



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
“ACATLÁN”**

**“AUTONOMÍA, LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

**HERNÁNDEZ QUINTANAR SERAFÍN MANUEL**

ASESOR: DR. JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ.  
JUNIO DE 2011.



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.

## DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS.

---

:.A.M.D.N.J.C.B.P.:

### **Serafín Manuel Hernández Perdomo.**

Papá, a ti por haberme inculcado una educación con base en valores y humanidad. Por haber grabado en mi ser el preciado tesoro de la humildad. Gracias por demostrarme y compartir tu fortaleza en momentos difíciles. Felicidades por no dejarte vencer por la adversidad y luchar por estar al lado de la familia que te ama. Amigo te prometo llevar por el sendero de la vida tus consejos y enseñanzas, porque algún día las he de transmitir.

Gracias a toda la familia Hernández Perdomo por su unidad y gratos momentos.

### **María Félix Quintanar Zamudio.**

Mamá, el lenguaje es muy pobre para poder expresarte mi cariño y agradecimiento. En las manos tienes el resultado de tu esfuerzo. Formaste un niño que creció y hoy te entrega un abono al tiempo que invertiste en su cuidado y formación. Gracias por tus correcciones y correctivos, pero sobre todo por impregnarme de tu alegría y estrella.

No me es posible plasmar de manera literal el sentir del corazón. Solo el silencio de un abrazo puede hacerte comprender mi sentimiento por la deuda de vida que nunca podré pagarte.

Gracias a los Quintanar Zamudio por hacerme participe del calor de hogar y por haber comprendido en sus entrañas que una familia es más que simple parentesco, una familia es apoyo, sencillez, constancia, orientación y alegría. Humilde y gustoso soy Quintanar!

**A mis padres.**

Como símbolo de agradecimiento y retribución a su cariño, comprensión y guía. Les felicito porque el grado de padres (en lo integro de la palabra) lo obtuvieron hace mucho.

**Ricardo Hernández Quintanar.**

Hermano, mi brazo derecho. Agradezco tu amor y apoyo, sabes que es recíproco.

Esmérate en el camino a la excelencia. Ábrete paso como el guerrero que eres, no desistas ni decaigas. No distraigas tu camino de vida con trivialidades. Mira alto, para que alto llegues. Disfruta este logro que también es tuyo, sabe que estoy y estaré contigo amigo mío!

**Familia Dávila Hernández.**

Gaby, Luis y el bebe.

Hermana, gracias por tu ejemplo de tesón. Desde pequeño te he admirado y hoy te reitero mi cariño y respaldo. Siempre has sido la mejor en todo lo que emprendes, hoy con una familia se que no será la excepción. Aquí estaré para ustedes en esta nueva etapa. Gracias por el impulso a la mejora continua.

**Familia Zamudio Hernández.**

Alejandro, Claudia, Alejandro Jr., e Itzel.

Son una muestra de cariño y prueba de fe. Que la sencillez continúe siendo su modo de vida. Gracias por tantos buenos ratos, risas y alegrías. Continúen con la superación como un rezo diario. Cuenten conmigo en todo momento.

**A mi nación** como muestra de hijo fiel.

**A mi universidad** como respuesta al compromiso de un espíritu libérrimo y humano.

**A...** los compañeros caídos en lucha...

los compañeros que siguen luchando...

los inactivos...

Siguiendo sus pasos y como muestra de fe en la libertad obrera!

A los estudiosos del sindicalismo contribuyendo a su siempre comprometido y arduo trabajo.

**Dr. José Alfonso Bouzas Ortiz.**

Muestro gratitud por su inspiración y confianza. Humildemente y con respeto le reconozco su dedicación al mundo del sindicalismo. Felicidades por la constante búsqueda de una mejora social.

Introducción	xii
Abreviaturas y siglas	xiv

## **1. Historia y Formación del Sindicalismo en México.**

1.1. Nacimiento de los primeros movimientos sociales y Organizaciones Sindicales.	2
1.1.1. 1860 – 1871 Organizaciones de artesanos y prohibición del sindicalismo.	2
1.1.2. 1872 – El gran círculo de obreros (GCO).	4
1.1.3. 1897 – Periódico Regeneración y los Hermanos Flores Magón.	5
1.1.4. 1901 – Surgimiento del Partido Liberal Mexicano.	6
1.1.5. 1906 – Huelga de Cananea.	7
1.1.6. 1907 – Huelga de Rio Blanco.	10
1.1.7. 1910 – La Revolución Mexicana.	14
1.1.7.1. Causas Políticas.	15
1.1.7.2. Causas Económicas.	16
1.1.7.3. Causas Sociales.	16
1.1.8. 1912 – Nace la casa del obrero mundial (COM).	17
1.1.9. 1914 – Surgimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME).	18
1.1.10. 1917 – Promulgación de la Constitución de 1917.	22
1.2. 1918 – Nace la confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).	23
1.3. 1921 – Surgimiento de la Confederación General de Trabajadores (CGT).	24
1.4. 1931 – Aparecimiento de la Ley Federal del Trabajo (LFT).	26
1.5. 1933 – Conformación de la Confederación General de Obreros y campesinos de México (CGOCM).	27
1.6. 1936 – Nace la Confederación de Trabajadores de México (CTM).	28
1.7. 1943 – Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. (SNTE).	30
1.8. 1943 – Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS).	31

## Índice

1.9.	1950 – Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).	32
1.10.	1960 – Frente Autentico de Trabajo (FAT).	33
1.11.	1966 – Congreso del Trabajo (CT).	34
1.12.	Sindicalismo Universitario.	35
1.12.1.	1929 – Surgimiento.	35
1.12.2.	1977 – Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).	36
<b>2. Sindicato.</b>		<b>38</b>
2.1.	Definición.	38
2.1.1.	Concepto Jurídico.	38
2.1.2.	Coalición.	39
2.2.	Importancia del sindicato.	40
2.3.	Principios básicos del sindicalismo.	40
2.4.	Registro y toma de nota.	41
2.5.	Clasificación.	43
2.5.1.	Sindicalismo realmente representativo.	44
2.5.2.	Sindicato de Patrones.	45
2.6.	Capacidad jurídica y personalidad.	46
2.7.	Obligaciones y Prohibiciones.	47
2.8.	Disolución del Sindicato.	47
2.9.	Cancelación del Registro Sindical.	48
2.10.	Federaciones y Confederaciones.	49
<b>3. Autonomía, Libertad y Democracia Sindical.</b>		<b>52</b>
3.1.	Lucha de clases.	52
3.2.	Libertad sindical como derecho fundamental del hombre.	56
3.3.	Derechos Fundamentales.	57
3.3.1.	Libertad física y moral.	57
3.3.2.	Libertad de expresión.	58

## Índice

3.3.3.	libertad de reunión.	59
3.3.4.	libertad de asociación.	60
3.4.	Origen de la libertad Sindical.	61
3.5.	Instrumentos Básicos sobre la libertad sindical.	63
3.5.1.	Convenio 87 de la OIT.	63
3.5.2.	Convenio 98 de la OIT.	64
3.5.3.	Otros convenios de la OIT.	65
3.6.	Importancia de la libertad sindical.	66
3.7.	Libertad sindical individual.	67
3.7.1.	Libertad Sindical Positiva.	68
3.7.2.	Libertad Sindical Negativa.	69
3.7.2.1.	Libertad de no afiliarse a un sindicato.	69
3.7.2.2.	Libertad de retirarse de un sindicato.	70
3.8.	Libertad Sindical Colectiva.	70
3.8.1.	Libertad sindical frente al Estado.	70
3.8.2.	Libertad sindical frente al empleador y las organizaciones patronales.	71
3.8.3.	Libertad sindical frente a otras organizaciones sindicales, o frente al mismo sindicato en caso de afectación a sus propios integrantes.	71
3.9.	Pseudo libertad sindical.	72
3.10.	Autonomía Sindical.	73
3.11.	Autonomía Colectiva.	73
3.12.	Principales obstáculos a la autonomía y libertad sindical de los trabajadores.	76
3.13.	Representación sindical.	77
3.14.	Diferencia entre representación y representatividad.	78
3.15.	Democracia Sindical.	79
3.15.1.	Pluralidad sindical.	81
3.15.2.	Organizaciones más representativas.	82
3.16.	Clausulas de Admisión y Exclusión.	83
3.17.	Derechos de preferencia.	84
3.18.	Supuestos para un modelo democrático en los sindicatos.	85



<b>4. Situación actual del Sindicalismo.</b>	88
4.1. Crónica de una reforma anunciada.	89
4.1.1. 1988 – Promesa de Salinas de una nueva reforma laboral.	89
4.1.2. 1995 – Propuesta de la Bancada Panista.	92
4.1.3. 1998 – En Junio el PRD impulsa una propuesta de reforma.	97
4.1.4. 2000 – Un grupo de intelectuales entregan a Vicente Fox una propuesta llamada “los 20 compromisos por la libertad y la democracia sindical”	102
4.1.5. 2002 – Proyecto Abascal.	106
4.2. El neoliberalismo en el Estado Mexicano dentro del derecho del trabajo.	117
4.3. Flexibilización laboral.	122
4.4. Desaparición del Sindicato Mexicano de Electricistas.	123
4.5. 2010 en septiembre la OCDE apoya la iniciativa de reforma laboral.	129
4.6. Crítica Personal a la Reforma Laboral.	131
<b>5. Un nuevo Movimiento Social – Sindical.</b>	136
5.1. Identificación de los sectores involucrados.	138
5.2. Definiendo objetivos y línea de acción.	140
5.2.1. Aportaciones académicas – intelectuales.	142
5.2.2. Que quiere la base trabajadora?	148
5.3. Partidarios de un nuevo movimiento.	173
5.3.1. Convicción vs. Totalitarismo.	174
5.3.2. Uso de tecnología como medio eficaz de comunicación.	175
5.4. La unidad sindical como unidad social.	180
5.5. Los trabas a enfrentar	180
Anexo 1	181
Bibliografía	183

## INTRODUCCIÓN

---

Esta investigación es producto de un deseo de cambio en nuestra sociedad. El sindicalismo enfrenta enormes retos, no menos graves e importantes que las relaciones de trabajo. Más bien diría, que guardan una íntima y esperemos que inseparable vinculación.

Los temas de autonomía, libertad y democracia sindical consideramos que no se pueden tratar por separado debido a la ligadura y dependencia que guardan entre sí. Por este motivo no hablaremos de temas aislados, englobaremos todo refiriéndonos al sindicalismo.

Los sindicatos parecen no estar respondiendo a las necesidades de la realidad, y mientras son “peras o manzanas” o mientras se trata de buscar un responsable el problema sigue avanzando.

Entre una clase patronal que exige modernidad y competencia mientras lo confunde con pisotear a los trabajadores, un gobierno que pareciera ponerse a merced de los lineamientos de organismos internacionales en materia económica sin importar que ello signifique borrar las conquistas laborales, pseudo líderes sindicales que han merecido la falta de credibilidad por sus incongruencias y entre la problemática real, al parecer no hay tiempo de pensar en los verdaderos afectados.

Basta de demagogia! Salvo sus intelectuales y activas excepciones, parece que hoy día nos referimos a algo que no conocemos. Como hablar de trabajadores sin saber su sentir. Baste recordar hace unos meses al secretario de Hacienda, Ernesto Cordero haciendo mención que la recuperación económica mexicana se puede vivir, que con la grandiosa cantidad de \$6,000.- al mes hay familias mexicanas que tienen crédito para una vivienda, que tienen crédito para un coche y que se dan el tiempo de mandar a sus hijos a una escuela privada y están pagando las colegiaturas.

Demuestra claramente que la palabra “pueblo” forma parte del vocabulario político, pero que en realidad no sabe que es, como funciona o las necesidades que tiene.

Por lo anterior es vital estar informado, crear conciencia acerca de la situación laboral y del sindicalismo en México para ser partícipes de su renovación

Es por ello que después de analizar la historia y formación del sindicalismo en México, de aprender las generalidades del sindicato, de explicar la autonomía, libertad y democracia sindical, de comprender los embates contra los trabajadores en las diferentes iniciativas de reforma laboral, hicimos una encuesta representativa para saber ¿Qué quiere la base trabajadora?

Mientras se siguen dando aportaciones “intelectualoides” de algunos desconocedores del tema, los trabajadores siguen teniendo hambre. Mientras las reformas que “benefician o perjudican” a los trabajadores se negocian, el trabajador común sigue “trabajando” sometido condiciones prácticamente unilaterales, y es que el hambre no puede esperar a que se pongan de acuerdo, o mejor dicho a que, paradójicamente, en una comida se llegue a un acuerdo.

Debemos conocer y reconocer a los verdaderos actores comprometidos con el movimiento sindical para que a través de sus aportaciones concienticemos nuestros actos.

Este trabajo tiene como fin llegar a un buen número de trabajadores, siguiendo el refrán “piensa como sabio, pero habla como el pueblo” haremos una serie de aportaciones para que sean de fácil comprensión para el grueso de trabajadores.

Con este trabajo pretendemos hacer un llamado de alerta a la clase trabajadora, de no unirnos corremos el riesgo de ser exterminados, como veremos que sucedió con LyFC.

No queremos que esta investigación sea solo un análisis académico, pretendemos que sea una táctica para formar un arma de lucha sindical, donde los trabajadores consientes y organizados sean el gatillo que detone el cambio.

Con esto no quiero decir que se caerá en el error de la unilateralidad, de exigir cosas sin razón. Las ramas duras se rompen, las flexibles perduran. Es por ello que debemos estar consientes de la necesidad de cambio. Y que cambiar no significa retroceder en las conquistas ganadas. Pero remarco que todo se dará en la medida de la información y la concientización y entrego esta humilde aportación como una contribución más al inicio del movimiento trabajador que revitalice México.

Entiende compañero trabajador, la clase es tan grande y poderosa que prefieren tenerla quieta y dispersa, pero hasta cuando permitirás que te sigan oprimiendo? Que futuro quieres para tu familia? Actuemos hoy, infórmate y participa!

**Abreviaturas y Siglas.**


---

art, arts	artículo, artículos
ATAUNAM	Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México
BM	Banco Mundial
BUO	Bloque de Unidad Obrera
CANACINTRA	Cámara Nacional de la Industria de la Transformación
CCPP	Contrato Colectivo de Protección Patronal
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo
CGOCM	Confederación General de Obreros y Campesinos de México
CGT	Confederación General de Trabajadores
CLASC	Confederación Latinoamericana de Sindicalismo Cristiano
CLFC	Compañía de Luz y Fuerza del Centro
CNT	Confederación Nacional de Trabajadores
COLRB	Circulo de Obreros Libres de Río Blanco
COM	Casa del Obrero Mundial
CONCANACO	Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio
COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
CRT	Confederación Revolucionaria de Trabajadores
CT	Congreso del Trabajo
CTM	Confederación de Trabajadores de México
EUA	Estados Unidos de América
FAT	Frente Autentico de Trabajo
FMI	Fondo Monetario Internacional
fracc, fraccs	fracción, fracciones
FROT	Federación Revolucionaria de Obreros Textiles
FSAM	Federación de Sindicatos Autónomos de Maestros
GCO	Gran Círculo de Obreros

## Abreviaturas y Siglas

IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
JOC	Juventud Obrera Católica
LFT	Ley Federal del Trabajo
LSS	Ley del Seguro Social
MCD	Mesa Central de Discusión
MNPO	Movimiento Nacional de Promoción Obrera
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional de Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PLM	Partido Liberal Mexicano
RAE	Real Academia Española
SME	Sindicato Mexicano de Electricistas
SMM	Sindicato Mexicano de Maestros
SNATE	Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Educación
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
SNTSS	Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social
SPAUNAM	Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México
STERM	Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de la República Mexicana
STEUNAM	Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
STRM	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
STUNAM	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México
SUNTE	Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Educación
TLCAN	Tratado de Libre comercio de América del Norte
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

# CAPITULO I

---

---

## HISTORIA Y FORMACIÓN DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

## 1. Nacimiento de los primeros movimientos sociales y Organizaciones Sindicales.

Podríamos decir que el movimiento social–obrero nace cuando los trabajadores empiezan a adquirir conciencia clara de su estado y de sus derechos, cuando convencidos de la injusticia que entraña la condición social y económica de la sociedad existente les orilla a buscar equidad.

A través del estudio de los diversos movimientos sociales que han surgido a lo largo de la historia, nos daremos cuenta que es preciso tener un claro conocimiento de nuestros problemas, objetivos y metas para poder lograr una organización favorable, orientada a un cuadro sindical que sea capaz de canalizar la lucha hacia la reivindicación de los derechos conculcados.

### 1.1.1. 1860 – 1871 Organizaciones de artesanos y prohibición del sindicalismo.

En los años de 1860 no existían organizaciones sindicales propiamente dichas, sino apenas agrupaciones de artesanos de complicada ideología mutualista o anarquista. El estado inmerso en luchas fratricidas no intervenía en las relaciones laborales. Los trabajadores una vez que despertaron su conciencia de clase comenzaron a demandar mejores condiciones y a realizar pequeñas luchas.

Según Pablo González Casanova, en esos años la economía del país era esencialmente agrícola, pero el proceso de crecimiento en áreas como la industria textil [y la] minería era lenta al principio, después tuvo un ritmo vertiginoso con la extensión de las vías de comunicación, especialmente, ferroviarias<sup>1</sup>.

Esta fase del inicio del crecimiento económico de México, estaba regulada por los esquemas del desarrollo capitalista liberal. Las iniciativas para crear empresas, sostenerlas

---

<sup>1</sup> GONZÁLEZ, Casanova Pablo, “Historia del Movimiento Obrero en América Latina 1”, Ed. Siglo Veintiuno Editores, México, Primera Edición, 1984,

y para encargarse de la regulación de las condiciones laborales, correspondían esencialmente a los patrones extranjeros en su mayoría.

Las huelgas estaban prohibidas. Las jornadas de trabajo llegaban a durar 16 horas; los horarios se imponían al arbitrio de los patrones; los trabajadores no tenían viviendas propias, habitaban en sitios que les alquilaban los propios dueños de las fábricas donde laboraban, comían lo que compraban en tiendas de raya, y estaban sujetos a malos tratos.

Derivado de este contexto es que surgen asociaciones de artesanos, que se reunían para obtener beneficios comunes.

Debido a que no existían instituciones de servicio social, ni asistencia médica, los propios trabajadores tenían que procurárselas. Este es el motivo inicial para la creación de las decenas de asociaciones mutualistas, cooperativistas, de socorros mutuos, etc. que proliferaron después de la segunda mitad del siglo XIX, aún cuando pueden ubicarse algunas desde la primera década del siglo.

El funcionamiento de estas sociedades era simple. Un grupo de artesanos (plateros, impresores, talabarteros, etc.) se reunía para crear, con las aportaciones de cada uno, un fondo de ayuda mutua que se acrecentaba con sus cuotas regulares. Tenían una estructura organizativa que incluía cuerpos de dirección y ejecución, así como mecanismos de vigilancia, elección y revocación. En muchas ocasiones, estas asociaciones tenían relaciones entre sí se facilitaban locales, realizaban actos cívicos y algunas contaban con sus propios periódicos<sup>2</sup>.

Es en las publicaciones de estas asociaciones donde tienen lugar los primeros debates públicos sobre las ideologías socialistas y anarquistas que comenzaban a interesar por esas fechas en nuestro país. Como resultado de las discusiones que allí se generaban, algunas asociaciones llegaron a funcionar como centros de debate político y no solamente en oposición al gobierno de la república, algunas, solían apoyar a los funcionarios oficiales, inclusive llegando a apoyar al presidente.

---

<sup>2</sup> MARTÍNEZ, Ramírez Armando - Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, "Sindicalismo en México", Cuadernillos de divulgación científica, México, D.F., 2004, pág 12.



1.1.2. 1872 – El gran círculo de obreros (GCO).

En forma paralela al desarrollo de la asociación de los trabajadores, venía el crecimiento de la Agricultura y de la Industria en varias regiones de nuestra República, lo que trajo consigo el fenómeno natural de la explotación del hombre por el hombre. Luis Araiza refiere que la falta de sentido humano de los explotadores de la Minería, el bajo salario, la injusta retribución del trabajo desempeñado durante catorce y dieciséis horas de jornada diaria impuesta, la falta de consideración en el trato y en el derecho, fueron móvil de los primeros choques entre la burguesía y el proletariado<sup>3</sup>.

Las condiciones de trabajo obligaron a la unificación de los trabajadores en sociedades. El 16 de septiembre de 1872, en un ensayo de unificación. Los diversos núcleos obreros organizados en cooperativas, constituyen un organismo central de carácter nacional al que denominan: “Círculo de Obreros de México”<sup>4</sup>.

En 1874, el GCO propone el establecimiento de un reglamento de actividades en las fábricas, que pretendía mejorar y homogenizar las condiciones de trabajo<sup>5</sup>.

Dichas condiciones entre otras eran las siguientes:

- El mínimo del sueldo del obrero será de \$5 pesos diarios con 8 horas de trabajo.
- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Koper Co., se ocupará 75% de mexicanos y 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

Podemos notar que no sólo se mencionan las condiciones económicas sino un mejor trato y el deseo de posibilidades de ascenso. Desde luego, la respuesta fue negativa. Los obreros desfilaban invitando a todo mundo a unírseles.

Este reglamento constituye un antecedente de los contratos colectivos.

---

<sup>3</sup> ARAIZA, Luis, “Historia del Movimiento Obrero Mexicano”, t 2, 2ª Edición, Ed. Casa del Obrero Mundial, México, D.F., 1975, pág 16.

<sup>4</sup> Ídem.

<sup>5</sup> GONZÁLEZ, Op Cit, pág 54.

El Código Penal prohibía las huelgas y se castigaba, en la Ciudad de México, con arrestos de ocho días a tres meses y multas de 25 a 800 pesos a quienes intentaran un alza de los sueldos o impidieran el libre ejercicio de la industria o el trabajo por medio de la violencia física o moral.

En 1876, el GCO (que para entonces se llamaba ya Gran Círculo de Obreros Libres), realiza el primer congreso obrero en el que se presentan dos corrientes: Anarquista y Socialista. Para el año de 1880 el Gran Círculo de Obreros Libres Desaparece<sup>6</sup>.

### 1.1.3. 1897 – Periódico Regeneración y los Hermanos Flores Magón.

Los hermanos Flores Magón (Ricardo, Enrique y Jesús) sin duda son un ejemplo inmortal de la convicción clara del movimiento revolucionario, el conocer sus vidas nos contagia de un espíritu de lucha, justicia y resistencia.



*“Ricardo Flores Magón, ilustre liberal”*

Ricardo Flores Magón – en especial – con su pensamiento y su doctrina removi6 la conciencia social del pueblo de México, manteniendo firmes sus aspiraciones y su decisi6n a enfrentar la opresi6n y la tiranía.

Hablar de Ricardo, Enrique y Jesús, necesariamente nos hace mencionar al peri6dico Regeneraci6n, el cual fue fundado en 1897, en la ciudad de México, el primer n6mero aparece el 7 de agosto de 1900 con el lema *“Contra la mala administraci6n de la justicia”*.

Esta es la primera llamada de combate de los aut6nticos precursores de nuestra Revoluci6n, de los ilustres liberales, que levantaron con honor y dignidad, la bandera del Gran Benem6rito de las Am6ricas<sup>7</sup>.

El 31 de diciembre de 1900 Regeneraci6n aña6a a su encabezado las palabras *“Peri6dico independiente de combate”*.

---

<sup>6</sup> MARTÍNEZ, Op Cit., pág 14.

<sup>7</sup> ARAIZA, Op Cit., pág 29.

El 21 de Mayo de 1901, los hermanos Ricardo y Jesús Flores Magón, fueron encarcelados, aparentemente por orden del Juzgado Primero Correccional, pero la realidad señala al dictador Díaz como el autor de la orden de aprehensión, con el propósito de imposibilitar la salida del Periódico “Regeneración”; ya en prisión, los hermanos recibieron noticias de un apasionado discurso de Antonio Díaz Soto y Gamma, y pidieron a sus amigos de regeneración que lo publicaran. El 31 de agosto de 1901 el discurso sería publicado y un mes más tarde el gobierno suprimió el periódico.

#### 1.1.4. 1901 – Surgimiento del Partido Liberal Mexicano.

En San Luis Potosí, tuvo verificativo el día 5 de Febrero de 1901 el Primer Congreso Nacional de los Liberales, de los diversos Estados de la República, llegaron delegados con la Representación de los Clubs Liberales Regionales que se había formado con claros ideales de reivindicar el rumbo del país.

En Saint Louis Mo., se sumaron a la lucha, dentro de los mismos ideales y propósitos, nuevos valores, formando un núcleo numeroso y compacto de hombres de verdadera convicción revolucionaria, dispuestos a llegar hasta el apostolado en aras de los principios de la libertad y democracia, anhelo de los obreros y campesinos de la República Mexicana.

Para darle organización, forma, programa y fuerza a su grupo, con fecha 28 de septiembre de 1905, se constituyó La Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, quedando en su Mesa Directiva: Ricardo Flores Magón, Presidente. Juan Sarabia, Vice-Presidente. Antonio I. Villareal, Secretario. Enrique Flores Magón, Tesorero. Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, Vocales.



*“Ricardo y Enrique Flores Magón en la junta de formación del PLM”*

Para el Proletariado Mexicano, tiene gran trascendencia filosófica, ideológica y profundo valor histórico, la Junta Organizadora del PLM, tan es así que en el apartado Capital y Trabajo se exigían, entre otras cosas:

- Establecer la jornada de trabajo de ocho horas y elevar el nivel de vida de las clases trabajadoras.
- Reglamentar los servicios domésticos y el trabajo a domicilio.
- Garantizar el tiempo máximo de trabajo y el salario mínimo.
- Evitar el trabajo a menores de catorce años.
- Obligar a los patrones a crear condiciones higiénicas de vida de los trabajadores y a resguardarlos de peligros.
- Establecer las indemnizaciones por accidente de trabajo.
- Declarar nulas las deudas de los campesinos con sus amos.
- Evitar que los patronos pagaran en otra forma que no fuera con dinero efectivo.
- Suprimir las tiendas de raya.
- Prohibir las multas a los trabajadores, así como descuentos a su jornal, o bien que les fuera retardado el pago de éste por más de una semana, o que se les negara el pago inmediato de lo ganado al que se separe de su trabajo.
- Obligar a las empresas y negociaciones a utilizar a una mayoría de los mexicanos como empleados, y a no diferenciar, en el pago de sueldos, a los extranjeros, de éstos.
- Hacer obligatorio el descanso dominical.

De la lectura de estos postulados claramente salta a la vista la intención y la ideología del PLM; nos permite analizar lo avanzado que estaban sus dirigentes en la comprensión de los problemas que se venían viviendo en el país, tan es así, que tuvieron influencia en muchos otros sectores en pro del desarrollo obrero.

#### 1.1.5. 1906 – Huelga de Cananea.

El PLM resulto una infiltración incesante de elementos dinámicos, que acercaron al proletariado cada día más a la cumbre de sus aspiraciones.

El 16 de enero de 1906, se reunieron en la casa del señor Cosme Aldana varios mineros, y formaron una sociedad secreta bajo la denominación de “*Unión Liberal Humanidad*”<sup>8</sup>, nombrando como: Presidente- Manuel M. Diéguez, Vicepresidente- Francisco M. Ibarra, Secretario- Esteban B. Calderón, quienes meses después dirigirían la huelga en la mina.



“*Dirigentes obreros de la huelga de Cananea 1906*”

La huelga de los mineros de Cananea, es la explosión de obreros consientes, que se aventuraron a reconquistar lo que sus opresores les habían arrebatado.

William C. Green, Coronel del ejército norteamericano, figuro como Presidente de la compañía “*The Cananea Consolidated Copper Co.*”, ejerció el control absoluto sobre la misma; a través de ese control los trabajadores mexicanos fueron vilmente explotados y vivieron en deplorables condiciones, en cambio a sus compatriotas legaba la representación de la compañía lo que estribaba en buen salario, menos horas de trabajo, labores de escaso esfuerzo físico, inclusive el derecho exclusivo en el escalafón para ocupar los puestos superiores.

La noche del 31 de Mayo de 1906, según Manuel González Ramírez, los Mayordomos de la mina “*Oversigth*”, reunieron a los obreros denominados Carreros y Rezagadores, para notificarles nuevas condiciones de trabajo que serían:

- Reducirían el personal de las minas.
- Seguirían pagando 2 y 3 pesos respectivamente.

---

<sup>8</sup> Algunos autores consideran que la Unión Liberal Humanidad fue propiamente un sindicato. Véase León Días Cárdenas, Cananea, “*Primer brote del sindicalismo en México*”. STPS-UCPEET: México, 1986.

- Exigirían mayor rendimiento en las labores.
- Jornada de trabajo de 12 horas<sup>9</sup>.

En la madrugada del 1° de junio (...) aquel conglomerado de mineros (...) se amotinaron a la salida de la mina precisamente a las puertas de la oficina de la misma y prorrumpieron en gritos: “¡Cinco pesos y ocho horas de trabajo! ¡Viva México!”<sup>10</sup>.

Como medida precautoria, el Coronel norteamericano recluto a empleados de confianza para formar grupos de guardias. Para el dos de julio, aproximadamente unos dos mil huelguistas invitaron a compañeros de minas y talleres a secundar el movimiento, entre estas se encontraban *El Capote* y *La Demócrata*. A las diez de la mañana, se reunieron en las oficinas de *Oversight* representantes obreros, asesorados por los magonistas, con las autoridades políticas y presentan un pliego petitorio que entre otras cosas, consistía en:

- Que se reconociera la Huelga.
- El mínimo de sueldo sería de cinco pesos, por ocho horas de trabajo.
- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co., se ocuparían 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros.
- Tener derechos de asenso según aptitudes<sup>11</sup>.

Es importantísimo reconocer la trascendencia histórica de este movimiento porque ya comenzaba a pregonar el principio de “A trabajo igual, salario igual”.

Ante la resistencia de la compañía para ceder, por considerar absurdas las peticiones, los mineros se dirigieron al barrio de “La Mesa”, donde se ubicaba el departamento de maderería. Los hermanos Metacalf, encargados del lugar cerraron las puertas a los trabajadores con el fin de enfurecerlos y tener una justificación para atacarlos; los mineros fueron agredidos con mangueras de presión y disparos de armas de fuego, asesinando a un trabajador. Los obreros respondieron con piedras, incendiaron la maderería; varios muertos y heridos. Los hermanos Metacalf fueron asesinados con los mismos rifles que azuzaron a

---

<sup>9</sup> CALDERÓN, Esteban B, “Juicio sobre la guerra del Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea”, 3ª Ed., t 7 de la colección Cuadernos Obreros de la STPS-UCPEET, México, D.F., 1986, pág 47.

<sup>10</sup> *Ibidem* pág 48.

<sup>11</sup> *Ibidem* pág 52-53.

los trabajadores. En manifestación se dirigieron al Palacio Municipal a exigir justicia, donde los recibieron con descargas de rifles y balas dum-dum por ordenes de Greene.

El gobernador de Sonora Rafael Izabal llegó al lugar con 275 “Rangers” (soldados de las fuerzas rurales de Arizona) y en acto vil y traidor da el apoyo a William C. Greene en lugar de a sus conciudadanos; de forma heroica los mineros huelguistas se manifiestan de nueva cuenta pero son brutalmente asesinados por los Rangers.

Después de dos días de agresiones, entro Luis Torres jefe de la Zona Militar, quien en contubernio con el Gobernador y el Presidente Municipal favorecieron los intereses de la “Cananea Consolidated Copper Co.” y conminaron a los huelguistas a reanudar sus labores dentro de veinticuatro horas, bajo advertencia que de no hacerlo serian incorporados a las filas de los batallones de línea del ejército.

Posteriormente son detenidos y consignados por supuestos “delitos” los dirigentes, mas tarde serían encarcelados en la mazmorras de San Juan de Ulúa.

Nunca se documento de manera oficial el número de muertos, ni las autoridades correspondientes dieron a conocer las cifras de la masacre, lo único que si queda cierto es la traición de la que fue presa la clase obrera por mismos connacionales al servicio de intereses capitalistas extranjeros, pero también queda marcado un ejemplo de lucha, constancia y gallardía de insignes mexicanos.

#### 1.1.6. 1907 – Huelga de Río Blanco.

Siempre los pobres y generalmente oprimidos, quienes impelidos por el espíritu interior del sufrimiento, se revelan y buscan el medio de mitigar su miseria en contra de quien los aplasta, es por ello que afirmamos que las reivindicaciones proletarias no pueden hacerse ni dirigirse solo sobre papel, es siempre necesario gestar el movimiento desde el campo de batalla, donde los derechos parecieren que “se dan” con singular generosidad como si fueren limosna y no obligación, prueba gloriosa de estas palabras resulta ser la huelga de Río Blanco.

En Santa Rosa, Nogales y Río Blanco, Cantones de Orizaba, Estado de Veracruz, los explotadores de las Fábricas de Hilados y Tejidos, sobrepasaron sus viles e inhumanas ambiciones a tal grado, que un tejedor era obligado a manejar dos telares, de las seis de la

mañana a las nueve de la noche, y todo por un salario de siete pesos semanales por la jornada diaria de catorce horas y media.

En 1906 trabajadores veracruzanos, poblanos y tlaxcaltecas, se asociaron en una agrupación, la cual se llamo “*Circulo de Obreros Libres de Rio Blanco*”, fundada por un obrero de nombre José Neira y un símil de nombre José Rumbia<sup>12</sup>.

Porfirio Díaz en un acto totalmente absolutista, considero el movimiento obrero de los trabajadores de revoltoso, contrario a las leyes del país y por lo tanto un peligro para la nación, por lo que ordeno disolverlo y detener a sus dirigentes.

En el mes de septiembre de 1906 los propietarios de las fábricas de Hilados y Tejidos de los Estados de Puebla y Tlaxcala, se unieron formado una sociedad denominada “Centro Industrial Mexicano”<sup>13</sup>; para fines de noviembre los industriales recién asociados imponen a sus trabajadores un reglamento que contenía los puntos siguientes:

- No recibir en su casa visitas de amigos o parientes
- No leer periódicos o libros no autorizados por los administradores de la fábrica.
- Pagar el importe de las piezas rotas de la maquinaria.
- Aceptar descuentos para fiestas cívicas o religiosas.
- Cumplir con el horario de seis de la mañana a ocho de la noche.

Tres veces se reúnen obreros y patrones para discutir el proyecto elaborado por los primeros, sin llegar a ningún acuerdo.

Ante la testarudez de los industriales, el COLRB, acuerda lanzarse a un movimiento de huelga con los 6,000 trabajadores que lo integran y la huelga estalla el día 4 de diciembre de 1906.

En un acto engañoso y traidor a la base trabajadora el Arzobispo de Puebla Ramón Ibarra González, se autoescribe una carta y convence a Pascual Mendoza (Presidente del C.O.L.Puebla), Melesio Méndez (Presidente del Circulo de Metepec), Antonio Espinoza (Fábrica el León), Joaquín Cruz (Fábrica el Volcán) de firmarla (como si estos últimos se la

---

<sup>12</sup> ARAIZA, Op Cit., pág 100.

<sup>13</sup> A nuestra consideración las agrupaciones patronales fueron, y siguen siendo injustas pues la asociación de trabajadores surge para hacer frente a la clase explotadora, y si los patrones se agrupan, dejan en clara desventaja a la clase obrera.



estuvieran enviando) y en la misma sometían el problema al arbitrio de Porfirio Díaz, acatando cualquier decisión que el General tomara.

Cuando se reúne la comisión, Díaz hace mención que a la brevedad resolverá el conflicto, entretanto José Ives Limantour propone a los industriales cerrar la empresa hasta que ésta no cese la huelga.

Díaz en este laudo estipulo que las reclamaciones de los trabajadores las plantearían directamente, personal y por escrito a los administradores y que no podrían hacer o promover huelga alguna<sup>14</sup>.

El día 4 de enero de 1907, el Vicepresidente Ramón Corral cita en el Palacio Nacional a la representación obrera a fin de dar a conocer el laudo, mismo que resulto ser lesivo (como era de esperarse), porque conminaba a los trabajadores a reanudar labores el lunes 7 de enero.

El 6 de enero de 1907, *en Puebla*, Pascual Mendoza al interior del teatro “Guerrero”, comienza a dar información detallada de lo sucedido, después de leer el documento emitido por el Dictador, la multitud enardecida grita su repulsión al arbitraje de Díaz, pero Mendoza dando actos de gran orador toca la capa religiosa de los obreros, aceptando éstos, el laudo presidencial; *en Veracruz*, se reúnen en el teatro “Gorostiza” los trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos de Río blanco, Nogales y Santa Rosa, para escuchar la información de José Morales, Presidente del Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, siendo un líder ilegítimo es abucheado por los allí presentes, por otro lado Manuel Juárez pronuncia un brillante discurso haciendo gala de una excepcional conciencia de clase, sucediéndolo en el estrado un sin número de discursantes revolucionarios, termina la asamblea y no se llega a ningún acuerdo concreto.

Para el día 7 de enero de 1907, los trabajadores que debían regresar a sus labores quedaron parados frente a la puerta de la textilera, aún quedaba el descontento, de regresar a sus labores, serían solamente un puñado de personas de las cuales solo se habían burlado, el descontento se dejo sentir antes de las ganas de regresar al trabajo, el pueblo ya no quería trabajo, clamaba justicia.

---

<sup>14</sup> Cámara de Diputados, Derechos del pueblo mexicano, México a través de sus constituciones, 4ª ed, t 12, 1994, pág 138.

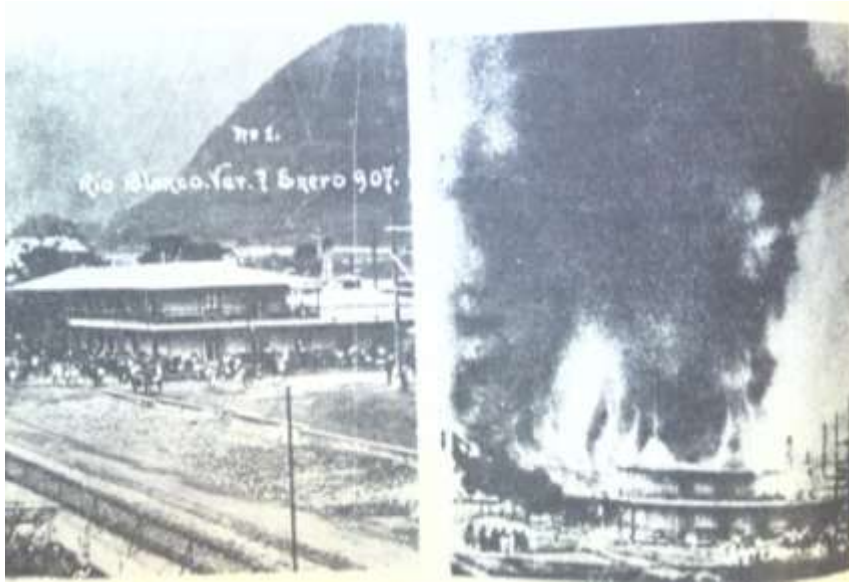


*“Obreros amotinados en la puerta de entrada de la fábrica de Río Blanco— en señal de protesta por el arbitraje de Díaz”*

Por otro lado el francés Víctor Garcín, dueño de una tienda de raya cercana a la textilera, negaba crédito a las esposas de los trabajadores en represión por no querer regresar a sus labores, al grito de *“¡Muertos de hambre!, ¡El que quiera mercancía que la pague al contado!, ¡Yo no soy el padre de esos holgazanes!”*<sup>15</sup> corría a las mujeres que con anhelo deseaban víveres; Margarita Martínez adolecida por el maltrato del francés, tomo la tribuna que había sido totalmente improvisada e incito a cobrar venganza. De inmediato la multitud alborotada y enfurecida corrió a la tienda, Garcín nada pudo hacer para contener al monstruo que había despertado, los obreros arrebataron los artículos que les hacían falta y prendieron fuego a la tienda; se dirigieron a la tienda de Raya de Nogales (que tendría la misma suerte) pero en su andanza se multiplicaron las voces de hartazgo y fastidio al sumar a niños, jóvenes, señores y ancianos a su paso.

Una vez llegando a Santa Rosa la pasión del proletariado se dejaba sentir en cada paso y en cada grito de justicia, sin embargo se vería interrumpido ese paso firme por la instrucción que Díaz giro al general Rosalino Martínez, la ya conocida *“¡Mátalos en Caliente!, el 13° Batallón militar de infantería abrió fuego, uno a uno los gritos de justicia se convirtieron en gritos de terror, clamar un trato digno era un delito, a muchos obreros pedir una vida digna, sencillamente les quito la vida; inhumano, el deseo de un pueblo hambriento fue dispersado – porque consideramos no callado – con plomo.*

<sup>15</sup> ARAIZA, Op Cit. pág 114.



*“Antes del Incendio y Durante el Incendio  
Tienda de Raya de Río Blanco”*

#### 1.1.7. 1910 – La Revolución Mexicana.

El Régimen de Díaz no fue derrocado únicamente por las contradicciones que provocó dentro del país, sino también por las poderosas fuerzas económicas que tenían intereses en éste. Al respecto Claudia Sierra lo resume perfectamente cuando dice que Díaz esperaba liberarse de las ataduras del capital norteamericano, pero sólo consiguió que Estados Unidos le retirara su apoyo y buscara proteger sus intereses mediante un cambio de gobierno<sup>16</sup>.

A nuestra consideración, la entrevista Díaz – Creelman es el antecedente fundamental para marcar el inicio de la Revolución Mexicana, en ella, el presidente Díaz declaraba que estaba dispuesto a retirarse de la presidencia y dar la bienvenida al surgimiento de un partido de oposición; tal vez quiso dar muestras de madurez al permitir a México la democracia, o sencillamente comprendió que su edad le impediría seguir gobernando y encontró en anticipar su retiro la manera menos odiada de ser recordado, a nuestro parecer como militar fue ejemplar, como Presidente un excelente estadista –indudablemente–, pero como Dictador una presa de sus propias palabras, curioso resulta ser que llega al poder tras

<sup>16</sup> SIERRA, Campuzano Claudia, “Historia de México 2”, 1ª Edición, Ed. Esfinge, México, D.F., 2002, pág 15.

invocar el “Sufragio efectivo, No reelección” y es este mismo lema el que Madero usaría como estandarte contra él.

Con esta declaración, entre la clase trabajadora las organizaciones políticas surgieron con una inmensa rapidez, amparándose en el libro que Madero escribe en ese mismo año “La sucesión presidencial en 1910”; que posteriormente sería pie para iniciar el movimiento revolucionario citado tácitamente por Adolfo Gilly, desde las seis de la tarde en adelante, todos los ciudadanos de la república tomarán las armas para arrojar del poder a las autoridades que actualmente gobiernan<sup>17</sup>.

Es importante dejar en claro que Madero solo pretendía quitar a Díaz del poder, sin tener un plan articulado para la repartición de tierra o para los obreros, tan es así que una vez que asumió el poder, Emiliano Zapata se negó a deponer las armas por no ver garantizadas sus exigencias.

#### 1.1.7.1. Causas Políticas.

El envejecimiento del sistema, manifestado en la prolongada permanencia de Díaz en el poder, así como en la inmovilidad del gabinete porfirista (el ministro más joven tenía 60 años de edad y por lo menos, 20 en el puesto) de la misma forma los diputados y senadores, gobernadores y demás puestos administrativos de distintos niveles, fueron ocupados por elementos fieles al régimen, limitando los espacios requeridos, para su consolidación como clase.

El incumplimiento, primero de las declaraciones hechas por Díaz a la revista *Pearsons Magassine* (Entrevista Díaz – Creelman) y publicadas en 1909, en las cuales Díaz aseguraba que no participaría en el proceso electoral de 1910, y posteriormente el fraude cometido en dicho proceso y su posterior reelección, que anunciaba claramente la falta de voluntad política de Díaz para impulsar un cambio democrático.

La influencia de diversas corrientes ideológicas opuestas al gobierno porfirista; sobre todo el anarquismo, manifiesto en el movimiento magonista a través del Programa del Partido

---

<sup>17</sup> GILLY, Adolfo, “La Revolución Mexicana”, Ed. Alianza, México, D.F., 1991, pág 135.

Liberal, publicado en 1906, el cual proponía cambios políticos y reivindicaciones para los trabajadores.

#### 1.1.7.2. Causas Económicas.

Inconformidad de los pequeños empresarios dedicados a labores comerciales, agrícolas e industriales, a disgusto con el manejo que la oligarquía de los científicos hacía los créditos bancarios, pues en muchas ocasiones los destinaba a financiar sus propios proyectos.

Otra razón que motivó también la inconformidad de la clase media emprendedora, eran los efectos que la tienda de raya tenía en el desarrollo del capitalismo, pues al limitar el intercambio dinero – mercancías, dificultaba el crecimiento del mercado interno.

El reparto inequitativo de los beneficios económicos entre el grupo oligárquico sostenedor del régimen y los grupos medios, que veían en la estructura política y económica del porfirismo, una limitante a sus aspiraciones de crecimiento, y como lo diría Campuzano Sierra, con el descubrimiento de grandes depósitos de petróleo la compañía inglesa “*El Águila Oil Company*” controlaba 58% de la producción del país en 1910, lo que produjo gran resentimiento de Estados Unidos<sup>18</sup>.

#### 1.1.7.3. Causas Sociales.

El descontento de los campesinos causado por el despojo de tierras, que sistemáticamente se venía dando desde 1883, año en que se empezó a aplicar la ley de deslinde y colonización de tierras baldías, y aunque su aplicación fue suspendida en 1888, sus efectos resultaron catastróficos para la mayoría de los poseedores de tierras que no pudieron comprobar por medio de títulos, la legítima posesión de sus terrenos, que perdieron a manos de las compañías deslindadoras, incrementándose el latifundismo iniciado desde los tiempos de la reforma liberal.

El descontento en el sector laboral causado por la política discriminatoria aplicada contra los trabajadores mexicanos, quienes recibían un salario menor que los empleados extranjeros dedicados a las mismas labores.

---

<sup>18</sup> SIERRA, Op Cit., pág 15.

La sobreexplotación del trabajo asalariado en minas, fábricas y haciendas, causante de numerosas huelgas en los últimos años de la dictadura porfirista, que gestaban los ánimos para una revuelta de alcances mayores influenciada por el periódico *Regeneración*, como lo cita Adolfo Gilly, en cual en un artículo a la consigna de “Tierra y Libertad”, se agregó la que Marx dio a la Primera Internacional: “la emancipación de los trabajadores será obra de los trabajadores mismos”<sup>19</sup>.

#### 1.1.8. 1912 – Nace la casa del obrero mundial (COM).

En 1912 un grupo de intelectuales y trabajadores iniciaron la organización de la Casa del Obrero Mundial (COM), con el fin de lograr la incorporación de la gran mayoría de trabajadores y sus organizaciones en una congregación amplia que permitiera comentar y facilitar la reflexión sobre las condiciones del país y de cada una de las regiones del mismo, así como la consecuencia de enfrentarlas para obtener mejores condiciones de vida y de trabajo, ya fuese a través del estudio, la capacitación o la negociación directa con los patrones.

A partir de esos años, las organizaciones de los trabajadores empezaron a modificarse y fueron dejando atrás a las sociedades mutualistas o cooperativistas, encontrando en el sindicato la nueva expresión de las fuerzas obreras para afrontar las consecuencias graves que les afectaban y obtener los dos grandes objetivos por los cuales se luchaba en esos momentos (mejoras de vida y trabajo).

La Casa fue atacada y luego reprimida por el gobierno de Madero, que suspendió su periódico y exilió a sus dirigentes extranjeros<sup>20</sup>.

La COM fue creada inicialmente como un centro de discusiones filosóficas. Fue una organización que llegó a convertirse en un embrión de federación obrera al manifestar un supuesto apoliticismo, sus dirigentes intentaron apartarse de las luchas entre los grupos que se disputan el poder.

El periodo durante el cual la COM ejerce su influencia sobre el proletariado mexicano representa, a su vez, la fase de formación política, ideológica y sindical de una parte de

---

<sup>19</sup> GILLY, Op Cit., pág 145-146.

<sup>20</sup> Ídem.

éste. Asimismo, es en el curso de esta etapa donde se generaron las condiciones que más tarde permitirán al Estado asimilar a su política la dinámica del movimiento obrero organizado.

La COM, decide apoyar al Carrancismo en su lucha contra los ejércitos campesinos de Francisco Villa, al norte del país, y Emiliano Zapata en el centro sur<sup>21</sup>. De esta forma la Casa suspende la organización gremial y sindicalista y entra en distinta fase de actividad. Con esta alianza Carranza – de manera engañosa y contra su propia voluntad – se compromete a expedir leyes que favorezcan a los trabajadores, con ello - por un momento, y conforme a los intereses del gobierno – se logró un marco jurídico y un espacio social más favorables.

A su vez la COM organiza militarmente a casi diez mil trabajadores en seis “batallones rojos” para apoyar al gobierno constitucionalista.

Pero no todos los sectores del movimiento obrero estaban de acuerdo en pactar con Carranza, los trabajadores se dividieron, pues muchos de ellos no querían alistarse en las filas Carrancistas.

La colaboración de la COM en el gobierno fue “un paso fatal que pondría al movimiento obrero mexicano bajo la tutela del gobierno”.

A la derrota del villismo sigue el enfrentamiento abierto de Carranza con el movimiento obrero, pues Carranza tenía serias dudas sobre la lealtad de éstos últimos<sup>22</sup>.

A pesar de todas las contrariedades, la COM logró crecer y ser el fundamento para que nacieran nuevas organizaciones sindicales.

#### 1.1.9. 1914 – Surgimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME).



La Compañía de Luz y Fuerza del Centro tiene sus orígenes en la Mexican Light and Power, empresa que asocio a la Pachuca Light and Power (Compañía de luz y Fuerza de Pachuca, S. A.) y otras dos cuyos nombres hasta antes de la liquidación definitiva eran Compañía Mexicana Meridional de

<sup>21</sup> GILLY, Adolfo, “La guerra de clases en la Revolución Mexicana (Revolución permanente y autorganización de las masas)”, Ed. UNAM-Nueva Imagen, México, D.F., 1983, págs. 38.

<sup>22</sup> Ídem.

Fuerza, S.A.; y la Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A., grupo poderoso que inicia sus operaciones en la última década del porfiriato es decir al rededor de 1900<sup>23</sup>.

El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) nació con la revolución de 1914, el 14 de diciembre<sup>24</sup>. La revolución marcó su destino, le dio un carácter definitivo. La constancia de los electricistas por encontrar una forma organizada para mejorar sus condiciones de vida y poder participar democráticamente, como fuerza social, en la construcción de una nueva etapa para México.

Los tiempos en que nació la organización sindical fueron muy importantes para los electricistas y para el conjunto de los trabajadores de todo el país.

Los momentos del surgimiento del SME eran tiempos de revolución social y en medio de ellos, esforzados obreros impulsaron la lucha para mejorar sus condiciones de trabajo, sus medios de vida, su capacidad, su formación sindical y su solidaridad de clase.

Esos momentos eran gravosos para la gran mayoría de la población mexicana en todos los aspectos. La lucha por formar al sindicato presentó, por lo antes descrito, múltiples dificultades. La organización se inicia paralela al crecimiento de la industria a la que le debía razón y posibilidad de ser.

La industria eléctrica recién creada, alrededor de las zonas mineras y textiles, generaba fuerza motriz y luz para ampliar las jornadas de trabajo de los obreros e impulsar la introducción de maquinaria moderna que elevara la productividad de aquellos. La modernización significó mayores utilidades y ampliación de las zonas y ramas de trabajo.

Mientras que para los industriales o los consorcios internacionales la situación económica o financiera era de bonanza, para el conjunto de trabajadores mexicanos se agudizaba en forma drástica y constante, impidiéndoles sobrellevar la vida o al menos mantenerla en un nivel digno.

Los salarios de los trabajadores mexicanos fueron siempre muy bajos, nunca alcanzaron los altos niveles que ostentaban los precios de los artículos de primera necesidad. Con salarios de 25 a 75 centavos ninguna familia de trabajadores podía solventar los requerimientos

---

<sup>23</sup> Ver D'Olwer, Luis Nicolau "Las inversiones extranjeras" en Cosío Villegas, Daniel, et. al., Historia Moderna de México., 2ª ed México Edit. Hermes, 1974. Vol. VII T. II p. 1087.

<sup>24</sup> Contrato Colectivo de Trabajo Bienio 1992-1994, (CCT 92- 94), México, SME – CLFC, pág 1



mínimos de vida; los precios por su parte se incrementaron en más del cien por ciento y hasta un doscientos cincuenta por ciento<sup>25</sup>.

La mayor parte de las demandas obreras en esos años eran generalmente dos: reducción de la jornada de trabajo y aumento de salarios.

El salario promedio era de 50 y 75 centavos, y un promedio mínimo de alimentos y artículos de primera necesidad llegaba a los tres pesos con treinta centavos. En muchas ocasiones tales precios no consideraban los alquileres de las casas habitación ni el transporte o el vestido de las familias obreras. La situación económica de las familias obreras era grave.

Aunado a ello se encontraba la especulación diaria de los comerciantes y los patrones, los unos poniendo precios a base de talón oro, los otros pagando los salarios a base del peso nacional (dependiendo de la fuerza revolucionaria que merodeara las ciudades, carrancistas o convencionistas).

Como ya mencionamos anteriormente, en medio del ámbito económico difícil se enraizaba una lucha civil y militar que agravaba aún más las condiciones de vida de los obreros industriales y agrícolas del país.

Esa situación permeó los espíritus y las conciencias, por ello, emergieron por doquier las demandas de mejoramientos y las formas de organización del conjunto de trabajadores mexicanos, sentando las bases de una participación profunda para obtener, precisamente, los elementos indispensables que alcanzarían satisfactores en todos los niveles de la vida nacional: a nivel político o económico.

Fue así que los electricistas desde hacía varios años, intentaron organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo y elevar sus niveles de vida, a través de la participación de un buen número de obreros esmerados en el asunto. Habiendo analizado las formas características de la empresa, consideraban injusto su proceder y pugnaron por reorientar su vínculo con ella.

Primero fue la creación de la Sexta Sección de la Liga de Electricistas Mexicanos entre 1906 y 1908, en un intento que permitiese defender colectivamente los intereses de los trabajadores electricistas que laboraban para las empresas como la de Gas y Luz Eléctrica Limitada, la Hidroeléctrica de san Ildefonso, la Nacional de Electricidad, la Siemens y

---

<sup>25</sup> RAMÍREZ, Op Cit., pág 32.

Halsky o la Mexican Light. Pero eran tiempos de dura represión, persecución o despido contra todo aquel que lo intentaba.

En aquellos años, Luis R. Ochoa cito: *“era un delito incalificable tener tendencias socialistas, éramos perseguidos por el gobierno en forma implacable, tratando de amordazar a los trabajadores”*<sup>26</sup>.

El segundo intento, más acabado, empezó en septiembre de 1911 con la fundación de la Liga de Electricistas Mexicanos como una organización con bases mutualistas-cooperativistas.

La Liga de Electricistas Mexicanos otorgaba ayuda económica al necesitado y socio, ayuda moral, enseñanza práctica en su taller, apoyo y perfeccionamiento de inventos, conferencias y diplomas para los socios.

El periódico el ELEKTRÓN fue el órgano de difusión a través del cual, telegrafistas, ferrocarrileros y electricistas impulsarían la organización y comunicación de sus respectivos gremios.

Los objetivos de la Liga de Electricistas Mexicanos eran:

- Fundar un taller práctico y de enseñanza
- Repartir entre los socios anualmente los intereses y cantidades obtenidas por las ventas e instalaciones realizadas
- Impartir conferencias sobre electricidad y exámenes de calificación a electricistas
- Ayudar económica y moralmente a los socios enfermos, difuntos, o desempleados y
- Editar un órgano de difusión<sup>27</sup>

La actividad obrera era constante, se agrupaban para discutir sobre sus procedimientos de lucha o realizar análisis cerca de los acontecimientos del momento.

En diciembre 14 se realizaba una importante asamblea del Sindicato de Obreros y Empleados de Tranvías Eléctricos y también un mitin convocado por los Tipógrafos, con la asistencia de sus dirigentes, José Colado; Luis Méndez y Pérez Taylor. Participó en él un ex

---

<sup>26</sup> Ibíd pág 31.

<sup>27</sup> Sindicato Mexicano de Electricistas, “Historia del Sindicato Mexicano de Electricistas”, Organización, <http://www.sme.org.mx/organizacion/organizacion.html>, fecha de consulta 26 de noviembre de 2010, 20:35hrs.

integrante de la Casa del Obrero Mundial, Soto y Gama, pero como zapatista, fue uno de los pocos actos de mutuo reconocimiento entre la lucha de los obreros de la ciudad y del campo.

En todo este contexto y con estos antecedentes los trabajadores electricistas iniciaron el tercer intento de organización.

La noche del 14 de diciembre de 1914 la discusión tocó dos puntos esenciales: la forma real de organización ya sindicalista ya mutualista ya federalista: y la composición de esa organización, todos los empleados de ambas empresas o bien, separados según la empresa a la que pertenecieran.

El acuerdo fue mantener por separado a las organizaciones respectivas, por un lado los empleados y obreros de la empresa de Tranvías Eléctricos de México y, por el otro, los obreros y empleados de la Compañía de Luz y Fuerza Motriz. Se obtuvo la Federación de Empleados y Obreros de la Compañía de Tranvías y emergió el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME).

La trayectoria histórica del SME fue y es, un ejemplo de lucha y de esfuerzo sindical, es un móvil de inspiración para que existan sindicatos verdaderamente independientes de la regulación del Estado.

### 1.1.10. 1917 – Promulgación de la Constitución de 1917.

Como ya vimos, en 1910 dio inicio la Revolución Mexicana, año en el cual el Presidente Porfirio Díaz ocupaba el poder, como lo venía haciendo por más de 30 años.

El primer jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, convocó en diciembre de 1916 al Congreso para presentar un proyecto de reformas a La Constitución de 1857, mismas que por cierto poco pretendían aportar al Derecho social. El documento pasó por una numerosa serie de modificaciones, revisiones y adiciones, en un esfuerzo por plasmar en su contenido la nueva realidad del país.

En el Teatro de la República de la ciudad de Querétaro, fue promulgada el 5 de febrero de 1917 la nueva Constitución – con la que no estaba muy de acuerdo Venustiano Carranza –, que actualmente nos rige.

La Carta Magna estableció plenamente las garantías individuales y reconoció los derechos sociales, como el de huelga y el de organización de los trabajadores, el derecho a la educación; así también la libertad de culto, la enseñanza laica y gratuita, la jornada de trabajo máxima de 8 horas y se reconocieron como fundamentales las libertades de expresión y la asociación de los trabajadores, aunque no se reglamentaron de pronto, tuvieron que pasar muchos años.

Estableció una forma de Gobierno republicana, representativa, democrática y federal. Se refrendó la división de poderes en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, aunque – a nuestra consideración – muy balanceada hacia el ejecutivo.

El legislativo pasó a conformarse como sistema bicameral, constituido por una cámara de Diputados y una de Senadores.

Por otra parte, La Carta Magna creó el municipio libre y estableció un ordenamiento agrario relativo a la propiedad de la tierra. Desde su aparición, la Constitución de 1917 ha experimentado múltiples modificaciones para tratar de responder al entorno político, social y económico de nuestro país.

#### 1.2.1918 – Nace la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

Los obreros mexicanos se perfilaban como una fuerza social que en el futuro cercano sería poderosa y, por ello, convenía a Carranza tenerlos como aliados, así, como medio para establecer el control del gobierno sobre los sindicatos y para impedir organizaciones independientes a éste, Carranza impulsó las pláticas para crear una nueva central<sup>28</sup>.

Los obreros se mostraban escépticos frente al gobierno pues mientras que los beneficios que la Constitución les otorgaba no se cristalizaran, seguirían luchando por mejorar sus condiciones de vida y trabajo.

A inicios de este mandato, diferentes grupos obreros se fueron a la huelga para exigir que el gobierno les diera, de manera inmediata, aumentos salariales, aunque lo único que recibieron de él fue la represión. Esta situación hizo ver a Carranza que sería conveniente la existencia de una agrupación obrera de carácter nacional vinculada intimamente al gobierno. Este proyecto se cristalizó en 1918 cuando se celebró en Saltillo el Congreso

---

<sup>28</sup> GILLY, Op Cit., págs 216-217.

Obrero Nacional y los obreros ahí reunidos decidieron formar la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) con la finalidad de unificar a los obreros de México para que tuvieran una mayor incidencia en la política nacional y que mejoraran sus condiciones de trabajo y vida. En su declaración de principios se destacan los siguientes aspectos: reconocimiento de la existencia de dos clases: explotados y explotadores; esta situación es injusta, la clase explotada tiene derecho de establecer una lucha de clases. Su lema era: *“Salud y Revolución Social”*.

Su líder era Luís Napoleón Morones un hombre que estaba dispuesto a hacer de la CROM un instrumento de control estatal siempre que ÉL PUDIERA OBTENER ALGÚN BENEFICIO DE ELLO. Fue de esta forma como nació el sindicalismo gubernamental en México<sup>29</sup>.

La existencia de la CROM, señala toda una fase de crecimiento, alianza y da definiciones para el movimiento obrero mexicano. La CROM y sus dirigentes llegaron a tener mucha injerencia y muy altos puestos en la historia política mexicana, a costa de traicionar a las bases trabajadoras, quienes depositaron en falsos líderes sus ansias de libertad laboral y mejores condiciones de vida.

### 1.3.1921 – Surgimiento de la Confederación General de Trabajadores (CGT).

La CGT la podemos analizar en la historia como expresión de la corriente anarco sindicalista, que más adelante incluso daría grandes muestras de comunismo. Se desarrollo como una respuesta del propio movimiento obrero, es decir cuando una parte de este sector (CROMISTAS) se legitimaron a favor del estado los disidentes y recios de espíritu decidieron crear la CGT.

El 15 de Febrero de 1921 la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, convocó a la celebración de un Congreso que tenía como finalidad buscar la forma de organización obrera y campesina que se apegara a las necesidades del proletariado mexicano<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> ARAIZA, Luis, “Historia del Movimiento Obrero Mexicano”, tomo 4, 2ª Edición, Ed. Casa del Obrero Mundial, México, D.F., 1975, pág 39.

<sup>30</sup> MARTÍNEZ, Op Cit., pág 72

Los integrantes de la CGT fueron reclutados entre las viejas agrupaciones radicales, principalmente entre los trabajadores textiles y transportistas, esta organización nunca llegó a ser tan grande – en número – como la CROM, pero creemos que lo llegó a ser en espíritu, porque quienes formaron parte de ella fueron grandes líderes sindicales que poseían ideal en lugar de ambición, de igual modo influyó que los gobiernos veían un serio peligro en la propagación de las ideas “cegetistas” que además, no eran compatibles con la estructura jurídico-política del Estado Mexicano.

La CGT permaneció fiel a sus convicciones en primer término anarcosindicalistas y después eminentemente comunistas, de igual forma se mantuvo al margen de los asuntos político-electorales del país y, con una actitud titánica se rehusó a participar en cualquier acto que significara colaborar con el régimen.

Para poder comprender el ideal de la CGT vale la pena mencionar una de las resoluciones que plasmo en el Primer Congreso Obrero Nacional y que busco llevar a cabo en el campo de acción que le era posible, “los campesinos deberían tomar las tierras que les hicieran falta, sin consultar ni solicitarlas de las comisiones agrarias de la República”.

Muchas fueron las huelgas patrocinadas por la CGT que fracasaron o que fueron atacadas por todo tipo de grupos “enemigos”, desde la CROM hasta los Caballeros de Colon<sup>31</sup>, así también muchos de sus líderes sufrieron abusos y persecuciones injustas, incluso deportaciones. En ocasiones, cuando esta organización trataba de obtener la afiliación de otros sindicatos y su apoyo en la lucha, Luis N. Morones la obstruía y aprovechando su poder e influencia política impedía la circulación de los periódicos y material propagandístico.

Casi al final de sus días su lema fue “*Salud y Comunismo Libertario*”, mismo que deja ver la carga ideológica de sus agremiados.

Fue una organización que busco respaldo en el exterior por lo que la CGT se adhirió a la Internacional Roja de Sindicatos y Uniones de Trabajadores.

---

<sup>31</sup> Véase ARAIZA, Luis, “Historia del Movimiento Obrero Mexicano”, t 4, cap 28, 2ª Edición, Ed. Casa del Obrero Mundial, México, 1975, pág 87, referente a las ofensas que recibió la CGT por parte de la Asociación Cristiana de Jóvenes Mexicanos; cuando únicamente se manifestaban de manera pacífica fueron agredidos severamente, inclusive les dispararon en un claro ejemplo de intolerancia e ignorancia en un afán de afectar a la clase trabajadora.

Las constantes pugnas internas, la separación de la Federación Sindical de Trabajadores del D.F. y las agrupaciones de la Federación General Obrera del Ramo Textil fueron un golpe fatal para la CGT; a esto se sumó la promulgación de la LFT que le obligó a cambiar su modo de lucha, retirando de su actuar la acción directa porque debía sujetarse a los nuevos términos impuestos por la recién promulgada ley, motivaron su desaparición.

### 1.4.1931 – Aparecimiento de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

En 1917 después de numerosas acaloradas discusiones y como producto de la Revolución se promulgó una nueva constitución de carácter social, sin embargo haber plasmado en el artículo 123 la anulación del derecho a la desigualdad, pregonado hasta ese tiempo por la burguesía rapaz que explotaba a un pueblo, de nada valía si no gozaba de una reglamentación.

Como lo dice Arnaldo Córdova, el triunfo de las clases medias (...) sancionado por la Constitución de Querretaro, (...) no resolvía los problemas económicos inmediatos de las masas si no se expedían los reglamentos específicos<sup>32</sup>.

El primer intento de regular el trabajo en México a través de un ordenamiento legal vio la luz cuando en 1925, Luis Napoleón Morones, líder de la CROM y en ese entonces Secretario de Industria y Comercio y Trabajo, en el Gabinete de Presidente Calles, elaboró el primer proyecto, sin embargo no tuvo éxito al tener muchas carencias.

En julio de 1929 tuvo el mismo fin una iniciativa impulsada por Emilio Portes Gil a los licenciados Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu.

Para 1931 el proyecto de ley impulsado por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo Licenciado Aarón Sáenz y asesorado por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz, Cayetano Ruiz García fue aprobado por el Congreso de la Unión y por el Presidente de la República.

La Ley Federal del Trabajo se expidió el día 18 de agosto de 1931.

La promulgación de la LFT provocó la posición de las diversas organizaciones sindicales que existían en México, vale la pena resaltar la voz de la CGT a través de Rosendo Salazar: “El movimiento obrero no tendrá ya la fuerza ni el alcance que tuvo en sus momentos de

---

<sup>32</sup> CORDOVA, Arnaldo, “Ideología de la Revolución Mexicana”, Ed. Era, México, D.F., 1979, págs. 262-263.

mayor vida, pues por obra y gracia de la Ley se convierte en una cuestión legal, en asunto jurídico. El sindicato para poder tratar, habrá de ser reconocido y sus estatutos y decisiones serán revisados por los tribunales del trabajo. Los Comités Ejecutivos se registrarán y a la ley, solamente a la ley, deberán sus procedimientos, las huelgas tendrán por objetivo el equilibrio entre los factores de la producción. Serán las normas jurídicas, manejadas por jueces, líderes y abogados vanales, las que se impongan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de suyo pervertidas y los trabajadores quedarán a merced de los traficantes de la justicia con máscaras de defensores. Los líderes transarán los asuntos. Las huelgas serán causa de lucro. Tendrá un valor la antihuelga, que cobrarán a la vista los líderes profesionales. Esta corruptela invadirá a todos los sectores, aun tratándose de los que hasta aquí han permanecido más o menos limpios. Todo se arreglará burocráticamente, por consigna, por cohecho, por timidez o por servilismo<sup>33</sup>”.

La burguesía gobernante había dado un fuerte golpe al movimiento obrero, pues los sindicatos tendrían que registrarse ante el gobierno, las huelgas iban a ser calificadas como legales o ilegales por las mismas autoridades, y todos los pasos para constituir un sindicato, para su funcionamiento y para hacer valer sus derechos, serían regulados por el propio Estado que en ese momento – y podríamos decir que hasta ahora – era caracterizado como un Estado Burgués.

A pesar de que la ley surgió mucho tiempo después que el artículo 123, ésta se dictó en contra de un gran número de trabajadores y que sometió el conflicto proletario con los patrones a las autoridades del Estado, las conquistas sociales obtenidas en estos contenidos no fueron una dadiva ni un gesto de amor por la clase trabajadora, más bien fue el fruto de gritos, unión, persecución, asecho y sangre derramada.

#### 1.5.1933 – Conformación de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM).

---

<sup>33</sup> BARRIGA, Robles Patricia – Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, “El Sindicalismo y la Seguridad Social en México”, Ed. Versus, México, D.F., 2004, pág 25.



La Confederación General de Obreros y Campesino de México, fue un intento más de unificación del sector obrero, uno de sus dirigentes principales fue Vicente Lombardo Toledano.

En junio de 1933 se reunieron en el Distrito Federal, una serie de organizaciones obreras independientes para firmar un pacto de unificación. Tal reunión motivada por la carencia de unidad obrera, por falta de ideología y conciencia de clase. Para octubre de 1933, se convocó un congreso obrero, en el cual se construyó la CGOCCM con la intención de consolidar los objetivos de aquel congreso, mismos que desembocaban en la unificación.

La vida de la CGOCCM fue muy corta, pero a pesar de ello tuvo una labor importante, la de reorganizar a los trabajadores que se hallaban separados<sup>34</sup>.

La CGOCCM fue prácticamente, un organismo de transición, surgió con el desmoronamiento de la CROM y la CGT, centrales que había emanado a su vez de la Casa del Obrero Mundial y con la incorporación de los trabajadores al servicio del Estado, a través de una central más ambiciosa, la CTM<sup>35</sup>.

#### 1.6.1936 – Nace la Confederación de Trabajadores de México (CTM).



Referirnos a la CTM indudablemente es polemizar; una central que surge en el régimen del gobierno del General Cárdenas y que en un principio tuvo la idea excelsa de consolidar la clase obrera – aunque a nuestro criterio, también para servir como brazo político al General Cárdenas, no propiamente por pretender una verdadera organización de la clase trabajadora– y que a hoy día se mira como una central que apoya las decisiones del Estado, adoleciendo de independencia. Bien lo retoma Alberto Aziz al decir que, por el mismo carácter de clase del Estado mexicano, se puede presumir que éste ha tenido un claro interés por controlar al movimiento obrero (...), y para entender la forma de dominación (...) del Estado sobre la CTM, [es mencionar que]

<sup>34</sup> MARTÍNEZ, Op Cit., pág 48.

<sup>35</sup> Sobre la organización y desarrollo cfr. el artículo “UGOCCM, 1946-1952” de Antonio Rivera Flores, en: Memorias del encuentro sobre historia del Movimiento Obrero, Tomo II, UAP, 1981.

como cualquier estado capitalista, subordina los intereses de las clases subalternas a la acumulación de capital<sup>36</sup>.

El licenciado Vicente Lombardo Toledano fue la figura elegida por Cárdenas para materializar la CTM; Lombardo recibió apoyo y todas las facilidades para lograr su encomienda por lo que en esa época muchos dirigentes se unieron a él, aparte de gozar de buena reputación, que el Presidente de la República firmara como aval de la creación de esta central inspiraba confianza y buenaventura.

Es así como las centrales sindicales obreras y campesinas más importantes en México convocan para un Congreso Constituyente de una sola Central Sindical, éste se inauguró el día 26 y terminó el día 29 de febrero de 1936.

Dentro de estos cuatro días los puntos más importantes a resolver eran: constituir una nueva central y designar su comité directivo<sup>37</sup>.

Después de un convulsionado Congreso se constituyó la CTM y se eligió al Comité Ejecutivo que quedó de la siguiente manera:

Secretario General	Lic. Vicente Lombardo Toledano
Secretario de Trabajo y Conflictos	Juan Gutiérrez
Secretario de Organización y Propaganda y Acuerdos	Fidel Velázquez
Secretario de Finanzas	Carlos Samaniego
Secretario de Acción Campesina	Pedro A. Morales
Secretario de Estudios Técnicos	Francisco Zamora
Secretario de Educación y Problemas Culturales	Miguel A. Velasco

Es importante no omitir que en esta época la simbiosis entre sindicalismo y gobierno pareció ir más allá de meros intereses particulares, al parecer se presentó por una cuestión

---

<sup>36</sup> AZIZ Nassif, Alberto, "El estado mexicano y la CTM", Ed. Ediciones de la casa chata, México, D.F., 1989, pág 18-19.

<sup>37</sup> Véase ARAIZA, Luis, "Historia del Movimiento Obrero Mexicano", t 4, cap 43, 2ª Edición, Ed. Casa del Obrero Mundial, México, 1975, pág 220, referente a como se desarrolló el Congreso, de qué manera fueron electos los representantes y cuáles fueron las trabas que enfrentaron.

ideológica: ambos enarbolaban la bandera de la Revolución, por tanto, tenían “aparentemente” un punto concurrente.

#### 1.7.1943 – Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. (SNTE).



Toca el turno de referir uno de los sindicatos mas nebulosos de la vida obrera de este país. En 1943, surgió el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), que hasta ahora ha sido el más grande numéricamente, de los sindicatos mexicanos<sup>38</sup>.

Surge como resultado de la fusión del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Educación (SUNTE), Y el Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de la República Mexicana (STERM), el Sindicato Mexicano de Maestros (SMM), el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Educación, la Federación de Sindicatos Autónomos de Maestros (FSAM) y otras organizaciones del ramo de la enseñanza.

Durante el porfiriano, la prohibición para constituir sindicatos obligó a los maestros a agruparse en Sociedades Mutualistas, destacando por su relevancia la de “San Casiano”.

Como ya pudimos percibir en líneas anteriores, con la Revolución Mexicana cambió el panorama, y en consecuencia, las Uniones, Asociaciones y Sociedades Mutualistas evolucionaron hasta conformar los sindicatos.

En diciembre de 1943, después de la agudización del conflicto entre maestros y autoridades, los primeros a través del entonces Secretario de Educación, Dr. Jaime Torres Bodet, convocaron a un Congreso con la finalidad de unificar el magisterio, evento que fue realizado en el Palacio de Bellas Artes. En ese acto fue elegido, por 1,300 delegados de las diversas agrupaciones sindicales, Luís Chávez Orozco como primer Secretario General.

---

<sup>38</sup> LOZANO, María Guadalupe - Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Cuadernillos de divulgación científica, “Trilogía del Sindicalismo, Origen y Evolución”, Tomo 1, México, D.F., 2004, pág 28.

1.8.1943 – Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS).



La vida del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social se inicio en un ambiente azaroso y con muchas contradicciones, ya fuere para aprobar el proyecto que decretara la institución que garantizaría la seguridad social o debido a problemática interna.

El 10 de diciembre de 1942 el Presidente Manuel Ávila Camacho firmo la iniciativa de Ley del Seguro Social (LSS) para ser enviada al H. Congreso de la Unión<sup>39</sup>.

El 23 de diciembre de 1942 la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de la LSS; el 29 de diciembre del mismo año la Cámara de Senadores aprobó también el proyecto de la LSS; para el 19 de enero de 1943 se promulga la LSS para beneficio del pueblo mexicano.

A fecha posterior, el seis de abril de 1943 nació el SNTSS, apoyado legalmente en el artículo 138 de la propia LSS.

En la casa número 10 de las calles de 16 de septiembre de la Cd. de México, a dos meses de labores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), se levó a cabo la primera y única Asamblea Constitutiva del Sindicato<sup>40</sup>.

El Lic. José Alvarado Santos, en uso de la palabra, expuso los motivos fundamentales que promovían aquella reunión; y, aunque éstos eran ya conocidos por todos, debían confirmarse y precisarse con la formalidad del caso como una nueva manifestación de los propósitos; la finalidad de agruparse era defender colectivamente los intereses de los trabajadores al servicio del IMSS y defender los derechos de clase.

José Alvarado Santos propuso un presidente de debates, quien fue Francisco Rocha Roldan; a su vez Rocha propuso que la organización llevara por nombre “Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social” (SNTSS), aprobándose por aclamación.

En la citada asamblea se eligió como primer Comité Ejecutivo Nacional a:

Secretario General

Profesor Ismael Rodríguez Aragón

Secretario del Interior

Doctor Antonio González Cárdenas

<sup>39</sup> ALMENDARO, Setián Georgina, “Historia del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social”, tomo 1, Versus Editores, México, Puebla, 2004, págs 10-11.

<sup>40</sup> *Ibíd.* pág 22.

Secretario del Exterior

Ingeniero Jesús Rodríguez y Rodríguez

Con fecha 8 de julio de 1943 y con un total de sesenta socios fue reconocido oficialmente el SNTSS, por el Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo.

Se firmo el día primero de septiembre de 1943, el primer Contrato Colectivo de Trabajo integrado por doce capítulos y cuarenta y cuatro cláusulas, el cual fu suscrito por todos los miembros del Comité Ejecutivo Nacional.

#### 1.9.1950 – Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).



Entre 1903 y 1914 se inició la organización clandestina de los trabajadores telefonistas y en 1915 se fundaron los dos sindicatos de telefonistas que existieron hasta la constitución de Teléfonos de México en 1950, el Sindicato Nacional de Telefonistas, que se afilió al Sindicato Mexicano de Electricistas, lo acompañó en sus luchas hasta la década de los treinta y con esto marcó en parte las características de su línea sindical, entre el radicalismo de los anarquistas y el naciente oficialismo de la CROM. Por su parte el Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de la Ericsson que inicialmente también se afilió al SME, pero entre 1919 y 1934, años clave en los que se definieron las políticas sindicales en México, este sindicato tuvo una dirección pro empresarial

El sindicato de Ericsson, a pesar del tipo de dirigencia pro empresarial fue infiltrado por comunistas y anarquistas de la CGT. Cuando en 1936 se fundó la CTM el sindicato nacional se adhirió a esta organización, otro tanto hizo una fracción del sindicato de la Ericsson, que reconoció una lucha profunda entre corrientes sindicales proempresariales y otras radicales de izquierda<sup>41</sup>.

El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) se constituye bajo este nombre y como Asociación de Trabajadores de tipo industrial, el día primero de agosto de

---

<sup>41</sup> PÉREZ, Velázquez Ana Cecilia - Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Cuadernillos de divulgación científica, "Trilogía del Sindicalismo, Origen y Evolución", Tomo 2, México, D.F., 2004, pág 14.

1950, con trabajadores de la Industria Telefónica en el país, para el estudio y mejoramiento de sus intereses de clase.

El STRM reconoce como principios que basan su organización en la:

- a. Lucha de clases como móvil de proceso histórico.
- b. Liberación económica, política y cultural de las clases trabajadoras.
- c. Lucha organizada y sistemática para eliminar los obstáculos que se opongan al progreso de los trabajadores.
- d. Democracia y autonomía sindical.
- e. No intervención del Sindicato como organismo en las luchas electorales para designar funcionarios de elección popular.

El STRM se constituye por los trabajadores de:

- a. Teléfonos de México, S.A.
- b. La compañía Telefónica Nacional
- c. Teléfonos y Bienes y Raíces, S.A.
- d. Instalaciones y Supervisión, S.A.
- e. Reconcentraciones Telefónicas, S.A.
- f. Ingeniería, Proyectos y Diseños, S.A.
- g. Las empresas que exploten la industria de telecomunicaciones en el país y que en el futuro ingresen a la organización.

#### 1.10. 1960 – Frente Auténtico de Trabajo (FAT).



Los antecedentes del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), se encuentran en los círculos católicos obreros que surgieron en el país de 1903 a 1913.

Para 1958 aparece Juventud Obrera Católica (JOC) impulsada por el presbítero Rodolfo Escamilla, miembro del Secretariado Social Mexicano y del grupo Tepito, integrado por trabajadores del alzado y la construcción. Estas instancias formarían el grupo Promoción Obrera que después daría origen al Frente Auténtico del Trabajo.

El FAT fue fundado en la Ciudad de México en 1960, como parte de un proyecto denominado Movimiento Nacional de Promoción Obrera (MNPO), que busco crear militantes sindicales cristianos integrados en los sindicatos existentes bajo las banderas de la revolución anticapitalista.

Cinco principios de su declaración son hoy en día, columna vertebral del FAT:

1. Libertad Sindical
2. Democracia Sindical
3. Independencia de los partidos políticos.
4. Autonomía del gobierno y los patrones.
5. Constante lucha por elevar los niveles de vida material y espiritual de la clase trabajadora<sup>42</sup>.

En las circunscripciones correspondientes, comenzaron a impartir talleres sobre derechos laborales y organización sindical.

A principios de los setentas el gobierno e Echeverría, invitó al FAT a integrarse al CT, la organización sindical del gobierno; para ese entonces al FAT trato de incursionar en la organización de trabajadores de la industria automotriz, a lo que el gobierno estuvo inconforme pero ofreció ampliar la industria del calzado siempre y cuando decidieran cooperar con el Estado. El FAT rechazó la oferta y hasta hoy lo consideramos un movimiento independiente.

#### 1.11. 1966 – Congreso del Trabajo (CT).



El congreso del Trabajo (CT) surge de la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado convocada por el Bloque de Unidad Obrera (BUO) y la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) en 1966.

---

<sup>42</sup> HATAWAY, Dale, “Los Origenes del FAT”, FAT, [http://www.fatmexico.org/historia/ori\\_fat\\_dale.html](http://www.fatmexico.org/historia/ori_fat_dale.html), fecha de consulta 20 de noviembre de 2010, 18:30hrs.

El BUO estaba integrado al fundarse por la CTM, CROM, CGT, Telefonistas, Ferrocarrileros, Mineros y Tranviarios. La CNT estaba integrada por el SME, el STERM, CROC, Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT), Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (FROT), La Unión Linotipográfica de la República Mexicana, Federación Nacional Obrera Textil del Ramo de la Lana, Federación Nacional de Cañeros. Por sus orígenes y configuración se convirtió en la organización que vincularía políticamente a las cúpulas de las principales fuerzas sindicales del país.

## 1.12. Sindicalismo universitario

### 1.12.1. 1929 – Surgimiento

Gracias a la Autonomía, la Universidad Nacional de México desarrollo en sus entrañas varias tendencias ideológicas, que a su vez permitió la libre y paulatina expresión de estas. Con posterioridad a las movilizaciones de masas estudiantiles dirigidas por un Comité de Huelga, influido por Vasconcelos, y después de serios enfrentamientos con la policía, de discusiones con el Presidente Portes Gil, y de varios debates en el Congreso, se conquista una nueva Ley Orgánica<sup>43</sup>.

Al poco tiempo, un sector de la comunidad universitaria decidió organizar una agrupación sindical que sirviera de base para implantar condiciones laborales en la universidad, fue así como surgió la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, que fue encabezada principalmente por Xavier Chávez Montiel y Diódoro Antúnez.

Este primer agrupamiento sindical tuvo poca duración, sin embargo se destaca que en 1932 firmo el primer contrato colectivo de trabajo con una universidad; para 1949 se cancela este registro sindical.

A finalizar 1959, los trabajadores universitarios se agrupan en el primer STUNAM, logrando unir a casi mil quinientos empleados en las luchas sindicales. Posteriormente los trabajadores de la UNAM iniciaron la consolidación de sus organizaciones sindicales, con

---

<sup>43</sup> PULIDO, Aranda Alberto, "Historia del Sindicalismo Universitario", Centro de Investigaciones del Sindicalismo Universitario, STUNAM,

<http://www.stunam.org.mx/22historia/22histsindiuniver/22histsin1.htm>, fecha de consulta 30 de noviembre de 2010, 10:15 hrs.



las que posteriormente dieron grandes batallas, como la huelga constitucional que estallaron la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM (ATAUNAM) y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM) en 1972 y 1973 y que terminó con la aceptación por parte de las autoridades universitaria de un Convenio Colectivo de Trabajo.

1.12.2.1977 – Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)



Los años de 1970-1971 fueron de trascendental importancia para la vida futura del sindicalismo universitario. Para los trabajadores universitarios era vital construir un sindicato en lugar de asociaciones, y que éste tuviera registro sindical, y contrato colectivo.

Para alcanzar ese objetivo debieron utilizar medios de presión social, como otros diversos instrumentos, entre los que se encontraron paralizar labores.

El 12 de noviembre de 1971, a las 19:00 horas, en el local sindical de la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM (ATAUNAM), se reúnen 89 trabajadores universitarios con objeto de constituir el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM)<sup>44</sup>.

El 15 de noviembre de 1971, el STEUNAM presenta su solicitud de registro ante las autoridades del trabajo.

En 1974, surgió también el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM), como alternativa para la sindicalización del personal académico y de investigación de la universidad; el cual tuvo su primer congreso en ese mismo año, como resolutive de ese congreso se decide emplazar a la UNAM por la firma de un contrato colectivo y el reconocimiento de la organización. Ambos sindicatos coincidieron en declaraciones y movilizaciones, por lo que sentaron las bases para que se fusionaran y dieran paso a crear el STUNAM en 1977.

---

<sup>44</sup> RAMÍREZ, Op Cit., pág 40.

## CAPITULO II

---

### SINDICATO

## 2. Sindicato.

En el primer capítulo transitamos por la historia del sindicalismo, ahora toca el tiempo de analizar que es propiamente un sindicato, como está conformado, cual es su estructura y la manera de interactuar con otros sindicatos a fin de consolidar un frente firme que sea más propositivo y que pueda resistir los embates de la clase dominante.

### 2.1. Definición.

Como consecuencia del paso del tiempo y de la experiencia adquirida a través de las movilizaciones obreras, el concepto de sindicato se fue conformando, consolidando e inclusive hasta cambiando conforme se adquiría mayor conciencia de clase, es por ello que se transito de sociedades mutualistas a lo que hoy, formalmente dicho, es un sindicato.

Para la Real Academia Española el sindicato es una asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros<sup>1</sup>.

Con el término sindicato se designa a las organizaciones de trabajadores asalariados que representan intereses de clase frente a sus empleadores.

#### 2.1.1. Concepto Jurídico.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 356 nos menciona que se entiende por sindicato, y es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses<sup>2</sup>.

Este concepto a nuestra consideración necesita una evolución, desde el momento del surgimiento de la Ley Federal del Trabajo, Rosendo Salazar, entonces integrante de la CGT, acertadamente crítico la limitación que se habría de imponer a los sindicatos, limitación que a nuestro parecer aún permanece.

---

<sup>1</sup> RAE, Real Academia Española, Vigésima segunda edición, "Sindicato", [http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=sindicato](http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=sindicato), fecha de consulta 27 de noviembre de 2010, 22:40 hrs.

<sup>2</sup> Agenda Laboral 2010, Ley Federal del Trabajo, Ed. ISEF, México, D.F., 2010

La permisión de asociación de patrones en sindicatos, rompe con la historia del apareamiento de éstos. El móvil de un sindicato es equilibrar las fuerzas de producción y la lucha contra las explotaciones patronales, a razón de esta lógica, resulta irreverente pensar que un patrón puede coaligarse por explotación que la clase oprimida le pudiese hacer, con lo anterior consideramos que se confirma la parcialidad de la ley, pues en aras de denotar igualdad tiende a dejar en seria y clara desventaja a los asalariados. Aunado a lo anterior, un claro ejemplo de hegemonía y absolutismo del Estado en los asuntos sindicales, tiene su origen en que éste posee en sus manos la posibilidad de negar el la constitución de un sindicato, es decir, el Estado se halla en posibilidad de otorgar o negar, con su voluntad, a unos requisitos, el registro sindical; misma situación que fue criticada desde hace ya muchos años, pues un movimiento social eminentemente reivindicatorio puede terminar en un simple trámite burocrático, como veremos más adelante, por lo que afirmamos que se pierde el sentido del equilibrio en los factores de producción.

### 2.1.2. Coalición.

La ya citada Ley Federal del Trabajo antes de dar crédito al sindicato, reconoce el derecho de coalición de los trabajadores. Razonando lo anterior, explícito es, que se reconoce en primera instancia el derecho de los asalariados y patrones para unirse en defensa de sus intereses y después se delimita o restringe en la definición de sindicato.

En el artículo 354 la ley reconoce la libertad de coalición de los trabajadores y patrones. En el artículo siguiente (355) define la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Nótese como al mismo tiempo de mostrarse de acuerdo con la coalición, con la expresión más sublime y natural de asociación, la limita al solo permitir a un sindicato –que podríamos clasificar como la expresión organizada de la coalición– estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, al encontrarse en la imposibilidad de dar un marco de organización o de reconocimiento para la coalición, pues para efectos legales solo al sindicato se le otorga y reconoce personalidad jurídica, como veremos más adelante.

## 2.2. Importancia del sindicato.

Posterior a conocer qué es un sindicato y saber que el derecho de asociación es una garantía – que incluso se encuentra consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>3</sup> –, quisimos hacer énfasis en un apartado especial para resaltar la importancia que tiene una asociación de trabajadores que vela por sus derechos.

La historia del movimiento obrero ha revelado el infrahumano trato que se ha dado a esta clase, de igual forma exhibe que solo la unión y el despertar de conciencias han resultado un instrumento efectivo de protección intra clase.

El sindicato es la asociación donde convergen los trabajadores para velar por sus intereses de clase, si bien es cierto que en la actualidad el sindicalismo es fuertemente señalado por los grandes vicios que tuvo y aún tiene, sigue siendo el único instrumento de organización y defensa frente a los dueños del capital. El verdadero sindicato, a grandes rasgos, ofrece la posibilidad de negociar un salario que garantice vida digna, condiciones de trabajo decentes, impedir abusos patronales, garantizar un trabajo, tener certeza económica, promover la preparación y promoción de sus agremiados, entre muchas otras.

Un sindicato – de fines eminentemente sociales – se convierte en la única fuerza capaz de amenazar el proceso de producción de una empresa, cuando éste ha tomado fuerza necesaria, por ello se encuentra en posibilidad de negociar mejores condiciones de trabajo y vida, llegando inclusive a promover el derecho más grande de los trabajadores, una huelga para cumplir con sus exigencias.

## 2.3. Principios básicos del sindicalismo.

El sindicalismo para ser realmente representativo y por consecuencia eficaz, debe regirse y erigirse sobre ciertas bases.

En este apartado solo las enunciaremos por la importancia que representan y más adelante las desglosaremos, para entender cuál debería ser el comportamiento de los sindicatos en base a estas reglas fundamentales.

---

<sup>3</sup> Ver la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, Organización de las Naciones Unidas, <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/dudh.htm>, fecha de consulta 06 de Diciembre de 2010, 23:48 hrs

Resulta importante no omitir que si estos principios no se cumplen o son desvirtuados en la práctica, sobreviene la falta de legitimidad en las organizaciones y por ende la incredulidad de sus agremiados que a su vez deriva en el debilitamiento de la clase social que representa.

Los principios básicos del sindicalismo son:

- Autonomía.
- Libertad.
- Democracia.
- Solidaridad.
- Participación.

### 2.4. Registro y toma de nota.

Como ya mencionamos con antelación, el registro de un sindicato es una grave falta contra la autonomía y la libertad de los sindicatos, pone en cama al gremio de trabajadores y permite a juicio del Estado otorgar o negar el registro de éste; situación que ha sido fuertemente criticada desde que surgió la Ley Federal del Trabajo en 1931, al pasar de un acto informativo a un acto constitutivo e inmediatamente limitativo, que de no contar con él, carece de personalidad y representación ante cualquier persona o autoridad.

Actualmente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es la encargada de otorgar o negar el registro de los sindicatos en casos de competencia federal, hecho que nos hace suponer malinterpretaciones y hasta parcialidad por depender totalmente del ejecutivo federal.

Conforme al artículo 365, como ya mencionamos, los sindicatos deben registrarse en la STPS en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. No conforme con ello, deberán remitir por duplicado, y firmado por el secretario general, el de organización y el de actas:

1. Acta de la asamblea constitutiva.
2. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
3. Estatutos del Sindicato

4. Acta de asamblea donde se hubiese elegido la directiva.

Entregar estos documentos a la Secretaría del Trabajo o a la Junta correspondiente no garantiza el registro; la entrega de estos requisitos también está marcada por la falta – y podríamos decir nula – de libertad sindical, tan es así que impide al sindicato expedir libremente sus estatutos y en un artículo posterior (371) la autoridad delimita expone cual deberá ser el contenido de éstos, por lo que, de no ser acorde al citado ordenamiento legal, la Secretaría o Junta competente lo pueden desechar.

Otro veto a la libertad se presenta cuando obliga a mencionar nombres y domicilios de los miembros, pues con ello da pauta a represión por parte del patrón, por la rotunda negación que presentan para la constitución de un sindicato, pues deja a la intemperie a los trabajadores que exigen sus derechos y comienzan los despidos injustificados, la separación del trabajo, la violación del derecho de asociación, la constitución de contratos colectivos de protección, sindicatos blancos, entre muchas otras prácticas que degollan el sindicalismo realmente representativo.

En un afán por dar legitimidad y – aparentemente – restar poder y arbitrariedad a la STPS, la LFT menciona en qué casos podrá negarse el registro sindical, y es cuando:

1. El sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 (estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses)
2. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364 (20 trabajadores en servicio activo)
3. Si no se exhiben los documentos antes numerados.

La ley refiere que posterior a satisfacer los requisitos, ninguna autoridad podrá negar el registro, pero sigue haciendo énfasis en la falta de libertad por reiterar y limitar los fines a estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; también resulta que si no se exhiben los documentos a satisfacción de la autoridad, ésta puede no otorgar el registro, y por lo anteriormente expresado, podemos decir se que mantienen a la arbitrariedad de la Secretaría y de la Junta correspondiente.

El artículo 366, cierra diciendo que si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resolviera dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla

para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

La constancia que expide la Secretaría o la Junta, vale para dar legitimidad al sindicato y producir efectos ante todas las autoridades. La toma de nota es el reconocimiento que la autoridad da a la dirigencia sindical, sirve para que la comitiva, al igual que el sindicato, sea reconocida, administre el patrimonio, pueda entablar las demandas de los trabajadores frente al patrón y promover ante las instancias correspondientes lo que a su derecho convenga.

La toma de nota es uno de los temas que va íntimamente ligado con la democracia sindical, porque parte desde el supuesto de una asamblea donde se deben elegir de manera libre y democrática a sus representantes, para que después la autoridad otorgue validez, reconocimiento y representación; sin embargo si no existe democracia al interior de los sindicatos, no es posible pensar en la efectiva representatividad, más aún cuando va íntimamente ligado con “el visto bueno” que debe otorgar la autoridad competente.

## 2.5. Clasificación.

En lo que va de este capítulo nos hemos podido dar cuenta que la libertad sindical ha sido desvirtuada por la misma ley, es decir, aparentemente la reconoce y sin embargo la coarta. Es así como llegamos a la clasificación de los sindicatos, pues en este intento se somete a criterio del Estado la posibilidad de agrupación de los sindicatos.

En apego a la ley (art 360), los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;



IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Como reflexión, bien cabe plantearnos: si en la definición se limita al sindicato al estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, si se deben registrar y obtener toma de nota, si se dicta lo que deberán contener los estatutos, y aunado a todo ello se clasifica a los sindicatos, como debe entenderse o interpretarse la libertad sindical en México? Se debe dar libertad al sindicato para él mismo decidir su radio de acción.

#### 2.5.1. Sindicalismo realmente representativo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece una clasificación para los sindicatos, pero si –a nuestro criterio– el legislador en esta clasificación da cabida a la falta de libertad sindical, bien vale la pena conocer ligeramente una clasificación de los sindicatos según su grado de libertad sindical. La libertad sindical está a expensas de un gran número de factores externos, que vienen a ser las condiciones de la realidad socioeconómico-político-cultural de una entidad.

Derivado de las situaciones, sociales, económicas, políticas y culturales, en México, el sindicalismo se ha vuelto frágil; si consideramos descontento social, descrédito partidario, falta de legitimidad del gobierno a causa de elecciones turbias, economía débil (mucho influye la dependencia de organismos de crédito internacional), falta de conciencia de clase, resignación a la situación actual (que se traduce en criticar todo y no aportar nada), entonces entendemos que falta mucho para llegar a la libertad sindical.

El Sindicalismo realmente representativo depende del grado de pureza clasista y reivindicadora de los obreros. Puede entonces distinguirse dentro del sindicalismo realmente representativo:

## Sindicato

- I. Sindicalismo de Negociación. El convenio colectivo funge como instrumento de la libertad sindical. La libertad sindical goza de estabilidad, más allá de querer un cambio profundo en la sociedad.
- II. Sindicalismo de Contestación o Queja. Se da cuando existe democracia política, existen dificultades de desarrollo y hay muchos logros por consumir, pues llegan a ser limitados como el avance en los convenios colectivos.
- III. Sindicalismo de Contestación Global o Revolucionario. Torna la libertad sindical como herramienta para la acción política global adoptada<sup>4</sup>.

Entonces, el sindicalismo realmente representativo es el que siendo democrático y tomando en cuenta la situación global en la que se encuentra, vela por los intereses de las bases que personifica a pesar de las diferencias con la clase empleadora, mas allá de ser solamente un sindicato blanco. El sindicalismo realmente representativo resalta porque está verdaderamente orientado a magnificar a la clase obrera a través de la auténtica lucha proletaria.

Si bien es cierto que en México aún falta mucho por hacer para llegar a un sindicato realmente representativo, consideramos que el abuso, la explotación, la injusticia y la desigualdad paradójicamente alimentan la solidaridad y la conciencia clasista en aras de forjar un camino orientado a reivindicar a la clase.

### 2.5.2. Sindicato de Patrones.

Por las razones que ya expusimos sería extraño ver que los empleadores se agruparan en sindicatos. Ya sea por costumbre o por considerar que los sindicatos no se apegan a los objetivos de los patrones, es común ver que estos se agrupan en cámaras; a pesar de ello existe la siguiente clasificación para los sindicatos de patrones (art 361), que pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.:

---

<sup>4</sup> SARTHOU, Helios, "Perspectivas del derecho colectivo del trabajo", [página web en línea], Revista de derecho laboral, núm. 123, pág 588.

## 2.6. Capacidad jurídica y personalidad.

Como ya analizamos en el tema del Registro y Toma de Nota, la capacidad jurídica se adquiere cuando la autoridad registra al sindicato.

La STPS, una vez que registro un sindicato, envía copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), dicho registro otorga al sindicato y a su directiva efectos ante todas las autoridades.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 374, menciona que los sindicatos “legalmente constituidos” son personas morales, es de resaltar como este artículo niega el libre derecho de asociación, pues (sin afán de ser redundantes, pero si claridosos) como ya mencionamos con antelación, solo reconoce como personas morales con capacidad jurídica, a aquellos sindicatos que se les otorga el registro, desconociendo a quienes el Estado niega este documento; los sindicatos como personas morales tienen capacidad para (art 374):

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

Como es sabido, las personas morales necesitan un representante, en el caso de los sindicatos esta representación recae (art 376) – casi siempre – sobre el secretario general o en la persona que la directiva designe, salvo lo dispuesto por los estatutos, aunque como ya vimos, cuando se otorga el registro, se debe presentar copia de los estatutos, que a su vez deben contener la parte referente a la persona sobre la que recae la personalidad, por lo que aparte de ser limitativo nos parece obvia esta repetición.

Como podemos apreciar, la capacidad jurídica de los sindicatos se ve mermada por el registro sindical, pues la capacidad depende del registro; un sindicato no puede representar verdaderamente a los trabajadores con semejante intervencionismo por parte del Estado, pues desconoce el puro derecho (hasta el internacional) a la libertad de asociación, por lo que afirmamos que el registro sindical debe desaparecer, por ser una cuestión que impide la libertad sindical más que regularla.

### 2.7. Obligaciones y Prohibiciones.

Conforme al artículo 377 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, las obligaciones de los sindicatos son:

1. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;
2. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
3. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

En cuanto a las prohibiciones, como hemos visto en otros temas, se encuentran por doquier a manera de limitación, sin embargo no de manera explícita, lo único que maneja la ley como prohibición esta en el artículo 378:

1. Intervenir en asuntos religiosos
2. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro

Los motivos que dan origen al sindicalismo y los fines que persigue se distancian mucho de las prohibiciones que la ley impone y las obligaciones continúan siendo una disfrazada forma de control del Estado a los sindicatos.

### 2.8. Disolución del Sindicato.

Conforme al artículo 379 de la LFT, los sindicatos se disolverán:

1. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
2. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

El Doctor Alfonso Bouzas, de manera muy acertada cita que ningún sindicato se constituye para actuar por un tiempo determinado<sup>5</sup>. Si ya entendimos cuales son los fines de un sindicato, es inconcebible pensar que la defensa de los trabajadores solo sea por determinado tiempo; si existe relación de trabajo, el sindicato tiene razón de ser, mientras

---

<sup>5</sup> BOUZAS, Ortiz José Alfonso, "Derecho colectivo y procesal del trabajo", Ed. IURE, México, D.F., 2006, pág 122.

existan explotados y explotadores deberá existir el sindicato como único medio para balancear el capital y el trabajo.

En caso de disolución del sindicato, conforme al artículo 380, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

## 2.9. Cancelación del Registro Sindical.

La cancelación del registro sindical confirma lo que hemos venido planteando, que no hay una plena libertad sindical

Las dos causales de cancelación del registro sindical desprendidas del artículo 369 son:

1. En caso de disolución (voto de dos terceras partes y por haber transcurrido el término fijado en los estatutos).
2. Por dejar de tener los requisitos legales (1. Acta de la asamblea constitutiva, 2. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios, 3. Estatutos del Sindicato, 4. Acta de asamblea donde se hubiese elegido la directiva)

El artículo contiguo (370), dice que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Con el párrafo anterior únicamente se percibe que debe haber un procedimiento, pero insiste en la cancelación, por lo cual la pregunta es: ¿Dónde está la libertad sindical si no se permite el correcto funcionamiento y accionar de un sindicato?.

La subjetividad con la que se puede manejar este asunto es aberrante, si bien ya entendimos los supuestos en lo que concierne a la disolución, la nueva incógnita es: ¿Cuándo se dejan de tener los requisitos legales?, si:

1. El acta de asamblea constitutiva solo se entrega al nacimiento del sindicato
2. La lista de trabajadores, estatutos y cambio de directiva debe ser actualizada conforme al artículo 377.

La posibilidad de cuestionar el acta de asamblea donde se eligieron nuevos representantes es el punto blando de este artículo, pues si la autoridad competente desconoce ésta, puede cancelar el registro sindical.

Podemos concluir, que la entrega del registro sindical no garantiza el libre accionar de un sindicato al poder ser cancelado mediante un procedimiento ante la instancia correspondiente,

#### 2.10. Federaciones y Confederaciones.

Con la intención de consolidar su plan de acción y su capacidad de resistencia y reorientación, una vez que los trabajadores se constituyeron en sindicatos, los sindicatos a su vez se pueden agrupar en Federaciones y Confederaciones. Las Federaciones y Confederaciones surgen ante las expectativas de la clase trabajadora de crecer de manera integral y mas allá de ser solo organizaciones aisladas formar frentes de defensa que representen a todo un sector de la población.

Las Federaciones y Confederaciones son llamadas también organizaciones cupulares, y este tipo de organizaciones son consideradas asociaciones de grado superior, o como diría el Maestro Mario de la Cueva, son la representación democrática más significativa de los trabajadores<sup>6</sup>. El objeto de la federación es conseguir de manera simultánea, la acción uniforme de la categoría profesional, en la lucha de clases<sup>7</sup>.

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las mismas disposiciones de los sindicatos, en lo que sean aplicables, tal como lo cita el artículo 381 de la LFT. Como ya apuntamos (art 382), en los sindicatos, los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables a los requisitos del sindicato, contendrán (art 383):

---

<sup>6</sup> CUEVA, Mario de la, "Síntesis de derecho del Trabajo", Panorama del derecho mexicano, Universidad Nacional Autónoma de México, México, D.F., 1965, pág. 96.

<sup>7</sup> SANTOS, Azuela Héctor, "Estudios de derecho sindical y del trabajo", Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, D.F., 1987, pág 165.

## Sindicato

- I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Si las disposiciones estipuladas para los sindicatos son las mismas que para las Federaciones y Confederaciones, entonces damos por entendido que existe también una enorme limitación a la libertad sindical.

Por lo regular, la creación de las confederaciones obedece, entre otras causas, a identificaciones ideológicopolíticas<sup>8</sup>. Dentro de las funciones que ostenta una confederación, es coordinar a las federaciones.

Para su registro, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, artículos 384 y 385:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La autorización se registrará por las mismas disposiciones aplicables para el sindicato.

Como hemos venido mencionando, las inconsistencias y problemas que tienen los sindicatos al registrarse son los mismos que surgen para las federaciones y confederaciones, con ello damos por entendido que la formación de organizaciones libres se somete ad libitum del Estado.

---

<sup>8</sup> GARCÍA, Fernández Manuel, "Manual de derecho del Trabajo", Ed. Ariel, España, Barcelona, 1990, pág 118

## CAPITULO III

---

### AUTONOMÍA, LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL



### 3. Autonomía, Libertad y Democracia Sindical.

Referirnos a la autonomía, libertad y democracia sindical es posible una vez que estudiamos la historia del movimiento obrero y entendimos que es, como está conformado y cuáles son los fines del sindicato.

Consideramos que no es posible tratar estos conceptos por separado porque se encuentran íntimamente ligados. La libertad sindical presupone el ejercicio autónomo de la voluntad colectiva y pretende que sea realizado dentro de parámetros democráticos que sean ejemplo de la conducta colectiva y organizada para beneficio común de los sindicalizados<sup>1</sup>. No podríamos referirnos al pleno ejercicio de la libertad sindical si existe injerencia de terceros en la autonomía del sindicato, lo que a su vez repercute en la democracia de estos organismos. La libertad no es una facultad inherente al ser humano de forma desmedida, la libertad termina donde comienza la libertad de los demás, de esta manera se busca lograr el equilibrio social.

Consideramos que el sindicato es un pilar a través del cual se puede alcanzar la reivindicación, no solo obrera, sino nacional.

Durante mucho tiempo grandes conocedores del derecho laboral y del sindicalismo han tomado parte del debate que gira en torno a estos temas, así que conoceremos y retomaremos algunos de estos puntos de vista.

En este apartado vamos a comprender que significa cada uno de estos conceptos para después comparar si son congruentes con la realidad, porque mucho se ha escrito... pero poco se ha podido hacer!

#### 3.1. Lucha de clases.

El término “lucha” nos lleva de inmediato a pensar en diferencias y “clases” en la gran desigualdad que existe entre los hombres.

---

<sup>1</sup> BOUZAS, Ortiz José Alfonso, “Derecho colectivo y procesal del trabajo”, Ed. IURE, México, D.F., 2006, pág 86.

La lucha de clases ha formado parte de la historia de las sociedades desde hace siglos, la burguesía<sup>2</sup> siempre ha explotado a los desfavorecidos como esclavos, siervos y hoy día proletarios.

La lucha de clases, es un efecto propio del régimen de propiedad privada que divide a los hombres en dueños de la tierra, de la riqueza y por tanto de los medios de producción y en hombres que no tienen tierra no tienen riqueza. La propiedad privada creó la desigualdad entre los hombres, la que también ocasionó que existieran distintas clases sociales, haciendo parecer que hay seres humanos de primera y de segunda.

El trabajo es la actividad humana realizada dentro del proceso de producción, es lo único que posee el obrero para aportar a la materialización de los bienes objeto de producción, ya que las herramientas, tierra, edificios, etc., por sí solas no podrían crear nada, entonces entendemos la importancia del trabajo.

Marx llamo a esta actividad fuerza de trabajo, la podemos definir como el conjunto de energías físicas y espirituales del hombre que le permiten producir los bienes materiales<sup>3</sup>.

Si la clase dominante acapara la propiedad de los medios de producción, los trabajadores están privados de ellos y la dependencia económica se hace evidente. El hecho que la burguesía sea dueña de los medios de producción, es la causa que ponga precio al trabajo de los hombres y que a su vez se apropie del mismo trabajo, entonces, a esto se le ha llamado – y lo podemos seguir llamando – explotación del hombre por el hombre.

La clase dominante es una minoría, pero acumula monopólicamente la producción, asuntos políticos, riqueza, entre otras cosas, a costa de la explotación, la clase oprimida está privada de todo esto y las necesidades básicas lo orillan a la dependencia económica.

---

<sup>2</sup> Por burguesía se comprende a la clase de capitalistas modernos, que son los propietarios de los medios de producción social y emplean trabajo asalariado. Por proletarios se comprende a la clase de trabajadores asalariados modernos, que, privados de medios de producción propios, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir. (Nota de Federico Engels a la edición inglesa de 1888 del Manifiesto del Partido Comunista).

<sup>3</sup> HARNECKER, Marta, “Los conceptos elementales del materialismo histórico”, Ed. Siglo XXI, México, D.F., 1976, pág 20.

La burguesía recibe las ganancias sobre el capital que ha invertido en la producción. Estas ganancias no son más que la plusvalía<sup>4</sup> producida por el trabajador y que se apropia el capitalista.

El trabajador solo obtiene ingresos en forma de salario, que supuestamente debería ser decoroso, pero apenas cubre el valor de su fuerza de trabajo. Konstantinov, en su libro de materialismo refiere que Lenin, describe las clases sociales de la siguiente manera: Las clases son grandes grupos de hombres que se diferencian entre sí por el lugar que ocupan en determinado sistema histórico de producción social, por las relaciones que mantienen con los medios de producción, por la función que cumplen en la organización social el trabajo, y en consecuencia, por el modo y la proporción en que perciben la parte de la riqueza social de que disponen<sup>5</sup>.

Resulta evidente que la clase o condición social proviene de la relación que existe con la propiedad o no propiedad de los medios de producción.

Para poder criticar y a la vez comprender la opresión es indispensable que se tenga conciencia de clase, que en general implica el conocimiento que el hombre tiene de sí mismo y de las condiciones en que se desarrolla. Pero la conciencia no sólo es conocimiento de la realidad, sino que implica voluntad, es decir, la disposición a actuar<sup>6</sup>.

El conocimiento de las condiciones de desarrollo y en general del medio que nos rodea, da la pauta para saber que somos víctimas del abuso y entonces poder hacer frente a tal situación.

Arnaldo Córdova señala que la conciencia de clase es: el conocimiento que los miembros de una clase tienen acerca del origen, desarrollo y situación actual de su clase, desde el punto de vista de su situación económica, es decir, de su lugar en la producción, de su papel en la organización social del trabajo y de su participación en la riqueza social<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Según Marx es la diferencia entre el valor total de las mercancías producidas y el valor de la fuerza de trabajo.

<sup>5</sup> KONSTANTINOV, F.V., "El materialismo histórico", Ed. Grijalbo, México, D.F., 1957, pág 121.

<sup>6</sup> HERNÁNDEZ, León, Manuel Humberto, "Enfoque del materialismo histórico", En Introducción a las ciencias sociales II, Ed. Porrúa, México, D.F., 1989, pág 147.

<sup>7</sup> CÓRDOVA, Arnaldo, "Sociedad y estado en el mundo moderno", Ed. Grijalbo, México, D.F., 1976, pág 241.

La lucha de clases impacta las estructuras económica, jurídico-política e ideológica de una sociedad:

a) Lucha económica.

Es el enfrentamiento de las clases por una intensión monetaria, su objetivo principal es defender los salarios de los obreros, como ya mencionamos el huelga es la vía más importante de esta lucha.

b) Lucha ideológica.

Como su nombre lo dice, es cuando se enfrentan los pensamientos de la burguesía con los del proletariado, es indispensable que el trabajador este consciente de su condición y de lo que pretende alcanzar, para ello puede emplear medios masivos de comunicación para divulgar su pensar.

c) Lucha política.

Consiste en el enfrentamiento de las clases en su lucha por el poder político, es la lucha por alcanzar la dirección del Estado.

Los tres tipos de lucha deben ir mancomunados.

Como ya mencionamos en capítulos anteriores, la lucha de clases se dará en la medida que existan contradicciones en la sociedad.

El verdadero sindicalismo juega un papel de importancia considerable dentro de la lucha de clases, es por ello que resulta indispensable reivindicarlo para iniciar la reorganización de la sociedad.

Es importante crear conciencia de clase dentro de los trabajadores, pues en ellos se localiza la verdadera capacidad revolucionaria de instaurar acciones lo suficientemente fuertes para enfrentar a la burguesía opresora; en la medida que la conciencia crezca estableceremos sindicatos más democráticos y disminuirán los representantes sindicales que olvidando sus raíces parece que pasan a ser nuevos burgueses y dejan de velar por los intereses de sus hermanos de clase para servir de lleno al capital.

### 3.2. Libertad sindical como derecho fundamental del hombre.

Con la revolución francesa de 1789 sobrevino un cambio en el modo de producción, cuando los trabajadores se aglomeraron en grandes fábricas hubo la necesidad de encontrar nuevas formas de organización proletaria. Así, como contraparte de la industria naciente surge el sindicato.

Reiterando, para que exista libertad sindical se deben garantizar otras libertades como la de expresión, reunión, asociación, entre otras, y partiendo que los trabajadores al servicio de un mismo ramo o empleador tienen intereses afines, se fundamenta el derecho intrínseco del hombre a la libertad sindical – que más adelante habremos de explicar – consistente en:

- I. Fundar un Sindicato.
- II. Pertenecer a un sindicato (si ya está fundado).
- III. No pertenecer a ningún sindicato.
- IV. Dejar de pertenecer a un sindicato.
- V. Afiliarse a un sindicato diferente.

La libertad sindical es una manifestación de la libertad individual, pues como podemos apreciar, todo deseo de agrupación versa sobre la decisión personal de cada trabajador. La libertad de organización sindical debe ser la facultad individual de escoger la agrupación sindical a la cual adherirse.

La libertad sindical es un derecho que, con sangre – no en sentido figurado –, ganaron los trabajadores desde hace muchos años; fue el único medio de hacer frente a los abusos del gran capital, con la intención de buscar equidad en los medios de producción.

El Maestro Mario de la Cueva refiere, la conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado<sup>8</sup>.

Con esto nos queda claro que la libertad sindical tiene un cimiento en la libertad individual de los trabajadores de asociarse, no hacerlo o dejar de hacerlo, y que si bien es cierto el Estado a tratado de reglamentarla, nos parece que ha sido con una intensión mas reguladora que en un acto de pleno reconocimiento a un derecho social y humano.

---

<sup>8</sup> CUEVA, Mario de la, “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, Ed. Porrúa, 6ª edición, Tomo II, pág 257

El exceso de reglamentación a la libertad sindical ha terminado por impedir el desarrollo de la misma.

Nadie hará por los trabajadores lo que ellos mismos no hagan por sí; si la libertad sindical no ha sido un privilegio sino una lucha ganada en la calles, para que se pueda avanzar a un nivel efectivo de libertad sindical como derecho del hombre, debe existir conciencia y voluntad por parte de los trabajadores para exigir lo que por derecho les corresponde, si la libertad sindical ha evolucionado por consecuencia de los cambios sociales, es entendible que la realidad actual haga necesario replantear la libertad sindical para apegarse a un nuevo acontecer y garantizar un derecho fundamental al hombre en sociedad.

### 3.3. Derechos Fundamentales

La libertad sindical no es un concepto que se pueda comprender de manera aislada, la libertad sindical es un ente compuesto por un conjunto de libertades.

Resultaría irreverente pensar en libertad sindical cuando no se garantiza algo tan simple como la libertad de reunión.

El Estado debe garantizar y dar certidumbre a una serie de derechos individuales para que en efecto se pueda hablar de verdadera libertad sindical.

#### 3.3.1. Libertad física y moral

Conforme la Real Academia Española, libertad es la facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos<sup>9</sup>.

Es imposible pensar que existe libertad si no va aparejada con la independencia. Pues cualquier tipo de decisión se somete únicamente al libre albedrío de cada individuo.

La libertad es una falta de subordinación, y para evitar conflictos, la libertad de cada individuo termina donde comienza la de otro.

---

<sup>9</sup> Diccionario de la Real Academia Española, Op. cit.

[http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=libertad](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=libertad), fecha de consulta 02 de enero de 2011, 10:23 hrs

La libertad ha sido bandera de miles de causas a lo largo de la historia, pues el solo mencionarla implica pensar de inmediato en igualdad y justicia.

Actuar con libertad no significa solo realizar un acto, sino enfrentar las consecuencias que trae la acción.

La libertad resulta ser tan importante – y tan antigua – que tuvo lugar en la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano (Francia, 26 de agosto de 1789), y en su artículo 4 se refiere a la libertad de la siguiente manera: La libertad consiste en poder hacer todo lo que no daña a los demás. Así, el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre no tiene más límites que los que aseguran a los demás miembros de la sociedad el goce de estos mismos derechos. Estos límites solo pueden ser determinados por la ley<sup>10</sup>.

Este concepto, consideramos, sigue tan vigente que cabría el siguiente cuestionamiento, ¿se se permite a un sindicato ser realmente libre?

La libertad física es llamada también libertad de acción o libertad externa, consiste en la ausencia de vínculos materiales. Las cadenas y el encarcelamiento disminuyen la libertad física del hombre.

Libertad moral es parte de la libertad interna, se trata meramente de la voluntad del individuo, derivada de la capacidad de raciocinio. Se fundamenta en que los actos de una persona sean honestos y conducidos conforme a los valores morales.

### 3.3.2. Libertad de expresión

El poder exteriorizar el pensamiento humano ha tratado de ser garantizado desde hace ya mucho tiempo. Tan es así, que existen instrumentos internacionales que han “protegido” este derecho.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 19 a la letra dice: Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir

---

<sup>10</sup> Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, Instrumentos Internacionales de los Derechos Humanos.

informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión<sup>11</sup>.

En nuestra Carta Magna también se consagra la libertad de expresión como un derecho fundamental. El artículo 6 dice así: La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley. El derecho a la información será garantizado por el Estado.

La libertad de expresión es una condicionante para que exista democracia en un país, de esta forma – y como veremos más adelante – se necesita que la libertad de expresión sea garantizada por el Estado para que los trabajadores de cualquier sindicato manifiesten sus ideas en un acto de pluralidad, sin que por ello sean reprimidos o reprendidos al grado de perder su empleo.

La libertad de expresión es fundamental para que exista un intercambio de ideas, y en ese sentido, se analicen cuales son las propuestas que realmente benefician a la colectividad.

### 3.3.3. Libertad de reunión.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 9 señala: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

---

<sup>11</sup> Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos del Hombre, artículo 19, 1948, <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>, [documento en línea], fecha de consulta 03 de enero de 2010, 13:43 hrs.



El derecho de reunión de igual manera fue ganado en las calles, pues no olvidemos que en cierto tiempo se considero un delito. Se puede decir que el derecho de reunión es una manifestación colectiva de la libertad individual.

Los elementos que constituyen el derecho de reunión según Miguel Carbonell son los siguientes:

- Subjetivo. Una agrupación de personas.
- Temporal. Una duración transitoria.
- Finalístico. Licitud de la finalidad.
- Real u objetivo. Lugar de la Celebración<sup>12</sup>.

Por tanto la diferencia sustancial con el derecho de asociación es la temporalidad. El derecho de reunión es momentáneo. Surge cada vez que se encuentran físicamente las personas. Y el derecho de asociación es permanente.

#### 3.3.4. Libertad de asociación.

El derecho de asociación consiste en la libertad del individuo para formar, ya sea por dos o más personas, entidades con una personalidad jurídica distinta de la de sus integrantes.

Ya mencionábamos que el derecho de reunión solo surte efectos mientras las personas están presentes. En el caso de las asociaciones, permanecen aunque no estén de forma presencial los integrantes.

Sin embargo, la libertad de asociación implica la posibilidad de permanecer o dejar de pertenecer a determinada asociación. Obligar a permanecer en una asociación violaría la libertad de asociarse.

En el ámbito laboral, la libertad de asociación fue un derecho que la clase gano en las calles a través luchas. El artículo 123 refiere el derecho a la libertad de asociación a través de los sindicatos, pero la sobrereglamentación rompe con este derecho, pues consideramos que limita y pone trabas, como veremos más adelante.

---

<sup>12</sup> CARBONELL, Miguel, "La libertad de asociación y de reunión en México", UNAM-IIIJ, Biblioteca Jurídica Virtual, [documento en línea, pág 2]

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dconstla/cont/20062/pr/pr9.pdf>, fecha de consulta 05 de enero de 2011, 11:20 hrs.

### 3.4. Origen de la libertad Sindical.

Hemos ya referido qué es la libertad sindical, la encuadramos como un derecho inalienable del hombre, ahora toca echar un vistazo al origen de ésta, porque no siempre ha sido permitida. Se ha mencionado que la libertad sindical existió previa a la libertad general, como sucedió con el pueblo francés<sup>13</sup>, sin embargo no compaginamos con esta idea, puesto que las libertades van ligadas, existió una alianza de trabajadores, pero no libertad sindical como tal.

La Revolución Industrial francesa obviamente trajo consigo nuevas formas de producción, por ende nuevas formas de organización proletaria. Es un proceso que surgió durante el siglo XIX y comienzos del XX, cuando el capital voraz puso al trabajo subordinado a merced de su voluntad. La libertad nació en las entrañas de la misma sociedad, cobro vida en las calles llenas de gritos y sangre. La Revolución francesa no trajo consigo justicia social como tal, pues la constitución de 1791 no estableció las bases para garantizarla.

Las *Combinations Acts* Inglesas, de 1799 y 1800, prohibieron solicitar un aumento de trabajo y aplicaban penas para quien incurriera en coalición, asociación o huelga. En Francia, el Código Penal de 1810 señalaba como delincuentes a los trabajadores que se asociaran, que formaran coaliciones o que incitaran a huelga. Diversos factores deben conjugarse para que llegue el momento donde sea tal la explotación que el proletariado urja exigir sus derechos, y de esta forma lanzarse a la calle con marchas, así fue como el 21 de junio de 1820, las leyes inglesas de 1799 y 1800 eliminan la coalición como delito. Sin embargo no es hasta el 13 de agosto de 1875, con la *Conspirations and Proteccion por Property Act* cuando la actividad sindical se convierte en lícita. En Francia, el 25 de mayo de 1864 se derogan los artículos del código Penal que sancionan la asociación y huelga, pero se sigue reprimiendo el sindicalismo con la figura de delito contra la libertad de trabajo. Para el 21 de marzo de 1884, la ley Waldek – Rousseau permite la libertad sindical. En México a consecuencia de la retardada industrialización, el proletariado apareció años mas tarde. Fue sancionada la coalición y la huelga por el Código Penal de esa época, el artículo 922, del capítulo XI, referido a la *Asonada o motín-tumulto*, y el 925, que tipificaba delitos *contra la industria y comercio*, señalaban respectivamente:

---

<sup>13</sup> Véase el comentario al respecto de José Manuel Lastra Lastra, “La libertad Sindical”, Revista jurídica, Boletín Mexicano del Derecho Comparado, No. 98.

Cuando una reunión pública de tres o más personas que, aun cuando se forme con un fin lícito, degeneren en tumulto y turbe la tranquilidad o el reposo de los habitantes, con gritos, riñas y otros desórdenes, serán castigados los delincuentes...

A los que formen un tumulto o motín o empleen de otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo<sup>14</sup>.

Las fases que atravesaron las coaliciones de trabajadores fueron la prohibición, la existencia clandestina y tiempo después la tolerancia. La falta de legislación en materia laboral antes de la revolución, prácticamente imposibilitó la formación de sindicatos, más no la acción colectiva como ya lo vimos en el primer capítulo. Con la Constitución de 1917, artículo 123, fracción XVI, apartado A, con base en el derecho de asociación profesional comenzaron a nacer por la vía jurídica diversas organizaciones sindicales.

### 3.5. Instrumentos Básicos sobre la libertad sindical.

Todo país debe tener una reglamentación en materia laboral, sin embargo en todos ellos existen diferentes condiciones sociales, económicas, políticas y culturales, mismas que diferencian la realidad de un sindicato, es decir, como se establecen normas diferentes en cada país estas impactan en los derechos de los trabajadores y a la vez en los sindicatos. Es por ello que la OIT (Organización Internacional de Trabajo) pretende un crecimiento y un impulso global al gremio obrero a través de una serie de convenios y recomendaciones que tienen como finalidad el progreso social y económico de los trabajadores. No se da un patrón obligatorio de organización, solo se menciona la pauta de cómo instaurar y juzgar la libertad de un movimiento sindical, y como cita Néstor de Buen, los convenios y recomendaciones de la OIT son suscritos por representantes sectoriales, en su calidad de tales y no por su pertenencia a determinado país<sup>15</sup>. Los convenios equivalen a un tratado celebrado entre Estados; las segundas son simples sugerencias que se dirigen a los Estados para que, de ser aceptadas, se formule un proyecto de ley. La finalidad de que una

---

<sup>14</sup> BRUGAROLA, Martín, "La libertad sindical en el mundo", Ed. Razón y Fe, Madrid, España, 1959, pág 10.

<sup>15</sup> DE BUEN Lozano, Néstor, "Derecho del Trabajo", Tomo I, Ed. Porrúa, decimoséptima edición, México, D.F., 2006, pág 432.

organización internacional externe estos convenios tiene intima relación con uno de los principios que deben regir a la clase trabajadora, la solidaridad. Entendemos entonces que la libertad sindical – como parte de una serie de derechos humanos fundamentales – es esencial para el progreso de la clase trabajadora.

Los instrumentos básicos internacionales de la libertad sindical, en su momento tuvieron la categoría de delitos, entendemos entonces la importancia de la solidaridad y de las conquistas que los trabajadores han ganado, no obstante, el hecho de reconocerlos de nada sirve si no se aplican a la realidad.

### 3.5.1. Convenio 87 de la OIT.

Emitido en 1948, este es el llamado convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; en este se consideran los principios esenciales que comprenden las distintas facetas de la vida sindical en relación con el Estado, y son los siguientes:

- Reconocimiento del derecho de sindicación. El derecho de sindicación corresponde a los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción. (*art 2 del C.87*). Eventualmente pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía (*art. 9*)
- Creación de organizaciones. Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública (*art. 2*)
- Libre elección del tipo de organizaciones. Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (*art. 2*)
- Funcionamiento de las organizaciones. Las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de

organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción (*art. 3*).

- Disolución o suspensión. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa (*art. 4*)
  
- Creación de Federaciones y Confederaciones. Las organizaciones... tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas (*art. 5*); las garantías previstas en los artículos 2, 3 y 4 del convenio, se aplican a las federaciones y confederaciones (*art. 6*.)
  
- Afiliación internacional. Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores (*art. 5*).
  
- Personalidad jurídica. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 del convenio (*art. 7*).

### 3.5.2. Convenio 98 de la OIT.

Emitido en 1949, en el se consideran los derechos de sindicación y de negociación colectiva frente a los empleadores. (Cabe mencionar que no está ratificado por nuestro país).

- Discriminación antisindical. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; la protección será contra actos que tengan por objeto:
  - sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

- despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (*art. 1*).
- Actos de injerencia. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros. Se consideran actos de injerencia,..., principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores (*art. 2*).
- Garantía institucional. El convenio prevé la obligación de crear organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación (*art. 3*).
- Fomento a la negociación colectiva. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra parte, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo (*art. 4*).

### 3.5.3. Otros convenios de la OIT.

Aparte de los Convenios 87 y 98, que ya vimos, la OIT extiende otros relativos a la libertad sindical, entre los que destacan:

Conv	Título	Año	Tema
------	--------	-----	------

11	Derecho de Asociación (agricultura)	1921	Para las personas que se ocupen en agricultura, se habrán de garantizar los derechos de asociación.
135	Representación de los trabajadores	1971	Alude a la protección, facilidades y medios materiales que debe ofrecerse a los representantes de los trabajadores de la empresa.
141	Organizaciones de trabajadores rurales.	1975	Garantiza la libertad sindical de los trabajadores rurales y fomenta su organización y participación en el desarrollo económico y social.
151	Relaciones laborales en la administración pública.	1978	Se refiere a la protección del derecho del personal de la administración pública a organizarse, como a procedimientos para determinar las condiciones de empleo y solución de conflictos.
154	Negociación Colectiva.	1981	En este convenio se estipulan las medidas para promover una negociación colectiva libre y voluntaria, para determinar las condiciones de trabajo y para reglamentar las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones.

FUENTE: Elaboración propia<sup>16</sup>.

### 3.6. Importancia de la libertad sindical.

La libertad sindical juega un rol de alta jerarquía dentro de los derechos fundamentales del hombre y dentro de la sociedad misma, es equiparable a otros derechos del trabajador; pues

<sup>16</sup> Elaboración propia a partir de datos de la OIT.

tan importante es el descanso, las vacaciones e inclusive el salario como el derecho de agrupación de los trabajadores para el progreso social y económico (no haremos referencia a organizaciones patronales, porque, como ya mencionamos anteriormente, consideramos que no debe existir el derecho de los empresarios para agruparse en sindicatos).

La libertad sindical es tan importante que, como ya vimos, se encuentra consagrada en la Carta Magna como en diversos tratados internacionales.

El análisis histórico del movimiento obrero demuestra la valía de la libertad sindical; en primer término la agrupación de trabajadores fue prohibida, luego tolerada y posteriormente permitida; los derechos actualmente ganados son producto de la agremiación de trabajadores en frentes de defensa y ofensa de sus intereses.

Entonces, como ya dijimos, por un lado se encuentra la propiedad privada, los dueños de los medios de producción que forman la clase burguesa y como contrapeso e instrumento de lucha aparece la libertad sindical, pues de nada sirve un sindicato si carece de libertad sindical y está sujeto a intereses opuestos a los de los trabajadores.

La libertad sindical es tan importante en la vida de los trabajadores, que su beneficio trasciende a la colectividad como clase, es decir, las acciones no se limitan a un cerrado círculo de trabajadores, sino que buscan el beneficio gremial, pues los beneficios obtenidos por un colectivo en determinada época de igual manera beneficia a generaciones futuras, siendo propio ejemplo de ello, la libertad sindical.

Si la libertad sindical – como demás derechos de los trabajadores – fue ganada por el proletariado, es indispensable que no solo sea comprendida por los estudiosos del derecho puesto que de ellos no depende avanzar en este terreno; entonces, el verdadero trabajador es quien debe saber – y a quien se debe hacer entender – que solo a través de libertad sindical se puede cambiar el rumbo del movimiento obrero, pues actualmente la libertad sindical escrita dista mucho de la libertad sindical real.

### 3.7. Libertad sindical individual.

Como ya vimos anteriormente, la libertad sindical no puede existir por sí sola, para ser realmente efectiva necesita que el individuo goce de otras libertades (libertad de expresión, libertad de reunión, etc.). Por referir un ejemplo, si nos avocamos al plano internacional, de



que serviría que en un Estado se aprobara el convenio número 87, si los habitantes no tienen derecho de reunión para formar un sindicato, para separarse de él o para delimitar un programa de acción y poder difundirlo libremente.

Entendemos entonces que la libertad individual es parte de la libertad colectiva, y a la vez la libertad sindical individual de nada sirve si no se materializa en la colectiva.

La libertad individual es necesaria para la libertad sindical, que de manera general posibilita la creación de un sindicato, que a su vez se convierte en el instrumento para alcanzar la libertad y el bienestar del hombre; a pesar de que resulte extraño, en un ámbito sindical tampoco podría existir por sí sola la libertad individual pues el Derecho del Trabajo tiene un fin colectivizador.

Existe la posibilidad que la libertad individual sea positiva o negativa, libertades que con el fin de entenderlas mejor referiremos por separado en los siguientes apartados.

### 3.7.1. Libertad Sindical Positiva.

La finalidad de hacer énfasis en un apartado especial para esta libertad es entender este concepto y su adecuación con la realidad, pues tan importante es el sindicato como el libre albedrío de una persona para formar o no, parte de él.

G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caén, profesores de la Universidad de París, expresan que evidentemente: la libertad sindical consiste para cada persona en la facultad de afiliarse a un sindicato y al sindicato de su elección, si existen varios; la facultad de no afiliarse y, por último, la facultad de abandonar el sindicato<sup>17</sup>.

La libertad de organización sindical debe ser la facultad individual de: escoger la agrupación sindical a la cual adherirse<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> CAMERLINCK, G. H. y LYON-Caén, G., "Derecho del trabajo", trad. Juan M. Ramírez, Ed. Aguilar, España, Madrid, 1974, pág. 370.

<sup>18</sup> PERSIANNI, Mattia, "Diritto sindacale", 5a. ed., Padova Cedam, 1997, p. 18, -- Traducción google translator, [www.google.com.mx](http://www.google.com.mx), [documento en línea ]

[http://translate.google.com.mx/translate?hl=es&sl=en&u=http://translate.google.com.mx/&ei=n75\\_TbqHOla2sAOcvvSLBg&sa=X&oi=translate&ct=result&resnum=1&ved=0CCEQ7gEwAA&prev=/search%3Fq%3Dgoogle%2Btranslator%26hl%3Des%26prmd%3Ddivns](http://translate.google.com.mx/translate?hl=es&sl=en&u=http://translate.google.com.mx/&ei=n75_TbqHOla2sAOcvvSLBg&sa=X&oi=translate&ct=result&resnum=1&ved=0CCEQ7gEwAA&prev=/search%3Fq%3Dgoogle%2Btranslator%26hl%3Des%26prmd%3Ddivns).

Para Ojeda Avilés, la libertad individual del trabajador puede ser: constitutiva, consistente en crear un sindicato en conjunción con otros compañeros, de afiliación, le reconoce el derecho a ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho de mantenerse fuera, esto es, a no afiliarse a ninguno y, por último, la participación en la vida del sindicato<sup>19</sup>.

Entendemos entonces que la libertad sindical positiva se manifiesta como un acto voluntario de afiliación, es decir, de pertenencia a un sindicato, donde un individuo une su voluntad con la de otro u otros para actuar conforme a un fin común.

La libertad de adherirse a un sindicato implica la aceptación de los estatutos del sindicato en cuestión; sin embargo cabría preguntar ¿Cuál es el límite de la libertad individual? pues en la práctica las cláusulas de exclusión (cláusula de admisión y cláusula de separación), limitan a un patrón a contratar únicamente a trabajadores miembros del sindicato contratante, – tema que analizaremos más adelante – no perdamos de vista que por la naturaleza y fines sociales deberá prevalecer el bienestar colectivo sobre los intereses individuales.

### 3.7.2. Libertad Sindical Negativa.

De manera interpretativa entendemos que la libertad negativa constituye lo opuesto a la libertad positiva. Como bien citábamos a G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caén, la facultad de no afiliarse y, por último, la facultad de abandonar el sindicato.

#### 3.7.2.1. Libertad de no afiliarse a un sindicato

Así como un individuo puede externar la voluntad de afiliarse a un sindicato, puede hacer lo mismo para no pertenecer a él. A pesar de que con este derecho de abstinencia se pretende respetar la libertad individual, pensamos que el no afiliarse a un sindicato – en lo amplio de la oración – también contradice los fines del derecho colectivo, pues si la agrupación de los trabajadores surge como arma y escudo contra los embates de la clase opresora, el no afiliarse a un sindicato ataca las propias conquistas de los trabajadores; de

---

<sup>19</sup> OJEDA Avilés, Antonio, “Derecho sindical”, Ed. Tecnos, España, Madrid, 1984, pág 115.

igual forma como hemos venido diciendo, una empresa no aceptaría a un trabajador que no estuviera afiliado al sindicato con el que se firmo el contrato colectivo de trabajo.

#### 3.7.2.2. Libertad de retirarse de un sindicato

El hacer uso de la libertad de retirarse de un sindicato muchas veces repercute en la pérdida del trabajo, pues al dejar de pertenecer al sindicato no se cumple la condición del contrato colectivo – si es que está plasmada – de pertenecer al sindicato contratante. La finalidad de poder retirarse de un sindicato esta cimentada en el libre albedrio del individuo para poder formar otro sindicato o para pertenecer a uno diferente, sin embargo, en la práctica muy difícilmente la encontraremos con un instrumento de pluralidad, porque se convierte en una forma alternativa de control.

### 3.8. Libertad Sindical Colectiva.

#### 3.8.1. Libertad sindical frente al Estado.

Consideramos que si tratamos de delimitar la libertad sindical frente al Estado coartaríamos la propia libertad, es por eso que solo se pueden dar lineamientos básicos que debiera gozar el sindicato respecto del Estado.

En primera instancia debe ser, la constitución de sindicatos sin autorización previa de la autoridad, esto por las razones que ya expusimos; ejercer libremente la libertad de expresión y de acción sindical, en todas sus expresiones; gozar de la negociación colectiva; ejercer libremente el derecho de huelga y la solidaridad con otras organizaciones sindicales; darse sus propios estatutos, y con ello estipular los libres procesos electorales mediante voto libre y secreto, así como establecer las medidas disciplinarias pertinentes; agruparse en federaciones y confederaciones ya sean nacionales o internacionales.

Consideramos que la no injerencia del Estado en asuntos sindicales permitiría un verdadero equilibrio en los medios de producción.

### 3.8.2. Libertad sindical frente al empleador y las organizaciones patronales.

Ejercer la libertad sindical frente al patrón supone, en primer término, el respeto del empleador por la existencia de una organización sindical democrática, lo que incluiría la no existencia de sindicatos corporativos<sup>20</sup>.

Como lineamientos básicos incluimos también el evitar actos que vayan en contra del surgimiento de sindicatos realmente representativos o el impedimento de las tareas de sindicatos ya constituidos; la libertad para que los líderes sindicales realicen sus funciones sin amenazas o presiones de ninguna índole; no establecer medidas de reprimenda por ejercer el derecho de reunión o por atender a la unidad convocada por los representantes sindicales; sin omitir mencionar que es necesario revisar a fondo el tema de los contratos colectivos de protección patronal, pues hoy día, es una realidad que muy pocos trabajadores tienen acceso a un verdadero contrato colectivo, entonces, si se reaviva el concepto de libertad sindical encontraríamos un punto importante para ver de cara a este tipo de contratos.

### 3.8.3. Libertad sindical frente a otras organizaciones sindicales, o frente al mismo sindicato en caso de afectación a sus propios integrantes.

Este punto para nosotros reviste una especial importancia por los sucesos que nos ha tocado experimentar, pues en la actualidad existen muchos inconvenientes en los sindicatos al expresar opiniones personales – que sean diferentes, y no por esto equívocas, a las vertidas por la mayoría –, pues son consideradas como antagonismo sindical, lo que conlleva un castigo por así encontrarse establecido en los estatutos. Afirmamos que hace mucho tiempo – en la mayoría de los sindicatos – se perdió la pluralidad sindical, pues no se han dado las condiciones para la subsistencia de ésta.

Partiendo de lo anterior, las aristas básicas para la libertad sindical frente a otras organizaciones sindicales, o frente al mismo sindicato en caso de afectación a sus propios integrantes son: la pluralidad sindical, que implica una multidiversidad de pensamiento; el

---

<sup>20</sup> GARZA de la Toledo, Enrique, en su trabajo “Corporativismo Sindical y Modelo Neoliberal en México”, llama corporativismo sindical al conglomerado de relaciones y apoyos mutuos entre sindicatos, Estado y Empresarios, que tiene repercusiones sobre las relaciones laborales.

respeto – y en su caso sometimiento – por las decisiones emanadas de los congresos; solidaridad, mas no injerencia en asuntos de organizaciones hermanas.

Consideramos que si es posible que exista pluralidad de pensamiento, pero unidad en la acción.

### 3.9. Pseudo libertad sindical.

Quisimos emplear unas cuantas líneas para referirnos a la pseudo libertad sindical por estar intrínsecamente apegado a la realidad, porque consideramos que en nuestro país a pesar de estar permitido en la ley y aparentemente reglamentado, no llega a aplicarse la libertad sindical como tal. Retomando los contratos colectivos de protección patronal, entendemos que es un ejemplo de pseudo libertad sindical, pues aparentemente los trabajadores están contratados bajo normas mínimas de trabajo, gozando de derechos que las luchas les han entregado, pero no es así, pues únicamente se busca salvaguardar la conveniencia del patrón. Los sindicatos que son complacientes con los patronos se les llaman comúnmente amarillos o blancos.

Es un hecho, que existen sindicatos que también atentan contra su propio gremio, cuando los líderes o las cúpulas sindicales dejan los intereses colectivos por atender los particulares. No tendría caso que un patrón fuere respetuoso del sindicalismo, si el sindicato no se conduce con probidad y conciencia de clase respetando los principios de libertad sindical. El maestro Mario de la Cueva denominaba a estos sindicatos como blancos, que los entendemos como carentes de libertad y faltos de autonomía.

La pseudo libertad termina siendo una pantalla de humo para aparentar que existe una relación de cortesía y trabajo con las organizaciones sindicales, que se respeta su autonomía y democracia, cuando en realidad se conculca la propia libertad y los derechos laborales mínimos.

### 3.10. Autonomía Sindical.

Para entender el compuesto de autonomía sindical, primero es necesario saber que es la autonomía, la RAE la define como una condición de quién, para ciertas cosas, no depende de nadie<sup>21</sup>.

Para Salvador Valencia Carmona el término autonomía viene de autos, por sí mismo y nomos, ley, consiste en la facultad que una persona tiene de darse sus propias normas, sea individuo, una comunidad o un órgano del Estado<sup>22</sup>.

Para el maestro Eduardo García Máñez, una noción legal del término autonomía es la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos<sup>23</sup>.

Entendemos entonces que la autonomía es la facultad que tiene una persona física o moral de autodeterminarse. El sindicato junto con las acciones sindicales que están dotados de permisión jurídica, entonces forman parte de la autarquía sindical.

### 3.11. Autonomía Colectiva.

La autonomía colectiva tiene una estrecha relación con la libertad sindical, tienen una codependencia de existencia para que verdaderamente se logren materializar. Por esto retomaremos varios temas vistos en apartados anteriores.

Consideramos que la autonomía sindical es el reconocimiento, y se convierte en autonomía colectiva cuando el sindicato ejercita ese reconocimiento en beneficio de sus agremiados.

Para ser más precisos, en el ámbito colectivo expondremos la autonomía como: las facultades jurídicas reconocidas a un sindicato para autodeterminarse. Mismas que englobamos de la siguiente manera:

---

<sup>21</sup> Diccionario de la Real Academia Española, Op. cit. [http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=autonomía](http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=autonomía), fecha de consulta 06 de enero de 2011, 20:38 hrs.

<sup>22</sup> VALENCIA, Carmona Salvador, "Derecho, autonomía y Educación Superior", Ed. UNAM – IPN, México, Distrito Federal, 2003, pág. 2.

<sup>23</sup> GARCÍA Máñez, Eduardo, "Autonomía, investigación y docencia", Revista de la Facultad de Derecho de México, México, UNAM, núm. 114, 1979, p. 798, Apud. VALENCIA, Carmona Salvador, "Derecho, autonomía y Educación Superior", Ed. UNAM – IPN, México, Distrito Federal, 2003

1. Autoconformarse.
2. Autonormarse.
3. Ejercitar derechos, a través de actos jurídicos.

Como podemos percibir estos tres puntos suponen el pleno ejercicio de la libertad sindical. La carta magna en el artículo 123 apartado "A", fracción XVI, expresa: tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colegiarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera. Podemos ver que no hay ninguna condición y de manera interpretativa percibimos la libertad sindical y por consiguiente una autonomía implícita.

En el artículo 359, que a la letra dice: Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes y, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Se entiende que existe la misma autonomía. Sin embargo, cuando el legislador dicto las reglas a seguir en artículos posteriores, restringió – consideramos que con toda la intención – la libertad y la autonomía de estas agrupaciones.

A continuación plasmaremos esto en un cuadro con la intención de hacerlo más entendible.

artículo	Refiere:	Motivo por el que consideramos que no permite la autonomía.
360	<u>Como pueden ser los sindicatos de trabajadores.</u>	Al dar esta clasificación dice “pueden”, lo que supone que solo da algunas formas de organización, pero en la práctica son las únicas que pueden existir.
365	<u>Donde deben registrarse los sindicatos.</u> Los sindicatos de competencia federal deben registrarse en la STYPS; de competencia local en la JLCA.	No olvidemos que esta secretaría depende directamente del ejecutivo federal, y siendo poco perspicaces pensamos que se puede “malinterpretar”. No existe libre actuar de los sindicatos,

		pues se deben registrar. Sin la toma de nota (conforme al art. 692 frac. IV) no se puede actuar ante ninguna autoridad.
366	<u>En qué casos puede negarse el registro.</u> Cuando no se propone la finalidad que marca la ley, cuando no tenga el número de trabajadores, si no exhibe documentos de registro.	Parece quedar a criterio de la autoridad si el sindicato cumple con la finalidad, lo que encapsula el campo de acción y veto a la autonomía de los sindicatos. En cuanto a exhibir los documentos ya mencionamos que se puede o no aceptar las actas de asamblea constitutiva y de mesa directiva, estatutos.
371	<u>Contenido de los estatutos de los sindicatos.</u> Los estatutos contendrán...	Primero leímos que su puede dictar sus propios estatutos, después nos plasman requisitos, y no olvidemos que para obtener el registro sindical se deben presentar los estatutos, lo que se traduce en: si no hay estatutos conforme a las reglas dictadas, no hay sindicato.
373	<u>Rendimiento de cuentas de la administración por parte de la directiva.</u> La directiva rendirá (...) cuentas cada seis meses (...) del patrimonio sindical.	A pesar de que este artículo pretende cuidar el patrimonio de los trabajadores, se atenta contra la autonomía, pues inclusive fija un plazo de tiempo para hacerlo.
377	<u>Son obligaciones de los Sindicatos.</u> Informar los cambios de directiva, modificaciones de estatutos, altas y bajas de los miembros.	Para que un sindicato pueda obtener su registro necesita presentar sus estatutos, aquí nos encontramos con un nuevo candado en lo que se refiere a modificarlo, pues parece ser que la autoridad los puede “objetar”. Un caso que veremos más adelante es como la autoridad no acepto un acta de asamblea



		donde se elegía la directiva del SME.
--	--	---------------------------------------

Fuente: Elaboración propia<sup>24</sup>.

Reiteramos en que, por principio de cuentas el sindicato debe registrarse, pues no tener la toma de nota equivaldría a no existir, cuestión que consideramos debe cambiar.

Entonces podemos concebir que la autonomía parece estar reglamentada al grado de ser controlada a satisfacción del Estado.

La organización interna del sindicato debe ser consecuencia inmediata del goce de autonomía, al haber intervención en su vida interna – a pesar de ser muy sublime – limita la verdadera expresión de autonomía.

### 3.12. Principales obstáculos a la autonomía y libertad sindical de los trabajadores.

En el entendido que la autonomía es el reflejo de la libertad sindical, podemos pensar que no hay libertad, o que ésta se encuentra encerrada por el Estado con la intención de someter a la clase, pues a través de tantos años no se ha preocupado por garantizar estos derechos.

La historia nos deja ver que el avance de la clase obrera ha sido muy pobre, se han atendido intereses personales, partidarios, gubernamentales, patronales – y hasta extranjeros – para después, dar paso a la clase proletaria.

Estos conceptos han quedado en los discursos políticos, han servido como peldaño para posicionarse en curules, puestos públicos gubernamentales o perpetuarse como dirigentes sindicales. No es un secreto que un gran número de representantes obreros viven como indiscutibles burgueses. Basta ver los congresos “obreros”, vallas de seguridad, desfile de escoltas, vehículos blindados, relojes caros, trajes de marca, regalos excéntricos, bebidas premium, y muchos de los antaños dirigentes sindicales con modales de sibarita. Sin embargo la inactividad, la sumisión y el silencio legitiman y permiten estos actos.

No reconsiderar estos conceptos y no encausar el camino de la lucha obrera supone el advenimiento de la desaparición del sindicato por considerarse un obstáculo para la globalización, o también para los intereses de la clase patronal – baste recordar las condiciones de desaparición del SME, mismas que expondremos adelante – al hacerlo

---

<sup>24</sup> Elaboración Propia a partir de datos de la LFT.

parecer una organización obsoleta – tomando en cuenta que se ha mencionado que la lucha de clases ha desaparecido – para estos tiempos.

Se deben crear nuevas formas de representación y ejercer prácticas democráticas al interior de las organizaciones sociales y en particular de los sindicatos.

Solo mediante la concientización se puede lograr la unidad de la clase trabajadora para que se pueda hacer exigible la autonomía entregada por la Carta Magna, sin necesidad de que lo hagan parecer una dadiva.

### 3.13. Representación sindical

El artículo 376 de la multicitada ley, hace referencia únicamente a quienes ejercerán la representación del sindicato, mismo que a la letra dice: La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Este artículo retoma la libertad sindical, pero también nos deja ver entrelíneas parte de la importancia de democracia sindical, pues el secretario personal, quien representará al sindicato emanará de un proceso electoral que en teoría debe ser mediante voto universal y libre.

Derivado de lo anterior entendemos que representación es justamente el carácter de “representante” que la ley y los propios estatutos del sindicato otorgan a quién se ostente con ese cargo.

Hay autores como Javier Aguilar García, que manejan indistintamente los conceptos de representación y representatividad. Aguilar quien a su vez lo toma de Norberto Bobbio y Nicola Matteucci, cita, (...) la representatividad significa sustituir, actuar en lugar de, en nombre de alguien; cuidar los intereses de alguien<sup>25</sup>. Partiendo de eso Aguilar García expone: para el caso del mundo sindical se puede plantear que los líderes actúan en nombre

---

<sup>25</sup> BOBBIO, Norberto, MATEUCCI Nicola, “Diccionario de Ciencia Política”, 2 volumen, México, Siglo XXI, 1985, pág 1425 – 1426, Apud, GONZÁLEZ Guerra, José Merced, GUTIÉRREZ Castro Antonio, Et. Al, “El sindicalismo en México”, Ed. Plaza y Valdés, México, Distrito Federal, 2006, pág 71.

de los representados, que cuidan los intereses de los representados, que reproducen sus intereses, y que reflejan las características de los representados<sup>26</sup>.

Diferimos con esta forma de entender la representación y la representatividad por las razones que expondremos adelante.

### 3.14. Diferencia entre representación y representatividad.

De acuerdo con el artículo 375, los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

La forma de manejar la representatividad en este artículo hace alusión directamente al acto de representación individual por parte del sindicato en beneficio del trabajador. La historia nos ha mostrado la importancia de la unidad en las filas obreras, este artículo supone que representatividad significa que el sindicato actúe en nombre del trabajador, y la permisión para que el trabajador proceda de manera individual si a su derecho conviene, mas surge la duda, ¿en verdad un trabajador actuaría de manera individual, cuando el sindicato surge como una agrupación para tener fuerza frente al patrón?.

La globalización tiene por objetivo la acumulación de capital, sin importar que para ello arremeta contra los derechos de los trabajadores. Un objetivo de las empresas es disminuir los costos de la mano de obra, aunque para ello deba flexibilizar – de manera casi unilateral como veremos adelante – las condiciones de la contratación. Empero las pésimas condiciones de contratación no serían posibles si existiera un sindicato realmente representativo, no simples representantes.

Entonces podemos decir que la representación es el cargo con el que se ostenta un dirigente sindical. Aunque ser un representante sindical no implica velar por los intereses del sindicato, prueba de ello son los contratos colectivos de protección.

El Doctor Alfonso Bouzas Ortiz al respecto de los contratos colectivos de protección menciona que son una simple simulación de acuerdos entre la empresa y la representación sindical. El autor cita, (...) la simulación de vida sindical y contratación colectiva [se]

---

<sup>26</sup> Ídem.

alcanza, como un proceso en el que algunas direcciones sindicales convinieron con empleadores condiciones ajenas a los intereses que representan<sup>27</sup>.

Los contratos de protección se generan en México en un contexto en el que las direcciones sindicales, más que representar los intereses de los trabajadores, (...) se convierten en usufructuarios de esos intereses<sup>28</sup>.

Entendemos entonces que hay algunos representantes sindicales que en lugar de luchar por el gremio, se embelesan con las mieles del dinero y poder, consecuencia de la traición a su clase – si es que guardan algún sentido de pertenencia –.

Para nosotros la representatividad es la congruencia de los representantes sindicales entre su manera actuar y las voluntades de la base. Consideramos que la representación sindical no puede tomar decisiones que no emanen de la colectividad. Un congreso, es el máximo órgano directivo de un sindicato, cuando este se encuentra gobernado por la pluralidad y la democracia consideramos que las resoluciones son representativas, pero cuando se encuentra viciado por intereses personales, monetarios y/o políticos pone un claro ejemplo de simple representación.

### 3.15. Democracia Sindical.

La democracia sindical supone una obligación vertebral de los trabajadores – a pesar que, como ya vimos, lo han figurado como un derecho –, el manifestar su voluntad. Si bien es cierto que hay muchos vicios en el sindicato, estos no serian posibles si el trabajador se manifestara e hiciera valer su voluntad.

Un verdadero sindicato, efectivo, libre, democrático e independiente es el único medio a través del cual el trabajador puede acceder a una vida digna. El sindicato, al pasar de los años, ha demostrado ser la única organización que puede mediar las relaciones entre el sector empresarial y los trabajadores. Actualmente podemos ver que en los lugares donde no hay sindicatos auténticos predomina el abuso, imposición y arbitrariedad patronal.

---

<sup>27</sup> BOUZAS Ortiz, Alfonso, GAITÁN Riveros, María Mercedes, “Contratos colectivos de trabajo de protección”, pág 50 en BOUZAS Ortiz (Coord.) Democracia Sindical, AFL-CIO – FAT – UNAM – UAM, México, 2001.

<sup>28</sup> *Ibíd.* pág 49.

Consideramos que en esta época es muy marcado el sindicalismo de hecho y el de derecho; el sindicalismo de hecho – aplastando al sindicalismo de derecho – pone a la vista los vicios que se arrastran desde hace muchos años, opresión, limitaciones, carencias, degradación del propio trabajador y por consiguiente del movimiento sindical; el sindicalismo de derecho – que es realmente apegado a sus fines, aunque casi nulo en la realidad – sigue considerando a esta organización como la única capaz de reorganizar la sociedad y defender a los trabajadores. Para que un sindicato sea auténtico necesita ser democrático. Entonces, para superar los actuales vicios del sindicato, se debe permitir a las organizaciones de trabajadores que decidan sobre sí mismas. Hasta que no se garantice la democracia sindical, el trabajador seguirá formado parte de un número más en las estadísticas laborales.

La pregunta que surge después de la reflexión anterior es, ¿cómo distinguir un sindicato democrático de uno que no lo es? Si analizamos bien, a simple vista lo podríamos percibir, sin embargo con la finalidad de ser más específicos, diremos, los trabajadores que son verdaderamente democráticos deciden en conjunto el rumbo de sus organizaciones gremiales. Debemos poner mucha atención para no confundir los sindicatos democráticos con pseudo sindicatos. Dicen tener las mismas características, pero uno busca aplicarlas y los otros solo las dejan en discursos y los secretarios generales de estos gremios parecen ser los dueños de la fuente de trabajo, pues no les importa prostituir el ideal para firmar aberraciones como los contratos colectivos de protección patronal.

Muchos de los atentados contra la democracia sindical ocurren dentro de las propias organizaciones sindicales. Dentro de los que nos parecen más graves: acuerdos entre la empresa y la directiva sindical que se guía por intereses diferentes a los de la colectividad, falsedad en la información que proporcionan, los trabajadores ni siquiera conocen a su dirigente sindical, no se permite pensar diferente dentro de un mismo sindicato.

La gran mayoría de los sindicatos con beneficios de la empresa y vicios como los anteriormente señalados están en contra de la democracia sindical, porque prefieren mantener sus beneficios que velar realmente por la clase entera.

En México existen un gran número de sindicatos corruptos, que llevan como bandera las actuaciones que ya citamos, donde poco importa una campaña de propuestas, pues muestran un espectáculo de artimañas – muchas veces favorecidas por los patrones – para

perpetuarse en el cargo y que se convierten en un obstáculo para el viraje que el movimiento sindical necesita.

Un líder sindical que se ha corroído por el interés personal – y por el dinero – deja de pertenecer a la base trabajadora, pues olvida las carencias y necesidades de un trabajador, como es posible que se exijan mejoras salariales cuando estos líderes se alejan de la realidad al no saber que es ganar un salario bajo para solventar los gastos de toda una familia. Indudablemente esto nos muestra que las organizaciones sindicales deben estar dirigidas por trabajadores y no por líderes. Si un trabajador tiene conciencia de clase, difícilmente cederá ante las mieles del poder. Aún así, como seguro para garantizar que los nuevos dirigentes no se vicien, se debe garantizar la democracia sindical para que ninguna decisión este fuera y por encima de los trabajadores.

La democracia sindical se debe garantizar para que todas las decisiones vayan acorde a la voluntad de la mayoría y evitar ser que los sindicatos continúen siendo un trampolín para los líderes, que ofreciendo el voto clientelar de los trabajadores, aspiran a puestos de elección popular.

### 3.15.1. Pluralidad sindical.

Pluralidad en el pensamiento, pero unidad en la acción. Comenzamos con esta frase pues que exista diversidad de ideas no por fuerza significa que la clase trabajadora se vaya dividir.

Los trabajadores tienen la permisión – aunque sea en teoría – de formar, pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato, con lo que se pretende garantizar que el trabajador en todo momento estará dentro de una organización que vaya acorde con sus ideales.

Diversos autores citan que permitir la creación de varios sindicatos para una misma actividad profesional impide o rompe con la idea de unidad, pero lo que verdaderamente desgarrar este esquema son los pseudo sindicatos, pues en si el sindicato debería tener el mismo fin. Muchos de los argumentos en contra de la pluralidad son expuestos por sindicatos corporativos que no se verían favorecidos con el surgimiento de sindicatos verdaderos.

Pero la pluralidad es producto de una arraigada conciencia de clase, donde el trabajador posee la capacidad para elegir que conviene más al gremio no solo que sindicato favorece mejor sus intereses.

### 3.15.2. Organizaciones más representativas.

Derivado de la pluralidad surge un concepto de organizaciones más representativas, es cuando como consecuencia de la pluralidad sindical se disputa la representación de los trabajadores. Pero la pregunta a resolver es ¿Cómo o a quién otorgar la toma de nota?

Las normas a observar si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, conforme al artículo 388 de la LFT son:

1. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
2. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
3. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Como podemos ver según nuestra legislación se considera una organización más representativa a la que es más grande numéricamente. Los patrones parecen ser quienes escogen con que sindicato quieren firmar el contrato colectivo, no importando las condiciones de cada sindicato, por lo que insistimos en la importancia de la conciencia de clase.

Viene a confirmar el párrafo anterior el artículo 389: la pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de titularidad del contrato colectivo de trabajo.

En resumen el sindicato más numeroso será el más representativo, con el que se firme el contrato colectivo pero no por fuerza el que tenga la representatividad.

### 3.16. Clausulas de Admisión y Exclusión.

La sociedad nunca permanece estática, constantemente suceden cambios dentro de ella, es así como en un principio las clausulas de admisión y exclusión tuvieron una buena intención, pero a hoy día funcionan como medidas de control.

Las cláusulas a las que hacemos mención son:

- Exclusión de Ingreso (Closed Shop).- El patrón se compromete a no admitir en la empresa a trabajadores que no estén afiliados al sindicato con el que firmo el convenio. Con esta cláusula se monopoliza el trabajo y permite algunos contratos colectivos de protección.
- Cláusulas de Taller Sindical (Union Shop).- Se otorga un plazo al trabajador para afiliarse a un sindicato, y permanecer así mientras dure el empleo<sup>29</sup>.

La cláusula de admisión establece la obligación del patrón de contratar solamente a trabajadores que pertenezcan al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

La cláusula de expulsión, obliga al patrón a separar de su empleo, sin responsabilidad, a los miembros del sindicato que se hubieren separado de éste o hayan sido expulsados de su seno.

En cuanto a nuestro ordenamiento de la materia el artículo 395 habla de las cláusulas de admisión o exclusión en los contratos colectivos. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

---

<sup>29</sup> BOUZAS (2007), Op Cit pág 88.



Las cláusulas que en un principio buscaron asegurar el trabajo, hoy se usan maliciosamente en contra de él.

Euquerio Guerrero opina que estas cláusulas han sido un arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ellas han hecho venganzas personales; amedrentando a los trabajadores que no se pliegan a las conquistas sindicales<sup>30</sup>.

Claramente las cláusulas de admisión y exclusión hoy día forman parte de un instrumento rebasado por la realidad. Estas cláusulas atentan contra la libertad sindical, individual, colectiva e inclusive la libertad de trabajo, impactando gravemente en toda la estructura sindical, pues de una u otra forma permite y legitima los abusos de ciertos líderes.

La consecuencia más grave de la aplicación de estas cláusulas es que sienta un precedente para impedir el surgimiento de nuevos movimientos sindicales, la expulsión de trabajadores disidentes obliga a que los demás inconformes no alcen la voz y prefieran mantener su trabajo que ejercer sus derechos y poder perderlo.

### 3.17. Derechos de preferencia.

Para poder entender que son los derechos de preferencia, debemos entender primeramente que es la preferencia. Según el Diccionario de la Real Academia Española significa primacía, ventaja que se otorga a una persona o cosa sobre otra, elección, inclinación favorable o predilección. En el caso que nos ocupa está bastante claro, son derechos donde un trabajador tiene favoritismo en relación a otro.

La ley laboral en nuestro país otorga este tipo de derechos a un individuo para que tenga predilección sobre otro que tenga el mismo interés, a la hora de hacer efectivo un derecho.

Actualmente el capítulo IV de la LFT se refiere precisamente a Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso. Dentro de estos derechos, el que nos parece más importante y con mayor trascendencia es el que se encuentra en el artículo 154 al obligar a los patrones a dar preferencia a los trabajadores mexicanos, cabe mencionar que este mismo artículo señala otros derechos de preferencia que tendrán los trabajadores y de nueva cuenta menciona la cláusula de admisión.

---

<sup>30</sup> GUERRERO, Euquerio, "Manual de derecho del trabajo", 20a. ed., Editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1998, p. 286

Coincidimos con el maestro Néstor de Buen, pues los derechos de preferencia y de antigüedad se convierten en instrumentos jurídicos de la desigualdad<sup>31</sup>.

### 3.18. Supuestos para un modelo democrático en los sindicatos.

Los puntos que recorrimos durante este capítulo nos abrieron la mente para darnos una idea de la situación actual del sindicalismo en México. Es una realidad que el sindicalismo está siendo flagelado – prueba latente es el decreto por el que se extingue LyFC, con el que se puso en jaque al SME –.

Pero las acciones contra el sindicalismo debilitan tanto como la inactividad, y la reflexión es ¿Qué están haciendo las organizaciones sindicales para enfrentar este problema?, dolorosamente, la respuesta sería: casi nada.

La manera en que un sindicato puede ser más efectivo es enraizando fuertemente su conciencia, para después ser más democrático, autónomo y al fin alcanzar su libertad.

Es tiempo de que pare el discurso de “luchemos en nombre de trabajadores que dieron su vida porque hoy tengamos éstos derechos”, honremos su nombre y su sangre haciendo una verdadera renovación sindical.

La manera de que un sindicato se convierta en democrático no es que los trabajadores renuncien a sus maneras de pensar, sino que comprendamos que independientemente de las ideas, la afectación es general y la única manera de salir bien librados es formar parte de la nueva solidaridad sindical.

Los actuales dirigentes sindicales implementan su experiencia para ejercerla contra quienes buscan un sindicato más eficiente.

Es tarea y obligación de los nuevos trabajadores aspirar a los cerrados círculos de dirección sindical. Los golpes, abusos y la opresión tienen un límite, y posterior a este es obligatorio despertar y luchar, pues la misma explotación sirve como trampolín. La democracia sindical es la llave para que las directivas sindicales sean mandantes de la voluntad colectiva.

---

<sup>31</sup> BUEN, Néstor de, “Derecho del trabajo”, 10a. ed., Editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1994, t. II, pág 344

La única manera de erradicar a líderes mafiosos y directivas perpetuas es concientizando, que un organismo independiente del ejecutivo disponga un mecanismo efectivo para la rendición de cuentas, como también asegure el acceso a los documentos sindicales, pues en ocasiones ni siquiera se conocen los términos del contrato colectivo bajo el que son contratados.

Para demostrar que los sindicatos no están desfasados en la realidad es necesario hacerlos democráticos y con ello demostrar que continúan siendo el único camino para la justicia social.

## **CAPITULO IV**

---

### **SITUACIÓN ACTUAL DEL SINDICALISMO**

#### 4. Situación actual del Sindicalismo.

Decir que el sindicalismo viene en picada en una triste, pero cruda realidad.

Hoy por hoy no hay un respeto para los sindicatos – ni siquiera por algunos de los que se dicen dirigentes sindicales –.

Los sindicatos son percibidos – y tomados – como organismos “grilleros” que ya no tienen capacidad de negociación, pues pocos son los sindicatos que velan efectivamente por su clase.

La cifra de sindicalización es alarmante, se ha venido diciendo que solamente el 10% de la población trabajadora pertenece a un sindicato.

No podemos culpabilizar totalmente al Estado, patronos y sindicato del detrimento, cuando existen trabajadores que permanecemos inertes a las actividades sindicales. Hecho por el cual indirectamente se estaría respaldando la actitud de ofensiva contra el movimiento sindical.

Los tiempos actuales del sindicalismo invariablemente nos hacen referir la reforma laboral, misma que nos hace pensar de inmediato en los muchos temas que giran alrededor. Reforma laboral, es un mundo de ideas en el que existen numerosos actores, pero al mismo tiempo, pocos papeles protagónicos.

Muchos especialistas han vertido sus opiniones al respecto, y así han sugerido cambios urgentes. Los problemas parecen evolucionar con el paso del tiempo, pero las soluciones, o mejor dicho, la aplicación de éstas, se quedan muy atrás.

Arturo Alcalde manifiesta que, muchos obstáculos se han interpuesto a la reforma laboral (...), entre otros, el hecho de que el modelo laboral está nutrido de prácticas, vicios y valores que trascienden el marco exclusivo de la reforma jurídica<sup>1</sup>.

El mismo autor publica que, recuperar el sentido de la concertación en el mundo laboral requiere un análisis y diagnóstico sobre el estado de la contratación colectiva vigente<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> ALCALDE, Arturo, “El difícil camino hacia la Reforma Laboral” pág 15 en BOUZAS Ortiz, José Alfonso (Coord.), “La Reforma laboral que necesitamos”, UNAM – IIEc, México, Distrito Federal, 2004.

<sup>2</sup> ALCALDE Justiniani, Arturo, “La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral”, pág 99, en BOUZAS Ortiz, Alfonso y otros, “Propuestas para una reforma laboral democrática”, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, LX Legislatura, 2007.

Por su parte el Dr. Alfonso Bouzas externa que, nuestro marco normativo del trabajo reclama de una reforma integral. Que no es factible resolver parcialmente el problema, sino que se requiere un claro planteamiento al respecto en la Constitución.

Retomamos lo anterior pues exterioriza la necesidad de tomar a “todos” en cuenta, no solo simular pluralidad para que los más aventajados resuelvan “*por sus pistolas*”, pues una reforma de este tipo tendría repercusiones negativas en muchos sectores.

El planteamiento de una reforma integral tiene mucho sentido, dejar de poner parches y hacer un ordenamiento general que se adecue a la realidad es una necesidad. El problema sería como lograr que fuere efectivamente benéfica a los trabajadores? Como evitar que en el cabildeo en lugar de avanzar se retroceda? si – como veremos – la mayoría de las iniciativas son tendenciosas a favor del empresario y del Estado, que sumado con la apatía y frialdad de los trabajadores al llamamiento en favor de su propia defensa, nos presagia un mal resultado.

Hemos visto, al paso del tiempo, que solo con la presión ejercida en las calles ha sido posible sortear la ola contra los trabajadores. Como medida para dar el gran paso y estar listos para una reforma, primero se debe solidarizar la base trabajadora, luchar o defender! – que de ninguna manera significa mantener una resistencia al cambio – .

En adelante examinaremos los intentos de reforma – muy pocos a favor de los trabajadores – que han surgido en México al paso de los años.

Es bien cierto que conforme cambia la sociedad debe evolucionar el derecho. Y pensamos que evolucionar no significa arremeter contra las conquistas ya ganadas.

#### 4.1. Crónica de una reforma anunciada.

##### 4.1.1. 1988 – Promesa de Salinas de una nueva reforma laboral.

Carlos Salinas de Gortari, fue hijo de Raúl Salinas Lozano, quien participó activamente en la vida política mexicana – senador y secretario de Estado –, lo que hace suponer que para Carlos la administración pública no resultaba ajena.

Después de que Miguel de la Madrid concluyera su periodo presidencial – 1982-1988, y que en éste mismo iniciara la apertura del mercado y la flexibilización laboral –, tras unas

elecciones poco claras y mediante sospechas de fraude electoral argumentado por Cuauhtémoc Cárdenas, Salinas asume la presidencia de la república, y como era de suponerse, con menosprecio de muchos sectores sociales a causa del fantasma del despojo al candidato oficial del pueblo.

Desde el inicio de su carrera por la presidencia de la república, Salinas de Gortari prometió una reforma laboral, mas nunca dejó claros los términos de ésta.

El gobierno salinista apostó por la inversión extranjera, privatizando algunas de las empresas del Estado, y no perdió la oportunidad de flexibilizar los contratos colectivos de trabajo de las mismas<sup>3</sup>. En octubre de 1989 Salinas y Bush, firmaron en Washington un acuerdo de comercio e inversión, lo que implicaría cambios en los procesos productivos de las empresas y por consiguiente en las formas y modos de contratación. Para diciembre de 1992 México, E.U.A y Canadá firmaban el TLCAN.

Si al primer año del inicio de su gobierno, Salinas ya preveía firmar un tratado de libre comercio, resultaba obvio que la ley laboral debía ser sometida a las nuevas condiciones, y aunque en la práctica se estaban flexibilizando los contratos de las empresas que se iban pasando a manos del capital privado, pretendía – y pretende – elevarse a rango de ley.

La clase empresarial, a través de la CONCANACO y COPARMEX, consciente de lo que acarrearía un pacto de este tipo, se adelantó y propuso la flexibilización laboral, partiendo de que, para poder competir en un mercado globalizado, se necesitaban empresas más productivas.

Fundamentando lo anterior en los estatutos de la misma organización, pues en la exposición de motivos mencionan el artículo 3 fracción II, que a la letra dice: La Confederación Patronal de la República Mexicana podrá promover la expedición y reformas de leyes, reglamentos, decretos y demás disposiciones legales y administrativas así como la adopción de políticas públicas<sup>4</sup>.

Si analizamos detenidamente los estatutos de esta confederación nos podremos dar cuenta – aunque sea entre líneas – que siempre han tenido la intención de mejorar como sector, sin importar que a pisotear los derechos laborales le llamen “competitividad”.

---

<sup>3</sup> Véase ZAPATA, Francisco, “¿Flexibles y productivos?”, Estudios sobre flexibilidad laboral en México, El Colegio de México, México, Distrito Federal, 1998.

<sup>4</sup> Confederación Patronal de la República Mexicana, Estatutos.

Al respecto, la representación obrera se mantuvo como mera espectadora, sin embargo, cuando se supo que las reformas pretendían medidas anticorporativas actuaron de inmediato. Fidel Velázquez, entonces líder de la CTM, dijo: No variarán el artículo 123 ni la Ley Federal del Trabajo<sup>5</sup>.

Consideramos que el Estado cobijo esta propuesta pues dentro de la política económica, la política laboral era – y continua siendo – pieza angular para la reforma estructural que pretenden. Parece ser que el Estado prefirió dar el apoyo a los empresarios que continuar apoyando el sindicato corporativo.

Las propuestas patronales impulsadas hacían referencia a tres puntos de la flexibilidad del trabajo:

1. Flexibilidad numérica.
  - a. Revisar el concepto de indemnización por despido.
  - b. Simplificar el retiro del trabajador.
  - c. Simplificar el concepto de salario caído.
  - d. Replantear el proceso de rescisión de contrato.
  
2. Flexibilidad funcional.
  - a. Flexibilizar la jornada de trabajo.
  - b. Establecer la polivalencia.
  - c. Implantar comisiones de productividad.
  
3. Flexibilidad salarial.
  - a. Replantear el concepto de salario remunerador.
  - b. Salario en función de la productividad.
  - c. Salario en función de las condiciones económicas de la empresa.
  - d. Replantear las prestaciones económicas.
  - e. Prestaciones económicas en función de las capacidades de la empresa.
  - f. Instituir el salario por hora.

---

<sup>5</sup> La Jornada, 6 de Enero de 1992.



No hace falta poner mucha atención para entender que todas estas reformas beneficiarían solamente a quienes las impulsaron, dando poca, o mejor dicho nula importancia al gremio trabajador.

Pero el primer intento de reforma no se detuvo allí, busco tener injerencia – limitar prácticamente – en conflictos laborales:

- Prohibía las huelgas por solidaridad.
- Imponía responsabilidades a los sindicatos si las huelgas se declaraban inexistentes.
- Restringía en mayor medida las huelgas en los servicios públicos.

Era de suponerse que el empresariado mexicano tuviera intenciones destructivas para la huelga, el mayor medio de defensa que poseen los trabajadores para equilibrar los medios de producción, pero también, el que impacta directamente en sus empresas.

Salinas de Gortari terminó su periodo y no fue capaz de concluir una reforma laboral. Dejo sus intenciones en la agenda para quien le sucediera en el cargo.

#### 4.1.2. 1995 – Propuesta de la Bancada Panista.

Ernesto Zedillo Ponce de León es electo presidente de México (1994 – 2000) posterior a Carlos Salinas de Gortari. Su sexenio comenzó con el quiebre de la economía mexicana, regalo – no grato – de su antecesor.

Debido a esta crisis los trabajadores serían el sector más golpeado – como era de esperarse– pues impacto directamente a sus salarios.

El gobierno de Zedillo, durante los primeros años de gobierno, no puso tanto énfasis en una reforma laboral, pues su gobierno ya estaba marcado por una crisis. Debido a la necesidad de mantener la estabilidad económica, el presidente se abstuvo de reformas laborales para mantener la estabilidad política. Aunque en el Plan Nacional de Desarrollo marcaba la necesidad de flexibilizar las relaciones de trabajo.

Pero siete años después de que inicio la cruzada – contra los trabajadores – para modificar la Ley Federal del Trabajo, la clase empresarial no paro de proponer que el cambio era necesario.

CANACINTRA, COPARMEX Y CONCANACO, cúpulas empresariales, no hicieron esperar su necesidad por instituir la flexibilización, y presentaron a Zedillo sus demandas en materia laboral (1994), sustentándolas en lograr mayor competitividad.

Según los empresarios para lograr su cometido necesitaban establecer las siguientes 14 medidas:

1. Movilidad funcional y geográfica con multihabilidades.
2. Contratos temporales, por hora o jornada reducida.
3. Racionalizar causales de rescisión de contratos.
4. Limitaciones en cuanto a responsabilidades en juicios laborales por el pago de salarios caídos.
5. Pago por hora.
6. Democratización de la huelga: previo al estallamiento acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores con voto secreto; asimismo en la decisión para levantarla.
7. Desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje.
8. Desaparición del Contrato Ley.
9. Establecimiento de la capacitación sin que implique relación laboral.
10. Modificación del sistema de asensos, sustituyendo la antigüedad por la capacidad o la escolaridad (escalafón ciego).
11. Prestaciones laborales de acuerdo con las condiciones de cada empresa (se refiere también a las prestaciones sindicales, cuestiona el funcionamiento de la seguridad social actual).
12. Eliminación de la cláusula de exclusión por ingreso y separación.
13. Libertad de los trabajadores de sindicalizarse o no sindicalizarse.
14. Separación de lo sindical y lo político.

Posterior a esto, el Partido Acción Nacional presento una iniciativa de reforma en voz de sus senadores Gabriel Jiménez Remus y Juan de Dios Castro<sup>6</sup>. Misma que fue preparada por el Maestro Néstor de Buen.

---

<sup>6</sup> Partido Acción Nacional, "Iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo", México,

Esta reforma tenía como implementos fundamentales dos aspectos:

1. Manejar la flexibilidad de manera más amplia.
  - i. Denunciar al Estado como tutelar de la parte más débil, sustituirlo por la función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción.
  - ii. Sustituir la concepción de justicia social por la promoción del empleo y productividad.
2. Democratizar las organizaciones obreras.

A su vez, en cuanto a manejar la flexibilidad de una manera más amplia se dividía en tres aspectos:

➤ Flexibilidad numérica:

Es la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de producción.

- Introducir el contrato de aprendizaje.
- Introducir el periodo a prueba.
- Flexibilizar el trabajo discontinuo.
- Reglamentar el empleo de subcontratistas.

➤ Flexibilidad funcional:

Las condiciones de trabajo pueden cambiar hacia arriba o hacia abajo.

- La empresa podría mover a sus trabajadores entre puestos.
- Crear un banco de horas (se flexibiliza la distribución del tiempo semanal de trabajo a criterio del empleador).
- Horas de trabajo acorde a las necesidades de la producción.

➤ Flexibilidad salarial:

Salario en función de productividad o calidad.

- Propone múltiples formas de pago.

El propio Néstor de Buen escribió al respecto de la reforma laboral lo siguiente: El proyecto del PAN mejora las condiciones de trabajo, pero también propone soluciones de flexibilidad y movilidad que deberán ser compensadas; sugiere la disminución de la jornada semanal para que se establezca en sólo 40 horas con dos días de descanso y pago de siete días de salario, con el objeto de dar nuevos espacios al empleo; propone medidas adecuadas de capacitación y adiestramiento y de productividad; primas de antigüedad sustanciosas a cambio de salarios caídos en demandas indemnizatorias; cancelación del corporativismo sindical; sustitución de las juntas de conciliación y arbitraje por jueces de los social encargados también de las reclamaciones por aplicación de la Ley del Seguro Social y algunos cambios breves en el procedimiento<sup>7</sup>.

A partir de septiembre de 1995 se instaló una mesa central de diálogo y su comité técnico. En agosto de 1996 los representantes del Estado, Patrones y Trabajadores firmaron el documento “Principios de una Nueva Cultura Laboral”. Que según el Dr. Néstor de Buen a la vista de los resultados de la iniciativa (...) la NCL debió haber cambiado su nombre por el más expresivo de Pérfida Cultura Empresarial<sup>8</sup>.

De manera resumida, los acuerdos partieron de las siguientes bases:

- El fundamento que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de la persona.
- El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente, además del económico.
- El trabajo, que es el medio por excelencia para el sostenimiento propio y el de la familia, debe ser también un medio para el desarrollo integral de la persona.
- El trabajo es fuente de derecho y obligaciones.
- El lugar donde se desarrolla mayoritariamente y preferentemente el trabajo, en la actualidad, es la empresa, comunidad donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas.

---

<sup>7</sup> BUEN de, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Ed. Porrúa, 16ª edic., México, Distrito Federal, 2002, pág 424.

<sup>8</sup> BUEN de, Néstor, “Prologo a la segunda edición”, pág 12, en BOUZAS Alfonso (Coord.), “Reforma Laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo”, UNAM-IIEc-Organizaciones Sindicales Promotoras, 2ª Edición, México, 2003.

- Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad son necesarios la productividad, la competitividad y el desarrollo económico, los cuales deben permitir, además, una remuneración mejor para el trabajo.
- Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben estar siempre en función de la situación económica del país y de las empresas; de ahí la importancia de proponer su mejoría.
- Vivimos en un mundo económico globalizado. Esta realidad debe impulsar la competitividad a nivel internacional, y la creatividad, la inventiva e imaginación de todos los mexicanos; así como la responsabilidad social y la solidaridad.
- La Nueva Cultura Laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo de los sectores productivos, es decir, la concertación y la unión de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y empresariales; la academia, y la sociedad organizada.
- El problema clave de la ética social a cuya solución deben contribuir, conjuntamente, organismos empresariales, sindicatos y gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, principalmente los trabajadores, en un marco de solidaridad y de justicia, procurando que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo<sup>9</sup>.

Existió una enorme contradicción entre lo que se escribía y lo que realmente se pretendía. Es evidente la desventaja y uniteralidad en la toma de decisiones. Se manifiesta el dialogo para unir esfuerzos, pero también repitió la propuesta de 1994, al querer pagar las prestaciones conforme a la capacidad económica de las empresas, lo cual hace dudar de la buena fe de los patrones, baste recordar empresas amañadas al emplear el outsorsing para no pagar utilidades.

---

<sup>9</sup> Principios para la Nueva Cultura Laboral. Expuesto: Ceremonia En La Que Suscribió, Junto Con Organizaciones Obreras Y Empresariales, El Documento "Principios Para La Nueva Cultura Laboral" 13 de Agosto de 1996, Zedillo, Presidencia.

Ya que vimos la postura de la propuesta panista y los principios de una nueva cultura laboral, podemos decir que –salvo lo planteado por el Doctor de Buen– de haber impulsado más allá esta reforma habría sido un golpe a la clase trabajadora. Parece que esta iniciativa entierra la historia del surgimiento del artículo 123. Olvida que en la exposición de motivos reconoce las diferencias de clase. Además con esta nueva cultura laboral, que continuó apoyándose años después como veremos más adelante, comenzaron a rondar comentarios – por Abascal – como “se termino la lucha de clases”, sin entender lo gravísimo de la frase, pues estaríamos aceptando las condiciones de trabajo tal como están, condiciones que se encuentran orientadas a beneficiar solo a una parte de quienes interactúan en este tripartidismo, beneficiando – como siempre – al capital y dejando de lado al grueso de trabajadores.

#### 4.1.3. 1998 – En Junio el PRD impulsa una propuesta de reforma.

Muchos fueron los comentarios y discusiones en torno a la necesidad de una nueva ley. Hasta ese momento todas las propuestas presentadas estaban balanceadas para beneficiar al empresariado.

Llegado el mes de junio de 1998 la Unión Nacional de Trabajadores en conjunto con el Partido de la Revolución Democrática hicieron presente su aportación.

La UNT y el PRD presentaron un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, incluyendo también, reformas a la Carta Magna.

Consideramos que esta fue una de las mejores reformas de ley que se presentaron, no solo porque provenía, probablemente, de la unión democrática más importante del país en ese entonces, sino porque entendía la reforma laboral no como una decisión coyuntural, sino como una necesidad económica y social de la nación.

Los puntos principales de esta reforma fueron:

- ☛ Suprimir el apartado B.
  - Goce pleno de derechos colectivos.
  - Garantizar el derecho de asociación.
  - Garantizar la contratación colectiva.

- Garantizar la huelga.
- ☛ Flexibilizar moderadamente las relaciones de trabajo.
- ☛ Promover la bilateralidad de la modernización productiva.
- ☛ Incluir un nuevo título en la ley, denominado trabajos especiales.
- ☛ Sustituir:
  - Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento por:  
Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación; y
  - Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por:  
Comités Nacionales de Productividad y Capacitación.
- ☛ Eliminar la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Comisión Nacional del Reparto de Utilidades para crear el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades
- ☛ Suprimir las Juntas de Conciliación y Arbitraje sustituyéndolas por jueces laborales dependientes del poder judicial estatal o del D.F.
  - Se buscaba crear un sistema de justicia laboral independiente y eliminar el corporativismo.

Para esa época se designó un nuevo secretario del trabajo, José Antonio González Fernández, quien se comprometió a llevar imparcialmente el proceso de negociación de la reforma de la LFT<sup>10</sup>.

Los cambios políticos en el país eran inminentes y parecía que la reforma laboral quedaba paralizada de nueva cuenta.

Posterior a que el Partido de la Revolución Democrática en conjunto con la Unión Nacional de Trabajadores hicieran público el anuncio de emitir su propio proyecto de reforma a la ley laboral formularon un manifiesto, comunicando el sentido en el que se percibía la reforma.

El manifiesto, de manera resumida, destacaba por las siguientes menciones:

- ✚ Para una reforma se requiere la activa participación de los trabajadores, no solo del Estado y empleadores.

---

<sup>10</sup> Partido de la Revolución Democrática, "Anteproyecto de la Reforma Laboral", México, Junio de 1998.

- ✚ Se necesitan promover mecanismos abiertos, transparentes, democráticos y participativos como premisas básicas para el debate nacional.
- ✚ La ley laboral debe tener como marco de discusión el modelo de desarrollo del país.
- ✚ La reforma deberá ser para la prosperidad de la nación y no para favorecer la explotación de los trabajadores.
- ✚ La modernización que México necesita no es la del abaratamiento mayor de su fuerza de trabajo sino la del mejoramiento de la calidad de vida de todos sus habitantes
- ✚ La reforma no solo debe velar por la competitividad, deberá promover el trabajo<sup>11</sup>.

Lo trascendental de este manifiesto es la concepción de la justicia social, pues urgía a un cambio de rumbo y un nuevo modelo de desarrollo justo, equilibrado, democrático, social y sustentable.

[Estas] reformas (...) estaban encaminadas a impulsar un modelo de regulación incluyente, sustentado en la protección legal de la estabilidad laboral, un conjunto de condiciones de trabajo irrenunciables y flexibilidad funcional, de los tiempos de trabajo y salarial negociada con sindicatos fuertes, verdaderamente representativos y democráticos, con espacios de cooperación a distintos niveles (centros de trabajo, sectores y a nivel nacional) y capacidad real de ejercer presión a través de la huelga, de manera que los patrones estén en adelante interesados en hacer efectiva la cooperación y el reparto equitativo de los resultados por sus ventajas frente a la confrontación<sup>12</sup>.

Por voz del Dr. Antonio Rosado García – en ese entonces Secretario General del SNTSS y Presidente Colegiado de la UNT – a quien escribe, expongo que la reforma se detuvo porque nuevamente intervinieron intereses personales y políticos. El proceso rumbo a la elección del candidato presidencial del 2000 agito las aguas e impidió continuar con los trabajos de reforma.

---

<sup>11</sup> Manifiesto de la UNT a los trabajadores de México, al pueblo mexicano, a los partidos políticos, a las autoridades del trabajo y a los empleadores. 6 de agosto de 1998.

<sup>12</sup> Unión Nacional de Trabajadores, BENSUSÁN, Graciela, “La reforma de la legislación laboral (1988 – 2001)”, UAM-X, 21 de noviembre de 2001.



Otro esfuerzo de la UNT para no dejar pasar de largo un intento más de reforma, fue convocar a un mitin para el 3 de septiembre de ese mismo año, que con motivo de la apertura del periodo ordinario de sesiones exigirían se cumplieran sus peticiones. Declarando: BASTA YA DE CARGAR SOBRE LA ESPALDA DE LOS TRABAJADORES Y DEL PUEBLO DE MÉXICO EL COSTO DE LOS ERRORES ECONÓMICOS Y POLÍTICOS DEL GOBIERNO.

YA ES HORA DE LA REFORMA SOCIAL Y DEMOCRÁTICA DEL ESTADO MEXICANO, PARA GARANTIZAR LA PROSPERIDAD DE LA NACIÓN<sup>13</sup>.

Comparativo de las propuestas PAN-PRD sobre la reforma laboral

<b>Requerimientos</b>	<b>Propuesta del PAN</b>	<b>Propuesta del PRD</b>
<b>Protección, Flexibilidad y productividad</b>	<p>Mejora de condiciones de trabajo</p> <p>Ampliación de la flexibilidad numérica , de los tiempos de trabajo, salarial y funcional. (negociada–unilateral)</p> <p>Bilateralidad en productividad capacitación y reparto de resultados a nivel de centros de trabajo (delegados-comités de empresa) y sectorial</p>	<p>Mejora de condiciones de trabajo</p> <p>Protección a la estabilidad laboral</p> <p>Supresión de la CNSM y creación del INSPRU</p> <p>Flexibilidad negociada: funcional, salarial y de los tiempos de trabajo</p> <p>Bilateralidad en productividad, capacitación y reparto de utilidades a nivel de centros de trabajo (delegados del personal y comités de empresa), sectorial y nacional</p> <p>Creación de las Cámaras</p>

<sup>13</sup> La convocatoria a este mitin fue producto de una propuesta en el “Foro Sindical de Análisis sobre la Reforma Social, Económica y Democrática del Estado Mexicano”, misma que tuvo lugar el 21 de agosto de 1998 en el Centro de Convenciones del SNTSS.

Situación Actual del Sindicalismo

	.	Sectoriales (tripartitas)
<p><b>Autonomía y registro sindical:</b></p> <p>Eliminación de la injerencia estatal en el nacimiento y durante toda la vida activa de la organización (restricciones para el registro, tipo organizativo y reconocimiento de dirigencias).</p>	<p>Simplificación de trámite de registro y eliminación de restricciones</p>	<p>Simplificación del trámite de registro y creación de un Registro Público de Sindicatos (incluyendo directivas) y Contratos Colectivos.</p> <p>Libre determinación de tipos organizativos, incluyendo los sindicatos internacionales</p>
<p><b>Representatividad y contratación colectiva auténticas:</b></p> <p>1. Eliminación de la discrecionalidad patronal en la selección de la contraparte contractual.</p> <p>2. Reglas para la competencia equitativa entre opciones organizativas antes y después de la celebración del contrato colectivo (recuentos públicos con voto secreto y garantías de imparcialidad).</p> <p>3. Protección contra las prácticas patronales discriminatorias y antisindicales.</p> <p>4. Mayor participación de las bases en la negociación colectiva.</p>	<p>1 y 2. Negociación de pactos colectivos de trabajo con la representación electa en la empresa (procedimiento con garantías contra la manipulación patronal).</p> <p>3. No se prevé.</p>	<p>1 y 2. Se mantiene la negociación a cargo del sindicato con la participación de delegados de los trabajadores (o en su caso, del comité de empresa) y se exige que el patrón comunique previamente a los trabajadores que un sindicato demanda la celebración del contrato. En caso de disputa, obligatoriedad del recuento previo, por voto secreto.</p> <p>3. Se establecen sanciones para las prácticas patronales discriminatorias y antisindicales.</p> <p>4. Participación de delegados de los trabajadores junto a las directivas sindicales.</p>

Situación Actual del Sindicalismo

<p>5. Modificación del carácter obligatorio de la afiliación y permanencia sindicales.</p>	<p>4. A través de los representantes electos en los centros de trabajo.</p> <p>5. Prohibición</p>	<p>5. Opción anteproyecto: votación de cláusulas de exclusión por la asamblea.</p> <p>Opción fracc. Parlamentaria: prohibición de la c. de separación.</p>
<p><b>Liberalización del derecho de huelga</b></p>	<p>Ampliación del objeto: defensa de interés colectivo</p> <p>Nuevo requisito:</p> <p>Votación de la asamblea previa al estallido</p> <p>Modalidad: definida o indefinida</p> <p>Servicios públicos esenciales: prestación de servicios a juicio de la autoridad administrativa</p> <p>Terminación: arbitraje a solicitud de cualquiera de las partes después de 30 días de estallada.</p>	<p>Igual</p> <p>Igual</p> <p>Igual</p> <p>Prestación de servicios esenciales ordinarios, según enumeración de ley</p> <p>No se prevé</p>
<p><b>Sistema de justicia laboral independiente</b></p>	<p>Jueces de lo social en el ámbito del poder judicial</p>	<p>Jueces laborales en el ámbito del poder judicial<sup>14</sup></p>

FUENTE: Bensusán 2000.

4.1.4. 2000 – Un grupo de intelectuales entregan a Vicente Fox una propuesta llamada “los 20 compromisos por la libertad y la democracia sindical”.

<sup>14</sup> BENSUSÁN, Graciela, “El modelo mexicano de la regulación laboral”, Ed. UAM, FLACSO Y Plaza y Valdés, México, 2000. Apud, Unión Nacional de Trabajadores, BENSUSÁN, Graciela, “La reforma de la legislación laboral (1988 – 2001)”, UAM-X, 21 de noviembre de 2001.

En el año 2000 se respiró en México un clima de esperanza, la alternancia gubernamental se veía venir, tocaba a la puerta la necesidad de un cambio producto de viejos vicios y errores del pasado.

Un cambio no puede ser producto de la casualidad, necesita accionarse mediante el impulso de seres humanos ilustres. Individuos que conscientes de la realidad y sus contradicciones, tengan la vocación, intensidad y compromiso de cambio. Personajes dignos de admirarse por su incansable labor profesional.

Dr. José Alfonso Bouzas Ortiz, Lic. Arturo Alcalde Justiniani, Dr. Néstor de Buen Lozano, Dra. Graciela Bensusán, Dr. Enrique de la Garza Toledo, Dr. Héctor Santos Azuela, Mtra. Elena Poniatowska, Mtro. Miguel Ángel Granados Chapa, Pbro. Miguel Concha Malo, entre otros – incluyendo organismos como FAT, UNT, CILAS, CEREAL, UNAM –, como grandes luchadores sociales impulsaron un análisis y consulta en foros. Derivado de este estudio plantearon propuestas de consenso.

La intención era comprometer a los candidatos a la presidencia con un programa emanado de las entrañas de la sociedad.

El documento que se llamó “Acuerdo sobre 20 compromisos por la libertad, democracia sindical, el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos, para la agenda laboral y el programa de gobierno” contenía lo siguiente:

**Cúmplase la Ley:**

Los derechos humanos, laborales y sindicales establecidos en la constitución, como el de empleo y todos los derivados de la relación de trabajo: salario, seguridad e higiene, capacitación, seguridad social, etc., que son indispensables para garantizar una vida digna, son prácticamente inexistentes para la mayoría de los mexicanos.

Por ello consideramos necesario impulsar los siguientes objetivos:

**1.- CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS Y JUSTAS**

1.- Acordar con los actores productivos la estrategia para impulsar un programa de corto y largo plazos que genere empleos con salarios dignos.

2.- Impulsar una política económica que fortalezca la soberanía nacional, mediante la reactivación del dinamismo del mercado interno y, con ello, la integración de la planta productiva nacional, a la vez que diseñe una estrategia que fortalezca nuestro sector externo.

- 3.- Redefinir la política salarial para recuperar el poder adquisitivo del ingreso de los trabajadores.
- 4.- Revisar los Tratados Comerciales para reafirmar el respeto a los derechos de los Trabajadores, poniendo particular énfasis en los trabajadores migratorios.
- 5.- Fortalecer al sector social de la economía (cooperativas, empresas en autogestión, comunales, etc.), que generan autoempleo e integran cadenas productivas, con políticas e instrumentos de fomento, crédito, incentivos fiscales, presupuesto para capacitación, asistencia técnica y organización, así como la actualización de su marco jurídico.
- 6.- En concordancia con la Cumbre Mundial de Desarrollo Social – Copenhague +5-, convocar a todos los actores interesados a un Encuentro Nacional, a fin de analizar la realidad y la normatividad laboral y dar pauta a consensos y a políticas institucionales en la materia.
- 7.- Un elemento esencial para lograr el pleno cumplimiento de los derechos colectivos es el respeto al derecho de huelga de los trabajadores en general, por lo que el conjunto de restricciones que imperan en la práctica debe ser suprimido.

## **II.- LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL**

- 8.- Eliminar el trámite de registro y de la “toma de nota” de las directivas ante la autoridad laboral.
- 9.- Establecer el Registro Público de Sindicatos y Contratos Colectivos. El organismo encargado de dicho registro, será público y autónomo del Poder Ejecutivo.
- 10.- Respetar el derecho de los trabajadores a pertenecer o no a un sindicato, sin ningún tipo de hostigamiento, discriminación o persecución a la disidencia sindical; que el Gobierno Mexicano cumpla cabalmente con el convenio 87 y ratifique el cumplimiento del Convenio 98, ambos de la Organización Internacional del Trabajo.
- 11.- Promover la reforma laboral para la elección de los comités ejecutivos sindicales por voto universal, secreto y directo.
- 12.- Ampliar la competencia de las Comisiones de Derechos Humanos, para incluir la materia laboral.

13.- Garantizar la igualdad de derechos de los trabajadores ante la Ley. Derogar el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, así como todos los reglamentos de excepción. Hacer realidad la plena igualdad de género en el mundo del trabajo.

### **III.- CONTRATACIÓN COLECTIVA LEGÍTIMA**

14.- Hacer obligatorio el recuento previo a la selección del titular del contrato colectivo de trabajo, cuando dos o más sindicatos demanden éste derecho, y exigir el voto aprobatorio de la asamblea como condición para la firma de dicho contrato.

15.- Garantizar condiciones equitativas en la contienda entre opciones organizativas, incluyendo los juicios de titularidad.

16.- Penalizar las prácticas patronales que impiden la sindicalización o la de otorgar preferencia a una opción sobre otra.

17.- Promover el voto universal, secreto y directo, en los recuentos sindicales.

### **IV.- HACER REALIDAD LA JUSTICIA LABORAL**

18.- Garantizar la autonomía del sistema de impartición de justicia laboral frente al Poder Ejecutivo.

19.- Eliminar los contratos de protección patronal y todo tipo de corrupción, extorsión, presión y violencia en contra de los trabajadores.

20.- Establecer leyes contra la impunidad, que contemple medidas aplicables a las autoridades gubernamentales o a particulares, que no respeten la ley o la apliquen discrecionalmente lesionando con ellos los derechos laborales.

Los compromisos propuestos de aplicarse, serán un factor esencial para la modernización integral del mundo del trabajo, en un esquema de libertad y responsabilidad compartida entre los factores de la producción para beneficio de los trabajadores del aparato productivo del país y en general de la población mayoritariamente trabajadora.

Por lo cual convocamos a asumir su responsabilidad histórica, firmando y dando a conocer públicamente estos compromisos.

Atentamente

México, D.F., 7 de junio de 2000.<sup>15</sup>

Por su parte quien encabezaría el gobierno de la alternancia, Vicente Fox, contestó el 27 de junio del 2000, haciendo público su respaldo a los 20 compromisos por la libertad sindical diciendo: estén seguros que(...) pugnaremos para realizar las medidas indispensables para asegurar el mejoramiento de las condiciones de vida de todos los trabajadores del país, junto con la vigencia plena de sus derechos laborales [por lo que]... esperamos mantener estrecha comunicación,(...), para construir el programa de gobierno en materia laboral del sexenio 2000-2006 que encabezaré<sup>16</sup>.

Es sumamente lamentable que los 20 compromisos hayan sido olvidados. Un documento que resaltaba los intereses y pretensiones verdaderas de la clase obrera, navega en la indiferencia de los supuestos interesados –pues su inactividad demuestra desinterés–.

Este documento fue – y es – prueba de pluralidad y concertación, demostró que han existido buenas propuestas de intelectuales, académicos e instituciones, exhibió que hay quienes entienden la realidad y tienen un interés por cambiar la situación actual. Consideramos que uno de los problemas principales para su realización fue la falta de apoyo y conocimiento por parte de los trabajadores.

Sin embargo, ante tal pasividad los únicos derrotados – como siempre – fueron los trabajadores.

#### 4.1.5. 2002 – Proyecto Abascal.

Una vez sentado Fox en la silla presidencial, designó a Carlos Abascal como Secretario del Trabajo. No perdamos de vista que es un personaje cercano de la COPARMEX, hecho que hace malpensar acerca la orientación de sus decisiones al frente de esta secretaria.

---

<sup>15</sup> Frente Auténtico del Trabajo, Compromisos de Fox con el Sindicalismo, junio del 2000.

<sup>16</sup> FOX Quesada, Vicente. Carta dirigida al FAT, al Sindicato democrático de Trabajadores de la SEMARNAP, al Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, al Centro de Reflexión y Acción Laboral, a la Consultoría Jurídico Obrera y a la Red Sindical. Publicada en *“Reforma Laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo”*, BOUZAS Ortiz, Alfonso (Coord.). Ed. UNAM-IIE-y Organizaciones Sindicales Promotoras, 2003, p. 228.

Abascal coordinó la “Mesa Central de Decisión” en junio de 2001. Esta mesa se encontraba integrada por 11 representantes empresariales y 11 trabajadores – de los que efectivamente destacan como defensores de la clase trabajadora Arturo Alcalde y Héctor Barba –. La MCD (Mesa Central de Decisión) tenía la intención de llevar a la realidad los compromisos que se señalaron antes.

Dentro de quienes integraron la Mesa Central de Decisión estaban actores que habían impulsado “La Nueva Cultura Laboral”. El poco poder de decisión que fue otorgado a los representantes de los trabajadores independientes se hizo presente. Las propuestas de la UNT no eran tomadas en cuenta. La balanza se inclinaba, en la MCD se “mayoriteaban” los votos empresariales que en suma con el apoyo del Gobierno – a través de Abascal – formaban un solo frente, imponiendo sus decisiones.

La finalidad de la participación de la UNT era únicamente legitimar las decisiones, es decir, dar una imagen de pluralidad. Tan es así, que se menciona que la propuesta final había sido avalada por todos los participantes.

El 26 de noviembre, dos semanas antes de que la Reforma Abascal fuera presentada a la cámara de diputados, la dirigencia de la UNT se deslindó refrendando su compromiso con el sindicalismo independiente.

Las iniciativas de la UNT constituyen la primera propuesta integral de reformas a la legislación laboral generada por los trabajadores organizados en la historia legislativa del país<sup>17</sup>.

La UNT y el PRD presentaron una iniciativa de reforma denominada “Una reforma democrática para el mundo del trabajo”<sup>18</sup>.

Esta reforma retoma y conjuga las propuestas del anteproyecto del PRD elaborado en 1998 y las de la UNT y la Federación de Sindicatos de Empresas y Servicios de junio de 2002.

Al respecto esta reforma se enarbolaba de la siguiente manera: La iniciativa se pronuncia decididamente por una transformación integral de las normas del trabajo, en virtud de que

---

<sup>17</sup> Barba, Héctor, “Contenido y alcances de las iniciativas de reforma laboral de la UNT y de los sindicatos corporativos empresarios”, pág 42 en BOUZAS y otros (2003) Op. Cit.

<sup>18</sup> Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática. Cámara de Diputados/LVIII Legislatura, Congreso de la Unión. “Una reforma democrática para el mundo del trabajo”. Propuesta laboral PRD-UNT. Marzo, 2003. páginas 19-20.



el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los asalariados y la democratización de los sindicatos reclama una revisión profunda del marco legal. Sostiene que mantener los rasgos autoritarios y corporativos de la legislación laboral contribuye a ahondar la inequidad en la relación capital-trabajo, a mantener en perjuicio de los trabajadores la intervención discrecional del Estado, a dejar que proliferen los contratos de protección en detrimento de la verdadera contratación colectiva y a perpetuar un sistema de justicia laboral ineficaz y corrupto<sup>19</sup>.

Héctor Barba, un conocedor del movimiento obrero por haber estado en sus filas de lucha, menciona que el objetivo de las iniciativas era construir en el país bases estructurales para modernizar el modelo laboral<sup>20</sup>.

El nuevo conglomerado de reformas tenía como puntos principales los siguientes:

- Reforma constitucional.
  - ✓ Suprimir el apartado B.
  - ✓ Modificación y adición a los artículos 74, 78, 102, 115, 116.
- Mejores condiciones de labor.
  - ✓ Garantizar libertad, autonomía y democracia sindical.
  - ✓ Garantizar la contratación colectiva.
  - ✓ 40 horas de trabajo con pago de 56.
  - ✓ Limitaciones al tiempo extra.
  - ✓ Aumento de Vacaciones.
  - ✓ Disposiciones a favor de trabajadores discapacitados.
- Salario y Productividad.
  - ✓ Dejar en manos de la Cámara de Diputados la determinación de los salarios mínimos generales y profesionales a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades

---

<sup>19</sup> Grupo parlamentario del PRD, LÓPEZ, Ángel Carlos, Coordinador de asesores del Grupo Parlamentario del PRD en la Cámara de Diputados, “Una reforma laboral para la transición democrática”.

<sup>20</sup> BARBA, Op. Cit. pág. 43 en BOUZAS y otros.

## Situación Actual del Sindicalismo

- ✓ La mejoría de los salarios mínimos a través de los aumentos anuales, revisables periódicamente si es necesario, conforme se incremente el costo de vida.
- ✓ Creación de Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación.
- Derechos Colectivos.
  - ✓ Fortalecer los derechos de sindicalización, contratación colectiva y huelga, para configurar un modelo de relaciones laborales que favorezca la democracia, la independencia y la libertad sindicales.
  - ✓ Crear el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.
  - ✓ Impulsar la contratación colectiva.
  - ✓ Ejercicio pleno del derecho de huelga.
  - ✓ Terminar con el registro obligatorio de los sindicatos.
  - ✓ Los sindicatos designan libremente su radio de acción.
  - ✓ Los sindicatos designan libremente su criterio organizativo.
  - ✓ Eliminar la cláusula de exclusión por separación.
- Riesgos de Trabajo.
  - ✓ Incorporar los avances de la medicina en beneficio de los trabajadores y de las empresas.
  - ✓ Incrementar el monto de las indemnizaciones.
  - ✓ Incrementar las sanciones a patronos incumplidos.
  - ✓ Actualización de las tablas de enfermedades de trabajo e incapacidades permanentes con motivo del avance de la tecnología.
  - ✓ Pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo será inextinguible.
- Justicia Laboral.
  - ✓ Dar un nuevo enfoque profesional, neutral y eficiente.
  - ✓ Dar transparencia a los juicios individuales y colectivos.
  - ✓ Suprimir las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
  - ✓ Crear Jueces de lo laboral dependientes del Poder Judicial.
  - ✓ Aumentar penas para patronos que incumplan la ley.
  - ✓ Castigar a representantes sindicales que infrinjan la ley.

En este tenor María Xelhuantzi expresó, (...) la propuesta de reforma laboral de la UNT es integral, no es ni puede ser vista sólo como una propuesta jurídica. Más que eso, es una propuesta productiva, que busca el desarrollo de las fuerzas productivas en México, es una propuesta social que plantea en esencia la necesidad de un nuevo pacto social entre capital y trabajo, por vía de promover los micropactos sociales de la contratación<sup>21</sup>.

Por su parte, el proyecto Abascal fue el resultado de la conjugación de los intereses del empresariado mexicano con el gobierno. Incluyendo, por supuesto, algunas de las prostituidas dirigencias sindicales, como el Congreso del Trabajo. Esto para crear una pantalla y simular la inclusión de todos los sectores.

Como era de esperarse, la “representación” obrera veló más por reformas que le permitieran continuar con su “reinado” sindical que por mejoras para beneficio de todos los trabajadores.

Con el sello de la CROC y por conducto de su dirigente, Roberto Ruiz Ángeles, el 12 de diciembre de 2002 fue presentada ante el pleno de la Cámara de Diputados<sup>22</sup>.

El proyecto Abascal retomó los puntos de las iniciativas planteadas anteriormente por la clase empresarial, pero en esta nueva propuesta adiciono puntos que – obviamente y como se vino dando – favorecían totalmente a la clase dominante.

A continuación, de dicho proyecto, retomaremos las ideas que nos parecieron más importantes y que afectan en mayor medida a los trabajadores.

Fragmentación de Trabajo.

- × Propone la libre disposición de la fuerza de trabajo conforme lo demande la producción.
- × Plantea la contratación por temporada.
- × Contratos de Capacitación inicial hasta por tres meses.
- × Contratos por periodo de prueba.

Respecto a la jornada de trabajo.

---

<sup>21</sup> XELHUANTZI, María, “La UNT y la reforma laboral productiva: una propuesta que antecede y que trasciende a la administración Abascal”, págs. 214-215. en BOUZAS y otros (2003) Op. Cit.

<sup>22</sup> ALCALDE Justiniani, Arturo, “Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo”, pág 15. en BOUZAS y otros (2003) Op. Cit.

## Situación Actual del Sindicalismo

- × El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.
  - × Amplía la jornada diaria con base en el total de horas laborables en la semana.
  - × Plantea la acumulación mensual de horas (lo que tiempo después llamarían el “banco de horas”).
  - × La prolongación de la jornada diaria se compensaría con el reposo acumulado de varios días a la semana.
- ☒ Condiciones de Trabajo.
- × Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores y estos a recibir, la capacitación o el adiestramiento (Menciona que la capacitación es iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior).
  - × Los patrones preferirán, en igualdad de circunstancias, además de los mexicanos, a los que hayan terminado su educación primaria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.
    - Preferirá en orden:
      - A los capacitados por la empresa.
      - Al trabajador más asiduo.
      - Al trabajador más puntual.
      - Al de mayor antigüedad en la especialidad o área de trabajo.
- ☒ Trabajadores polivalentes.
- × El patrón y los trabajadores podrán convenir que [se] desarrollen labores o tareas conexas complementarias a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente.
- ☒ En cuanto al término de la relación de trabajo.
- × En relación el trabajo por temporada.
    - Se terminaría en el lapso de una temporada y otra de trabajo.
  - × Adiciona tres causales más de despido:

## Situación Actual del Sindicalismo

- Actos de violencia, injurias o malos tratos contra clientes del empleador.
- Falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio.
- Actos de hostigamiento sexual.
- × La carga de la prueba se revierte; tratándose de trabajadores domésticos, el patrón ya no estaría obligado a probar que fue un despido justificado, sino el trabajador se obliga a probar que el despido fue injustificado.
- ☒ Contratación colectiva y Titularidad del CCT.
  - × La contratación colectiva está supeditada al reconocimiento del sindicato.
  - × El patrón tendrá la obligación de celebrar un contrato con los trabajadores a su servicio si es emplazado a huelga por firma de contrato.
  - × La solicitud deberá contener la lista de representantes y de los trabajadores.
  - × Deberán agregar constancias que expida la autoridad registradora:
    - Inscripción de la directiva.
    - Estatutos.
    - Radio de acción.
    - Padrón de afiliados (relación firmada de los afiliados).
      - \*\* no podrá registrarse un contrato colectivo si se omite anexar las constancias señaladas.
  - × En caso de duda sobre la interpretación de las disposiciones de carácter sustantivo, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.
  - × La prueba idónea para decidir sobre la titularidad de los contratos es el recuento de los trabajadores.
  - × No se admitirán otra demanda por titularidad de CCT cuando una ya haya sido presentada.
- ☒ Registro y Cancelación de Registro sindical.
  - × Crear un Registro Público Nacional de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.
  - × Este organismo tendría la facultad de reconocer la legalidad de los sindicatos.

- × Obliga a los sindicatos a determinar su radio de acción.
- × Además de las causales de cancelación de la ley, propone
  - No haber cumplido durante un año con la obligación del informe de altas y bajas de los miembros.
  - No comunicar cambios en la directiva y en los estatutos.
  - Dejar de solicitar la revisión integral de los CCT durante dos ocasiones consecutivas<sup>23</sup>.

El proyecto Abascal dejó entrever criterios netamente empresariales. Busco eliminar la regla de que todo trabajo sería por tiempo indeterminado. Las contrataciones a prueba y por capacitación inicial implicaban el despido del trabajador sin responsabilidad para el patrón. Si el artículo 123 tiene la intención de dar estabilidad al empleo, este tipo de contratación rompería con ese esquema, pues atentaba contra la antigüedad de los trabajadores, lo que a su vez repercutiría en la jubilación, en prestaciones y hasta en el salario mismo.

Podemos apreciar que muchas de estas reformas tienen un carácter netamente político, es por ello que mientras para los empresarios significaba una amplia ventaja económica, para el gobierno garantizaba “paz” y desfragmentación social. Suponemos que la verdadera intención, era agrandar, la ya abismal disociación entre los trabajadores. Lo anterior tenía como finalidad evitar luchas sociales numerosas, reduciendo todo descontento a un trámite burocrático – con clara ventaja para el empresariado y para el gobierno –.

En esta reforma el trabajo se percibía como un factor de valor mínimo. El trabajo se sujetaría a la necesidad y ritmo de producción de la empresa, que, dicho de paso, se sometería a las condiciones de un mercado global.

La acumulación de horas atentaba contra las conquistas históricas de los trabajadores, no olvidemos que una de las máximas – y que ocasionaron los mayores derramamientos de sangre – fueron las luchas por establecer un límite al tiempo diario de trabajo, “ocho horas, cinco pesos”. Pensar que se podía “negociar” la jornada de trabajo hacía especular que no existiría pago de horas extras. Cambiándolo únicamente por la acumulación de descanso de días continuos. No podemos olvidar que la nueva visión era “en base a las necesidades de

---

<sup>23</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social. “Resumen de lo aprobado en el proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo” Congreso del Trabajo y Sector Empresarial.

producción de la empresa”, por lo que suponemos que los descansos serían otorgados unilateralmente por el patrón y aceptados por el trabajador.

Las condiciones de asenso de los trabajadores serían manejadas en razón de cuestiones individualistas, lo que nos hace pensar que tenía la doble intención de ocasionar disputas internas entre los interesados.

El proyecto Abascal tenía la intención de acabar con el sindicalismo como lo conocemos, las nuevas formas de terminación de las relaciones de trabajo, las nuevas medidas para otorgar el registro sindical, la contratación colectiva dependiente del registro, la titularidad del contrato colectivo subordinada y hasta las nuevas posibilidades de cancelación del registro sindical, tenían como fin aumentar la reglamentación y el control sobre los sindicatos, que en la práctica ya se llevaba a cabo.

Suponemos que los pactos por respetar el sindicalismo corporativo formaban – o tal vez valdría decir forman – parte de una estrategia, primero desfragmentar el movimiento sindical independiente, después embestir a los propios sindicatos oficiales en la medida que ya no serían necesarios, pues ya ni siquiera garantizan un voto duro y respaldo para el gobierno en turno. El corporativismo no prevé que si brinda todo su apoyo al Estado y empresariado, no es más que cavar la tumba del negocio que formaron. Los “empresarios” y líderes del corporativismo no vislumbran que mientras sean útiles les permitirán su estancia, pero una vez desmembrado el movimiento obrero, correrían la misma suerte que ellos mismos propiciaron. Pues la mejor regulación – y la más barata – del mercado laboral sería la inexistente.

Graciela Bensusán expone un cuadro comparativo de las posturas de los principales actores de la reforma laboral en el periodo 2000 – 2002 (que es propiamente el proyecto Abascal) , mismo que vale la pena conocer y que exponemos a continuación.

**Propuestas de reforma laboral UNT/PRD - Proyecto Abascal CCE/CT**

Temas discutidos en la propuesta de reforma laboral 2000-2002	Posturas de los actores	
	UNT/PRD	Proyecto Abascal CCE/CT
Jornada de	Reducción de la jornada	Conservación de

Situación Actual del Sindicalismo

<p>trabajo, costos salariales y no salariales, condiciones de contratación, fijación de los montos salariales, organización del trabajo en términos funcionales y numéricos</p>	<p>y aumento de prestaciones, conservación de la estabilidad laboral, admisión del periodo de prueba en forma restringida, supresión de la Comisión de Salarios Mínimos y creación de un organismo (INSPRU), que analice la relación en tre salarios y productividad, que sindicatos y patrones negocien con sindicatos la flexibilidad funcional salarial, de los tiempos de trabajo, capacitación, estímulos. Creación de cámaras sectoriales tripartitas con facultades amplias.</p>	<p>condiciones de trabajo mínimas, mayor discrecionalidad de los patrones para contratar y despedir trabajadores de acuerdo con las necesidades de las empresas, igual que en el ámbito de las tareas y los tiempos de trabajo, y en todo caso que estos temas sean negociados individualmente en tre trabajador y empleador. Conservación de la Comisión de Salarios Mínimos y creación de comisiones mixtas de productividad y capacitación con facultades limitadas.</p>
<p>Autonomía y registro sindical</p>	<p>Simplificación del trámite de registro y creación de un registro público de sindicatos (incluyendo directivas) y contratos colectivos. Libre determinación de tipos organizativos, incluyendo sindicatos internacionales. La UNT además propuso que se establezcan condiciones</p>	<p>Mayores requisitos para la obtención y conservación del registro sindical. Por ejemplo, la obligatoriedad de los sindicatos solicitantes de incluir nombre y dirección (acreditada con la credencial de elec tor) de los integrantes de la organización</p>



Situación Actual del Sindicalismo

	de equidad en la contienda intersindical.	solicitante.
Representatividad y contratación colectiva	<p>El PRD propuso mantener la negociación a cargo de los sindicatos con la participación de delegados de los trabajadores, participación de delegados junto con directivas sindicales, votación de cláusulas de exclusión por asamblea. PRD-UNT: que el patrón comunique a los trabajadores que un sindicato demanda la celebración del contrato. En caso de disputa, recuento por voto secreto. PRD-UNT: sanciones a prácticas discriminatorias y antisindicales del patrón. UNT: mantener la cláusula de exclusión.</p>	<p>Restricciones para el emplazamiento a huelga con fines de contratación colectiva. Esto implica la defensa de las capacidades coactivas de las que gozan los sindicatos.</p>
Derecho a huelga	<p>Sin cambios en cuanto al objeto de la huelga. UNT: votación de los trabajadores previo a estallido. La duración de la huelga se deja sin cambios. PRD: las huelgas</p>	<p>Mayores restricciones e intervención estatal. Esto es, aumento de la capacidad gubernamental para prevenir y re solver los conflictos.</p>

## Situación Actual del Sindicalismo

	deberán permitir la prestación de servicios sociales ordinarios.	
Justicia laboral	Jueces laborales en el ámbito del poder judicial. Cambios procesales en el marco de la reestructuración del sistema de justicia laboral.	Conservación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esto es, la intervención del Poder Ejecutivo en asuntos laborales. Cambios procesales menores.
Cambios en el artículo 123 de la Constitución	Reforma del apartado A y supresión del B, y creación de un capítulo de trabajadores especiales conservando derechos adquiridos y reconociendo derechos colectivos.	Sin cambios

FUENTE: BENSUSÁN 2003<sup>24</sup>.

### 4.2. El neoliberalismo en el Estado Mexicano dentro del derecho del trabajo.

El pensamiento neoliberal en voz de Humberto García dice lo siguiente: Los débiles son un estorbo y un lastre. Representan ineficiencia y, por ello, hay que hacerlos a un lado. Éste es el costo social que hay que pagar por el desarrollo, el progreso y la ~modernidad~... Debe

---

<sup>24</sup> BENSUSÁN, Graciela, "Alternancia política y continuidad laboral: las limitaciones de la propuesta del CEE/CT" Apud, MUÑOZ, Armenta Aldo, "Los nudos ciegos de la reforma laboral en México: Su discusión en la LVIII y LIX legislaturas del senado de la república" Universidad Autónoma del Estado de México, 2008, pág 273.

haber una total ~libertad~ en el comportamiento del comercio, de la producción y la demanda en la contratación de los trabajadores<sup>25</sup>.

A fin de entender el neoliberalismo en nuestro país así como su relación con el derecho del trabajo mencionaremos una breve reseña del contenido de esta forma de pensamiento.

El neoliberalismo económico es una corriente que se basa en el liberalismo que surgió en la primera mitad del siglo XIX, recordemos que su principal exponente fue Adam Smith, y mencionaba tres principios fundamentales en los que se basa esta ideología:

- I. Libertad Personal.
- II. Propiedad Privada.
- III. Iniciativa y propiedad privada de las empresas.

Esta doctrina busca la no intervención del Estado dentro de la economía, impulsa el *laissez faire, laissez passer* (el dejar hacer, dejar pasar).

Smith proponía que los deberes del Estado deberían limitarse a:

- a) Administrar justicia.
- b) Sostener las instituciones públicas.
- c) Realizar obras de infraestructura que por no ser de lucro no representen un interés a la iniciativa privada.

Ahora el neoliberalismo tiende más al abuso que a la armonía, más al monopolio que a la igualdad, más a la sobreexplotación que al uso racional e la fuerza de trabajo<sup>26</sup>.

Se dice que en nuestro país el neoliberalismo entro en el sexenio de Miguel de la Madrid (1982 – 1988), momento en que se decidió que la economía nacional debía insertarse en la economía mundial.

El neoliberalismo en México ha pretendido instaurarse aún con opiniones en contra, mismas que han demostrado el costo que puede significar para la gran mayoría de la sociedad. José Méndez señala en un ensayo que la apertura comercial (GATT – TLC) daño

---

<sup>25</sup> GARCÍA Bedoy, Humberto, “Neoliberalismo en México”, Ed. Centro de Reflexión y Acción Social del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, México, 1992, pág. 11.

<sup>26</sup> LÓYZAGA de la Cueva, Octavio, “Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laobrales”, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco – Porrúa, México, Distrito Federal, 1997, pág 30.

más de lo que apporto<sup>27</sup>, señalando particularidades que lesionaron la economía mexicana. Entre las características más importantes del neoliberalismo mexicano están las siguientes:

- a) Es impuesto por el exterior (siguiendo lineamientos del Fondo Monetario Internacional).
- b) Es centralizado, no se toman en cuenta necesidades y características económicas de las diversas regiones y estados del país.
- c) Favorece únicamente en primera instancia a los grandes capitales externos y después a los grandes inversionistas nacionales.
- d) Es incompleto. El Estado ejerce limitaciones y controles en los aspectos que considera convenientes. Los salarios están sujetos a controles y por lo general no rebasan cierto porcentaje, mientras el gobierno aumenta en forma desproporcionada los precios de bienes y servicios.
- e) Depende en exceso del capital extranjero y en especial de inversión extranjera.
- f) Favorece privatización y reprivatización de casi todas las actividades que realiza el Estado, sin tomar en cuenta las características de las empresas a privatizar.
- g) El ingreso es concentrado en pocas familias, mientras que otras no tienen el suficiente recurso para necesidades básicas.
- h) Es injusto. Favorece a una minoría de grupos mientras que lesiona a millones de personas que se encuentran desprotegidos y que no tienen poder adquisitivo para intervenir en el mercado ni en decisiones económicas.
- i) Se pretende impulsar la modernización del país sin tomar en cuenta las consecuencias negativas.
- j) El neoliberalismo choca con la realidad mexicana. Beneficia a unos cuantos y lesiona a la mayoría, por lo que se convierte en una mejora parcializada.

Concordamos que la economía nacional está fuertemente influida por lineamientos externos, no podemos perder de vista que México forma parte de la OCDE. Este organismo obliga a sus integrantes a llevar las mismas políticas para un crecimiento global. Y valdría

---

<sup>27</sup> MÉNDEZ Morales, José Silvestre, "El neoliberalismo en México: ¿éxito o fracaso?", pág 66. en e – journal, Revistas especializadas de prestigio en formato electrónico, <http://www.ejournal.unam.mx/> fecha de consulta 28 de febrero de 2011, 19:52 hrs.

la pena cuestionarse que es crecimiento global, porque en muchos países ha impactado negativamente más de lo que ha aportado.

Refiriéndonos a México específicamente, una investigación realizada por monitor multinacional demostró que el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial han tratado de imponer condiciones casi idénticas en una decena de países en materia de reformas laborales.

Estas condiciones son:

- 1) Reducción del número de servidores públicos.
- 2) Privatización de las empresas públicas y despidos de trabajadores antes y después de la privatización.
- 3) Promoción de cambios en las leyes para flexibilizar el trabajo, incluyendo la supresión de restricciones para despedir trabajadores.
- 4) Reducción de salarios y de los salarios mínimos o su contención, aumentando la brecha salarial entre empleados y directivos; y
- 5) Reformas al sistema de pensiones, incluyendo privatizaciones y recortes a los beneficios de la seguridad social<sup>28</sup>.

Armando Rendón Corona escribe que, para el Banco Mundial (...), los sindicatos son aceptables cuando colaboran con la empresa en el aumento de la productividad, pero son un estorbo para la modernización cuando cumplen su cometido histórico de defender las condiciones de trabajo y el salario<sup>29</sup>.

Actualmente – y desde hace mucho tiempo – México es un país que depende en gran medida de los Estados Unidos, baste recordar la crisis financiera que sufrieron hace poco y – a pesar de que el entonces secretario de Hacienda Carstens lo negó – la repercusión que tuvo en nuestra economía fue sumamente impactante.

---

<sup>28</sup> ESCOBAR Toledo, Saúl, “Riesgos de la Flexibilización”, Instituto de Estudios de la Revolución Democrática, publicación digital <http://ierd.prd.org.mx/Coy114/set1.htm> fecha de consulta: 05 de marzo de 2011, 20:38 hrs.

<sup>29</sup> RENDÓN Corona, Armando, “Libertad sindical versus democratización sindical”, en PARTIDA Raquel, et al. El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global, UGDL-UNAM-STAUGDL, México, 2001, pág 129.

Enrique de la Garza Toledo señaló que el neoliberalismo tuvo repercusiones en materia laboral. En cuanto al sistema de relaciones industriales en México, divide los cambios de la siguiente manera:

- 1 1982 – 1992, flexibilización de los contratos colectivos.
- 2 1992 – 1994, intento de reestructuración del sindicalismo.
- 3 1994 – 2000, crisis económica (fracaso de los bonos de productividad).
- 4 2000, desaceleración de la producción<sup>30</sup>.

El mismo autor señala que, como parte del modelo de sustitución de importaciones, las relaciones laborales y sindicales en México se subordinaron a las necesidades económicas y políticas del Estado y los empresarios<sup>31</sup>.

Con lo que podemos apreciar que los sindicatos pasaron a formar parte en el sistema político, e indirectamente apoyaron el sistema económico, sin percatarse que ese hecho sería causal de atentar contra sí mismos.

Según Porfirio Muñoz Ledo desde que comenzó el neoliberalismo México crece a 2.2 por ciento al año. Refiere que, tenemos en este momento un crecimiento tres veces inferior al promedio latinoamericano, cuatro veces inferior al de Brasil, cinco veces inferior al de Perú, y seis veces inferior al de Panamá<sup>32</sup>.

La disminución del salario real como medida para contener la inflación, la flexibilización – aunque no dentro de la ley – para crear empresas competitivas, la decadencia de la seguridad social, son solo unas de las consecuencias de la implementación del neoliberalismo.

---

<sup>30</sup> GARZA de la, Toledo, Enrique, “Reconversión industrial y cambios en el patrón de relaciones laborales en México”, en ANGUIANO A. (comp.), La modernización de México. México, 1990, UAMX. Apud, GARZA de la Toledo, Enrique, “Sindicatos, Flexibilidad y Productividad”, UAMX, pág 1.

<sup>31</sup> GARZA de la, Toledo Enrique, “El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México: el papel de las redes internacionales de apoyo”, en GARZA de la (comp.) Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina, Ed. CLACSO, Argentina, Buenos Aires, 2005, pág 182.

<sup>32</sup> MUÑOZ Ledo, Porfirio, “Democracia y Autonomía sindical”, pág 12, en ALMAZÁN González, José Antonio, “Análisis de la contrarreforma laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión LX Legislatura.

Los trabajadores son los únicos que han sufrido en carne propia las consecuencias del neoliberalismo. Decir que el neoliberalismo ha sido bueno desprende la pregunta, ¿para quién?, pues para las empresas privadas tal vez sea bueno, pero para quienes ni siquiera saben de que se trata, pero lo sufren, es verdaderamente malo.

Ante las condiciones precarias de trabajo y, en general, ante la realidad mexicana, todavía hay quien se atreve a decir que el estancamiento se debe a que no se han llevado a cabo las reformas: laboral, energética y fiscal.

El peligro que representa el corporativismo sindical que ha demandado conservar las garantías jurídicas y políticas para mantener sus beneficios, es que, termine con los sindicatos independientes y que llegue a un punto donde ni siquiera estos sean necesarios.

Como ya mencionamos en capítulos anteriores, suponemos que el mejor derecho del trabajo dentro del neoliberalismo sería el que no existiera.

#### 4.3. Flexibilización laboral.

El panorama de la flexibilización laboral es alarmante. Hemos visto que se ha pretendido instituir desde 1982. Durante los años siguientes bajo uno u otro nombre, bajo diferentes actores de acuerdo a su tiempo, pero han insistido en llevarla a cabo.

La flexibilidad llevada a su último extremo, da paso a la desregulación<sup>33</sup>. Y suponemos que si en la práctica ya se lleva acabó, instituirlo como hasta ahora pretende el empresariado es desregular el mercado laboral. Es una regresión contra las conquistas históricas de los trabajadores.

Sus promotores buscan dar “libertad” a la contratación y con esto permitir mayor productividad de las empresas, para que puedan competir con las demás compañías del mercado. Dicho en otras palabras se pretende desreglamentar el mundo laboral.

Los sindicatos corporativos en suma con el gobierno y las empresas con intenciones flexibilizadoras son un grave peligro para el movimiento obrero real.

Si bien es cierto que la sociedad es cambiante, y que con ella deben cambiar ciertas normas para permitir la convivencia de todos sus integrantes. No es posible que esta convivencia

---

<sup>33</sup> LÓYZAGA, Op. Cit. pág 69

tenga cabida cuando uno de los actores pretende llevarse el protagonismo e imponer sus voluntades sobre los desprotegidos.

Como una medida contra la crisis es cierto que se debe ceder en la flexibilización de ciertos aspectos, más no en la medida como lo pretende la clase dominante, pues como ya dijimos, no es flexibilización sino desregulación.

La penetración del neoliberalismo y por consiguiente la flexibilización lesiva, han sido posibles gracias a la falta de cohesión, unidad y sentido de pertenencia de la clase trabajadora.

En contraposición, el empresariado ha avanzado, han formado una sola embestida en conjunto con el gobierno. Este binomio ataca el sindicalismo independiente, la negociación colectiva, la huelga y otras muchas conquistas ganadas con el pasar de los años.

La presión ejercida por parte del empresariado y del gobierno suponemos que tiene como estrategia, en un primer paso, desaparecer el sindicalismo independiente por considerarlo un mal para el desarrollo productivo de la nación. Tan es así que como táctica los contratos colectivos de protección han ganado mucho terreno.

Hoy día parece ser que la flexibilización laboral se ha convertido en un paso para segar los derechos de los trabajadores y después desaparecer los derechos laborales por completo, en lugar de adecuar las normas de trabajo a la realidad.

#### 4.4. Desaparición del Sindicato Mexicano de Electricistas.

El gobierno federal emitió un decreto por el que desapareció la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, sin embargo quisimos poner que fue el Sindicato Mexicano de Electricistas, pues al parecer la carta tenía dedicatoria. Que caso tendría subsistir como sindicato cuando no existe un patrón.

El Sindicato Mexicano de Electricistas históricamente ha sido calificado como uno de los pocos sindicatos de verdadera lucha. Basta leer un poco de su historia para darse cuenta que siempre hicieron frente al gobierno en turno para buscar mejoras laborales.

La beligerancia en sus filas parece que significó un pacto de mutuo respeto con varios gobiernos. No hacían disturbios en la capital del país, siempre que recibieran mejoras al contrato colectivo de trabajo.



Los medios de comunicación han jugado un papel protagónico realizando su tarea de “informar” sobre la situación de empresas como la extinta LyFC o el IMSS. Regularmente cada dos años – que es cuando se presentaban y presentan, respectivamente, las revisiones contractuales – salen a flote de una manera maximizada, todos y cada uno de los aspectos “negativos” de estas empresas. Inconstabilidad, corrupción, mano de obra cara, trabajadores “*huevones*”, ineficiencia, entre muchas otras cosas. Sin embargo se omiten “pequeños” datos, tales como que no ha habido inversión ni mejoras en estos sectores desde hace ya mucho tiempo, y que la infraestructura de estos servicios no ha crecido al ritmo de la población.

Uno de los primeros pasos en la estrategia que se diseñó para aniquilar Luz y Fuerza del Centro, fue precisamente utilizar los medios de comunicación.

El día 3 de octubre de 2009, la periodista Laura Poy Solano publicó una nota periodística titulada “El gobierno desprestigia a Luz y Fuerza y SME en busca de liquidar la empresa”<sup>34</sup>, en la que mencionaba que integrantes del SME se encontraban alertas por las intenciones del gobierno de tomar las instalaciones de LyFC ante la negativa de la STyPS a otorgar la toma de nota al comité ejecutivo encabezado por Martín Esparza – pues la Secretaría del trabajo no reconoció el triunfo de este dirigente porque el proceso electoral no se apega a la “legalidad” –.

En este trabajo ya habíamos mencionado la importancia de la toma de nota, y los riesgos de esta misma, dijimos que de nada sirve que el Estado reconozca el legítimo derecho de sindicalización cuando condiciona la existencia de los sindicatos. Lo que presenciemos en este acto no fue más que la materialización de nuestra afirmación. La toma de nota es un medio de control sindical.

Admito que soy un poco desconfiado, los elementos existentes y las “coincidencias” me hacen pensar que la desarticulación de LyFC y por ende el SME fue planeada diabólicamente. Quienes la idearon atendieron bien a los principios del “Arte de la Guerra”, atacaron en un solo golpe y de manera fulminante, dejaron sin cabeza a su oponente, pero también dividieron para poder vencer.

---

<sup>34</sup> La Jornada, política, “El gobierno desprestigia a Luz y Fuerza y SME en busca de liquidar la empresa”, 3 de octubre de 2009.

Suponemos que la primera parte del maquiavélico plan consistió en aprovechar la fractura interna del sindicato. Alejandro Muñoz (ex secretario tesorero en el comité de Esparza), formaba parte de la planilla opositora a Martín Esparza. Muñoz se empeñó tanto en buscar la Secretaría General y señalar fraude electoral que no vio, o no quiso ver, lo que se avecinaba. Manifestando textualmente “es una cortina de humo lanzada por el secretario general del SME”. Aprovechando que la división había llegado a su límite, que se había negado la toma de nota, que el SME no tenía cabeza, se procedió a la liquidación<sup>35</sup>.

Cabe resaltar que Javier Lozano, actual secretario del trabajo señaló que haber negado la toma de nota nada tuvo que ver con intenciones políticas, que simplemente la Secretaría se apego a derecho, sin embargo cada lector después de analizar lo sucedido tiene el libre albedrío de apegarse a este criterio o guardar – como en mi caso – el beneficio de la duda.

El sábado 10 de octubre de 2009, a gran parte del país “nos pusieron la verde” – en lugar de “ponernos alerta” – y centraron la atención en el duelo que la poderosísima selección azteca disputaría contra una poderosa máquina de soccer, una eminencia futbolera, la selección nacional de El Salvador.

En ese partido Cuauhtémoc Blanco marcaba dos anotaciones, Francisco Palencia anotaba un tanto más, Carlos Vela metía el cuarto gol. Mientras se festejaba el pase al mundial de Sudáfrica 2010, a México le metían un solo y fulminante decreto que dio un pase al desempleo a 44 mil trabajadores.

Queda para la reflexión, si el decreto no tenía nada que esconder, porque en el operativo la Policía Federal e incluso el Ejército Mexicano se transportaron en autobuses de tipo turístico sin rotulo alguno?

Según el propio Felipe Calderón, en el mensaje que dio a la nación, refirió que el argumento principal para la liquidación de LyFC era que “por su comprobada ineficiencia operativa y financiera, representaba un costo tan elevado, que ya no resultaba conveniente para la economía nacional ni para el interés público”.

Los argumentos que presento el Presidente de México fueron los siguientes:

- Los costos de Luz y Fuerza del Centro casi duplican a sus ingresos por ventas; de 2003 a 2008 registró ingresos por ventas de 235,738 millones de pesos, mientras que sus costos fueron de \$433,290 millones de pesos.

---

<sup>35</sup> Ídem.

- En 2008 Luz y Fuerza del Centro perdió 32.5% de la energía que compra y genera para vender. A junio de 2009 Luz y Fuerza del Centro perdió el 30.6% de energía.
- Finalmente, la Ley Federal de las Entidades Paraestatales en su artículo 16 señala que “cuando algún organismo descentralizado creado por el Ejecutivo deje de cumplir con sus fines u objeto o su funcionamiento no resulte ya conveniente desde el punto de vista de la economía nacional o del interés público, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, atendiendo la opinión de la Dependencia Coordinadora del Sector que corresponda, - en este caso la Secretaría de Economía propondrá al Ejecutivo Federal la disolución, liquidación, o extinción de aquél”.

Si uno de los multiproblemas de LyFC era el gasto que representaba, resulta una incongruencia que Javier Lozano en rueda de prensa hiciera saber que en promedio cada trabajador recibiría el equivalente a dos años y medio de sus servicios. La pregunta es ¿Por qué trabajadores tan “ineficientes” tendrían que recibir una compensación? Lo cierto que es que gastar cerca de 20 mil millones de pesos en esta liquidación bien hubiere servido para modernizar las antiguas y precarias instalaciones con las que contaba la multicitada compañía.

Las replicas acerca de este tema fueron muchas y muy diversas. El sector empresarial dio todo su apoyo y respaldo al Ejecutivo. El PAN y el PVEM también cobijaron el Decreto del presidente.

Analizando los argumentos que presento el Ejecutivo Federal, consideramos que responsabilizar a los trabajadores es inmoral toda vez que las cifras son consecuencia de la propia administración gubernamental. Las medidas hacendarias que regulan el precio de compra-venta de la energía eléctrica, así como los subsidios son de conocimiento del Ejecutivo por tanto si la empresa se mantuvo en números rojos la responsabilidad es de sus órganos directivos no propiamente de los trabajadores.

Algunos de los datos que circularon en este conflicto hacen ver que al menos la mitad de trabajadores tenían como rango máximo de salario base la “desmesurada” cantidad de 6 mil pesos mensuales, similar al que maneja la empresa que tomo las riendas de la electricidad “Comisión Federal de Electricidad”. Al parecer lo que difiere son las prestaciones, pero en lugar de haber criticado al SME como ventajoso, debimos haberlo mirado como un ejemplo

de conquistas sindicales. Para que en vez de pugnar por quitarles los “privilegios”, todos los sindicatos gozaran de los mismos derechos.

El SUTERM – que es el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en CFE – no es precisamente un modelo de sindicato a seguir, ha tenido una historia llena de abusos, excesos y antidemocracia. Pero para personas como el Secretario del Trabajo, es un verdadero sindicato, pues da batalla por la productividad<sup>36</sup>.

Tal vez el SUTERM es el modelo de sindicato que “requiere” este gobierno, por ello esta acción debe tomarse como un aviso a todos los demás sindicatos pues de no solidarizar la clase, correrían la misma suerte que hasta ahora el SME.

Por su parte, otros sectores – como el académico – cuestionaron el proceso y la legalidad del mismo. Personalidades como el Dr. Raúl Carrancá y Rivas dijeron que el acto era completamente inconstitucional<sup>37</sup>. Según Arturo Alcalde se debió haber llevado un proceso conforme a la LFT.

Los argumentos jurídicos se presentaron de la siguiente manera:

- 30 de octubre de 2009. Un juzgado federal admite la demanda de amparo colectivo presentada por el Sindicato Mexicano de Electricistas contra el decreto presidencial de extinción de Luz y Fuerza del Centro y concede la suspensión provisional solicitada.
- 11 de diciembre de 2009. Después de un mes de analizar los alegatos del SME y del gobierno del presidente Felipe Calderón, la juez federal Guillermina Coutiño Mata niega a los trabajadores el amparo solicitado contra el decreto que ordenó la extinción de LFC.
- 14 de enero de 2010. El cuarto tribunal colegiado laboral, que confirmó una suspensión provisional en favor del SME contra el decreto del gobierno federal que lo dejó sin fuente de trabajo, admite a trámite el recurso de revisión con el que los abogados del gremio pretenden revocar la negativa de la juez federal Guillermina Coutiño Mata de amparar a más de 44 mil trabajadores electricistas.

---

<sup>36</sup> Ver entrevista de Carmen Aristegui a Javier Lozano Alarcón, MVS Noticias, Mesa Política, ¿Por qué sindicato de Electricistas SI y NO maestros o Petroleros?

<sup>37</sup> Consultar entrevista del Dr. Carrancá en W Radio, <http://pocamadrenews.wordpress.com/2009/10/15/carranca-y-rivas-incostitucional-el-decreto-contra-l-y-f/>

fecha, 14 de febrero de 2011, 23: 06 hrs.

– 3 de febrero de 2010. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) admite a trámite la solicitud del SME para conocer la solicitud de amparo contra el decreto presidencial por el cual se extinguió Luz y Fuerza del Centro. El máximo tribunal da entrada a la petición – turnada por el cuarto tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito– a efecto de resolver el amparo en revisión 12/2010, en el que el SME impugnó el decreto presidencial del pasado 10 de octubre.

– 5 de julio de 2010. La SCJN niega en definitiva el amparo presentado por el SME y valida la extinción por la constitucionalidad del acto decretado por el gobierno de Felipe Calderón.

Al conocer esta resolución el SME critico de manera severa, otros especialistas – como el Dr. Carrancá – mencionaron hasta la posibilidad de juicio político a Calderón y a los Ministros, sin embargo solo se conmino al SME a mas movilizaciones y a buscar ante la JFCA la figura de patrón sustituto.

En cuanto al reconocimiento de la dirigencia sindical, la secretaría que negó la toma de nota en un acto de “eminente respeto al derecho”, se vio inmersa en una controversia. Según los estatutos del SME si se debe reponer el proceso electoral, el secretario general en funciones continuará hasta saber los resultados de la nueva elección. El haber negado la toma de nota implico congelar las cuentas del sindicato, fue un golpe que aderezo a la intensión del Gobierno, pues de alguna manera, la falta de recursos impidió el correcto desarrollo de sus funciones como gremio trabajador. A pesar de las críticas del sindicato, muy poco se dijo al respecto de esto.

Con fecha 1 de diciembre de 2009 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitió un laudo en el que autorizo la reposición del procedimiento electoral para el comité ejecutivo 2009 – 2011, la notificación de esta resolución se da el día 19 de noviembre de 2010<sup>38</sup>.

Es digno de admirarse que en tiempos tan difíciles – aunque parezca frase trillada, pues parece que nunca hemos salido de ellos – existan trabajadores que se mantengan con la frente en alto y en pie de lucha. El ofrecimiento de un bono “extra” en la liquidación para quien lo hiciera dentro de los 30 días posteriores a la extinción de LyFC no fue más que

---

<sup>38</sup> Sindicato Mexicano de Electricistas, circular 24669, “Convocatoria a la elección de representantes generales del sindicato”, consultado en línea <http://www.sme.org.mx/reposicionelec/convocavotaciones.html>, fecha: 14 de febrero de 2011, 23:34 hrs

otra artimaña para restarle poder a un movimiento ya desgastado. El ofrecimiento de pláticas por parte de la Secretaría de Gobernación, en voz Gómez Mont y ahora Blake Mora, la cancelación de las mismas, audiencias en la Cámara de Diputados, pláticas con Senado, audiencias en la SCJN no han sido más que una clara intención de cansar el movimiento y la resistencia de los pocos que quedan de pie.

Esta historia aún no termina, continúa el plantón permanente en la plancha del Zócalo del DF, la dirigencia del SME manifestó que los trabajadores no se retirarán hasta obtener una respuesta a sus pretensiones. Se preparan más movilizaciones, se buscará la vía del patrón sustituto. Pero más allá de buscar una solución a este caso, se debe analizar que hoy día cualquier sindicato es candidato a correr la misma suerte. La única verdadera vía para frenar esta ola de acoso es la Solidaridad y la exaltación del espíritu clasista.

#### 4.5. 2010 en septiembre la OCDE apoya la iniciativa de reforma laboral

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico es un organismo internacional que tiene como fin unificar las políticas económicas de los diversos países que lo integran.

El gobierno se ha visto influenciado por las medidas que establece el Fondo Monetario Internacional. Estas medidas rigen, en gran parte, la vida económica del país.

La OCDE al ser un organismo que trata de unificar la línea de acción de sus integrantes, concuerda con la percepción globalizadora del FMI y del BM.

Es trascendentalísimo mencionar que actualmente el mexicano José Ángel Gurria – ex secretario de Relaciones Exteriores y de Hacienda – es el Secretario General de la OCDE.

Ante estos hechos podemos intuir hacia dónde va orientada la política laboral en nuestro país, hacia donde lo marquen estos organismos internacionales.

La implementación de políticas económicas análogas en los países integrantes de este organismo, considero que, hasta cierto grado es imparcial, pues en aras de buscar equilibrio y crecimiento generalizado, desatiende a las condiciones de la realidad de cada país.

En el caso de México salta a la vista que la OCDE brinde el “espaldarazo” al proyecto de reforma laboral promovida por la bancada del PAN en el Congreso de la Unión y respaldada por el gobierno federal. Lo anterior porque más allá de ir en una misma línea

económica dicho encuentro fue gracias al hombre que vela por el trabajo en México, Javier Lozano Alarcón.

En el marco de la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza, Gurria señaló que, la OCDE apoya ampliamente esta propuesta de reforma laboral y su objetivo supremo: crear más y mejores empleos para los mexicanos<sup>39</sup> – al parecer nadie le informo las consecuencias en el país (más específicamente en LyFC que repercutieron obviamente en el SME) por la implementación de esta política laboral –.

La importancia que se da a la economía sobrepasa la importancia humana en conjunto con la relevancia y dignidad laboral. Confirmación de este dicho es la mención del secretario de la OCDE: (...) en la propuesta de reforma, se encuentran plasmadas muchas de las recomendaciones y sugerencias que ha planteado desde hace años [éste organismo]<sup>40</sup>.

Las medidas que van encaminadas a ¿repuntar? la economía, sin importar que el precio sea pisotear los derechos laborales conseguidos con sangre en las calles, no han demostrado ser benéficas para la mayoría. Los únicos favorecidos en estas políticas son los dueños de grandes corporativos empresariales, pues según datos del INEGI y de diversos especialistas en economía, el poder adquisitivo y el nivel de vida no ha crecido.

En el mismo foro expuso: México es un país con enormes potencialidades. Tiene una combinación envidiable de atributos y ventajas comparativas. Puede ser una potencia económica mundial en un par de décadas. Sin embargo, sigue teniendo grandes desafíos pendientes que requieren de reformas de fondo. Con la presencia del Secretario del Trabajo en esta conferencia me queda la impresión que apoyó las medidas laborales tomadas en nuestro país hasta ese momento, sin embargo también me queda la duda ¿Qué otras medidas tomará para ser consecuente con los objetivos de éstos organismos internacionales?

La razón asiste a Gurria cuando refiere que México tiene una ley laboral cansada, diseñada para un país y un mundo muy distintos. Concordamos que se necesita un marco laboral de vanguardia, que le permita aumentar la competitividad y reducir las desigualdades sociales.

---

<sup>39</sup> La crónica de hoy, Notimex, “Avala OCDE iniciativa de reforma laboral en México”, 27 de septiembre de 2010.

<sup>40</sup> Ídem.

Pero es dudoso que la iniciativa panista sea la respuesta a los problemas sociales, pues no es incluyente, es parcial con un solo sector.

Tales recomendaciones internacionales – como lo hemos venido diciendo – deben ser alertas máximas para los organismos sindicales.

De no reestructurar de inmediato el sindicalismo en México, corre el riesgo de ser rebasado por la realidad. Sino demuestra su eficacia como único mediador entre la desigualdad corre el riesgo de ser textualmente “aniquilado” por las políticas que pretenden implementarse.

Como contenido de la reestructuración debe ocurrir la concientización de los líderes y pseudo líderes sindicales – si es que les queda algo de conciencia –, en el entendido que, si no se unen todos los sindicatos corren peligro. Y por su parte los trabajadores deben comprender que solo la solidaridad emancipará a la clase trabajadora.

#### 4.6. Critica Personal a la Reforma Laboral.

A lo largo de este capítulo se han vertido una serie de consideraciones personales a fin de realizar un análisis detallado de cada tema.

La finalidad de utilizar este espacio es retomar las ideas principales acerca de los riesgos de que se lleve a cabo una reforma laboral que en lo sustancial sea lesiva a los intereses del gremio trabajador.

Las intenciones de una reforma laboral llevan alrededor de 23 años, pero garantizar el mínimo de condiciones laborales tardó muchos años, sangre, muertos, protestas, persecuciones y un sinfín de atropellos.

No se puede pensar en una iniciativa que sea buena cuando solo está orientada a beneficiar a uno de los interesados y cuando no se desprende del seno de todos los involucrados.

El proyecto que conjuga los intereses del empresariado, del gobierno y de algunos sindicatos blancos, charros y corporativos llega al Congreso a través del PAN.

Es bien cierto que una reforma laboral es sumamente necesaria, sin embargo no puede llevarse a cabo simulando pluralidad, cuando la iniciativa se materializa de manera unilateral.



Deben enaltecerse las intenciones que tuvieron actos como “los 20 compromisos por la libertad sindical” y tomarse como ejemplo para realizar futuras consultas en las que verdaderamente participen todos los interesados. Hablar de “todos los interesados” incluye que el gobierno respete pactos políticos y que deje de mantener una actitud privilegiadora respecto a la iniciativa privada. Estos temas no pueden entenderse como hechos aislados pues forman parte de un todo que lleva por nombre México.

Un sindicato no está conformado únicamente por dirigencias sindicales, los trabajadores debemos cobrar conciencia que un Secretario General, del Interior, del Trabajo, Tesorero o el que se trate, no son más que mismos compañeros trabajadores a quienes se les confirió la facultad de representación de los intereses gremiales. Facultad que debería poder ser revocada en todo momento por la organización y decisión de la mayoría, sin embargo para ello se requiere participación.

El involucrarse en asuntos sindicales no es por “grilla” sino por responder a las exigencias de la realidad y ratificar el compromiso por la unidad clasista.

Mantenerse inerte ante las iniciativas de reforma lesivas es una manera de legitimar estas mismas desde la trinchera obrera.

No basta con saber que existe una legislación laboral que debe ser modificada, se debe participar activamente en la modificación de las condiciones de trabajo y en la democratización sindical como primer paso para otorgar autonomía y libertad a los sindicatos. Si bien es cierto que la permisibilidad está plasmada en la ley, la legitimación está en manos de la mayoría.

Es deber del gremio trabajador marcar un acabose al corporativismo, ya que este se mantendrá solo mientras el trabajador mismo lo permita.

Es obligación del proletariado – independientemente de su filiación política – formar un solo frente de defensa sindical ante las tendencias reformistas, pues todos son víctimas del desempleo, bajos salarios, altos precios, precarias condiciones de trabajo, explotación laboral y amedrentación por agremiación.

Debemos reconocer a los verdaderos líderes sindicales y evitar injerencias de la burguesía o del Estado dentro de la reforma que se pretende dar.

Una de las mayores injerencias que ha tenido el Estado en los últimos tiempos en la cuestión sindical y que se relaciona directamente la reforma laboral, es el ofrecimiento de

una curul al líder del SNTSS, Valdemar Gutiérrez Fragoso. El ofrecimiento de una diputación federal por parte del partido oficial del gobierno despierta muchas preguntas. Históricamente los sindicatos se conciben apegados a la izquierda, plantear que un líder sindical acepta formar parte del panismo, significa que – directa o indirectamente – apoya las tendencias del gobierno.

Sería interesante analizar la coyuntura en la que se da el ofrecimiento – o aceptación – de esta diputación. Primero este líder apostó al PRD, después vio más cerca el lugar con el PRI, pero al final Cesar Nava entonces presidente nacional del PAN garantizó la diputación. Él mismo menciona que aceptar la propuesta panista no lo coaccionaba a seguir su línea de acción, que el PAN le garantizaría independencia. Y en un congreso “se aprobó” que Valdemar fungiera como diputado panista.

Parece que con esta diputación el gobierno mató dos pájaros de un tiro. Por principio de cuentas, cuando esta situación se suscitó el gobierno informó la extinción de LyFC, el SNTSS – que por esos días celebraba su revisión contractual – se mantuvo ajeno a todo apoyo – ni siquiera moral –. Siendo que en su declaración de principios dice textualmente: (...) nuestra organización, siempre deberá actuar con espíritu solidario, (...) cuando alguna otra organización sindical hermana, así lo reclame<sup>41</sup>.

La revisión contractual del SNTSS pasó sin contratiempos – lo que nunca sucede – y el SME se hundió solo. Es interesante también plantear la interrogante siguiente, si el líder sindical de los trabajadores del IMSS no tenía compromiso con nadie, ¿por qué abandonó la UNT? una central sindical – la más importante en los últimos tiempos – que abiertamente se opone a las posturas del gobierno, decir que ya no tenían objetivos en común no parece un argumento sólido ni suficiente.

Otro punto en el que el gobierno resultó ganador, es que Gutiérrez Fragoso como diputado panista se ve orillado a respaldar la iniciativa de reforma laboral que presentó su partido, y con esto el PAN crea una pantalla donde supuestamente el sector obrero está de acuerdo con su propuesta.

En un congreso a Gutiérrez Fragoso “le propusieron ampliar su periodo”, con lo que garantizó mantenerse al frente de este gremio hasta el 2018. La toma de nota que garantiza

---

<sup>41</sup> Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Estatutos 2008, pág 3.

el periodo 2012 – 2018 salió sin ningún problema y dos años antes de que su gestión concluyera –tal vez porque ellos si cumplieron con los trámites –.

La carrera presidencial ya inició, por tanto consideramos que la reforma laboral será guardada por un tiempo, si es que no se intenta dar un “madruguete” – como estila este gobierno –. Tal vez intenten patrocinarla bajo otro nuevo título comercial parecido al de “nueva cultura laboral”, o simplemente se pretenda ir reformando “poco a poquito”.

Mientras esto sucede, es importante rescatar la unidad sindical para poder hacer frente a cualquier escenario que se presente, pues como ya vimos, la división obrera es una muerte lenta para los trabajadores.

Ya lo decía Lombardo Toledano, la división de la clase obrera, es la negación de sí misma como fuerza revolucionaria y para contribuir a la independencia nacional.

Por lo antes expuesto considero fundamental concientizar a la base trabajadora, pues solo mediante la información y lucha se puede hacer frente a los embates, así dejarían de ser sujetos inactivos para engrosar las filas de una nueva etapa en las filas del movimiento obrero consciente y organizado.

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

## **CAPITULO V**

---

### **UN NUEVO MOVIMIENTO SOCIAL – SINDICAL A MANERA DE CONCLUSIONES**

## 5. Un nuevo Movimiento Social – Sindical.

Este último capítulo lo deseo presentar a cambio de conclusiones. Ya ha corrido mucha tinta escribiendo y criticando que el sindicalismo está en una situación que debe cambiar.

La dificultad para un movimiento sindical es muy obvia, prueba son las aportaciones realizadas a lo largo de tanto tiempo que no han podido ser llevadas a cabo, los intereses de los trabajadores se ven supeditados a sus necesidades de empleo.

Las soluciones ofrecidas desde hace tiempo parecen seguir siendo vigentes – claro que con sus respectivas adecuaciones –. Tan es así, que podemos retomar los 20 compromisos por la libertad y la democracia sindical y saber que hoy, a casi 11 años, son una posible opción a los problemas que no se han podido resolver; inclusive si leemos un discurso de renovación del eminente Vicente Lombardo Toledano pareciera tener plena vigencia.

No es posible vislumbrar un nuevo movimiento sindical si los trabajadores no reconsideran y renuevan su actitud y postura frente a la actual situación. Lo anterior, en conjunto con la concientización, la búsqueda de autonomía, libertad y democracia sindical, obliga a las generaciones jóvenes y a las venideras a tomar el legado de quienes se han interesado y han propuesto cambios en éste tema, y en primer termino llevar a la realidad los derechos consagrados en papel para después luchar por una sociedad más justa.

Es innegable que un gran número de trabajadores desean mejores condiciones de trabajo, un mayor salario, gozar de buenas prestaciones, etc. y que todo esto repercute ya no en un mejor modo de vivir, sino en un modo digno de hacerlo; como también es cierto que una gran parte de esos mismos trabajadores poco o nada hacen para cambiar la situación actual. A la par de proponer nuevas reformas, debemos encontrar alternativas para iniciar con el cumplimiento de las propuestas emanadas de organizaciones interesadas y de los grandes concedores del Derecho Laboral.

Es nuestra obligación materializar medidas que tengan como finalidad recuperar la esencia del sindicalismo y que conduzcan a la formación de un nuevo movimiento, o al menos sentar las bases para prohijar el cambio social requerido.

Muchos actores interesados en un cambio social han externado su preocupación porque éste germine de manera inmediata. Berta Elena Luján Uraga al respecto manifiesta: (...) es posible que con la organización de la gente, que con la construcción de un movimiento social se pueda parar lo que hoy parece imparables, que es este proceso de debilitamiento de

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

la organización social, de la democracia y de la posibilidad de que haya un cambio de proyecto de este país<sup>1</sup>.

Entendemos perfectamente que el cambio no se puede dar de golpe en una macroesfera, que debe ser paulatino y cimentado en sólidos pilares. Es aquí donde pienso que esta el poder de los sindicatos, primero como organización que sea capaz de frenar los abusos, después buscar mejores condiciones y finalmente hacer extensibles los beneficios al mayor número de trabajadores posible.

En un principio las federaciones y confederaciones nacieron con la intención de hacer un solo frente de lucha, buscaron beneficiar a la base trabajadora, empero se encontraron con líderes traidores que descubrieron que mientras más sindicatos agruparan y más trabajadores pertenecieran a sus filas, más beneficios obtendrían. Mayor recaudación de cuotas sindicales, aspiraciones políticas más altas, “negociación” de contratos colectivos de protección a mayor precio, entre muchos otros.

El cambio debe ser integral, es decir, no se puede limitar a proponer modificaciones a la ley, ni solo concientizar a los trabajadores, mucho menos salir a las calles guiados por un líder mesiánico a pedir algo que no se tiene idea de que es.

Debe establecerse un plan conjunto, acciones específicas para cada área de acción.

Existen sectores interesados – como el académico – que han cumplido cabalmente su cometido. Publican libros, asesoran sindicatos, proponen reformas, dan ponencias. Así que debemos trabajar en que ésta información llegue a manos de cada vez más trabajadores, y a la vez que éstos entiendan lo importante de la situación.

No basta con proponer ¡se debe actuar ya!

---

<sup>1</sup> ALMAZÁN González, José Antonio, “Análisis de la contrarreforma laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión LX Legislatura. “La reforma Lozano atenta contra los tres pilares más importantes del derecho colectivo del trabajo”, LUJÁN Uranga, Bertha Elena, pág 31.

### 5.1. Identificación de los sectores involucrados.

La identificación de los sectores involucrados es importante para saber cuál es el posible número de involucrados con el que se puede contar. Se trata de grupos parciales de la población total en los cuales se pretende cimentar el movimiento.

Estoy consciente que toda idea política de cambio divide a la sociedad desde el momento en que es conocida. Toda idea política apunta a cambiar una situación y toda situación tiene tanto víctimas como beneficiarios. Pero la ventaja, es que el número de oprimidos resulta mayor al número de beneficiados.

Cambiar el rumbo de la situación actual es problemático por la diversidad de ideologías y por lo difícil que resulta la unificación de las mismas, debido a esa razón reitero que el sindicato puede ser detonante del cambio al ser una organización social, de defensa y con intereses colectivos comunes.

No tendría sentido intentar dirigirse a todas las personas pues no están interesadas en el movimiento sindical y mucho menos a los que no quieren escuchar, porque no a todos beneficiaría un sindicalismo auténtico. Sin embargo si se puede buscar influir sobre los grupos de rechazo al sindicalismo para tratar de educar su opinión y demostrar la eficacia y necesidad de los sindicatos.

Se debe dirigir a todos los interesados para unir energías y fuerzas en forma prometedora, para que a su vez cada interesado lo comunique oportunamente en su campo de acción.

Una propuesta toma sentido cuando se responde a las preguntas ¿Cómo encontrar a los interesados? ¿Quién se interesa por renovar el sindicalismo?

Para resolver estas cuestiones es indispensable realizar una investigación de campo con el fin de evaluar la situación del sindicalismo y a partir de los datos obtenidos proponer cambios sustanciales en los que se logren superar los vicios consecuencia de un sistema corroído.

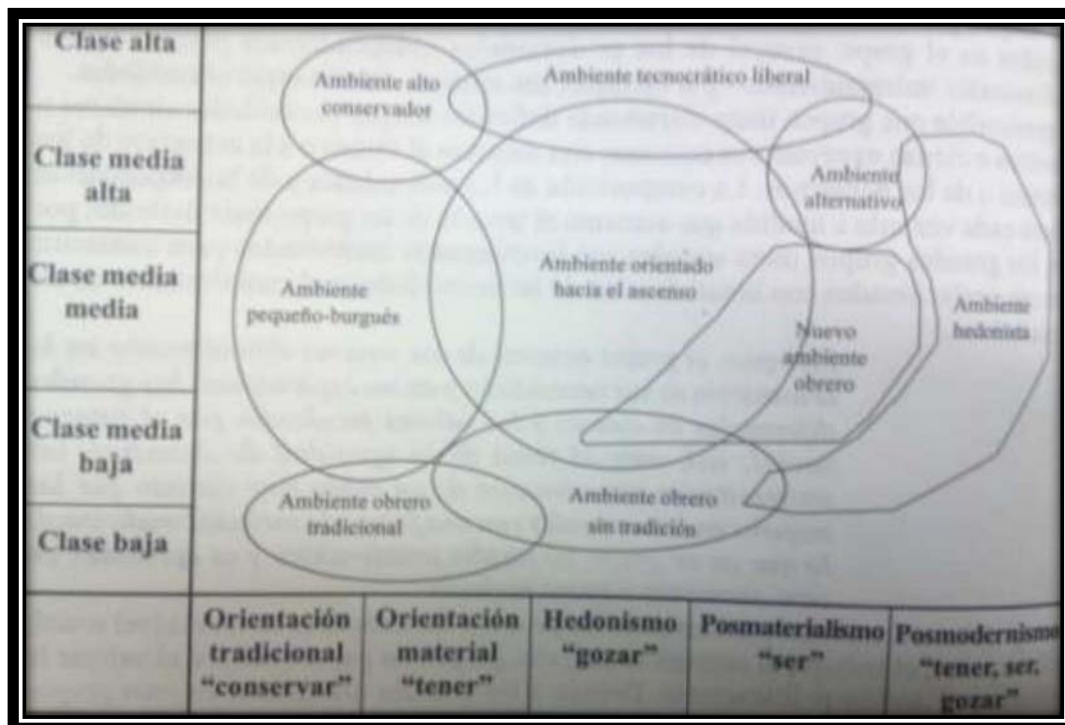
Para hacer llegar la información a los sectores involucrados se pueden tomar los siguientes tres accesos:

1. Mediante una asociación o agrupación.

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

2. En los respectivos lugares de trabajo.
3. A través de los medios de comunicación.

El problema del pluralismo y unificación de criterios al que hacíamos referencia en líneas anteriores lo podemos comprender mejor con el siguiente cuadro.



FUENTE: Andreas Klocke 1993<sup>2</sup>.

Entonces se puede apreciar que el número sectores –que al final se convierte en trabajadores– interesados en un posible cambio es mayor que quienes tienen una orientación conservadora, que interpretado de otra forma las clases medias y bajas son numéricamente mayores que las clases altas, la diferencia por alcanzar sus objetivos radica en que los primeros tienen el conocimiento y la convicción, los trabajadores son solo números en las encuestas y parte del “acarreo de masas”, también se aprecia el gran campo de acción para concientizar a un buen número de trabajadores estancados.

<sup>2</sup> KLOCKE, Andreas, *Sozialeer Wander, Sozialstruktur und Lebensstile in der Bundesrepublik Deutschland*, 1993, Traducción al español CENTURIÓN, Armando, Fundación Friedrich Naumann – OEA.



Con lo anterior podemos afirmar que la posibilidad de que un movimiento de éste tipo tenga éxito es bastante elevada, no solo porque el número de trabajadores sea mayor, sino porque existen grandes áreas de oportunidad de los diversos sectores involucrados.

## 5.2. Definiendo objetivos y línea de acción.

Sabemos que la planeación para llevar a cabo un movimiento de esta índole requeriría un tratamiento especial, más tiempo de investigación y adecuar el movimiento al punto coyuntural existente, tomando en cuenta a todos los participantes; pero con la finalidad de establecer líneas alcanzables y no ilusorias, solo sentaremos las bases de los objetivos generales que hemos de alcanzar y medidas que inicien con el cumplimiento del cometido.

Es cierto que para una reestructuración de este tipo debería colaborar el sector gubernamental, prueba de ello son los compromisos que elaboraron un grupo de intelectuales en el año 2000, mismos que Vicente Fox se ligó a cumplir, que por cierto no lo hizo. Sin embargo la unidad social en conjunto con la conciencia establecerían una base sólida para evitar ser arrasados o que el sindicalismo (y en general la situación laboral) dejara de ser solo un punto más en la agenda o un párrafo en un discurso.

Uno de los principales problemas de nuestro sistema electoral radica en que no existe ideología, identidad, pertenencia y mucho menos seguimiento de programas. Problema que no se limita a las elecciones gubernamentales, sino que impacta en un sindicato, porque se ha convertido en un inconveniente de cultura general.

El sindicato puede ser el parte aguas para que exista concientización y esta realidad comience a cambiar. Al tener en sus filas personas con intereses tan afines – que en primer plano son preponderantemente económicos – puede más fácilmente infundir sentido de pertenencia y acción, que traería como consecuencia que los trabajadores exigieran rendimiento de cuentas y así comenzara un cambio en la cultura que tuviera alcances en toda la sociedad.

En primer término la lucha sería eminentemente económica pero a la par y paulatinamente podría trasladarse al terreno político como bien lo decía Marx y Lombardo Toledano.

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

Si bien es cierto que en lugar de seguir proponiendo se debería cumplir lo ya propuesto, tengo la intención de manifestar que si se logra la concientización obrera, materializar las propuestas que se han planteado será mucho más fácil.

Por lo antes expuesto es que presento en este tema objetivos y línea de acción para que un nuevo movimiento sindical logre unificar a la clase trabajadora y rectifique las ideas de autonomía, libertad y democracia sindical, recurriendo a todos los medios posibles a nuestro alcance para que a largo plazo se reestructure y renueve el sindicalismo a través de la conciencia de clase.

1. La concentración monopólica del poder político y económico ha provocado el detrimento de la clase trabajadora, por lo que se renovará el sindicalismo para que demuestre ser pieza fundamental en un proyecto de restauración nacional.
2. Para sanear la estructura de corrupción sindical se hará comprender a los trabajadores los conceptos de autonomía, libertad y democracia sindical así como su importancia. Para que llegado el momento se apoye conscientemente la creación de un organismo independiente del ejecutivo que registre sindicatos y contratos colectivos.
3. Dar el mérito y la importancia que merece el género femenino en el lenguaje sindical, aparentemente por cuestiones culturales la mujer ha sido relegada, debemos ser capaces de exponer que independientemente del sexo, somos trabajadores bajo una misma bandera.
4. Concientizar para que los trabajadores exijan la publicación de los estatutos y los contratos colectivos de los respectivos sindicatos.
5. Sintetizar con lenguaje entendible el concepto de autonomía sindical para que todos los trabajadores lo puedan comprender.
6. Sintetizar con lenguaje entendible el concepto de libertad sindical para que todos los trabajadores lo puedan comprender.

7. Sintetizar con lenguaje entendible el concepto de democracia sindical para que todos los trabajadores lo puedan comprender.
8. Que como consecuencia inmediata del conocimiento los mismos trabajadores exijan el voto secreto, universal, y directo.
9. Que el trabajador conozca la realidad laboral para que se obligue a recuperar el sentido de contratación colectiva y que se combatan los contratos colectivos de protección patronal.
10. Establecer vínculos necesarios para que de manera razonada se apoyen reformas constitucionales para crear un nuevo modelo de impartición de justicia laboral, que sea independiente del ejecutivo.
11. Hacer ver a los trabajadores que es importante que otorguen su apoyo (inclusive mediante acciones directas) para unificar la clase laboral derogando el apartado B de la Constitución.
12. A través de la concientización, instruir a los trabajadores interesados en acceder a las representaciones sindicales para que sobrepongan intereses colectivos a los personales y se haga frente contra el corporativismo.
13. Independizar el movimiento sindical de las decisiones gubernamentales, dejar de ser un brazo político del gobierno logrando la conformación como actores principales.

#### 5.2.1. Aportaciones académicas – intelectuales.

Me refiero a este punto porque a lo largo de la historia sindical han existido propuestas muy buenas, que lamentablemente no se han llevado a la práctica, se han perdido en las páginas de la historia.

Ya sea por desconocimiento, por ignorancia o simplemente por apatía los trabajadores desconocen estas propuestas, es por ello que retomaremos las mejores para proyectarlas a los trabajadores para que las entiendan y participen activamente en los movimientos sindicales.

No basta con que las personas inteligentes dedicadas al estudio sepan que actualmente se arremete contra el sindicalismo, se debe informar a todo el gremio para que participe no como simple carne de cañón, sino como personas concientes que exigen justicia.

Transcribo los veinte compromisos por la libertad sindical con la intención de darlos a conocer dentro de las filas obreras. Como trabajador activo al servicio de un sindicato me he percatado que muchos trabajadores ni siquiera saben de su existencia, a lo largo de entrevistas que he realizado me doy cuenta que tienen una percepción de se quiere desarticular el sindicalismo, más no saben que hacer.

## **1.- CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS Y JUSTAS**

1.- Acordar con los actores productivos la estrategia para impulsar un programa de corto y largo plazos que genere empleos con salarios dignos.

2.- Impulsar una política económica que fortalezca la soberanía nacional, mediante la reactivación del dinamismo del mercado interno y, con ello, la integración de la planta productiva nacional, a la vez que diseñe una estrategia que fortalezca nuestro sector externo.

3.- Redefinir la política salarial para recuperar el poder adquisitivo del ingreso de los trabajadores.

4.- Revisar los Tratados Comerciales para reafirmar el respeto a los derechos de los Trabajadores, poniendo particular énfasis en los trabajadores migratorios.

5.- Fortalecer al sector social de la economía (cooperativas, empresas en autogestión, comunales, etc.), que generan autoempleo e integran cadenas productivas, con políticas e instrumentos de fomento, crédito, incentivos fiscales, presupuesto para capacitación, asistencia técnica y organización, así como la actualización de su marco jurídico.

6.- En concordancia con la Cumbre Mundial de Desarrollo Social – Copenhague +5-, convocar a todos los actores interesados a un Encuentro Nacional, a fin de analizar la realidad y la normatividad laboral y dar pauta a consensos y a políticas institucionales en la materia.

7.- Un elemento esencial para lograr el pleno cumplimiento de los derechos colectivos es el respeto al derecho de huelga de los trabajadores en general, por lo que el conjunto de restricciones que imperan en la práctica debe ser suprimido.

## **II.- LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL**

8.- Eliminar el trámite de registro y de la “toma de nota” de las directivas ante la autoridad laboral.

9.- Establecer el Registro Público de Sindicatos y Contratos Colectivos. El organismo encargado de dicho registro, será público y autónomo del Poder Ejecutivo.

10.- Respetar el derecho de los trabajadores a pertenecer o no a un sindicato, sin ningún tipo de hostigamiento, discriminación o persecución a la disidencia sindical; que el Gobierno Mexicano cumpla cabalmente con el convenio 87 y ratifique el cumplimiento del Convenio 98, ambos de la Organización Internacional del Trabajo.

11.- Promover la reforma laboral para la elección de los comités ejecutivos sindicales por voto universal, secreto y directo.

12.- Ampliar la competencia de las Comisiones de Derechos Humanos, para incluir la materia laboral.

13.- Garantizar la igualdad de derechos de los trabajadores ante la Ley. Derogar el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, así como todos los reglamentos de excepción. Hacer realidad la plena igualdad de género en el mundo del trabajo.

## **III.- CONTRATACIÓN COLECTIVA LEGÍTIMA**

14.- Hacer obligatorio el recuento previo a la selección del titular del contrato colectivo de trabajo, cuando dos o más sindicatos demanden éste derecho, y exigir el voto aprobatorio de la asamblea como condición para la firma de dicho contrato.

15.- Garantizar condiciones equitativas en la contienda entre opciones organizativas, incluyendo los juicios de titularidad.

16.- Penalizar las prácticas patronales que impiden la sindicalización o la de otorgar preferencia a una opción sobre otra.

17.- Promover el voto universal, secreto y directo, en los recuentos sindicales.

#### **IV.- HACER REALIDAD LA JUSTICIA LABORAL**

18.- Garantizar la autonomía del sistema de impartición de justicia laboral frente al Poder Ejecutivo.

19.- Eliminar los contratos de protección patronal y todo tipo de corrupción, extorsión, presión y violencia en contra de los trabajadores.

20.- Establecer leyes contra la impunidad, que contemple medidas aplicables a las autoridades gubernamentales o a particulares, que no respeten la ley o la apliquen discrecionalmente lesionando con ellos los derechos laborales.

El sector académico ha hecho planteamientos que van de la mano con los cambios que pretenden imponerse a través de una reforma laboral. A continuación reproduzco las propuestas ante la reforma laboral que México requiere, derivado del Análisis sucinto de los tópicos más importantes de las propuestas de reforma laboral 2010: PAN Y PRD realizado por Alfonso Bouzas Ortiz y Germán Reyes Gaytán.

1. Incorporar la federalización de la inspección del trabajo, como acción estatal privilegiada, con la finalidad de que se garanticen las relaciones laborales sanas y evite la conflictividad que a la fecha se evidencia en el litigio. No descartar la posibilidad de una cédula laboral semejante a la fiscal, que con independencia de los actores sociales registre la historia laboral.

2. Incorporar la federalización de los Tribunales del Trabajo, esta forma evitaría la influencia de poderes locales en el tratamiento de las relaciones laborales.
3. Suprimir las legislaciones de excepción sobre las que no se reparó en el proyecto PRD-UNT. Recordemos que existen además de los apartados A y B del 123, leyes particulares en materia de trabajo aplicables, en lugar de la LFT, a los trabajadores de los municipios y de los Estados (para cada uno) y muchas otras excepciones más, como las que regulan las relaciones laborales de los trabajadores del servicio electoral.
4. Hacer una propuesta para contrato a prueba, contrato de capacitación inicial, contrato de temporada que pretenda beneficiar el mercado de trabajo, para garantizar la no simulación en materia de estabilidad en el empleo, responder a los requerimientos laborales del presente, poniendo candados para que las contrataciones en estas condiciones no impliquen omisión del pago de complementos al salario o desconocimiento de antigüedad.
5. Considerar la posibilidad de suprimir el escalafón ciego con medidas que garanticen la bilateralidad en la determinación de las formas que lo sustituyan.
6. Analizar alternativas que permitan la multihabilidades y movilidad interna, con la participación de la organización sindical a su definición y evitando la discrecionalidad.
7. Subcontratación. Hacer una propuesta que retome la responsabilidad solidaria, en tanto que el beneficiario final como el intermediario deben responder por los derechos de los trabajadores y sí, el intermediario no lo hace, es necesario que el beneficiario final lo cumpla, esta forma evitaría el abuso en la subcontratación.

Los temas abordados en los numerales 4 al 7, hacer propuesta que se sustenten en la capacitación del trabajador, que garantice la integridad física, se refleje en el salario y sea potestativo del trabajador aceptar o mantenerse en sus condiciones de trabajo.

8. Considerar la posibilidad de limitar la obligación de reinstalar al trabajador con menos de tres años u otro período definido, en tanto que la estabilidad absoluta que hoy tenemos, inhibe el interés de contratar y ante la falta de certeza de que el candidato satisfaga las expectativas.

9. Tipología sindical. Establecer que el radio de acción de los sindicatos sea determinado por los propios sindicatos.
10. Negociación Colectiva. Posibilitar la negociación colectiva por rama o región, en temas básicos de negociación; ya que esta negociación respondería mejor a las condiciones de la rama o región, se centraría en temas básicos como el salario y permitiría la presencia colectiva de todos los trabajadores del sector o rama.
11. Establecer el principio de que el Contrato Colectivo, por establecimiento o empresa, debe ser votado por la asamblea de los trabajadores, así se evitarían buena parte de los contratos de protección patronal.
12. Concurrencia de sindicatos. Como una de las expresiones de la libertad sindical, ratificar el ejercicio de la asociación sindical en sindicatos gremiales.
13. Son necesarias propuestas en materia de procedimiento laboral, ya que a la fecha se siguen viviendo las históricas deficiencias del procedimiento, existen un sinnúmero de trampas para obstaculizarlo y es discutible su efectividad.
14. Considerar la vigencia de la huelga por solidaridad, entre otras razones, porque no se ejerce y la globalización nos habla de esquemas solidarios a nivel internacional más efectivos.
15. Es necesario considerar el arbitraje obligatorio para terminar con la huelga que se prolonga, con árbitro convenido por las partes.
16. Revisar los procedimientos especiales, particularmente cierre de empresas por causa de fuerza mayor. Recordando que este fue el procedimiento al que recurrió el gobierno en el caso del SME, con evidente abuso.
17. Es necesario hacer una propuesta para trabajadores contratados para laborar fuera del país, ya que es una realidad que carecemos de regulación, beneficiando con ello a los “polleros” y dejando a éstos en plena libertad de que los contraten bajo sus propias reglas.
18. Revisar las contrataciones con jornadas inferiores a ocho horas diarias y 48 semanales. Mismas que a la fecha son posibles simplemente respetando la parte proporcional del



salario mínimo, pero se recurre a ellas con la finalidad de evitar el pago de complementos al salario y rotando las jornadas, como formas para obligar al trabajador en abandonar el empleo, en tanto que se le compromete las 24 horas, no obstante trabaje 8 diarias o menos (48 semanarias o menos).

19. Salud e higiene en el trabajo. Realizar una propuesta que en lugar de pagar por el daño a la salud, como consecuencia de la relación laboral, se garantice la salud en el trabajo previniendo el accidente y evitando el daño paulatino a la salud, se trata de cambiar radicalmente este rubro, ya que la actual tabla de enfermedades en la LFT, se concreta en establecer precios de la lesión y no formas de evitarla.

Propuestas serias y claras que derivan de análisis reales y comparativos son las que se les debe dar a conocer a la base trabajadora. No basta con que existan puntos de vista muy buenos, si no son respaldados.

No podemos olvidar que los beneficios que se han obtenido han sido consecuencia de acciones directas, no dadas. Los trabajadores debemos comprender cada uno de estos puntos para poder apoyarlos.

### 5.2.2. Que quiere la base trabajadora?

A lo largo de la historia sindical el gobierno, los patrones, las cúpulas sindicales y hasta intereses extranjeros han manejado las decisiones en materia de trabajo. Pocas veces los trabajadores han versado directamente su opinión –a pesar de que son “representados” o tienen delegados sindicales– paradójicamente son ellos los más afectados o beneficiados con las determinaciones tomadas, por tal motivo es que esta investigación pretende exponer directamente la voz de los trabajadores.

Al final del día el sindicalismo existe por y para la clase obrera, y es allí donde se deben tomar las decisiones, en el seno de la base trabajadora, no por imposición de cualquier sector.

Es verdad que existen muchos intereses que rondan el sindicalismo, pero remarco que solo la concientización, el conocimiento y la participación serán capaces vencer los que están en contra, unificar otros y formar un solo frente de lucha.

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

Cada trabajador forma parte de la sociedad mexicana, por lo tanto si un individuo cambia inmediatamente repercutirá en la sociedad. A diferencia de un partido político, la afinidad de intereses puede conjuntar trabajadores que tengan como móvil la emancipación de la clase obrera.

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

<b>AUTONOMÍA, LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL.</b>				
Población sujeta a estudio.	Trabajadores mexicanos pertenecientes a los sindicatos más representativos ubicados en el Distrito Federal.			
Fecha de levantamiento.	5 a 15 de abril de 2011.			
Esquema de selección de muestra.	Utilizando una muestra representativa se elegirán a cincuenta trabajadores pertenecientes a diferentes sindicatos ubicados en el Distrito Federal por ser la plaza más grande y que ocupa un mayor número de trabajadores en México.			
Tamaño de la muestra.	50 trabajadores mexicanos sindicalizados.			
Técnica de recolección de datos.	El estudio será llevado a cabo en los domicilios de trabajo o sede sindical de los trabajadores según sea el caso a través de entrevistas “cara a cara” utilizando como herramienta de recolección de datos un cuestionario previamente estructurado (mismo que se presenta a continuación).			
Base de la muestra que se pretende obtener.	<b>Sexo</b>	<b>%</b>	<b>Escolaridad</b>	<b>%</b>
	Hombre		Ninguno y Primaria	
	Mujer		Secundaria	
	<b>Edad</b>	<b>%</b>	Preparatoria	
	De 18 – 29 años.		Universidad y más.	
	De 30 – 49 años.			
	50 años y más.			

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

Personal involucrado.	Una sola persona aplicara los cuestionaros, codificará y analizara la información.
Pretensiones	A partir de una encuesta parcial que será de hechos y de opinión, que se cimentara en variables categóricas ordinales, con algunas preguntas en las que se deberán elegir variables subjetivas, se proyecta conocer la percepción y situación del sindicalismo en el DF.
	Las preguntas de identificación no serán obligatorias, solo para percibir la disposición de identificación o preferencia del anonimato respecto de estos temas.
	Se formularán preguntas de hecho, de acción, de información, de intención y de opinión con la finalidad de tener una percepción real y completa del acontecer sindical.
	En los casos de autonomía libertad y democracia sindical se incluirán preguntas filtro para saber si conocen estos conceptos y en base a ello opinar si sus organizaciones sindicales lo son.
	Autonomía, libertad y democracia sindical por ser los temas centrales tendrán preguntas de control, las cuales se referían en diversos puntos para simular independencia entre si, pero con intención de obtener coherencia de los entrevistados.
	Partiendo de que solo se puede criticar lo que se conoce, las primeras preguntas tienen la intención de conocer la percepción del trabajador respecto del sindicato.
	Derivado de los vicios del sindicalismo existen trabajadores que pertenecen a sindicatos y ni siquiera lo saben o peor aún ni siquiera los conocen, es por ello que indagaremos acerca de la pertenencia del trabajador en un sindicato.
	Los contratos colectivos de protección patronal son una triste realidad en México, es por ello que cuestionaremos el conocimiento de los trabajadores acerca de los contratos colectivos.

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

	Saber si el trabajador identifica a su dirigente sindical, para medir que tanto se involucra en trabajador en el sindicalismo
	Saber si el trabajador esta o no de acuerdo con las decisiones del sindicato para entender porque sucede esto.
	Saber si los trabajadores conocen sus estatutos, obligaciones y si los cumplen.
	Analizar la percepción sindical en base a la edad de los trabajadores.
	Conocer si los trabajadores cuentan con prestaciones. Esto a razón de identificar pseudo sindicatos, o si los existentes funcionan y gestionan mejores condiciones de empleo, contar con uno significa garantizar condiciones de trabajo.
	Percibir si el trabajador está de acuerdo con su salario y partir de esto para saber si el sindicato vela por aumentos económicos que garanticen salario digno y remunerador.
	Conocer el apoyo o indiferencia de los trabajadores al sindicato dependiendo del grado escolar.
Sindicatos Seleccionados	Los sindicatos seleccionados son los más representativos del Distrito Federal. Se eligieron sindicatos de diversas actividades así como de diferentes centrales obreras, para evitar una muestra tendenciosa. La finalidad es que esta representatividad nos refleje la situación del sindicalismo en la plaza más grande y que más trabajadores ocupa.

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

Num.	Número de Registro	Nombre de la Denominación	Dirección	Entidad Federativa	Secretario General	Fecha de Vigencia	Socios	Central Obrera	Teléfono
1.	570	SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA	CALZADA RICARDO FLORES MAGON NUM. 206 GUERRERO CUAUHTÉMOC 6300 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	FLORES MORALES VÍCTOR FÉLIX	06/11/2012	11352	INDEPENDIENTE	25879534
2.	760	SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS	ANTONIO CASO NUM. 65 SAN RAFAEL CUAUHTÉMOC 6470 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	ESPARZA FLORES MARTIN	14/07/2011	41975	F.E.S.E.B.S.	5705-1438
3.	1026	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS PAPELERA, CARTONERA, MADERERA, CELULOSAS, SUS MATERIAS PRIMAS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	JOSÉ MARÍA IGLESIAS NUM. 49 TABACALERA CUAUHTÉMOC 6030 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	MANZANO ARIAS J. JESÚS	09/02/2017	6948	C.T.M.	5546-3581
4.	1131	SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA	ZARAGOZA NUM. 15 GUERRERO CUAUHTÉMOC 6300 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	ROMERO DESCHAMPS CARLOS ANTONIO	31/12/2012	95936	C.T.M.	55-46-09-12
5.	1330	SINDICATO NACIONAL "MÁRTIRES DE SAN ÁNGEL" DE LA INDUSTRIA TEXTIL, SIMILARES Y CONEXOS	CALLE MANUEL M. FLORES NUM. 29 OBRERA CUAUHTÉMOC 6800 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	LARA JIMÉNEZ FERMÍN	01/01/2013	4208	C.R.O.C.	588-07-85
6.	1369	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TRANSPORTES, TRANSFORMACIÓN, AVIACIÓN, SERVICIOS Y SIMILARES	5 DE FEBRERO NUM. 684 ÁLAMOS BENITO JUÁREZ 3400 BENITO JUÁREZ	DISTRITO FEDERAL	YUDICO COLÍN MIGUEL ÁNGEL	01/02/2017	4478	F.A.S.T.A.	55190577
7.	1547	UNIÓN NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE AUTOTRANSPORTES Y COMERCIOS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, SIMILARES Y CONEXOS	REPUBLICA DE VENEZUELA NUM. 28 CENTRO CUAUHTÉMOC 6020 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	COLÍN GARDUÑO HIGINIO	08/12/2014	80	C.G.T.	55187247

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

8.	1773	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE ARTES GRAFICAS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	VALLARTA NUM. 8 PISO 5 TABACALERA CUAUHTÉMOC 6030 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	VALENCIA ROQUE ELIGIO	30/06/2014	804	C.T.M.	5252744
9.	1883	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL	ZAMORA NUM. 107 CONDESA CUAUHTÉMOC 6140 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	GUTIÉRREZ FRAGOSO VALDEMAR	15/10/2018	321531	INDEPENDIENTE	5211-1133
10.	1888	SINDICATO "FRANCISCO VILLA" DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y CONEXOS	PRIVADA DE VALLARTA NUM. 17 SEXTO PISO TABACALERA CUAUHTÉMOC 6030 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	SÁNCHEZ MONDRAGÓN MARIO ALBERTO	03/05/2013	571	C.T.M.	0
11.	1908	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE TRANSPORTES AUTOMOVILÍSTICOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	J. VELÁZQUEZ DE LEÓN NUM. 119 DESPACHO 4 SAN RAFAEL CUAUHTÉMOC 6470 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	ORTEGA AGUILAR ARTURO JAIME	31/12/2011	1595	INDEPENDIENTE	546-79-24
12.	2022	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA REPUBLICA MEXICANA	PLATEROS NUM. 109 SAN JOSÉ INSURGENTES BENITO JUÁREZ 3900 BENITO JUÁREZ	DISTRITO FEDERAL	FERNÁNDEZ VIOLANTE MARCELA	30/04/2014	3749	F.E.S.E.B.S.	5593-3655
13.	4258	ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES, EMPLEADOS, AGENTES DE VENTAS DE LAS CASAS COMERCIALES, CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.	BUCARELI NUM. 59 TERCER PISO CENTRO CUAUHTÉMOC 6010 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	MARTIN DEL CAMPO AZPEITIA JORGE EDUARDO	19/11/2016	93	C.O.M.	5566-98-14
14.	2237	SINDICATO DE TRABAJADORES DE OBRAS DE IRRIGACIÓN, CONSTRUCCIONES Y CONCESIONES FEDERALES, ESTATALES Y MUNICIPALES Y ACTIVIDADES CONEXAS EN LA REPUBLICA MEXICANA	RIO NILO NUM. 58 CUAUHTÉMOC CUAUHTÉMOC 6500 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	MÉNDEZ ALVIZO JOSÉ SAÚL	23/07/2016	353	C.T.M.	525-6994
15.	2376	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA,	PITÁGORAS NUM. 903	DISTRITO FEDERAL	ROMO MARTÍNEZ RUBÉN	31/12/2011	1533	INDEPENDIENTE	6871703

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

		SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	DEL VALLE BENITO JUÁREZ 3100 BENITO JUÁREZ						
16.	2456	SINDICATO AUTÓNOMO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE HOTELES, MOTELES, RESTAURANTES, CAFÉS, CANTINAS, BALNEARIOS, CASINOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA	AVENIDA JUÁREZ NUM. 97 PISO 7 CENTRO CUAUHTÉMOC 6740 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	APALANCARES LÓPEZ ELVIA	19/05/2012	77	INDEPENDIENTE	0
17.	2493	SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA	RIO NEVA NUM. 16 CUAUHTÉMOC CUAUHTÉMOC 6500 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	HERNÁNDEZ JUÁREZ FRANCISCO	30/09/2012	55504	F.E.S.E.B.S.	5705-4653
18.	2494	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE, ALIMENTOS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	AV. JUAN DE DIOS BATIZ NUM. 2098 SAN JOSÉ TI COMAN GUSTAVO A. MADERO 7340 GUSTAVO A. MADERO	DISTRITO FEDERAL	CARRILLO SALINAS GLORIA	31/07/2016	3850	C.T.M.	3940152
19.	2676	SINDICATO NACIONAL LIBERTARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN TODAS SUS RAMAS	DOLORES NUM. 38 SEGUNDO PISO DESP. 4 CENTRO CUAUHTÉMOC 6050 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	PÉREZ RODRÍGUEZ ROMUALDO	31/07/2014	380	C.R.O.C.	0
20.	2723	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES AÉREO, MARÍTIMO Y TERRESTRE DE MÉXICO	ÁLVARO OBREGÓN NUM. 22 TERCER PISO ROMA CUAUHTÉMOC 6700 GUSTAVO A. MADERO	DISTRITO FEDERAL	MARTÍNEZ P. RAFAEL	12/08/2012	2102	INDEPENDIENTE	0
21.	2771	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES Y ARTISTAS DE TELEVISIÓN Y RADIO, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	MIER Y PESADO NUM. 13 DEL VALLE BENITO JUÁREZ 3100 BENITO JUÁREZ	DISTRITO FEDERAL	FLORES SANDOVAL PATRICIO	16/03/2017	13650	C.T.M.	1107-1640
22.	3341	SINDICATO NACIONAL DE	FCO.DIAZ	DISTRITO FEDERAL	SOLANO PINEDA	18/03/2011	474	INDEPENDIENTE	535-39-82



Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

		TRABAJADORES DE IMPULSORA MEXICANA DE TELECOMUNICACIONES	COVARRUBIAS NUM.50 ESQ.M. MARÍA SAN RAFAEL CUAUHTÉMOC 6470 CUAUHTÉMOC		ALONSO				
23.	3364	SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS DE COMERCIO, OFICINAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	PALMA NORTE NUM. 416 TERCER PISO CENTRO CUAUHTÉMOC 6000 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	ROJAS GIL MARIO MIGUEL	17/02/2017	555	C.T.M.	0
24.	3373	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HULERA DE LA REPUBLICA MEXICANA BRIDGESTONE FIRESTONE	AQUILES SERDÁN NUM. 421-1 ÁNGEL SIMBRON AZCAPOTZALCO 2070 AZCAPOTZALCO	DISTRITO FEDERAL	GARCÍA SÁNCHEZ ANTONIO	14/08/2014	1015	C.T.M.	55619937
25.	4003	SINDICATO NACIONAL "LIBERACIÓN" DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA COSTURA Y SIMILARES	CALZ.DE LA VIGA NUM 9 2do. PISO ESQ. FRA TRANSITO CUAUHTÉMOC 6820 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	DUEÑAS PÉREZ CARMEN	05/09/2012	237	C.O.R.	522-52-49
26.	4110	SINDICATO NACIONAL DE LUCHADORES Y REFERES PROFESIONALES DE LUCHA LIBRE, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA.	PLATINO NUM 168 VALLE GÓMEZ VENUSTIANO CARRANZA 15210 VENUSTIANO CARRANZA	DISTRITO FEDERAL	RODRÍGUEZ ARELLANO JOSÉ	29/05/2015	179	C.T.M.	57392374
27.	4125	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA EMBOTELLADORA DE AGUAS GASEOSAS, REFRESCOS, AGUAS NATURALES, CERVEZAS Y DE LAS BEBIDAS ENVASADAS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	MEDELLÍN NUM. 203 ROMA CUAUHTÉMOC 6700 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	NEYRA CHÁVEZ ARMANDO	06/12/2011	26561	C.T.M.	55745913
28.	4171	SINDICATO NACIONAL DE REDACTORES DE LA PRENSA Y TRABAJADORES DE ACTIVIDADES SIMILARES Y CONEXAS	FILOMENO MATA NUM. 8 DESP. 209 CENTRO CUAUHTÉMOC 6000 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	OLMEDO LAVARIEGA ISAAC	29/10/2011	42	INDEPENDIENTE	519-4057

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

29.	4247	SINDICATO NACIONAL "CINCO DE FEBRERO" DE LA INDUSTRIA COLCHONERA, CONFECCIÓN, ESTOPAS, SIMILARES Y CONEXOS	PROLONGACIÓN MANUEL FLORES NUM. 277 TRANSITO CUAUHTÉMOC 6820 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	RODRÍGUEZ BELMONT PEDRO	14/07/2013	76	F.S.R.	0
30.	4298	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES	MINERVA NUM. 30 CRÉDITO CONSTRUCTOR BENITO JUÁREZ 3940 BENITO JUÁREZ	DISTRITO FEDERAL	RIVA PALACIO PONTONES RAFAEL	11/01/2015	2633	INDEPENDIENTE	5563-4604
31.	4378	SINDICATO INDUSTRIAL DE EMPLEADOS DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES, CENTROS TURÍSTICOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.	BUCARELI NUM. 59 TERCER PISO JUÁREZ CUAUHTÉMOC 6600 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	SÁNCHEZ VÁZQUEZ LEOBARDO	28/04/2016	83	INDEPENDIENTE	5354245
32.	4605	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA COLGATE PALMOLIVE, S.A. DE C.V.	5 DE MAYO NUM. 71 EJIDAL AZCAPOTZALCO 2440 AZCAPOTZALCO	DISTRITO FEDERAL	SÁNCHEZ VELÁZQUEZ JOSÉ LUIS	13/03/2012	353	C.R.O.C.	0
33.	4698	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE CONSOLIDADORAS Y AGENCIAS DE CARGA AÉREA, SIMILARES Y CONEXOS	PITÁGORAS NUM. 903 ESQ. EUGENIA DEL VALLE BENITO JUÁREZ 3100 BENITO JUÁREZ	DISTRITO FEDERAL	MARTÍNEZ. JOSÉ LUIS	10/09/2012	135	C.O.M.	687-17-15
34.	5096	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS QUÍMICAS, PLÁSTICAS, CONEXOS Y SIMILARES.	STA. MA. LA REDONDA NUM. 85 3er. PISO CENTRO CUAUHTÉMOC 6010 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	OLIVAR CAMPOS ROSA ISELA	09/12/2012	71	F.A.O.	53968754
35.	5114	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL FIDEICOMISO FONDO NACIONAL DE FOMENTO EJIDAL	AV. REVOLUCIÓN NUM. 828 MIXCOAC ÁLVARO OBREGÓN 1460 ÁLVARO OBREGÓN	DISTRITO FEDERAL	BATISTA FLORES MARIO ALBERTO	05/11/2011	122	INDEPENDIENTE	5598-44-77
36.	5126	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE NOTIMEX	LA MORENA NUM. 110 DEL VALLE	DISTRITO FEDERAL	GARCÍA VELASCO CONRADO	04/08/2011	202	INDEPENDIENTE	534333223

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

			BENITO JUÁREZ 3100 BENITO JUÁREZ						
37.	5174	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES, INDUSTRIAS AGROPECUARIAS EN GENERAL, OPERADORES DE MAQUINARIA AGRÍCOLA, SIMILARES Y CONEXOS "EMILIANO ZAPATA"	DR. JIMÉNEZ NUM. 218 DOCTORES CUAUHTÉMOC 6720 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	GUTIÉRREZ GUZMÁN GILDARDO	31/12/2010	587	C.R.T.	578-9215
38.	5186	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL FONDO DE CULTURA ECONÓMICA	AV. UNIVERSIDAD NUM. 975 DEL VALLE BENITO JUÁREZ 3100 BENITO JUÁREZ	DISTRITO FEDERAL	HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ MARTIN	19/06/2011	204	INDEPENDIENTE	0
39.	5198	SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	AV. INDEPENDENCIA NUM. 101 DESPACHO 13 CENTRO CUAUHTÉMOC 6050 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	CONTRERAS MONDRAGÓN MIGUEL ÁNGEL	31/03/2012	94	INDEPENDIENTE	521-0732
40.	5286	SINDICATO NACIONAL BBVA BANCOMER DE EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS DE LA BANCA Y CRÉDITO Y ACTIVIDADES FINANCIERAS RELACIONADAS	AMORES NUM. 1723 DEL VALLE BENITO JUÁREZ 3100 BENITO JUÁREZ	DISTRITO FEDERAL	CORONA MORA MARIO	27/11/2014	11263	F.E.N.A.S.I.B.	55245136
41.	5297	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SANBORN HERMANOS PRODUCTORA DE ALIMENTOS, S.A. DE C.V.	FRANCISCO I. MADERO NUM. 6 DESPTS. 311 Y 312 CENTRO CUAUHTÉMOC 6010 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	MARTÍNEZ VEGA ENRIQUE	25/11/2013	3175	INDEPENDIENTE	0
42.	5352	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE RADIOTELECOMUNICACIÓN, TELEFONÍA CELULAR, ELECTROCIRCUITOS, SERVICIOS, FABRICACIÓN, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	DR. OLVERA NUM. 159 DOCTORES CUAUHTÉMOC 6720 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	GARCÍA AGUILAR ALEJANDRO	19/08/2012	211	U.N.O.	5578-0847
43.	5401	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO	NORTE 25 NUMS. 30 Y 32 SAN BARTOLO	DISTRITO FEDERAL	NAVARRETE PLASCENCIA FELIPE ENRIQUE	31/01/2014	1140	INDEPENDIENTE	0

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

			ATEPEHUACAN GUSTAVO A. MADERO 7730 GUSTAVO A. MADERO						
44.	5403	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE AFORE XXI, S.A. DE C.V. ,AFORE	TABASCO NUM. 262, DESP. 201 ROMA CUAUHTÉMOC 0 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	MARES MEDINA ALFONSO	22/04/2015	231	INDEPENDIENTE	559-2210
45.	5467	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE EMPRESAS DEDICADAS A LA FABRICACIÓN, ELABORACIÓN, DISTRIBUCIÓN, COMPRA-VENTA, EXPORTACIÓN Y TRANSPORTACIÓN DE DULCES, CHOCOLATES, CONFITERÍA Y PRODUCTOS ALIMENTICIOS EN GENERAL, ENVASADOS, ENLATADOS Y EMBOTELLADOS	REPUBLICA DE CUBA NUM. 60 CENTRO CENTRO 6010 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	MONROY ESPINOZA JOSÉ	16/01/2011	881	C.R.O.M.	521-78-01
46.	5643	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TELECOMM- TELEGRAFOS	DR. FEDERICO GÓMEZ SANTOS NUM. 102 DOCTORES CUAUHTÉMOC 6720 CUAUHTÉMOC	DISTRITO FEDERAL	CAPULEÑO ROMERO ALICIA	31/08/2013	283	INDEPENDIENTE	56517012
47.	5655	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DEL CONSUMIDOR	DE LA QUEMADA NUM. 276 NARVARTE BENITO JUÁREZ 3120 BENITO JUÁREZ	DISTRITO FEDERAL	OROZCO HERNÁNDEZ MAURICIO	01/10/2015	630	INDEPENDIENTE	0
48.	5714	SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO	IGNACIO MEJÍA ANDADOR 3 MANZANA 7 CASA 2 UNIDAD HAB. EJERCITO DE ORIENTE II SSSTE IZTAPALAPA 9230 IZTAPALAPA	DISTRITO FEDERAL	RAMÍREZ RAMÍREZ JOSÉ MEDARDO	01/10/2013	307	INDEPENDIENTE	0445527577601
49.	5864	SINDICATO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD	AVE. INDEPENDENCIA	DISTRITO FEDERAL	NAVA VÁZQUEZ TELESFORO	10/07/2012	280	INDEPENDIENTE	0

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

		AUTÓNOMA METROPOLITANA	NUM. 101 DESP. 36 CENTRO CUAUHTÉMOC 6050 CUAUHTÉMOC						
50.	5907	SINDICATO NACIONAL MINERO, METALÚRGICO NAPOLEÓN GÓMEZ SADA	BUFÓN NUM. 17 NUEVA ANZURES MIGUEL HIDALGO 11590 MIGUEL HIDALGO	DISTRITO FEDERAL	PAVÓN CAMPOS CARLOS	14/05/2016	4888	INDEPENDIENTE	0

Cuestionario de las entrevistas.	<p>El cuestionario que presento a continuación contiene preguntas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación.</li> <li>- Hecho.- Referidas a acontecimientos concretos.</li> <li>- Acción.- Referidas a las actividades de los encuestados.</li> <li>- Información.- Para conocer los conocimientos del encuestado.</li> <li>- Intención.- Conocer el propósito del encuestado respecto de cierto tema.</li> </ul> <p>Para que la encuesta tenga mayor veracidad y por el hecho de ser representativa se incluyen preguntas de control, para descubrir la intención con que el trabajador responde, es decir diversas preguntas en diferentes puntos del cuestionario, que parecen independientes entre sí, pero que en realidad buscan reconocer si el encuestado es coherente en sus respuestas.</p>
----------------------------------	---

**“AUTONOMÍA LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL”**

Folio. 00

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre completo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Mail: \_\_\_\_\_

GRACIAS por realizar la encuesta de Autonomía, libertad y democracia sindical.

No tardara mucho y su aportación nos será de gran ayuda para la investigación.

Los datos que en esta se expresen son únicamente con fines académicos.

Conteste cada pregunta tachando únicamente el “si”, “no” o el inciso que corresponda.

- |  |    |    |
|--|----|----|
| 1. Sabe lo que es un sindicato?  | Si | No |
| 2. Sabe si pertenece a alguno?   | Si | No |
| En caso de sí.   |    |    |
| 3. Sabe el nombre de su sindicato?                                     | Si | No |
| 4. Conoce sus estatutos?   | Si | No |
| 5. Conoce su contrato colectivo de trabajo?                            | Si | No |
| 6. Sabe quién es su líder sindical?                                    | Si | No |
| 7. Sabe si en su talón de pago hay algún descuento por cuota sindical? | Si | No |

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

8. Está usted de acuerdo con las decisiones que toma el sindicato? Si No
9. Lo anterior se debe a  
a) Son buenas b) Son malas c) No las conozco d) No me interesan e) Otro: \_\_\_\_\_
10. Ha obtenido algún beneficio de su sindicato? Si No
11. En caso de problemas en su lugar de trabajo usted acude a:  
a) Patrón b) Sindicato c) Compañeros d) Otro: \_\_\_\_\_
12. Conoce sus derechos sindicales? Si No
13. Conoce sus obligaciones sindicales? Si No
14. Cumple sus obligaciones sindicales? Si No
15. Sabe que es autonomía sindical? Si No
- En caso de si pregunta 15 en caso de no pasar a la pregunta 16.
16. Considera que su sindicato es autónomo? Si No
17. Sabe que es libertad sindical? Si No
- En caso de si pregunta 17, en caso de no pasar a la pregunta 18.
18. Considera que su sindicato es libre? Si No
19. Sabe que es democracia sindical? Si No

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

En caso de si pregunta 19, en caso de no pasar a la pregunta 20.

- |  |    |    |
|--|----|----|
| 20. Considera que su sindicato es democrático?   | Si | No |
| 21. Recibió capacitación antes de trabajar?  | Si | No |
| 22. Ha tomado algún curso de capacitación respecto del trabajo que desempeña?                                    | Si | No |
| 23. Su antigüedad en el actual trabajo es:   |    |    |
| a) 0-5 años    b) 06 -10 años    c) 11-15 años    d) 16-20 años    e) 21 o más años                              |    |    |
| 24. Tiene vacaciones pagadas?  | Si | No |
| 25. Si enferma y no acude a su trabajo, le pagan el día?   | Si | No |
| 26. Está dado de alta en el IMSS?  | Si | No |
| 27. Cuenta con el equipo de protección necesario para su trabajo?  | Si | No |
| 28. De acuerdo a su salario usted considera que este:  | Si | No |
| a) Es proporcional al trabajo que realiza    b) Trabaja mucho y gana poco    c) Trabaja lo necesario y gana bien |    |    |
| 29. Su salario le alcanza para cubrir las necesidades básicas?   | Si | No |
| 30. Ganan lo mismo los hombres que las mujeres?  | Si | No |
| 31. Su grado de estudio máximo es:   |    |    |
| a) nada-primaria    b) secundaria    c) preparatoria    d) universidad o más.                                    |    |    |





Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

A partir de las pretensiones que funde en el planteamiento de la investigación englobo las conclusiones en los puntos siguientes:

Base de la muestra.	Sexo	No. de trabajadores	%	Escolaridad	No.de trabajadores	%
	Hombre	38	76	Ninguno y Primaria	3	6
Mujer	12	24	Secundaria	20	40	
	Edad	No. de trabajadores	%	Preparatoria	15	30
	De 18 – 29 años.	17	34	Universidad y más.	12	24
	De 30 – 49 años.	20	40			
	50 años y más.	13	26			

1. Percepción y situación del sindicalismo en el DF.

La realización de este cuestionario no fue tarea fácil. Se tuvo que elegir nuevos sindicatos, diferentes a los seleccionados en un principio, pues al acudir a la dirección señalada nos encontramos con despachos que al parecer no han sido abiertos o que según los vecinos solo van “muy rara la vez”.

En otro caso me encontré afuera de un edificio que parecía viejo, un zaguán que tenía vestigios de haber sido pintado de negro, adornado con oxido por doquier, y solo una placa chueca que decía CROC. Una persona – a la que solamente le conocí los ojos – quien dijo llamarse “Juanita”, le pregunte si podía realizar una encuesta y me decía “no joven no hay nadie que lo pueda atender, pero venga en una hora... repitiéndose la misma situación por tres veces más sin encontrar una respuesta satisfactoria. Después de esto Juanita me dio otra dirección y argumento que como iban a remodelar no había nadie y que en ese lugar si me abrirían, pero corrí la misma suerte.

Otro factor que resulto difícil llevar a cabo en esta investigación fue el temor –tal vez fundado en mantener su empleo– de los propios trabajadores.

Un trabajador que prefirió mantenerse anónimo dijo: “qué tal si te respondo y nos chingan, el pinche patrón ya lo hizo una vez según nos hicieron una encuesta pero al final corrieron a los que querían hacer un sindicato chido, hasta a mi compadre le pusieron una madriza por andar organizando”, este comentario fue uno de los que más me impacto, pues con unos

ojos que parecían estar encendidos, el puño cerrado y una voz vibrante parecía que estaba reviviendo el momento y se notaba el coraje por no poder cambiar sus condiciones de trabajo.

Es por ello que a pesar de ser la plaza más grande el sindicalismo presenta una situación nebulosa reflejada en el miedo de los trabajadores para opinar acerca del tema.

## 2. Disposición de identificación de los trabajadores.

A continuación presento la gráfica del total de trabajadores que si dieron sus datos y el porcentaje de trabajadores que prefirió guardar el anonimato.



En esta gráfica se confirma el temor del trabajador para ser reconocido como un inconforme con la situación del trabajo que desempeña.

Me resulto interesante encontrar que los trabajadores más interesados en un cambio dentro del sindicalismo son los que tienen entre 18 y 29 años, pero también son los que prefieren guardar su identidad. Los trabajadores entre 30 y 49 años no suelen hacer comentarios de cambio radicales, solo les gustaría ganar más salario. Dicen que han aprendido a ir surfeando la situación, que dicho en voz de Héctor Monroy del sindicato de trabajadores de transportes es “si te alineas no te chingan, te dan chance de no perder tu chamba”. Pero también manifestó “si me gustaría que cambiaran a los güeyes que se dicen dirigentes porque esos ya ni trabajan, nada más vienen cuando va a haber elecciones y nos llevan a votar o cuando les tenemos que pagar la cuota”

3. En cuanto al acontecer sindical en el DF.

Con este apartado confirmo que el acontecer sindical es un mundo lleno de contrastes.



El 64% de los trabajadores menciono saber lo que es un sindicato, sin embargo solo en 44% supieron el nombre del sindicato al que pertenecen. Cifra que nos revela el vago sentido de pertenecía que tiene un trabajador y la poca comunicación que tiene el sindicato con su base trabajadora. Es incongruente que un trabajador sepa lo que es un sindicato pero que al mismo tiempo este afiliado a uno que ni siquiera conoce.

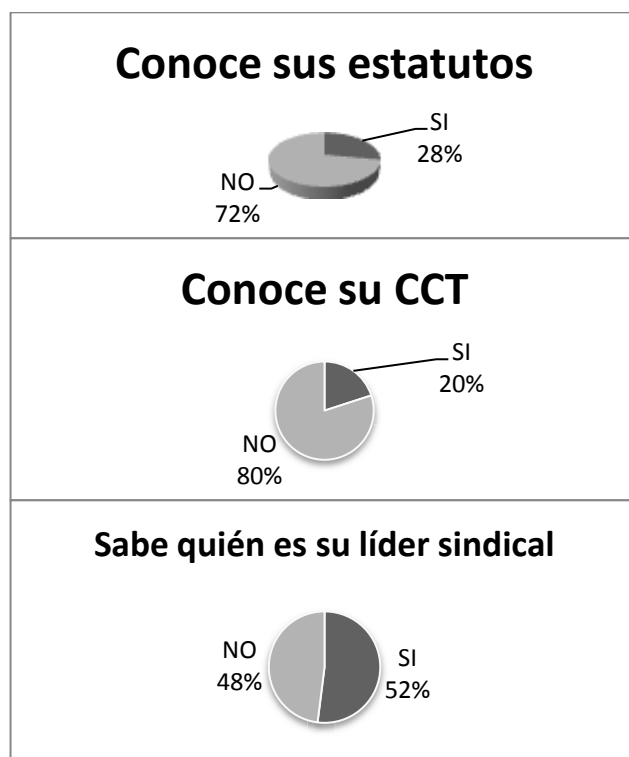
4. Percepción de autonomía, libertad y democracia dentro de las organizaciones sindicales.

Otra cifras que resultan alarmantes es que el 72% de los trabajadores no conoce sus estatutos, por consecuente intuyo un enorme distanciamiento entre el sindicato y el trabajador. Si al anterior problema se le suma que el 80% de los trabajadores encuestados no conoce su contrato colectivo de trabajo, es posible decir que el sindicalismo esta en verdaderos números rojos. Y es por este problema que existen tantos contratos colectivos de protección patronal. En la práctica de campo me encontré con un comentario que parecía generalizado, “nunca nos dan a conocer el contrato colectivo de trabajo”. Jorge Gaytan quien es mesero y pertenece al sindicato industrial de empleados de hoteles y restaurantes comento: “nunca nos han dado a conocer el contrato colectivo, cuando se lo pedí a José del sindicato me dijo que mejor trabajara. Afiliarte al sindicato es difícil, pero también si el patrón te da seguro social tienes que trabajar más, debes llegar más temprano a cargar las

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

mesas y sillas para acomodarlas y luego debes lavar el muerto (platos sucios del día anterior)”.

El contrato solo es simulado para efectos de cumplir con un requisito, como consecuencia de esta simulación no se aplica pues en lugar de ello la orden unilateral del patrón es la que permanece. De igual forma un derecho, como lo es la seguridad social se ve condicionado a mayor trabajo como a tener más de cierto tiempo laborando con el patrón.



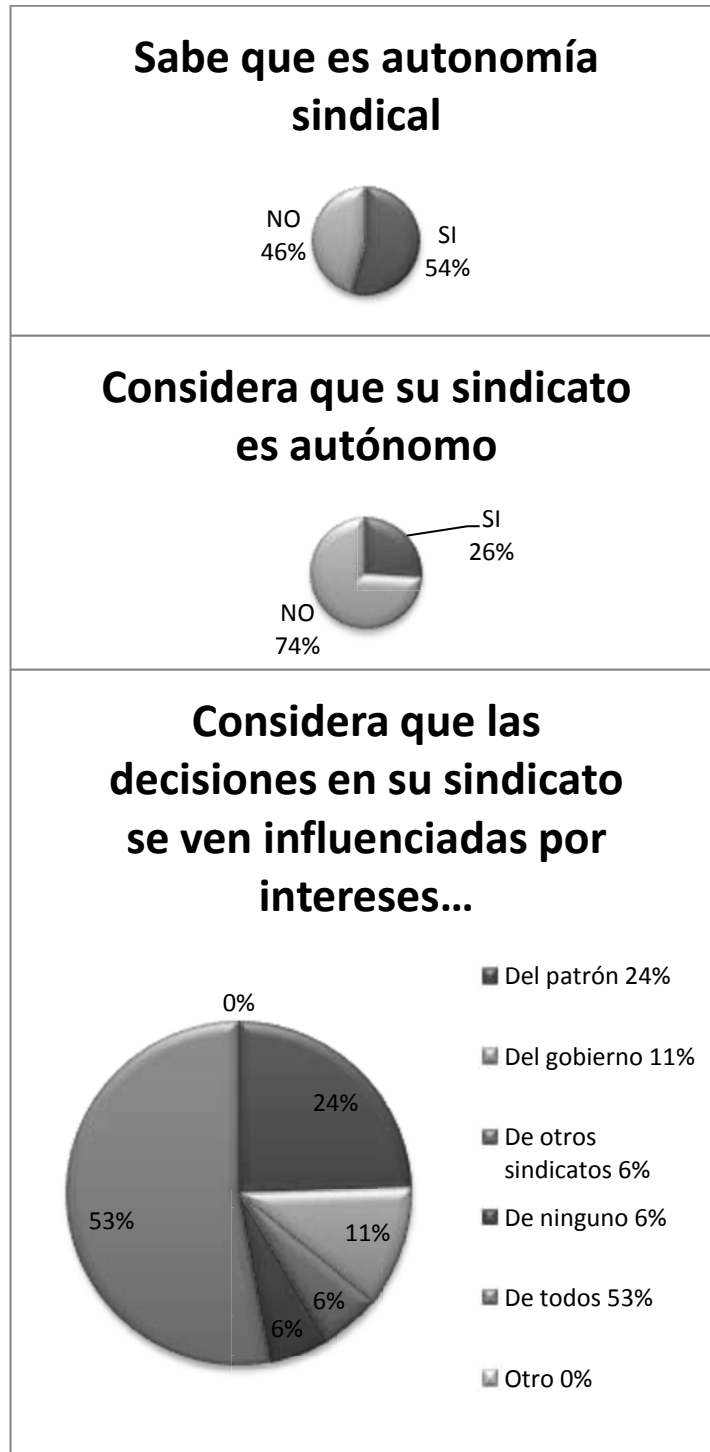
Pero aquí no termina todo, en cuanto al conocimiento de los trabajadores acerca de la autonomía, la libertad y la democracia de los sindicatos a los que pertenecen todavía hay mucho que decir.

No hace falta mucho esfuerzo para poder interpretar los números que arroja la encuesta. Desafortunadamente la mayoría de ellos se orientaron hacia el lado negativo de las gráficas, que viéndolo del lado positivo urge a comenzar una reestructuración sindical.

En lo que respecta a la autonomía sindical encontré una paradoja, el 54% de los trabajadores afirmaron saber que es la autonomía sindical, pero el 74% atestigua que el

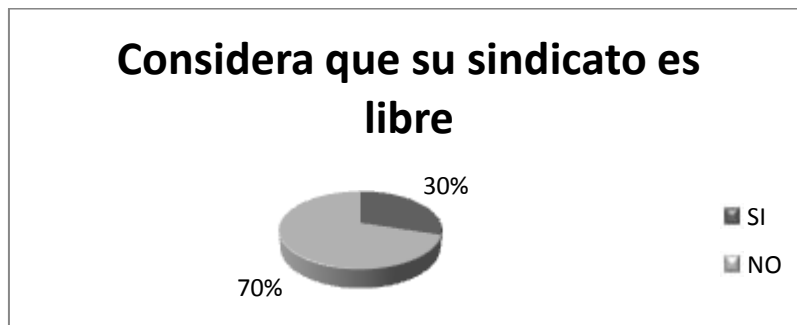
Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

sindicato al que pertenecen no es autónomo y que mayoritariamente se ve influenciado por el patrón, el gobierno y decisiones de otros sindicatos. Resulta evidente que muy pocos sindicatos son realmente autónomos.



Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

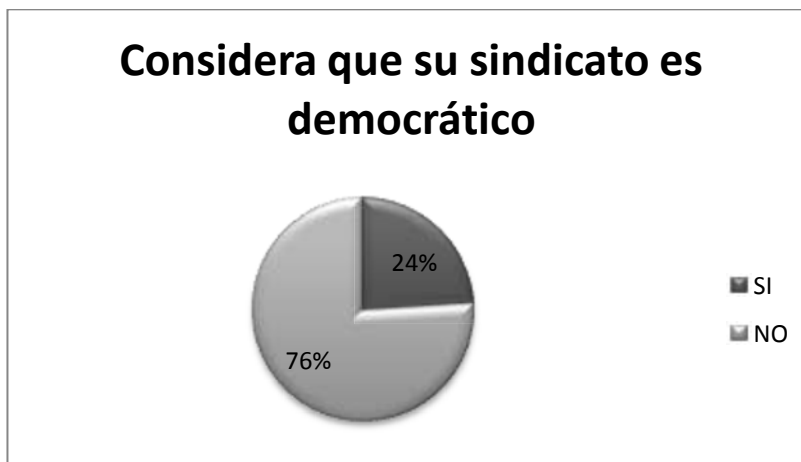
En cuanto a la libertad sindical encontré lo siguiente.



La democracia sindical resulta ser uno de los temas de mayor relevancia, es punto medular para que más fácilmente se pueda consumir el cambio en el sindicalismo. Los datos que entrega esta encuesta nos hacen confirmar que un sindicato debe lograr la unidad a través de la pluralidad, porque actualmente las decisiones son restringidas a las cúpulas de poder, no se debe limitar el derecho de expresión – que es pieza fundamental de la libertad sindical– sino escuchar la voz de todos los trabajadores y tomar decisiones que beneficien a la colectividad no a minorías excluyentes.

En cuanto a la democracia sindical la encuesta arrojó los siguientes resultados:





El contraste resultado de la comparación de las graficas anteriores es terrible! La gran mayoría de los trabajadores asintieron conocer que es democracia sindical, pero de manera totalmente polarizada los resultados cambian al referir la consideración acerca de si el sindicato al que pertenecen es democrático. Cabe hacer mención que el 100% de los encuestados afirmaron pertenecer a un sindicato.

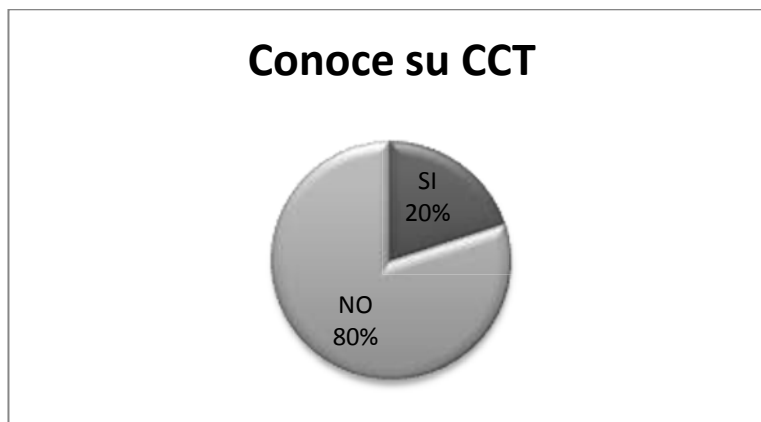
Aquí encuentro la oportunidad de mejorar el sindicalismo, no significa que los trabajadores no confíen en las bondades del sindicato, o que no se interesen en él, los círculos del poder sindical han sido tan herméticos y casi testamentarios, que hoy existe sumisión e indiferencia ante las decisiones que se tomen. De lograr la motivación en los trabajadores a través del conocimiento la zanja para delinear el cambio se abrirá paso de manera increíble. El trabajador debe tener la libertad de elegir a sus representantes así como tomar las decisiones internas del sindicato a fin de decidir el rumbo de éste.

Que un sindicato fuere democrático implicaría que a través del conocimiento y previo análisis eligiera a un representante, sin pasar como una labor menos importante el pedir cuentas de lo actuado o criticar a tiempo las inconsistencias que se llegasen a presentar.

##### 5. Contratos colectivos de protección patronal.

Retomare una gráfica que expuse arriba para hacer una mención especial a este tipo de problemas que sobrevienen de la relación laboral.





Pareciere que el patrón es quien elige firmar los contratos colectivos con determinado sindicato, y no que éste último exige garantizar por escrito la firma de buenas condiciones de trabajo. Sin embargo para que esto se lleve a cabo debe ser aceptado por la Secretaría del trabajo, y por supuesto que actualmente eso sucede.

La encuesta nos arroja datos en los que no solo se puede definir como falta de democracia, sino como antidemocracia. El imponer a un candidato lesiona los derechos laborales y a los trabajadores mismos, pero el perpetuarlo en el poder es a lo que denomino antidemocracia, pues se llevan a cabo toda una serie de argucias políticas para marcar la voluntad de unos cuantos.

El que 80% de los trabajadores encuestados manifiesten que no conocen su contrato afirma el grado desconfianza y alejamiento que existe entre la pseudo dirigencia y la base trabajadora.

De igual forma se reconoce el mérito de esos sindicatos independientes y de organizaciones como el FAT y la UNT que luchan, y que en sus filas militan trabajadores aguerridos que sin duda nos alientan a buscar mejoría en este ámbito ya que la autoridad “se hace la que no ve” porque dudo mucho que no conozca o que sea ajena del abuso, la simulación y el engaño existente.

El formar un movimiento con trabajadores se une a las propuestas de analistas que han planteado mejorías, solo que considero que se debe trabajar desde la base y llevar las

propuestas a donde tienen mayor impacto, es decir, hacerlas extensibles a todos los trabajadores para que las puedan respaldar en acciones directas.

El panorama analizado resulta bivalente, primero, es deprimente que la situación del sindicalismo haya sido llevada hasta un punto de incertidumbre y corrupción; segundo, que repasar los problemas nos da el coraje para sensibilizarnos, saber que no todo está perdido, unirnos en la lucha por lo ganado y para seguir el camino de mentes brillantes, que si bien no han avanzado como quisieran, han frenado el embate contra el sindicalismo. Todos ellos merecen un agradecimiento, un reconocimiento, y porque no? manos que les ayuden a empujar, pues su tarea se ve reflejada en inspirar trabajadores y sangre que continúe su lucha.

### 5.3. Partidarios de un nuevo movimiento.

Llevar a cabo la concientización de clase para que los trabajadores entiendan la reconsideración de los conceptos de autonomía, libertad y democracia sindical solo puede ser llevada a cabo de manera incluyente, olvidar colores e ideologías y enarbolar un mismo fin.

Como mencione en líneas anteriores, antes de hacer un nuevo y complejo planteamiento se deben retomar las propuestas ya vertidas para adecuarlas a la realidad y entonces llevarlas a cabo.

En este apartado quiero hacer un reconocimiento por sus excelentes aportaciones y el arduo y constante trabajo para mejorar el sindicalismo a algunas mentes brillantes como: Alfonso Bouzas, Arturo Alcalde, Enrique de la Garza Toledo, Francisco Hernández, Graciela Bensusán, Inés González, Jorge Robles, María Xelhuantzi, Miguel Ángel Granados, Nestor de Buen, Patricia Juan, Rosa Albina Garavito, Saúl Escobar. Luchadores sociales que siempre son participes del mejoramiento de la situación laboral, ya sea con aportaciones intelectuales o mediante campañas directas, pero siempre con la llama de la lucha encendida.

En el tema de partidarios de un nuevo movimiento pretendo dejar una reflexión al lector. Después de hacer un viaje a lo largo del mundo del trabajo, de sus antecedentes a la

situación actual, ¿te sientes satisfecho con la situación actual? Si tu respuesta es negativa, entonces ¡eres partidario de un nuevo movimiento!

Hacer saber entre trabajadores, intelectuales, abogados, legisladores, catedráticos, dirigentes sindicales reales, y sociedad en general que todos desde nuestro campo de acción tenemos algo que aportar. Encaminemos nuestros esfuerzos en un mismo sentido. Hoy día los foros, pláticas, conferencias, etc. son buenos, pero lo podrían ser aún más si la información bajara a la base trabajadora.

Algunos trabajadores no saben o no entienden lo que sucede a su alrededor, cambiemos eso, aportemos los mismos conceptos en un lenguaje más digerible. No pidamos que critiquen su contrato colectivo de trabajo cuando no saben lo que es. Preparemos al gremio trabajador y emprendamos una lucha como un solo ente, no como sectores independientes, sino como clase social.

La lucha en las calles ha sido desgastada y hasta sabotada, por ello, antes de salir se debe reorganizar el movimiento obrero, si el gobierno a hecho “operación hormiga” para desarticular el movimiento obrero, la contraembestida de otro “movimiento hormiga” lograría ser un proyecto serio, real y resolutivo.

### 5.3.1. Convicción vs. Totalitarismo.

Al leer la palabra convicción inmediatamente viene la asociación con la palabra convencimiento. Convicción es una idea profundamente arraigada en el pensamiento o en la conducta.

Me refiero a un totalitarismo sindical porque pareciera que el gobierno, la clase dominante y los dirigentes traidores forman un solo ser en contra de los trabajadores, se proponen restringir la libertad y doblegar las voluntades para ejercer “control y paz”.

Con lo que expongo no pretendo que todos los trabajadores piensen de la misma manera, o que sean obligados a actuar en determinada forma apoyando estas ideas. Que ondeando una bandera de beneficio generalizado se obligue a los trabajadores a enlistarse en la causa. No sería congruente decir que esta forma de pensar es tan benéfica que debe ser impuesta, pues estaríamos cayendo en lo que criticamos.

Sé que una tarea como la que expongo no es fácil, por ello debe darse de manera paulatina, es decir, para que se consume un nuevo movimiento lo deben iniciar personas totalmente interesadas. En un primer momento solo se pretende agrupar a los ya convencidos, a los que saben de la necesidad de renovar un sindicalismo decadente. Sería absurdo que de principio se planeara hacer entrar en razón a una persona que a todas luces reniega del sindicalismo. O incluir a sectores que forman parte de la oleada contraria.

La convicción es la que nos impulsará a difundir la idea dentro de nuestro entorno. Me refiero a que si estamos convencidos de esta importante necesidad habremos de comunicar en nuestros respectivos círculos sociales y comenzar con la “campana hormiga”.

Según mi investigación un trabajador si estaría de acuerdo en apoyar un cambio social, no es que el trabajador se mantenga ajeno a los problemas, simplemente sabe que existen pero no sabe qué hacer (y/o teme) para enfrentarlos, desconfía de los actuales líderes porque arrastran una historia de traición y sometimiento, aunado al temor de perder los pocos derechos que tienen en lugar de obtener beneficios. Aunado a que la información no llega a sus manos. Aquí radica el trabajo de los ya convencidos, que al pertenecer a un mismo gremio y “entre iguales” se explique la situación y se compartan de manera fácil los conceptos de autonomía, libertad y democracia sindical.

### 5.3.2. Uso de tecnología como medio eficaz de comunicación.

Lo importante de realizar una investigación es difundirla, y no quiero que este trabajo forme un simple archivo más o que sea parte de la colección de una biblioteca – solo que fuere una digital –.

Me he comprometido con un proyecto sindical, así que debo comenzar a cambiar lo que critico, es por ello que veo en los medios de comunicación masivos y “alternativos” una vía para cumplir mi cometido, concientizar trabajadores y que entiendan la importancia de autonomía, libertad y democracia sindical.

Como parte de las conclusiones arrojadas por las encuestas, encontré que muchos trabajadores desconocen el tema, y radica en ese punto su inactividad y hasta miedo, no es que sean indiferentes a sus problemas.

En 2011 el mundo no se podría concebir sin internet, estamos viviendo la Era de la informática, es precisamente a la tecnología que me refiero, aprovechar esta herramienta para difundir ideas como las que propongo.

Las ventajas de elaborar una página web con estas ideas, entre muchas otras, son:

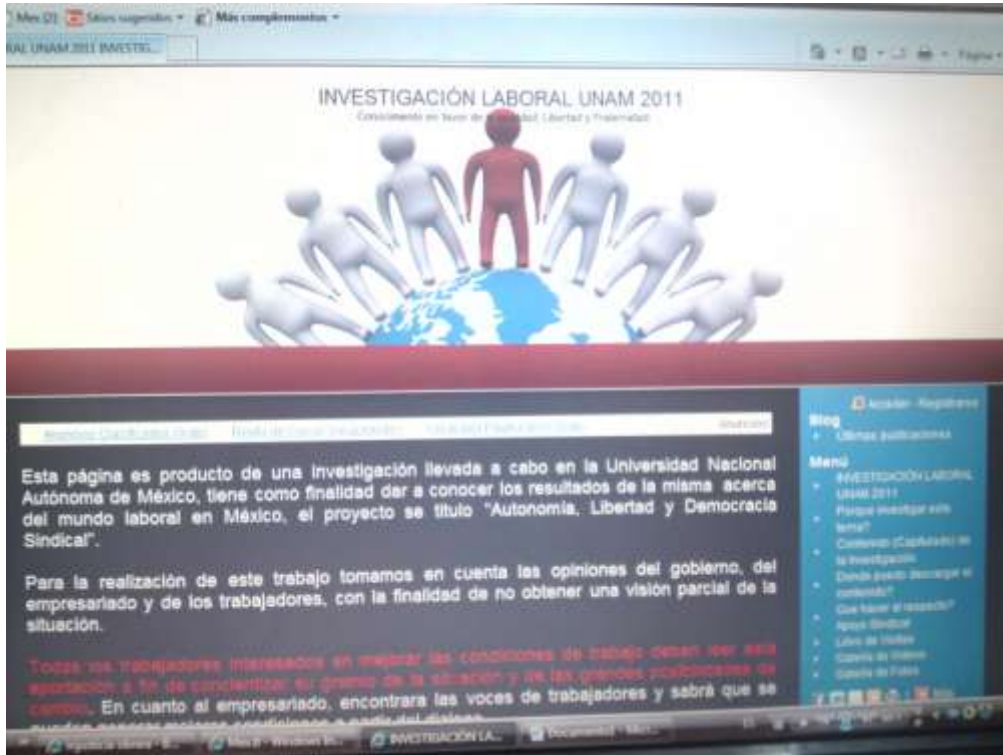
- Llegar directamente a los trabajadores sin intermediarios.
- El trabajador verdaderamente interesado consultara la información que crea pertinente, necesaria y a su vez la seguirá difundiendo.
- Promover los derechos laborales y la sindicalización a nivel general.
- La comunicación es directa y continua las 24hrs.
- Es un medio sumamente económico.
- Es un medio de información que responde a las demandas de información de la sociedad contemporánea.
- La comunicación es personalizada por tanto puede ser mejor comprendida.
- Contactar a trabajadores que tengan la disposición de crear una estructura sindical que se dedique a implementar medidas de este tipo y que propugne por reorganizar el sindicalismo en México.
- No solo fungir como comunicador, sino como receptor de ideas a fin de ser incluyentes.
- Crear foros de discusión.

Las redes sociales en internet hoy son una innegable realidad, quien no ha escuchado hablar de facebook, o twitter, debemos aprovechar el impacto en la población para difundir nuestras ideas.

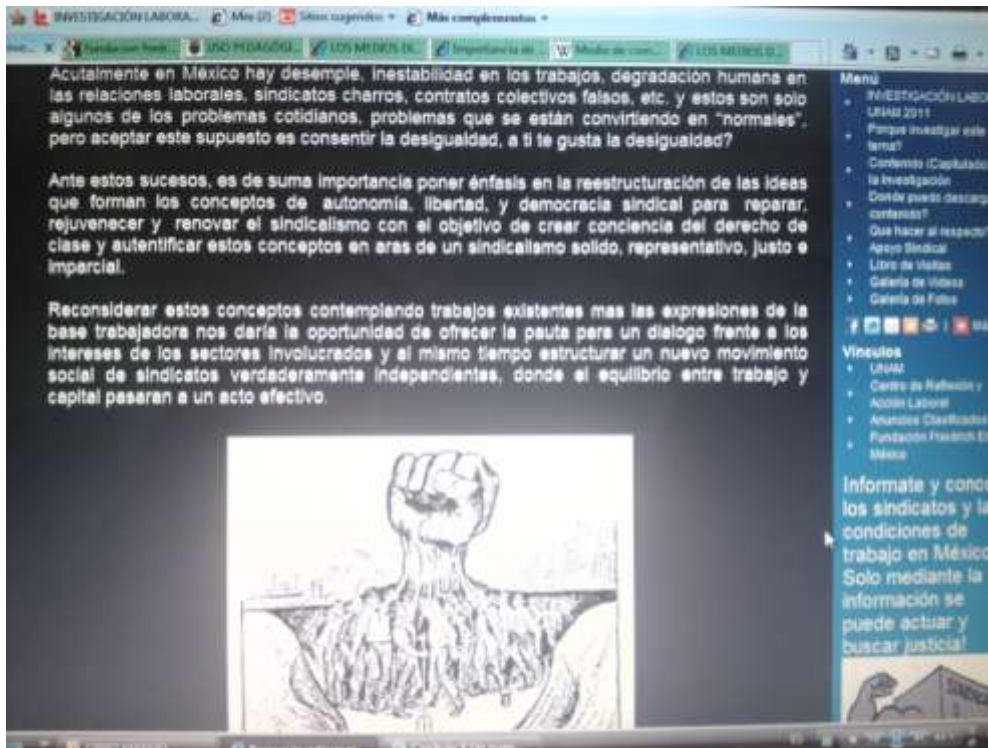
La tecnología hace que la comunicación de masas crezca y elimine fronteras. A continuación expongo las imágenes y los vínculos de la página web, el blog, y las redes sociales que hice atendiendo a los beneficios de la comunicación y para dar a conocer lo antes expuesto:

<http://www.investigacionlaboralunam.mex.tl/>

Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

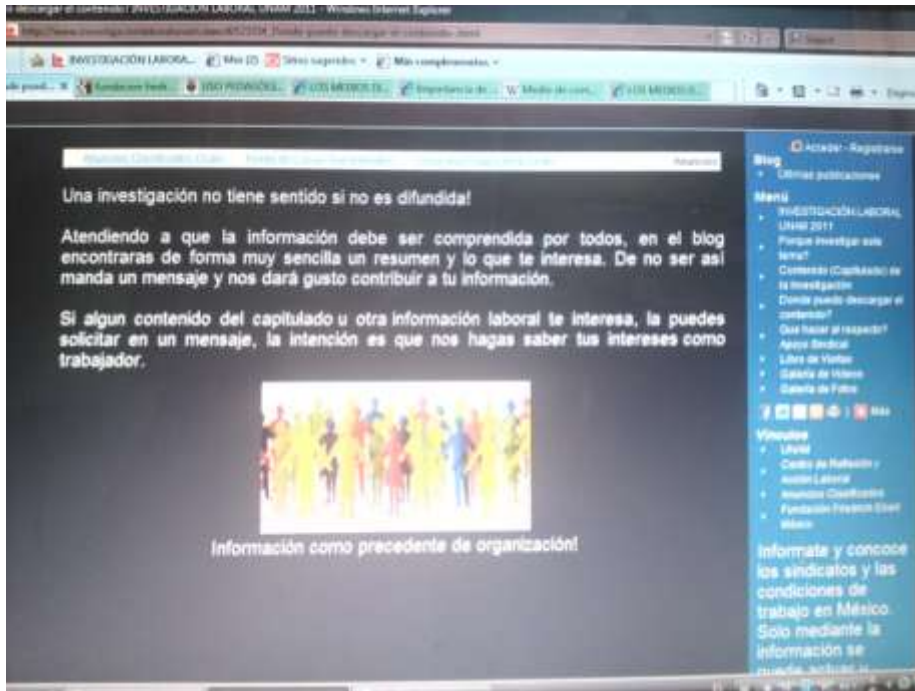


Liga → Porque investigar este tema?

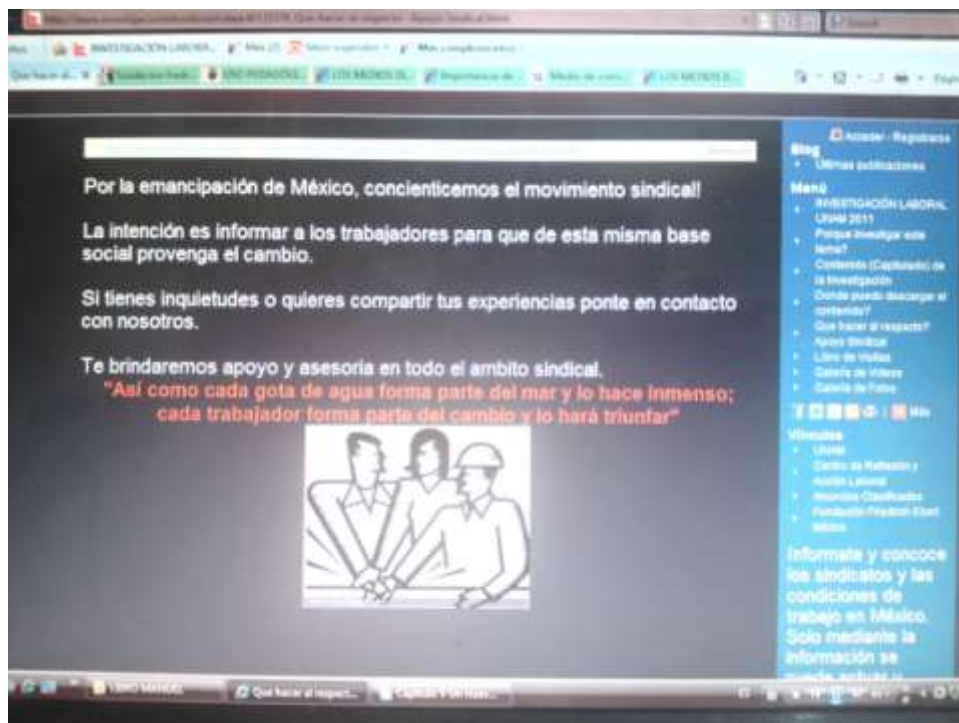


Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

Liga → Donde puedo descargar el contenido?



Liga → Que hacer al respecto? Apoyo Sindical



Un nuevo movimiento Social – Sindical.  
A manera de Conclusiones...

Redes Sociales → facebook y twitter.



Nick twitter:

Movimiento Sindical

Nick facebook:

Investigación laboral.





#### 5.4. La unidad sindical como unidad social.

La unidad de los trabajadores ha sido el único medio efectivo de lucha a través de la historia y ha sido la base para alcanzar condiciones mínimas de trabajo, la unidad es la base



de las conquistas sindicales.

La historia nos enseña que la unidad fue el camino para que los trabajadores enfrentaran sus problemas, y hoy sabemos que es el único camino para que los trabajadores sigamos enfrentando la realidad.

Retomo que la pluralidad de pensamiento debe tener como fin la unidad en la acción.

La falta de unidad por parte de los trabajadores y la dispersión de estos por intereses ajenos a la clase han lleva a que no seamos escuchados y a la vez oprimidos.

Si uno de los mayores problemas de la clase trabajadora es la unidad, debemos buscar alternativas como la que aquí planteo para hacer frente a este problema. No busquemos más soluciones que solo queden en papel. Es hora de actuar!

#### 5.5. Los trabas a enfrentar.

Las principales trabas no vienen del gobierno, de la clase empresarial o de pseudo líderes. La principal traba para cada trabajador se encuentra en si mismo.

Es por ello que propongo la concientización y la unidad!

El límite no existe, es la creación mental de una derrota anticipada.

¡Yo no tengo entusiasmo, lo que tengo es convicción!

Por lo antes expuesto, los primeros pasos para materializar un nuevo plan integral para el sindicalismo que tenga como fin un nuevo movimiento sindical, consiste en los siguientes puntos:

1. La concentración monopólica del poder político y económico ha provocado el detrimento de la clase trabajadora, por lo que se renovará el sindicalismo para que demuestre ser pieza fundamental en un proyecto de restauración nacional.
2. Para sanear la estructura de corrupción sindical se hará comprender a los trabajadores los conceptos de autonomía, libertad y democracia sindical así como su importancia.
3. Dar el mérito y la importancia que merece el género femenino en el lenguaje sindical, incluyendo a las mujeres en todos los asuntos sindicales.
4. Eliminar el trámite de registro y de la “toma de nota” de las directivas ante la autoridad laboral.
5. Establecer el Registro Público de Sindicatos y Contratos Colectivos. El organismo encargado de dicho registro, será público y autónomo del Poder Ejecutivo.
6. Respetar el derecho de los trabajadores a pertenecer o no a un sindicato, sin ningún tipo de hostigamiento, discriminación o persecución a la disidencia sindical.
7. Promover la reforma laboral para la elección de los comités ejecutivos sindicales por voto universal, secreto y directo.
8. Garantizar la igualdad de derechos de los trabajadores ante la Ley. Derogar el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.
9. Exigir el voto aprobatorio de la asamblea como condición para la firma del contrato colectivo de trabajo.

10. Penalizar las prácticas patronales que impiden la sindicalización o la de otorgar preferencia a una opción sobre otra.
11. Garantizar la autonomía del sistema de impartición de justicia laboral frente al Poder Ejecutivo.
12. Eliminar los contratos de protección patronal y todo tipo de corrupción, extorsión, presión y violencia en contra de los trabajadores.
13. Establecer leyes contra la impunidad, que contemple medidas aplicables a las autoridades gubernamentales o a particulares, que no respeten la ley o la apliquen discrecionalmente lesionando con ellos los derechos laborales.
14. Incorporar la federalización de los Tribunales del Trabajo, esta forma evitaría la influencia de poderes locales en el tratamiento de las relaciones laborales.
15. Subcontratación. Hacer una propuesta que retome la responsabilidad solidaria, en tanto que el beneficiario final como el intermediario deben responder por los derechos de los trabajadores y sí, el intermediario no lo hace, es necesario que el beneficiario final lo cumpla, esta forma evitaría el abuso en la subcontratación.
16. Establecer que el radio de acción de los sindicatos sea determinado por los propios sindicatos.

## BIBLIOGRAFÍA

---

.ALCALDE Justiniani, Arturo, “La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral”, en BOUZAS Ortiz, Alfonso y otros, “Propuestas para una reforma laboral democrática”, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, LX Legislatura, 2007.

-----, “Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo”, en BOUZAS y otros (2003).

-----, “El difícil camino hacia la Reforma Laboral” pág 15 en BOUZAS Ortiz, José Alfonso (Coord.), “La Reforma laboral que necesitamos”, UNAM – IIEc, México, Distrito Federal, 2004.

ALMAZÁN González, José Antonio, “Análisis de la contrarreforma laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión LX Legislatura. “La reforma Lozano atenta contra los tres pilares más importantes del derecho colectivo del trabajo”, LUJÁN Uranga, Bertha Elena.

ALMENDARO, Setién Georgina, “Historia del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social”, tomo 1, Versus Editores, México, Puebla, 2004.

ARAIZA, Luis, “Historia del Movimiento Obrero Mexicano”, t 2, 2ª Edición, Ed. Casa del Obrero Mundial, México, 1975,

-----, “Historia del Movimiento Obrero Mexicano”, t 4, 2ª Edición, Ed. Casa del Obrero Mundial, México, 1975.

AZIZ Nassif, Alberto, “El estado mexicano y la CTM”, Ed. Ediciones de la casa chata, México, D.F., 1989.

BARBA, Héctor, “Contenido y alcances de las iniciativas de reforma laboral de la UNT y de los sindicatos corporativos empresarios”, en BOUZAS y otros (2003).

## Bibliografía

- BARRIGA, Robles Patricia – Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, “El Sindicalismo y la Seguridad Social en México”, Ed. Versus, México, D.F., 2004.
- BENSUSÁN, Graciela, “La reforma de la legislación laboral (1988 – 2001)”, UAM-X, 21 de noviembre de 2001.
- , “Alternancia política y continuidad laboral: las limitaciones de la propuesta del CEE/CT” en, MUÑOZ, Armenta Aldo, “Los nudos ciegos de la reforma laboral en México: Su discusión en la LVIII y LIX legislaturas del senado de la república” Universidad Autónoma del Estado de México, 2008.
- , “El modelo mexicano de la regulación laboral”, Ed. UAM, FLACSO Y Plaza y Valdés, México, 2000.
- BOBBIO, Norberto, MATEUCCI Nicola, “Diccionario de Ciencia Política”, 2 volumen, México, Siglo XXI, 1985, en Apud, GONZÁLEZ Guerra, José Merced, GUTIÉRREZ
- , GAITÁN Riveros, María Mercedes, “Contratos colectivos de trabajo de protección”, en BOUZAS Ortiz (Coord.) Democracia Sindical, AFL-CIO – FAT – UNAM – UAM, México, 2001.
- BOUZAS Ortiz, Alfonso (Coord.) “Reforma laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo”, Ed. UNAM-IIEc-y Organizaciones Sindicales Promotoras, 2003.
- , “Derecho colectivo y procesal del trabajo”, Ed. IURE, México, D.F., 2006.
- , (coord.) “Democracia Sindical”, UNAM-IIEc y otros, México, D.F., 2001.
- , (coord.) “El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global”, Raquel Partida y otros (coords.), UG-UNAM y otros, México, D.F., 2002.
- , (coord.) “Perspectivas del trabajo en México”, UNAM-IIEc, México, D.F., 2010.
- , (coord.) “Propuesta sobre la nueva Ley Federal del Trabajo”, en Fabio BARBOSA y GARZA de la Enrique (Coords), Modernización y Sindicatos, IIEc, UNAM, México 1993.
- BRUGAROLA, Martín, “La libertad sindical en el mundo”, Ed. Razón y Fe, Madrid, España, 1959.
- BUEN de, Néstor, “Derecho del trabajo”, 10a. ed., Editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1994, t. II.
- , “Derecho del Trabajo”, Ed. Porrúa, 16ª edición., México, Distrito Federal, 2002.

## Bibliografía

- , "Derecho del Trabajo", Tomo I, Ed. Porrúa, decimoséptima edición, México, D.F., 2006.
- , "Prologo a la segunda edición", en BOUZAS Alfonso (Coord.), "Reforma Laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo", UNAM-IIEc-Organizaciones Sindicales Promotoras, 2ª Edición, México, 2003.
- CALDERÓN, Esteban B, "Juicio sobre la guerra del Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea", 3ª Ed., t 7 de la colección Cuadernos Obreros de la STPS-UCPEET, México, D.F., 1986.
- CAMERLINCK, G. H. y LYON-Caén, G., "Derecho del trabajo", trad. Juan M. Ramírez, Ed. Aguilar, España, Madrid, 1974.
- CARBONELL, Miguel, "La libertad de asociación y de reunión en México", UNAM-III, Biblioteca Jurídica Virtual.
- CASTRO Antonio, Et. Al, "El sindicalismo en México", Ed. Plaza y Valdés, México, Distrito Federal, 2006.
- CÓRDOVA, Arnaldo, "Sociedad y estado en el mundo moderno", Ed. Grijalbo, México, D.F., 1976.
- , "Ideología de la Revolución Mexicana", Ed. Era, México, D.F., 1979.
- CUEVA, Mario de la, "El nuevo derecho mexicano del trabajo", Ed. Porrúa, 6ª edición, Tomo II.
- , "Síntesis de derecho del Trabajo", Panorama del derecho mexicano, Universidad Nacional Autónoma de México, México, D.F., 1965.
- D'Olwer, Luis Nicolau "Las inversiones extranjeras" en Cosío Villegas, Daniel, et. al., Historia Moderna de México., 2ª ed México Edit. Hermes, 1974. Vol. VII T. II.
- GARCÍA Bedoy, Humberto, "Neoliberalismo en México", Ed. Centro de Reflexión y Acción Social del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, México, 1992.
- GARCÍA, Fernández Manuel, "Manual de derecho del Trabajo", Ed. Ariel, España, Barcelona, 1990.
- GARZA de la, Toledo Enrique, "Reconversión industrial y cambios en el patrón de relaciones laborales en México" en Anguiano A.(comp.), La modernización de México, UAM-X, 1990.

## Bibliografía

- , “El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México: el papel de las redes internacionales de apoyo”, en GARZA de la (comp.) Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina, Ed. CLACSO, Argentina, Buenos Aires, 2005.
- GILLY, Adolfo, “La guerra de clases en la Revolución Mexicana (Revolución permanente y autorganización de las masas)”, Ed. UNAM-Nueva Imagen, México, D.F., 1983.
- GONZÁLEZ, Casanova Pablo, “Historia del Movimiento Obrero en América Latina 1”, Ed. Siglo Veintiuno Editores, México, Primera Edición, 1984.
- GUERRERO, Euquerio, “Manual de derecho del trabajo”, 20a. ed., Editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1998.
- HARNECKER, Marta, “Los conceptos elementales del materialismo histórico”, Ed. Siglo XXI, México, D.F., 1976.
- HERNÁNDEZ, León, Manuel Humberto, “Enfoque del materialismo histórico”, En Introducción a las ciencias sociales II, Ed. Porrúa, México, D.F., 1989
- KONSTANTINOV, F.V., “El materialismo histórico”, Ed. Grijalbo, México, D.F., 1957-
- LASTRA Lastra, José Manuel, “La libertad Sindical”, Revista jurídica, Boletín Mexicano del Derecho Comparado, No. 98.
- LÓYZAGA de la Cueva, Octavio, “Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales”, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco – Porrúa, México, Distrito Federal, 1997.
- LOZANO, en, María Guadalupe - Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Cuadernillos de divulgación científica, “Trilogía del Sindicalismo, Origen y Evolución”, Tomo 1, México, D.F., 2004.
- MARTÍNEZ, Ramírez Armando - Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, “Sindicalismo en México”, Cuadernillos de divulgación científica, México, D.F., 2004.
- MUÑOZ Ledo, Porfirio, “Democracia y Autonomía sindical”, pág 12, en ALMAZÁN González, José Antonio, “Análisis de la contrarreforma laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión LX Legislatura.
- OJEDA Avilés, Antonio, “Derecho sindical”, Ed. Tecnos, España, Madrid, 1984

## Bibliografía

PÉREZ, Velázquez Ana Cecilia - Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Cuadernillos de divulgación científica, “Trilogía del Sindicalismo, Origen y Evolución”, Tomo 2, México, D.F., 2004.

PERSIANNI, Mattia, “Diritto sindacale”, 5a. ed., Padova Cedam, 1997.

PULIDO Aranda, Alberto, La prensa sindical universitaria (1932-1985). Bosquejo histórico y situación actual, en Legado Sindical, Número 1, Época 1, STUNAM, México, 1985.

-----, Primeras luchas del sindicalismo en la UNAM, 1929-1938, Centro de Investigaciones Históricas sobre Sindicalismo Universitario-STUNAM, México, 1986.

-----, “Historia del Sindicalismo Universitario”, Centro de Investigaciones del Sindicalismo Universitario, STUNAM, México.

RIVERA Flores, Antonio, Memorias del encuentro sobre historia del Movimiento Obrero, Tomo II, UAP, 1981.

SANTOS, Azuela Héctor, “Estudios de derecho sindical y del trabajo”, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, D.F., 1987.

SIERRA, Campuzano Claudia, “Historia de México 2”, 1ª Edición, Ed. Esfinge, México, D.F., 2002.

VALENCIA, Carmona Salvador, “Derecho, autonomía y Educación Superior”, Ed. UNAM – IPN, México, Distrito Federal, 2003

XELHUANTZI, María, “La UNT y la reforma laboral productiva: una propuesta que antecede y que trasciende a la administración Abascal”, en BOUZAS y otros 2003.

ZAPATA, Francisco, “¿Flexibles y productivos?”, Estudios sobre flexibilidad laboral en México, El Colegio de México, México, Distrito Federal, 1998.

## REVISTAS

GARCÍA Máynez, Eduardo, "Autonomía, investigación y docencia", Revista de la Facultad de Derecho de México, México, UNAM, núm. 114, 1979.



## ENTREVISTAS RADIOFÓNICAS

Ver entrevista de Carmen Aristegui a Javier Lozano Alarcón, MVS Noticias.

<http://www.youtube.com/watch?v=6XRoQRcMoLA>

Dr. Carrancá en W Radio

<http://pocamadrenews.wordpress.com/2009/10/15/carranca-y-rivas-incostitucional-el-decreto-contra-l-y-f/> fecha, 14 de febrero de 2011, 23: 06 hrs.

## LEYES Y REGLAMENTOS.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.

## OTROS DOCUMENTOS

Cámara de Diputados, Derechos del pueblo mexicano, México a través de sus constituciones, 4ª ed, t 12, 1994.

Confederación Patronal de la República Mexicana, Estatutos.

Contrato Colectivo de Trabajo Bienio 1992-1994, (CCT 92- 94), México, SME – CLFC.

Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, Instrumentos Internacionales de los Derechos Humanos.

Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática. Cámara de Diputados/LVIII Legislatura, Congreso de la Unión. “Una reforma democrática para el mundo del trabajo”. Propuesta laboral PRD-UNT. Marzo, 2003.

Grupo parlamentario del PRD, LÓPEZ, Ángel Carlos, Coordinador de asesores del Grupo Parlamentario del PRD en la Cámara de Diputados, “Una reforma laboral para la transición democrática”.

Partido Acción Nacional, “Iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo”, México,

## Bibliografía

Partido de la Revolución Democrática, “Anteproyecto de la Reforma Laboral”, México, Junio de 1998.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. “Resumen de lo aprobado en el proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo” Congreso del Trabajo y Sector Empresarial.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Estatutos 2008.

### Páginas web

SARTHOU, Helios, “Perspectivas del derecho colectivo del trabajo”, [página web], Revista de derecho laboral, núm. 123,

<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/13.pdf>

Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos del Hombre artículo 19, 1948,

<http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/dudh.htm>

Frente Auténtico del Trabajo

<http://www.fatmexico.org>.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

<http://www.rae.es/rae.html>.

Sindicato Mexicano de Electricistas

<http://www.sme.org.mx/organizacion/organizacion.html>

STUNAM

<http://www.stunam.org.mx>

Organización de las Naciones Unidas,

<http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>.

## Bibliografía

### Periódicos

La Jornada.

<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/>

Milenio.

<http://www.milenio.com/>

El universal.

<http://www.eluniversal.com.mx/noticias.html>