajadores se constituyan en sindicatos.

Es frecuente que para aún tratándose de personas que están vinculadas con el derecho, los términos coalición, asociación y sindicato, carezcan de una clara connotación.

COALICIÓN

Para Paul Pic, la coalición es “la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos y de sus intereses”, hace notar este profesor francés que la coalición general es un acto previo a la

huelga pero no forzosamente su precedente, ni concluye con ella.

El Maestro Mario de la Cueva distingue entre la coalición y la asociación profesional (sindicato), ésta es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros.

“La coalición es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual”.

Destaca la importancia que tiene la coalición en el Derecho Colectivo del trabajo, ya que sin ella no son posibles la huelga ni la asociación sindical. En la Ley reglamentaria del Trabajo de 1931, en el Artículo 258 queda establecido el concepto de coalición y la relación de esta con el sindicato, precisando además que el sindicato es una coalición permanente al exponer:

“Coalición es un acuerdo de un grupo de trabajadores y de patronos para la defensa de sus intereses comunes y, sindicato de trabajadores es una coalición permanente”.

El segundo párrafo del artículo transcrito, fue tomado por la Ley Federal del Trabajo vigente en su Artículo 441, además en el Artículo 440 queda determinado:

“Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevado a cabo por una coalición de trabajadores”.

De acuerdo con la real Academia de la Lengua Española, Coalición proviene del latín *Qualitum Su Pino* y cada una de las formas nominales

del verbo Decoalescere, reunirse, juntarse, significa liga, unión.

La Ley Federal del Trabajo hace referencia a la coalición en los Artículos 354, 355, 440, 441, es decir, es de interpretarse que se entiende por coalición la libertad de unirse o asociarse.

El Artículo 355 especifica categóricamente que coalición es el acuerdo temporal de trabajadores y patronos, por lo que es de entenderse que es una manifestación de voluntad para mantener una unión transitoria. Los Artículos 440 y 441 localizados en el Título de las Huelgas, se establece en el primero:

“Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores”.

Y en el Artículo 441 queda asentado:

“Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”.

El sentido del vocablo coalición es diferente en cada uno de los artículos antes señalados; en el Artículo 441 donde se exige una coalición de trabajadores como requisito previo para efectuar una huelga, el término alude a un acuerdo como significado de coalición, acepción que no coincide con el significado etimológico, en donde coalición es liga, unión y no un acuerdo o conformidad colectiva.

En este orden lógico, primero debe existir un acuerdo para unirse o ligarse, enseguida se forma la coalición, liga o unión, es a lo que se refiere la etimología y posteriormente de esta unión o liga vendrá un

acuerdo colectivo.

Al puntualizar el Artículo 441 que establece que los sindicatos de trabajadores “Son coaliciones permanentes”, deja claro su concordancia en el sentido etimológico en donde coalición es unión.

Por último, es de establecerse que la actual legislación del trabajo le da a los sindicatos la personalidad jurídica de persona moral y como tal tiene la facultad de adquirir bienes muebles e inmuebles para el pleno desarrollo de sus funciones, y es el caso, que la legislación citada es omisa respecto a la coalición, es decir, a la coalición que debe entenderse como una unión o liga temporal no le concede existencia jurídica alguna, es decir, no le concede personalidad alguna como persona moral.

Visto este análisis y pasando a tomar en consideración convenios y principios del orden internacional, encontramos que México ha ratificado diversos convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo.

La OIT se ha preocupado desde siempre por el respeto de los derechos del hombre a los que considera como presupuesto y base de todos los temas que le corresponden a los trabajadores.

El criterio sostenido por la OIT se señala con precisión en el Convenio 87 que establece:

“La libertad humana y libertad sindical, constituyen un binomio indisoluble”.

La OIT ha señalado que el movimiento sindical realmente libre e independiente, sólo puede desarrollarse dentro de un régimen que garantice los derechos humanos elementales.

La reiteración de la declaración de Filadelfia producida 25 años después, señala:

“La libertad de expresión y asociación, es esencial para el progreso constante”.

Las disposiciones que sobre la materia incluye el Convenio 87, son substancialmente coincidentes con las respectivas de la Constitución Política Mexicana y la Ley Federal del Trabajo.

LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD JURÍDICA DE LOS SINDICATOS

Nuestra legislación laboral contempla y regula restableciendo los términos para acreditar la capacidad y personalidad jurídica de los sindicatos; como se desprende del Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 692, Fracción IV, para encontrar:

“Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les expida la Secretaría del Trabajo y Previsión social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, donde habrá quedado registrada la directiva del sindicato”.

Es claro que esta disposición nos limita a la necesidad jurídica de obtener el registro legal por las autoridades que se mencionan en dicho precepto legal y obtener como es conocida en el medio laboral la dichosa toma de nota.

De esto se deduce que una vez reunidos los requisitos establecidos en la ley laboral, se otorgue el registro legal, el cual le da la personalidad jurídica al sindicato como persona moral.

En el caso hace especial mención sobre el contenido del Artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo donde se establece que los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo en lo que le sea aplicable.

Atentos a lo señalado por el Dr. Mario de la Cueva, quien afirma:

“Las Federaciones y Confederaciones son las Uniones Sindicales Constituidas para el Estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora”.

Pasando por alto la historia del Congreso del Trabajo que es conocida de todos nosotros, pasaré a establecer en mi concepto que el Congreso del Trabajo es un organismo cúpula del sindicalismo mexicano y que desarrolló un Movimiento Popular Obrero, buscando respuesta a las demandas del proletariado y que se encuentra integrado por diversas organizaciones sindicales que mantienen su independencia orgánica y administrativa y que el Congreso del Trabajo funge como una instancia de coordinación política donde se sintetiza y concilian las posiciones de las diferentes directivas sindicales.

Por lo anteriormente expuesto y tomando en consideración lo dispuesto por el Artículo 123 en su Fracción XVI que concluye señalando “...formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

Es claro que el legislador al plasmar en esta norma la definición “etcétera”, deja en libertad a los trabajadores para asociarse y tomar en consideración el binomio indisoluble de que la libertad humana y libertad sindical constituyen un binomio indisoluble, conscientes en que el Congreso del Trabajo puede legalmente tener su propia personalidad jurídica y debe entenderse con base en estos principios que la máxima cúpula obrera, el Congreso del Trabajo tenga como tal su registro legal y se le conceda así la personalidad jurídica como persona moral con todos los derechos y obligaciones que le corresponden.

No es posible jurídicamente hablando, obtener el registro legal como coalición, por lo contrario, deberá entenderse con los fundamentos y principios legales señalados, obtener su registro como Congreso del Trabajo, respetándose así la voluntad del Movimiento Obrero Organizado.

LA PERSONALIDAD JURIDICA DEL CONGRESO DEL TRABAJO

(Fundamento Legal para obtener su registro Noviembre 1999)

CAPITULO I LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU RELACION CON LA

LEGISLACION MEXICANA.

México ha ratificado diversos convenios adoptados por la organización internacional del trabajo.,

La organización internacional del trabajo se ha preocupado desde siempre por el respeto a los derechos del hombre, a los que considera como presupuesto y base de todos los demás y que corresponden a los trabajadores.

El criterio sostenido por la Organización Internacional del Trabajo se señala con precisión en el convenio 87, que establece:

“La Libertad humana y Libertad Sindical, constituyen un binomio indisoluble”.

El comité de libertad sindical ha venido sosteniendo un criterio, avalado por una resolución de la conferencia internacional del trabajo, adoptado en 1970, de que: “... el movimiento sindical realmente libre e independiente, solo puede desarrollarse dentro de un régimen que garantice los derechos humanos elementales”.

En esta razón, como afirmamos antes, la preocupación de la Organización Internacional del Trabajo, por la libertad de sindicación, es definitiva, pues apenas iniciadas sus actividades en su tercera reunión celebrada en 1921, adopto el convenio número 11, sobre el derecho de asociación que garantiza a todos los trabajadores, derechos de asociación y coalición simétricos a los disfrutados por los industriales.

El convenio número 87, retoma los postulados contenidos en el

preámbulo de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que para mejorar las condiciones de trabajo y asegurar la paz, sostienen: “La afirmación del principio de la libertad de asociación sindical”.

La reiteración de la declaración de Filadelfia producida 25 años después: “La libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante”.

Las disposiciones que sobre la materia incluye el convenio número 87, son substancialmente coincidentes con las respectivas de la Constitución Política Mexicana y la Ley Federal del Trabajo.

Con esto queda claro que la Organización Internacional del Trabajo, recopilando teorías, doctrinas y opiniones e inclusive, hechos de historia, destaca la garantía de los trabajadores al derecho de asociación, reconociendo que los sindicatos son la forma mas idónea para la defensa legítima de los derechos de los trabajadores

CAPITULO II FUNDAMENTO LEGAL LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD JURIDICA

Nuestra legislación laboral contempla y regula estableciendo los términos para acreditar la capacidad y personalidad, jurídica, como se desprende del Capítulo II, de la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 692, Fracción IV, para encontrar: “Los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que les expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y

Arbitraje donde habrá quedado registrada la directiva del sindicato”.

Es claro que esta disposición nos limita a la necesidad jurídica de obtener un registro legal ante las autoridades que se mencionan en dicho precepto legal y obtener como es conocida en el medio laboral, la dichosa “Toma de Nota”, documento que en si, constituye el reconocimiento legal sobre la existencia formal de un sindicato, previos los requisitos que la misma Ley Federal del Trabajo establece.

Nuestra legislación establece las reglas y requisitos para constituir sindicatos y los identifica como “...La Asociación de Trabajadores o Patrones Constituidos para el estudio, Mejoramiento y Defensa de sus Respectivos Intereses”.

Una vez reunidos los requisitos se otorga un registro legal el cual le da personalidad jurídica, misma que se ejerce mediante su secretario general o personas que sus propios estatutos establecen, esto es, que la figura jurídica “Sindicato”, se encuentra debidamente estatuida y reglamentada por las normas laborales.

Esto establece que los sindicatos debida y legalmente constituidos se encuentran dentro de un marco de derecho, no obstante esto, es necesario hacer especial mención sobre el contenido del Artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que “Los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones”, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo en lo que sea aplicable”.

CAPITULO III FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Nuestra Ley Laboral actualmente no ofrece una definición de lo que debe entenderse por Federación o Confederación, pues únicamente faculta a los sindicatos para constituirlos, en ausencia de la definición legal, tomaremos la definición formal que propone el Dr. Mario de la Cueva, que dice: “Las Federaciones y Confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora”.

CAPITULO IV EL CONGRESO DEL TRABAJO, SU EXISTENCIA Y PERSONALIDAD JURIDICA

Diversos autores en materia laboral coinciden con la definición de federaciones y confederaciones que establece el Dr. Mario de la Cueva y es verdaderamente sorprendente que ninguno de ellos, inclusive el Dr. Mario de la Cueva, haga alusión al Congreso del Trabajo, que bien podríamos considerar, es la máxima cúpula de las organizaciones obreras en nuestro país, por lo que consideramos que si el movimiento obrero organizado nacional se ha preocupado por estar dentro de un marco de derecho, no es posible consentir que la máxima cúpula obrera, el Congreso del Trabajo, se encuentre constituido de facto y no de lege, por lo que es verdaderamente increíble que en nuestra legislación laboral se establezca un marco de derecho donde deban transitar los sindicatos y le sean ajena del todo el marco de derecho que le corresponde al Congreso del Trabajo, por lo que bien pudiésemos convocar el movimiento obrero organizado, para que en pleno acordara la petición al Congreso Legislativo, para reformar el mencionado Artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo, para que se establezca lo siguiente.

“Los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones y estas

constituirán el Congreso del Trabajo, como máxima cúpula obrera y se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables”.

Con esta reforma, el movimiento obrero organizado en todas y cada una de sus formas de asociación, se encontraran enmarcadas en un marco de derecho.

El Congreso del Trabajo es una unidad real, relevante políticamente, pero carente de personalidad jurídica.

ALGUNAS IDEAS JURIDICAS PARA LA INTEGRACIÓN DEL CONGRESO DEL TRABAJO A NUESTRA LEGISLACION

Los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones al igual que las asociaciones profesionales en general encuentran su fundamento jurídico en lo que al respecto establece la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional que faculta y otorga la libertad de sindicarse y en considerar la unión para la defensa de sus respectivos intereses, cabe hacer la aclaración de que se utiliza como un supuesto desatino semántico del legislador el termino “Etcétera”, pensamos que no es así, pues pueden quedar incluidos dentro del mencionado termino otras formas de organización sindical, ya que no existe razón alguna para excluir de esa palabra a las Federaciones, Confederaciones y porque no, al propio Congreso de Trabajo, ya que nace con la sana intención de coaligar a sindicatos, Federaciones y Confederaciones, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase trabajadora del país.

Como antecedente jurídico-social, podríamos pensar que servirá como fundamento el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que en el año de 1948 Águeda sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, convenio que fue ratificado por el senado de la república en el Diario Oficial de la Federación de 26 de Enero de 1950, y que en diversos artículos menciona la facultad de organización, a saber: Artículo 2º., “Los Trabajadores y los Empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. (Ramos Álvarez Oscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y confederaciones en las empresas y en el Estado, pág. 43, México, 1991, de Trillas), en su Artículo 5º. Establece que “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir Federaciones y Confederaciones” (De la Cueva Mario; el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª. De., Tomo II, pág. 365, México, Porrúa 1979-1980), y en su Artículo 8 dice: “Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleados y sus organizaciones respectivas están obligadas, lo mismo que las demás personas a las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. La Legislación Nacional no menoscabara ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio”. (Gutiérrez Villanueva Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su personalidad jurídica, 1ª. De. Pág. 51. México, 1990, De. Porrúa).

La ley actual no ofrece una definición de lo que debe entenderse por Federación o Confederación, únicamente faculta a los sindicatos (Art. 381) para poder formarlos, en ausencia de la definición legal tomaremos

la definición formal que propone el Dr. De la Cueva, que dice “Las Federaciones y Confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos que la clase trabajadora” (Id.P. 367), bien podríamos considerar que siendo el Congreso del Trabajo la cúpula máxima de las organizaciones obreras en el país este debería de tener su capacidad jurídica debidamente reglamentada aprovechando el supuesto error semántico de la fracción XVI del 123 Constitucional apartado A, y en donde se faculte dentro de la libertad de constituirse dentro de un congreso general, para unificar criterios respecto a la decisión de lucha de los intereses de la clase trabajadora.

Queremos por último hacer notar que el Convenio 87 habla de “Organizaciones” de trabajadores o de empleadores y no de sindicatos.

Con el ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1931, adquirimos con ello las obligaciones y derechos de los demás miembros es decir, que nuestra nación, como miembro de dicho organismo mundial “se obliga a poner en la práctica las disposiciones” contenidas en el Convenio 87 tal y como lo establece su Artículo 1º., dicho convenio fue ratificado por nuestro país en el año de 1950 de acuerdo a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que impone a los países miembros la obligación de someter los convenio o recomendaciones a la autoridad competente en un plazo de 12 a 18 meses a partir de su adopción por la conferencia.

Una vez que los convenios son ratificados, los países miembros deben incorporar las disposiciones de los instrumentos a su legislación y prácticas nacionales. Lo anterior puede diferir según lo establecido en

las constituciones de los países. De esta manera, algunos de ellos opera *Ipsa Jure* la incorporación de las normas internacionales al derecho interno. Es decir, sin necesidad de ningún otro procedimiento mas que el de establecido por el Artículo 133 del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos lo tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la república con aprobación del senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.. “Y por el cual por el sólo hecho de que haya sido celebrado por el primer mandatario de la nación y probado por el senado; una vez cumplidos con los anteriores requerimientos constitucionales el tratado operara de inmediato dentro de nuestras leyes como ley suprema de toda la unión, así se logro que el congreso del trabajo fuera incluido en nuestra legislación y así se obtuvo su registro ante la STP.

C A P I T U L O V I

IMPLICACION HISTORICO SOCIAL DEL SINDICATO EN LA CONFORMACION DE UNA NUEVA CULTURA LABORAL

Ante la situación económica que priva actualmente en nuestro país, se han dejado oír voces entre los comentaristas de televisión o radiofónicos, afirmando que los sindicatos ya no tienen fuerza entre sus agremiados, frente a la empresa y ante el estado mismo.

Los razonamientos que han esbozado para la precedente aseveración, es que ante los trabajadores están en desprestigio; que ahora lo que importa a los trabajadores es el respeto a su estabilidad en el trabajo. La inalterabilidad de su derecho a permanecer en la empresa donde prestan sus servicios, aún aceptando, muchas veces, menores condiciones a las convenidas en su contrato individual o colectivo; también se ha dicho, que las organizaciones sindicales como potencia reguladora de la ambición patronal, han disminuido de manera notoria sus posibilidades, ahora los sindicatos tienen que plegarse a las condiciones que marca el poder empresarial, han perdido la capacidad de negociación frente a los patrones, en el plano político se argumenta que ha disminuido de manera considerable su capacidad de convocatoria y movilización (tanto en el sindicalismo oficial o institucional; como en los grupos sindicales en general).

Lo cierto, es que de ninguna manera los sindicatos han perdido su vigencia como fuerza social concurrente para la prosperidad nacional.

Los sindicatos reconocidos en el apartado “A” del Artículo 123, siguen siendo instrumento colectivo de defensa contra los atropellos y sin

razones de muchos patrones.

En muchas empresas, ante despidos arbitrarios, son las agrupaciones sindicales, en muchas ocasiones, el único procurador para ventilar sus derechos ante las autoridades laborales.

Las organizaciones sindicales no están debilitadas ideológica y políticamente, lo cierto es que ante lo avasallante de los acontecimientos económicos, han planteado nuevas tácticas y estrategias; si en el pretérito inmediato, los sindicatos tenían por designio esforzarse para alcanzar mayores niveles salariales y condiciones de trabajo, preocupándose por incorporar a los contratos colectivos novedosas prerrogativas para los trabajadores; hoy, una de sus principales tareas, es salvaguardar los puestos de trabajo, evitar los despidos, entablar las negociaciones necesarias para impedir el reajuste de personal.

Determinación de las agrupaciones sindicales es impedir el despido de trabajadores, y de manera concomitante proteger las fuentes de trabajo. Si en el pasado histórico sindical de nuestro país, estas organizaciones estaban perfiladas a defender los derechos laborales aún a costa de la desaparición de los centros de trabajo, en la actualidad hay el deseo de conservarlos, sin confrontación violenta.

En la actualidad no admite controversia el reconocimiento del índice dramático de la tasa de desempleo y subempleo, ante las mesuradas apreciaciones estadísticas oficiales, tenemos enfrente una realidad; en el año de 1995 muchas ramas de la producción industrial se han visto perjudicadas por la situación económica, entre ellas, la industria automotriz y sus autopartes, que padecen una baja ostensible en sus

operaciones, lo que motivo una disminución de su planta productiva; la industria textil, principalmente en el ramo de la confección de ropa, fue afectada sensiblemente por la competencia de ropa de importación; la industria metal-mecánica, no fue menos desfavorecida que las anteriores.

Los sucesos dominantes de naturaleza económica, nacional e internacional; los cuestionamientos e incertidumbres políticos, que tienen efecto en los mercados de capital y financieros internacionales; las condiciones sociales de miseria y pobreza, desempleo y subempleo de millones de mexicanos; la afectación de la planta productiva, en donde en muchos casos las empresas están trabajando a menos del cincuenta por ciento de su capacidad; los millones de jóvenes que cada año pretenden incorporarse al mercado de trabajo; obligan a conformar un nuevo tipo de relaciones obrero-patronales, bajo una cobertura de principios, normas, actitudes y valores que den sustento a una nueva cultura del trabajo.

LAS CONCERTACIONES Y EL COMPROMISO SINDICAL CON LA REPUBLICA

Con la celebración de la “Alianza para la Recuperación Económica”, verificada en la última semana de octubre, del año de 1995, las esperanzas de los trabajadores para una mejoría substancial quedaron disueltas; pues este compromiso no dio respuesta satisfactoria a los apremios de los trabajadores.

Los distintos pactos y acuerdos que se concertaron en los últimos años, no han atendido las urgencias reales de los trabajadores, ni hicieron posible la nivelación de los salarios con la pérdida del poder adquisitivo.

El sindicalismo mexicano ha sido nacionalista, ha sacrificado sus legítimos derechos y reivindicaciones para no desestabilizar en un plano social y económico al país; este sindicalismo ha mantenido una devoción de lealtad a los preceptos republicanos, pues con el sacrificio a sus pretensiones salariales ha propiciado la conservación de la planta productiva.

Indudablemente que con el deterioro de las condiciones de vida, los que menos tienen son los mas perjudicados, por lo tanto, los trabajadores han sufrido en toda su magnitud los efectos de la crisis económica; pero a pesar de ello, se han mantenido en una disposición de orden y disciplina social.

CORRESPONSABILIDAD DE SINDICATOS Y PATRONES

Decir crisis económica, influencias dominantes trasnacionales y desempleo, es también ratificar, la urgencia en configurar un moderno sindicalismo; que fomente la responsabilidad de los trabajadores, manifestada en todas las fases del proceso productivo, y generar una nueva cultura laboral, para que trabajadores y patrones mas que entregarse a una lucha devastadora, perfilen su ánimo y esmero para acrecentar la fuente productiva que integran.

Los embates sociales y económicos reclaman la participación conjunta de trabajadores y empresarios para delinear programas y mecanismos para

impulsar las unidades productivas de bienes y servicios.

Los tiempos modernos exigen superar la concepción conflictiva entre sindicato y patrón, de oposición y antagónica.

El empresario tiene que comprender que el trabajador más que ser un instrumento de la producción, es una entidad creativa de desarrollo y aportación para la empresa. Un trabajador podrá entregar a plenitud su potencial de responsabilidad, compromiso, imaginación y fuerza laboral, en la medida en que tenga estabilidad en su trabajo; cuando tenga la garantía de crecimiento en conocimientos, destrezas y habilidades, pero también, retribuciones justas y equitativas a su desempeño.

Muchos países Europeos han demostrado que es posible el entendimiento en la vida de trabajo mediante la inserción de los trabajadores en el destino de una empresa, mediante su participación en decisiones trascendentales, lo que permite la expansión de esta y hace posible la obtención de ingresos que promueven el bienestar de los trabajadores. Como es el caso de empresas de Alemania, Francia, Suecia y otros países; donde a través de comités de empresa, comités de fábrica, de la figura jurídica de la cogestión, o de otras estructuras jurídico-Laborales con alcance participativo de patrones y trabajadores, se toman decisiones técnicas en bien de la empresa, en otras de alcance económico-financiero, sin dejar a un lado aquellas recomendaciones para acrecentar los beneficios económicos de la unidad productiva.

En nuestro país, hay intentos por reconducir los emplazamientos de concertación entre las partes laborales, un testimonio queda identificado en el nuevo tipo de compromisos, obligaciones y deberes establecidos

entre el Sindicato y Teléfonos de México, S.A., el propio líder del organismo laboral ha expuesto las posibilidades de estos nuevos acercamientos:

“Es posible tener objetivos comunes entre empresa y sindicato, sin que por ello se demerite la calidad de vida o de trabajo de los telefonistas, por el contrario se mejoren y se consoliden como empleos de la mejor categoría profesional del país.

Por lo que sin pretender ser un modelo ejemplar, estoy convencido de que nuestra lucha por revalorar al trabajo, a los trabajadores, a su organización sindical, estamos contribuyendo a que el sindicalismo mexicano en su conjunto pueda retomar la iniciativa histórica, planteándose la necesidad de participar propositiva y democráticamente en el ámbito laboral y productivo del país, como fórmula para establecer una nueva correlación de fuerzas y empujar a los empresarios y al propio gobierno a replantearse un nuevo pacto social, democrático y productivo.

Me parece, además que a pesar de lo que se afirma de que en un esquema neoliberal los sindicatos sobran, hemos demostrado que el sindicalismo y sus valores sociales y productivos, pueden corresponder a las necesidades de cambio, transformación y desarrollo del país”.

Por su parte, entre los patronos, se ha iniciado la edificación de un concepto de responsabilidad social, al respecto, el presidente del consejo coordinador empresarial, explico que muchas agrupaciones de empleadores tienen la firme meta de formar una nueva mentalidad patronal:

“Contribuir por todos los medios a su alcance a formar un empresariado más rico en el orden del espíritu, mas solidario con los problemas de la comunidad, más actual en todos los puntos que atañen a la sociedad; un empresario que sepa que, antes que empresario, es ciudadano y que, por lo tanto, tiene la obligación y el derecho de participar en todo aquello que la ley lo autoriza o lo obliga para contribuir en los asuntos del poder, como de la sociedad, un empresario que sepa que antes que ciudadano es hombre y por lo mismo, se debe preocupar por todo lo que atañe a la dignidad de los otros hombres.

Empresarios que sientan que el elemento humano de la empresa es lo más importante de la misma y la razón última que justifica su propia existencia; empresarios que vean en la empresa una célula vida de la sociedad, que tiene que tener un carácter que trascienda el tiempo de sus fundadores y actuales propietarios; en una empresa con este carácter, no cabe ni la explotación al trabajador, ni el fraude al fisco, ni el engaño al consumidor”.

A pesar de la comprensión de algunas representaciones de sindicatos y empresas, hay la necesidad de concordar una nueva cultura laboral, todavía hay mucho por hacer para estimular una convicción generalizada. Pues la generación de una nueva cultura laboral, involucra la acción sentida y compartida en la responsabilidad de las partes laborales para sustituir o reformar valores y normas que han enmarcado por muchas décadas actitudes, hábitos y comportamientos.

LA PRODUCTIVIDAD COMO PARTE DE UNA NUEVA CULTURA LABORAL

Aproximadamente desde 1980, se viene manifestando un naciente tipo de condescendencia entre empresarios y trabajadores. En estas ideas de surgientes relaciones, prevalece la implicación y compromiso recíproco de las partes, para favorecer la armonía en el desarrollo del trabajo. Este concepto se aleja de la concepción tradicional, por la cual el patrón establece todas y cada una de las condiciones que prevalecerán en la vida laboral. Este fija los salarios, según las circunstancias de oferta de mano de obra –sigue prevaleciendo el liberalismo del Siglo XIX- a su capricho; concede a su arbitrio gratificaciones, estímulos o premios; determina unilateralmente el momento en que la relación de trabajo debe disolverse, sin consideración a los principios contenidos en las normas de la materia.

En esta dimensión de comprensibilidad de las partes del binomio laboral, la productividad ocupa un lugar medular, ya no se entiende como la mayor cantidad de unidades o servicios verificados por el trabajador en un tiempo dado, pues ha tenido un cambio conceptual,

ahora debe entenderse como “El uso óptimo de la maquinaria, uso óptimo de la materia prima, uso óptimo de la aptitud del trabajador”.

En este innovador marco cultural laboral, el trabajador tiene en la producción una parte activa, donde se complementan su energía física, facultades de razonamiento y disposición anímica y su mejor esfuerzo para cumplir las responsabilidades contraídas.

El patrón tiene así también, una carga obligacional en este cambio substancial de actitudes y comportamientos, pues además de tener hacia el trabajador un trato de respeto y consideración, que merece todo ser humano, tiene que proporcionarle los medios, condiciones y apoyos para que crezca en conocimientos y experiencias propios de su función, oficio o profesión; y a la vez tiene la incumbencia de promover sus niveles culturales y educativos.

El patrón tiene la exigencia de desarrollar en forma integral las potencias del trabajador, el ineludible compromiso de dar vigencia a las normas de capacitación y adiestramiento reconocidas por nuestra ley fundamental, pero además, debe abrir cauces para escuchar de manera permanente la opinión y sugerencias de los trabajadores, individualmente o a través de su representación sindical, para aumentar los rendimientos de la unidad económica de que forma parte.

Las dirigencias sindicales tienen una requirente tarea, prepararse en todos los planos necesarios para encauzar de manera mas rápida y de ser posible, sin coalición con los patrones, las legítimas pretensiones reivindicativas de los trabajadores, formar cuadros sindicales; propiciar la interacción con otras organizaciones sindicales, aún perteneciendo a

otras centrales obreras, suscitar el aumento de la cultura y escolaridad, dar apoyo y estimular toda acción que permita crecer en conocimientos y capacidades referidas al trabajo, favorecer el despliegue de todas las medidas que permitan que el trabajador sea mas responsable, como ente esencial de una empresa.

Imposición que en la actualidad no puede eludir la conducción sindical, es procurar toda providencia que preserve la responsabilidad del trabajador ante su familia, pues de la cohesión y armonía de esta también depende el desarrollo laboral del trabajador. La familia esta articulada con la productividad de la empresa, a la vez que con la salud física y mental del trabajador.

Cuestión que tiene mucho espacio para desenvolver trascendentes acciones, por parte del liderazgo sindical y los empresarios, es el reflejo de una calidad en el nivel afectivo en la familia y los conflictos y desempeños laborales.

Cuando hay un deterioro familiar, hay conflictos en las relaciones de trabajo que disminuye el rendimiento en el trabajo.

En el marco de la nueva cultura laboral, la corresponsabilidad entre sindicato y empresa, tiene un infinito terreno para cultivar en las relaciones familiares, a través de conferencias, platicas, cursos y diversas acciones referidas a la paternidad responsable, problemática conyugal, conflictiva en la educación de los hijos, principalmente, adolescentes, prevención de la drogadicción, causas y consecuencias del adulterio, celebrar acuerdos o convenios con centros de educación para desarrollar áreas de distintas esferas del conocimiento.

Breve historial sobre las pretensas reformas y/o adecuaciones a la Ley Federal del trabajo desde el año de 1998 se ha intentado reformar la Ley Federal del Trabajo, lamentablemente en perjuicio de los derechos y conquistas de los trabajadores afortunadamente las confederaciones, federaciones y sindicatos nacionales y locales han manifestado su oposición definitiva de una u otra manera logrando hasta la presente

fecha solo sean proyectos; en las cámaras de Diputados y Senadores existen 128 que iniciativas o propuestas de ley presentadas por diversos partidos e instancias patronales lamentablemente ninguna guarda el equilibrio de equidad y justicia tan es así que en Noviembre de 1999 en el Hotel Melia (México D.F.), estando presentes el subsecretario A de la Secretaria de Trabajo el director general de Registro de Asociaciones de la misma Secretaría el sector patronal representado por sus abogados (diversos); diputados y senadores de los diversos partidos que existen a nivel nacional y por los trabajadores se encontraba la CTM; CROC la CROM, CTC y la UNO se discutió ampliamente el contenido de 65 artículos en la propuesta conocida como la Ley Abascal, haciéndose valer que dicha normatividad atacaba y destruía en forma definitiva el equilibrio procesal así como la existencia de los sindicatos, razón por la cual se suspendieron las pláticas y no prospero la mencionada propuesta (Ley Abascal) a la presente fecha se encuentra un proyecto denominado la “iniciativa de los sectores” y que la secretaria de trabajo ha presentado por diversos medios de comunicación, aclarando que el sector obrero de ninguna manera ha participado o dado su consentimiento para que dicho proyecto se le pueda considerar como iniciativa de los sectores y por el contrario se ha encontrado que dicho proyecto es exactamente el mismo que se dio en llamar como la Ley Abascal y a fin de establecer con claridad en que consisten las divergencias entre el proyecto y lo que existe ya en la Ley Federal del Trabajo como normatividad vigente en las relaciones laborales, procedo a presentar el análisis que considero destruye dicho proyecto he de verterlo en este documento en 3 columnas la primera columna contiene la disposición de ley la segunda columna contiene la iniciativa de los sectores y la tercera columna contiene el análisis que considero pone en claro la posición destructiva de la equidad procesal y la seguridad de los derechos y conquistas de los trabajadores

así como del sindicalismo nacional.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	INICIATIVA	COMENTARIOS CONGRESO DEL TRABAJO
--------------------------------	-------------------	---

ARTICULO 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los	ARTICULO 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del empleador, en sus áreas de responsabilidad, y en tal concepto lo	ARTICULO 11. El agregado: DEL PATRÓN, EN SUS ÁREAS DE RESPONSABILIDAD. Desde el punto de vista, según lo dispuesto por el derecho procesal laboral, existen reglas sobre la carga de la prueba, según las acciones y las excepciones que se hagan valer, de agregarse: DEL PATRÓN EN SUS ÁREAS DE
---	--	--

	<p>Contrato Individual de Trabajo por Temporada.</p>	<p>ARTICULO 35.- POR TEMPORADA Por temporada puede caerse en un riesgo gravísimo, empezando por las fábricas de juguetes que serán las primeras en hacer uso del trabajador por temporada, ya que pueden facturar grandes volúmenes de partes para aprovechar la temporada de fin de año y dejar de trabajar de seis a siete meses y este ejemplo puede alcanzar a la industria automotriz, pues esta industria tiene temporadas, las cuales se reinician a la presentación del nuevo modelo, y pregunto ;Qué es más barato: producir todo el año o almacenar gran cantidad de vehículos en terrenos ociosos por el salitre que contienen, como los que existen en Tlaxcala y Pachuca donde la hectárea se renta de \$500.00 a \$1000.00 al año?.</p>
--	--	---

<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p>	<p>INICIATIVA</p>	<p>COMENTARIOS CONGRESO DEL TRABAJO</p>
---------------------------------------	--------------------------	--

<p>ARTICULO 365. Los sindicatos deben Registrarse en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a</p>	<p>ARTICULO 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a</p>	<p>ARTICULO 365. El agregado “manifestando bajo protesta de decir verdad que son veraces”. Es del todo ocioso, pues en la Ley Federal del Trabajo ya existe el Art. 722 el cual dice: LAS DECLARACIONES QUE RINDAN LAS</p>
---	---	---

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	INICIATIVA	COMENTARIOS CONGRESO DEL TRABAJO
-------------------------	------------	----------------------------------

		<p>Atento al programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social presentado por el C. Presidente de la República Mexicana, Lic. Felipe Calderón Hinojosa, con fecha 28 de Noviembre del 2007, donde se estableció como objetivo del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 entre otras circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Conservar la paz Laboral con base en la búsqueda entre el equilibrio entre los factores de la producción. 2.- Fomentar la Productividad en las Relaciones Laborales y la Competitividad de la economía Nacional. 3.- Consolidar la Previsión Social. <p>Señalando el eje rector uno: Estado de derecho y seguridad.</p> <p>La S.T.P.S. vigilara la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, a fin de crear en los factores de la producción certidumbre jurídica (meta del estado de derecho).</p>
--	--	--

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	INICIATIVA	COMENTARIOS CONGRESO DEL TRABAJO
-------------------------	------------	----------------------------------

		<p style="text-align: center;">ARTICULO 920 FRACCION IV (NUEVO)</p> <p>Es ocioso del todo, pues como ya se ha dicho anteriormente, existe el Art. 722 en la Ley vigente donde se establece que: “...las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las Juntas, las harán bajo protesta de decir verdad.”</p> <p>El agregado “... que ha cumplido su pliego de peticiones, los requisitos del artículo 387, satisfechos los requerimientos consignados en el párrafo anterior”.</p> <p>Líneas anteriores, se ha establecido la imposibilidad jurídica de cumplir con un supuesto padrón de socios que no puede existir pues como bien se sabe requisito indispensable para depositar el padrón de socios, lo es el depósito del Contrato Colectivo que acredita la relación laboral y si tan sólo existe la pretensión de obtener la titularidad, está no se puede dar hasta que exista un laudo condenatorio que haya causado estado, de otra forma existe la imposibilidad</p>
--	--	--

CONCLUSIONES

I. A pesar de que el Derecho Sindical forma parte del Derecho Colectivo, existen diferencias cardinales. Este se integra no solamente con instituciones que interesan directamente a los trabajadores, sino también a los patrones, testimonio de esto se encuentra en el reglamento interior de trabajo y el contrato colectivo, en donde la representación empresarial tiene participación directa y corresponsabilidad en su proceso formativo y cumplimiento.

El Derecho sindical es para Juan García Abellan “El conjunto de normas jurídicas de diversa naturaleza que crean y regulan entidades profesionales de carácter laboral, así como las relaciones de estas con sus miembros”.

II. En el Derecho del Trabajo Mexicano, el Sindicato esta definido en el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo: como “La Asociación de Trabajadores o Patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Del examen del Artículo precitado, se determina que son tres los objetivos fundamentales del sindicato:

- a) Estudio: conocer las preocupaciones, necesidades, carencias y aspiraciones de los trabajadores y sus familias; adentrarse en el conocimiento de las circunstancias en que se desarrolla su trabajo y sus efectos en el trabajo, familia y empresa.
- b) Mejoramiento: buscar elevar los niveles de vida de los

trabajadores, no solamente en el plano material sino también social y cultural.

- c) Defensa de sus intereses: preservar los derechos y prerrogativas obtenidas por los trabajadores individual y colectivamente; amparar a los sindicatos ante los atropellos de las decisiones patronales.

III. La pluralidad de asuntos relacionados con el trabajo, y que son objeto de la sociología, ha originado la formación de varias ramas de esta Ciencia Social –entre otras: la sociología del trabajo, sociología del ocio, sociología de la empresa-, una de ellas, es “La sociología de los sindicatos”, dado el gran número de sucesos laborales que tienen relación o consecuencia con las organizaciones de trabajadores.

Michel Crozier, Reconoció a principios de la década de 1960, que este campo –Los Sindicatos-, se dejó abandonado por mucho tiempo a los especialistas en relaciones industriales, a los economistas y los historiadores sociales.

IV. Históricamente en nuestro país, en los tres siglos de sometimiento colonial, no se darán trascendentes movimientos sociales de los trabajadores, favorecido esto por la ignorancia prevaleciente, su falta de organización y crueles represiones para aquellos que se atrevían a externar su desacuerdo con las condiciones existentes.

V. El Siglo XIX tiene para los trabajadores, momentos de indiferencia

del estado y explotación por los patrones; es, hasta el último tercio, donde la propia fuerza organizativa y convicción reivindicatoria, origina que los patrones asuman una posición represiva y el estado empiece a intranquilizarse.

VI. En la historia Político-Social Sindical de México, durante el transcurso de la pasada centuria, hay una variación en la manera como los gobiernos en turno y grupos en el poder examinan, dan su apoyo e inclusive, se sirven del movimiento obrero para consolidarse y alcanzar con mayor firmeza sus objetivos. Se contemplan mandatos que son insensibles y, a veces, hasta adversarios del movimiento obrero, del sindicalismo y de los trabajadores.

VII. La preferencia hacia los obreros o patrones por el régimen presidencial en turno, se va a mostrar en la política social que se aplique –legislación obrera, sistema de seguridad social-. También en la justicia para los trabajadores, lo cual queda reflejado en el número de laudos a favor de los trabajadores; cantidad de huelgas declaradas ilegales o inexistentes; en la demora o negociación del registro de sindicatos y grado de preterición de los derechos cardinales de las organizaciones de trabajadores y de estos individualmente considerados.

VIII. En el Sindicalismo contemporáneo, actuante en el seno del Congreso del Trabajo, hay una composición de diversas corrientes políticas e ideológicas que van a diferir en sus demandas, estrategias, relaciones con grupos de poder y partidos, así como en su compromiso o vinculación con los

poderes gubernamentales.

La pluralidad ideológica que se ventila en este pretendido organismo aglutinador del sindicalismo mexicano y, posiblemente, por la falta de un adecuado liderazgo, han originado que el Congreso del Trabajo no de satisfacción al anhelo de su creación: fortalecer el movimiento sindical y ser portavoz de las demandas de los trabajadores.

IX. Ante los cuestionamientos por el resultado del tratado de libre comercio, la invasión de compañías trasnacionales y los efectos de las políticas económicas, los sindicatos tienen un gran compromiso ético-social, y de solidaridad ante sus agremiados, las fuentes de trabajo y la nación misma.

X. Las organizaciones sindicales no están debilitadas ideológica y políticamente, ante lo avasallante de los acontecimientos económicos, han planteado nuevas tácticas y estrategias. En el pretérito inmediato, los sindicatos tenían por meta alcanzar mayores niveles salariales y condiciones de trabajo, preocupándose por incorporar a los contratos colectivos novedosas prerrogativas para los trabajadores, hoy, una de sus principales tareas, es salvaguardar los puestos de trabajo, entablar negociaciones para evitar despidos.

XI. Los sucesos dominantes de naturaleza económica, nacional internacional; los cuestionamientos e incertidumbres políticos, que tienen efecto en los mercados de capital y financieros internacionales; las condiciones sociales de miseria y pobreza,

desempleo y subempleo de millones de mexicanos; la afectación de la planta productiva, en donde en muchos casos las empresas están trabajando a menos del cincuenta por ciento de su capacidad; los millones de jóvenes que cada año pretenden incorporarse al mercado de trabajo.

XII. El Sindicalismo mexicano ha sido nacionalista, ha sacrificado sus legítimos derechos y reivindicaciones para no desestabilizar en un plano social y económico al país; este sindicalismo ha mantenido una devoción de lealtad a los preceptos republicanos, pues con el sacrificio a sus pretensiones salariales ha propiciado la conservación de la planta productiva.

XIII. Los embates sociales y económicos reclaman la participación conjunta de trabajadores y empresarios para delinear programas y mecanismos para impulsar las unidades productivas de bienes y servicios. Los tiempos modernos exigen superar la concepción conflictiva entre sindicato y patrón, de oposición conflictiva entre sindicato y patrón, de oposición y antagónica. Obligan a conformar un nuevo tipo de relaciones obrero-patronales, bajo una cobertura de principios, normas, actitudes y valores que den sustento a una nueva cultura del trabajo.

XIV. El empresario tiene una corresponsabilidad laboral, comprender que el trabajador más que un instrumento de la producción, es una entidad creativa, de desarrollo y aportación para la empresa. Un trabajador podrá entregar a plenitud su fuerza laboral, también asumir su plena responsabilidad en la medida en que tenga estabilidad en su trabajo; reciba la garantía de

crecimiento en conocimientos, destrezas y habilidades, pero a su vez, retribuciones justas y equitativas.

XV. Las dirigencias sindicales tienen una requirente tarea, prepararse en todos los planos necesarios para encauzar de manera mas rápida y, de ser posible, sin colisión con los patrones, las legítima pretensiones reivindicativas de los trabajadores; formar cuadros sindicales; procurar las relaciones con otras organizaciones sindicales, aun perteneciendo a otras centrales obreras; estimular el aumento de la cultura y escolaridad; dar apoyo a toda acción que permita crecer en conocimientos y capacidades; favorecer el despliegue de todas las medidas que permitan que el trabajador realice una doble responsabilidad, en el desempeño laboral y para fortalecer su vínculo familiar.

XVI. La unidad del movimiento obrero buscando coincidencias y aceptando las mismas pudiese bien consolidar la fuerza política mas poderosa en la república; esto quiere decir que si las confederaciones, federaciones, sindicatos nacionales y sindicatos locales olvidaran o hicieran a un lado sus diferencias y que los lideres de estas organizaciones dejaran de sentirse en una egolatría falsa generales del movimiento, se reconocieran los errores buscando soluciones, esta fuerza política cambiaria el destino en nuestro MÉXICO.

BIBLIOGRAFIA

Alonso García, Manuel, Curso de derecho del Trabajo, 4ª. Ed. Edit. Ariel, Barcelona, España, 1973.

Alva, Víctor, Las ideas sociales contemporáneas en México, Fondo de Cultura económica, México, 1960.

Borrajo Dacruz, Efrén, Introducción al derecho español del trabajo, 3ª. Edición, Tecnos, Madrid, España, 1971.

Briceño Ruíz, Alberto, Derecho Individual del trabajo, Edit. Harla, S.A., México, 1985.

Camerlynck, G.H. y Lyon-Caen, G., Derecho del trabajo, Trad. De la 5ª. Francesa por Ramírez Martínez, Juan M., Ed. Aguilar, Madrid, España, 1972.

Dávalos, José, Cuestiones laborales en homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano, Universidad Nacional Autónoma de México, 1988.

De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1967.

De la Cerda Silva, Roberto, El movimiento obrero en México, Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, México, 1961.

De la Cueva, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomos I y II, Porrúa, México, 1979.

Diccionario de la Real Academia Española, XIX Edición, Espasa Calpe, Madrid, España, 1970.

El Sindicalismo contemporáneo en México, Fondo de Cultura Económica, Colec. Archivo de Fondo No. 26, México, 1975.

Friedmann, Georges y Naville, Pierre, Tratado de sociología del trabajo, Tomos I y II, Traducción del francés por Campos, Julieta, Primera reimpresión 1971, Fondo de Cultura Económica, México, 1961.

García Abellán, Juan, Introducción al derecho sindical, Edit. Aguilar, Madrid, España, 1961.

Guadarrama, Rocío, Los sindicatos y la política en México: la CROM, 1918-1928, Ed. Era, Colección: Problemas de México, México, 1981.

Guy, Rocher, Introducción a la sociología general, Trad. Del inglés por Pombo, José, Ed. Herder, Barcelona, España. 1973.

H. Fitcher, Joseph, Sociología, 9ª. Edición, Ed. Herder, Barcelona, España, 1974.

Horton, Paul B. y Hunt, Chester L., Sociología, Traduc. y Adapt. De Llópez-Cepero, José M., Madrid, España, 1968.

Krotoschin, Ernesto, Instituciones de derecho del trabajo, 2ª. Edición, Ed. Desalma, Buenos Aires, Argentina, 1968.

Planes Políticos y otros documentos, 1ª. Reimp. 1974, Fondo de Cultura

económica.

Poviña, Alfredo, Sociología, 5ª. Edición, Edit. Assandri, Córdoba, Argentina, 1966.

Ramírez, Ignacio, Salario y trabajo, Partido Revolucionario Institucional, Materiales de Cultura y Divulgación Política Mexicana, Núm. 9, Imprenta Madero, México, 1974.

Rojas Rabiela, Teresa, La organización del trabajo para las obras públicas: el coatequitl y las cuadrillas de trabajadores, Frost, Elsa Cecilia, Et. Al. El trabajo y los trabajadores en la historia de México, el Colegio de México y University of Arizona Press, México, 1979.

Rouaix, Pastor, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Comisión Federal Electoral, (Ediciones del Sector Eléctrico), México, 1978.

Sociología Industrial, Trad. Del inglés por Moragas, Ricardo, Ed. Real, Madrid, España, 1969.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, 2ª. Ed., Porrúa, México, 1974.

Von Ritter-Zahony, Sociología, traducción del alemán, Enciclopedia Moderna del Conocimiento Universal), Cía, General Fabril Editora, Buenos Aires, Argentina, 1963.

Zarco, francisco, Historia del Congreso Constituyente, Fondo de Cultura Económica, 1ª. Ed. Del Colegio de México, México, 1956.

INFORMACION HEMEROGRAFICA

Revista "Entorno", Confederación Patronal de la República Mexicana,
"Nuevos retos para las relaciones laborales en Japón" Soto Priante,
Sergio, Año 6, Núm. 80, Abril 1995.

Revista "Entorno", Confederación Patronal de la República Mexicana,
"La situación laboral en el entorno internacional", Soto Priante, Sergio.

Año 6, No. 78, Febrero 1995.

“La Jornada”, “Pacto sí, pero con cambios: CT, Fesebes y COR”

Becerril, Andrea, Septiembre 27 de 1995.

“La Jornada”, “Proponen un nuevo pacto que revalore el trabajo y al obrero”, Saltierna, Georgina, Octubre 19 de 1995.

“El Universal”, “Crean un frente sindical independiente al interior del CT; éste no funciona, aseguran”, Cavaría, Rosa Ma., Diciembre 3 de 1995. Año LXXX. Tomo CCCXV, 1ª. Sección.

“El Universal”, “La situación de los trabajadores (Telmex antes y después), Hernández Juárez, Francisco, Diciembre 3 de 1995, 1ª. Sección, p. 7.

Revista “Entorno”, Confederación Patronal de la República Mexicana, “Responsabilidad social del empresario”, Año 7, No. 85, Septiembre de 1995, p. 26.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera, 62ª., Edición Editorial Porrúa, S.A., México, 1991.

Convenios ante la OIT aprobados por el Senado.

