

301809

37

2g.

**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**

**ESCUELA DE DERECHO  
ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.**

**LA ACCION DIRECTA Y EL SINDICALISMO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**JORGE OMAR NUÑEZ ALDANA**

**MEXICO, D. F.**

**1987**

**FALLA EN ORIGEN**



## **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 está 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.

## INDICE

### LA ACCION DIRECTA Y EL SINDICALISMO

PROLOGO .....	1
---------------	---

### CAPITULO PRIMERO

#### ANTECEDENTES HISTORICOS

1.- La acción directa y el sindicalismo en el mundo y principalmente en Francia .....	2
2.- La acción directa y el sindicalismo en Inglaterra	36
3.- La acción directa y el sindicalismo en Alemania .	37
4.- La acción directa y el sindicalismo en España ...	38
5.- La acción Directa y el sindicalismo en los Estados Unidos .....	48
6.- La acción directa y el sindicalismo en México ...	54
7.- Las etapas históricas del sindicalismo.....	59

### CAPITULO SEGUNDO

#### CONCEPCION DE LA ACCION DIRECTA

1.- Diversas corrientes que definen la acción directa	63
2.- La acción directa desde el punto de vista proletario .....	63
3.- La acción directa desde el punto de vista del capital .....	65
4.- Análisis de las diversas concepciones de acción directa .....	66

5.- Importancia del estudio de la acción directa....	80
6.- La acción directa y el derecho colectivo del tra bajo .....	82
7.- Concepto y elementos de la acción directa .....	85
8.- Teoría de la acción directa.....	86

### CAPITULO TERCERO

#### LA ACCION DIRECTA Y EL SINDICALISMO ACTUALMENTE EN EL MUNDO

1.- Panorama General .....	89
2.- Situación actual del sindicalismo y la acción di recta en Francia .....	92
3.- Situación actual del sindicalismo y la acción di recta en la Gran Bretaña .....	105
4.- Situación actual del sindicalismo y la acción di recta en Polonia .....	116
5.- Situación actual del sindicalismo y la acción di recta en Japón .....	124
6.- Situación actual del sindicalismo y la acción di recta en los Estados Unidos de Norteamérica ....	144
7.- Puntos comparativos en México .....	147

### CAPITULO CUARTO

#### NATURALEZA JURIDICA DE LA ACCION DIRECTA Y EL BOYCOT

1.- Naturaleza jurídica de la acción directa .....	153
2.- Concepto de Boycot .....	156
3.- Origen del término Boycot .....	157
4.- Clasificación del Boycot .....	161
5.- El boycot en los Estados Unidos de Norteamérica.	162

6.- Otras aplicaciones del boycott .....	168
--	-----

## CAPITULO QUINTO

### ASPECTOS SOCIOLOGICOS DEL SINDICALISMO, LOS MEDIOS DE ACCION DIRECTA Y EL INTERVENCIONISMO DEL ESTADO.

1.- Aspectos sociológicos del sindicalismo y la <u>sol</u> daridad social .....	172
2.- Medios de acción directa más utilizados hoy en - día .....	181
3.- Intervencionismo del Estado en los medios de -- acción directa en las empresas de servicios pú - blicos .....	193
CONCLUSIONES .....	201
BIBLIOGRAFIA.....	207

## INTRODUCCION

A lo largo de la historia siempre hemos podido diferenciar en los diversos sistemas económicos, el abismo que hay entre el trabajo y el capital y sin embargo , lo ligados que se encuentran dichos preceptos.

De éstos anteriormente citados factores de la producción es decir trabajo y capital, nuestra legislación establece el derecho de huelga como medio para lograr el equilibrio de ambos, desprende que si a lo largo de la historia hemos visto esta diferencia en los aspectos social, económico y político, el derecho de huelga es sumamente importante dentro de nuestro contexto histórico y dentro de nuestra legislación; y de la ejecución material del derecho de huelga depende la objetivización del mismo derecho, por lo que adquiere suma importancia el tema a tratar en la presente, puesto que trata de los elementos materiales de que se hace valer el trabajador para llevar a cabo la objetivización de la ley subjetiva en materia laboral.

Como sabemos los factores de todo sistema productivo son: Tierra, Trabajo y Bienes de Capital; lo cual funciona dentro de cualquier tipo de sistema de producción ya sea capitalista, socialista, cooperativista, etc.

Ahora bién, en una sociedad capitalista, los bienes de capital están en manos de propietarios particulares, y las rentas que producen pertenecen a éstos. En una sociedad de tipo socialista, los bienes de capital son propiedad del Estado. De aquí podemos desprender que tanto el trabajo como el capital necesitan el apoyo uno del otro.

Desde tiempos muy remotos se ha visto que muchos de los problemas como, las guerras y las revoluciones han tenido su origen a través de la lucha de clases y toca a la clase obrera el papel más importante en --- tales enfrentamientos, pues es hasta el momento en que dicha clase toma conciencia de los fenómenos económicos cuando decide elevar su voz para pedir que sean respetados los derechos humanos y el derecho a tener un modo -- honesto de sobrevivir a las crisis económicas.

Los tiempos cambian, por lo tanto las violencias presentan nuevas facetas y es por ello que ahora -- mucha gente considera a la objetivización del derecho de huelga como un signo de violencia, se ha llegado a considerar como una excepción de la violencia y no como un derecho para restablecer el equilibrio económico en los -- momentos de crisis económica. Por tal motivo, adquiere -- mayor importancia actualmente el que se defina claramente cuales son los elementos de la acción directa como --

medio de materializar el derecho de huelga y cuales no --  
lo son, se podría considerar a esto último como actos ---  
violentos en contra del patrón o cualquier otra defini---  
ción que se le pudiera dar a los mismos.

En la actualidad es normal ver en las afueras-  
de empresas ó establecimientos que se encuentran en huel-  
ga, a obreros custodiando el local ocupado por las empre-  
sas, las banderas rojinegras, que expresan el interés de-  
los trabajadores por suspender las labores temporalmente-  
hasta que se dé solución a sus demandas, los desplegados-  
informando al pueblo de las razones que los orillaron a -  
recurrir al derecho de huelga, etc. y ésto no es más que-  
los elementos materiales que podemos palpar a simple vis-  
ta de lo que es la ejecución objetiva de una facultad ---  
establecida en la legislación laboral.

Justo es que se conozcan todos los aspectos---  
sociales, políticos y económicos que se presentan para el  
factor trabajo como para el factor capital de la produc--  
ción; así también, justo es que se concientice el pueblo-  
y se acabe con ciertos mitos que existen acerca de las --  
huelgas y los daños que puede causar un grupo de trabaja-  
dores a la economía, a los patrones y al país en general.

Se ha observado a través del tiempo que los---

trabajadores tratan de dar una noción más amplia de lo -- que puede ser en cierto momento una acción directa, diver-  
sos autores le dan una concepción muy distinta a la que -  
los trabajadores pretenden darle, atribuyendo que sólo lo  
son los actos violentos, por lo que es de gran importan--  
cia dar una verdadera interpretación a ambos argumentos--  
para llevar a cabo un juicio razonado y darnos cuenta de-  
que es en realidad la acción directa. Desde este momento-  
cabe hacer mención de que va a ser una tarea difícil pues  
to que es un tema que ha sido abordado muy poco por los -  
autores nacionales, por lo que para el presente estudio -  
se tendrá que recurrir en repetidas ocasiones a argumen--  
tos presentados por autores extranjeros, por lo cual se -  
deberán adaptar dichas concepciones al derecho y al hecho  
en cuanto a la huelga se refiere, porque es de establecer  
se que la acción directa en México existe, lo único que -  
se debe hacer es aclarar y formar una verdadera concep--  
ción, para que en un momento dado pueda plasmarse dentro  
de nuestra legislación, ya sea esta en forma de acepta --  
ción o repudio, según el análisis que llevaremos acabo a-  
través del presente trabajo.

Por otra parte, lo que sí es de hacerse notar,  
es que en verdad es necesario que nuestro derecho del ---  
trabajo incluya en todo su contexto análisis de todas las  
posibilidades que de hecho y de derecho se llegan a pre--

sentar dentro de la huelga , que hemos dicho es fundamental dentro de las teorías económicas de la lucha de clases y de la economía en sí.

En lo que respecta a la naturaleza jurídica de la acción directa, habrá que tratarse con suma atención, puesto que ya mencionamos anteriormente, es una figura un tanto cuanto abstracta en virtud de que hay varias versiones al respecto y sería muy difícil formarse un juicio -- rápido a través de las diversas definiciones que se encuentran en la doctrina de lo que en realidad es o no la acción directa.

Tocando el aspecto actual del tema, podemos decir que en nuestro país como en el resto del mundo, todo lo que se refiere a la huelga es relevante, ya que --- dada la crisis económica, la etapa de transición y el nivel de desempleo alcanzado por diversos países por no --- decir la mayoría en el mundo entero, es de vital importancia señalar uno de los puntos que se relacionan con el -- derecho de huelga puesto que es cuestión de analizar a -- fondo cada figura jurídica equiparable al derecho de huelga para ponerlo en tela de juicio y llegar si es posible, a una verdadera concepción en los aspectos económico, --- jurídico, social y político este último para aclarar si - puede contribuir al desarrollo económico y social de un -

sistema de gobierno y para ver si es necesario que se legisle para dar una base jurídica al aspecto en cuestión - que sirva de cimientos para el devenir político, económico, jurídico y social de cada país. Dada la situación actual hoy más que nunca, es importante establecer todas -- las ventajas y desventajas de cada figura jurídica que -- tenga relación con la economía mundial y está clara la relación que guarda el derecho del trabajo en general y el derecho de huelga en particular con el aspecto economía - de los Estados.

## CAPITULO PRIMERO

## ANTECEDENTES HISTORICOS

## I.- LA ACCION DIRECTA Y EL SINDICALISMO EN EL MUNDO PRINCIPALMENTE EN FRANCIA.

Llevar a cabo una historia de la Acción Directa es como remontarnos a la aparición en el mundo - de las coaliciones de trabajadores, en virtud de que la acción directa es el medio de acción más antiguo y más - actual a la vez, de que se hace valer una agrupación para la defensa de sus intereses.

Ahora también, es común que se atribuya a Aristóteles la expresión formal del espíritu asociativo del hombre, al decir " La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una -- asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios " ( 1 ).

El hombre comienza a darse cuenta de su debilidad, y encuentra el modo de superar dicha debilidad, en la unión de fuerzas con sus semejantes. Probable

( 1 ) De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, México Editorial Porrúa 1979, Tercera Edición. p. 509.

mente el hombre en un principio se desarrolló en un completo estado de desconfianza, pero después al darse cuenta de su misma limitación, decide unir sus raquílicas -- fuerzas entre sí, para de ese modo combatir las afrentas de un mundo esencialmente hóstil.

Sin embargo, el hombre es por intuición-sociable para poder sobrevivir, por lo que no se ha concretado a una idea clasista de la sociedad, Mauro Olmeda, habló de las " sociedades primitivas, prehistóricas o preclasistas ". ( SIC ) ( 2 )

En un principio los hombres se basaron - de modo exclusivo en el parentesco que excluyen a los -- extraños de su territorio; que no conocen de salarios, - arrendamientos o venta de elementos productivos y que ma nejan sólo el intercambio de artículos de consumo. En -- estas sociedades ... " no hay conciencia de la razón -- humana como instrumento de conocimientos y se asigna la- causa originaria de los fenómenos a agentes extraños, -- partes de la naturaleza física, a cada uno de los cuales conjura a través de las formas mágicas, a los que eleva- a la categoría de dioses " ( SIC ) ( 2 ).

( 2 ) Olmeda Mauro, Sociedades Precapitalistas, citado - en De Buen Néstor, Op. Cit. n.509

Lo social, dice Issac Guzmán Valdivia, - " es condición forzosa del hombre. No hay vida hunama -- que directa o indirectamente no sea vida en común ". El hombre siempre ha estado en contacto con sus semejantes - ( 3 ). La convivencia puede ser de diferentes maneras, - cuando los hombres habitan en el mismo medio, la convi - vencia es dinámica. ( 4 )

De esta convivencia dinámica surge la -- conciencia de lo social. Así pues la asociación es un -- fenómeno que resulta de la convivencia dinámica, implica un intercambio, una transferencia de " yo " al " tú ", la comunicación, la mutua dependencia. Tal vez esta surge como un fenómeno de la intuición, como un proceso natural subjetivo, pero cuando se toma conciencia de la -- sociabilidad, ésta se convierte en un objetivo. El hom -- bre busca de esta manera asociarse con sus semejantes pa -- ra que así logren metas y objetivos que con su acción -- individual le serían inalcanzables.

La asociación no es creada por el dere -- cho, sino que, por el contrario, es un fenómeno anterior al derecho, inclusive según recuerda Francisco Ferrara:

( 3 ) y ( 4 ) De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, T.II, México, Editorial Porrúa 1979 Tercera Edición. p. 510

" El derecho romano antiguo ignora el concepto de persona jurídica " ( 5 ). De ahí que adquiera un valor esencial, el reconocimiento de la asociación por parte del derecho, debido a que es una realidad social.

El espíritu asociativo del hombre se pone de manifiesto de diferentes formas a través de la historia. Es a veces por medio del instinto social, en -- otras ocasiones, se presenta a través de la necesidad de defenderse de los elementos naturales, y además, en ocasiones en contra de otros hombres. Puede responder al parentesco, al descender del mismo tronco común, o a razones de religión, política, de raza, etc. Además en su actividad el hombre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo. La historia nos dá repetidamente y hasta poder decirse que periódicamente ejemplos de -- ello.

Tiene razón Alberto José Carro Igelmo -- ( 6 ) cuando afirma al referirse a las primeras agrupaciones profesionales que " Todas las formas asociativas relacionadas con el trabajo que se nos ha presentado co-

( 5 ) De Buen Néstor, Op. Cit.v. 510

( 6 ) Carro Igelmo José Alberto, Op. Cit. ro. 510 y 511

mo precedentes del sindicalismo, nada o muy poco tienen que ver con el fenómeno del como hoy se nos ofrece ...". Sin embargo consideramos que es necesario hacer mención de ellos aún cuando al hacerlo sólo podamos probar la na tural eza soci able del hombre, y que en otras ocasiones - el sólo espíritu gregario del mismo, y por otro lado pro bar que el verdadero nacimiento del sindicalismo es la - raíz del fenómeno económico que le da vida, éste es la - revolución industrial.

Guillermo Cabanellas, en su obra Derecho Sindical y Corporativo nos hace una descripción detallada, amplia y cronológica de las asociaciones profesionales presindicales. " Puede afirmarse - dice Cabanellas, repitiendo una frase que ya constituye lugar común, que el origen de las corporaciones de oficio en sus más remo tos tiempos, se pierde en la noche de los tiempos. Los - historiadores hacen referirnos a fuentes que más tienen de incertidumbre que de veracidad ". ( 7 ) Como ya mencionamos, en la India existían corporaciones o agrupaciones ( SERENI ) de agricultores, pastores, banqueros y -- artesanos, las cuales eran gobernadas por un consejo y - capaces de contratar y de comparecer a un juicio.

( 7 ) Cabanellas Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, en De Buen Néstor, Op. Cit. p. 511

Durante el reinado de Salomón, son conocidos por el pueblo judío algunos organismos corporativos -- En Egipto encontramos corporaciones de guerreros, agricultores, traficantes, pilotos y porqueros. También en Palestina, existen rastros de sus corporaciones, en el libro - 47, tit. XXII, Ley 4a, del Digesto se reproduce un texto de Gayo que hace referencia a una práctica Griega; son compañeros los que son de un mismo colegio, que los griegos llaman *Compañis*. A éstos les permite la ley imponerse las condiciones que quiera, con tal que ninguna sea contra el derecho público. Pero esta ley parece que se trasladó de la de Solón, porque en ella expresa en esta forma: " Si la plebe o los hermanos, o los que guardan los vasos sagrados, o los marinos, o los que venden los granos o los que entierra, en un mismo sepulcro, o los compañeros que habitan juntos, por causa de negociación, o por alguna otra -- causa: Todo lo que estos disponen por mutuo consentimiento, sea válido al no ser prohibida por las leyes " ( 8 )

En Roma, la Edad Media y la Edad Moderna, conocen formas específicas de asociaciones profesionales.

a) Roma.- Los colegios Romanos tienen, -- sin duda, una relación importante con las coporaciones -- de oficios, pero difícilmente pueden ser considerados como asociaciones profesionales. El hecho de que agruparan a personas de actividades semejantes, y en específico -- los COLLEGIA ARTIFICUM VEL OPIFICUM: pueden citarse los colegios de boteros ( NAVICULARI ), herreros ( AERARI ) etc. no le dá atribuciones a esos colegios de asociación profesional. No existían en ellos una reglamentación de trabajo, ni ninguna regla de aprendizaje o de puestos y categorías profesionales. Ello se debe a que como nos -- explica Cabanellas en su obra mencionada,, en Roma era -- escaso el trabajo al aire libre " P.28 ". cita ( 9 ).

En los colegios había autoridades y sus categorías corporativas presentaban tres grados jerárquicos: los cuestores, curadores o síndicos, encargados de los intereses sociales; los simples miembros del Colegio o Colegiados; y los diversos magistrados que presidían las deliberaciones. Al parecer la organización de los Colegios era democrática. Todas las decisiones se tomaban por la asamblea, había una casa feliz o Schola don

( 9 ) Cfr. Cabanellas Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo en De Buen Néstor, Op. Cit. p. 512

de se conserva el tesoro del colegio, lugar en el que se compartía la comida y se adoraba a los dioses.

En realidad esta actividad, estre religiosa y pagana, parece haber sido la más importante.

Los miembros de los colegios están exceptuados de formar parte de las funciones públicas, y especialmente de los gravámenes municipales, si ellos llegaban a ser acusados, no se les sometería a tormento. A partir de Valentiniano -dice Cabanellas en su obra fueron del servicio militar ( p.27 ) ( 10 )

El punto de vista negativo que tenían los colegios es que sus miembros deben permanecer vinculados por vida a los mismos, el oficio era transmitido de padres a hijos, ésto fué lo que condujo a los artesanos a romper el vinculo huyendo a las ciudades, buscando en el campo mayor independencia.

La organización colegial fué difundida a lo largo y ancho del imperio, por medio de los ejércitos romanos, de la misma manera, la desintegración de los colegios produjo la creación de las corporaciones, -

aún cuando se duda de la relación que puedan tener con las GUILDAS germánicas y anglosajonas, a pesar de las características similares de ambos.

b) .- Las Guildas.- En la edad media, y específicamente en la temprana edad media, cuyo principio podría calcularse aunque inciertamente en el siglo V, a raíz de que esa época coincide con las invasiones de los germánicos a Europa Occidental, en el que se observa una convivencia entre el estilo romano y las costumbres germánicas. Cabe recordar que Alorico pactó con Teodosio en el siglo IV, y sólo a su muerte en 395, comienzan los visigodos la conquista. La temprana Edad Media es la época en que se propaga la idea de que en el más allá encuentre el hombre la justicia de su vida terrenal. Y es debido a la mezcla de la religiosidad y el paganismo que se vinculan a esto y muy estrechamente el espíritu guerrero.

La sociedad de esta época es agresiva, con espíritu nómada y un deseo de conquista en sus esferas superiores. ( 11 )

Se observa un hombre poco afecto al tra-

bajo debido al paganismo inundado de religiosidad, la actividad guerrera y el deseo de conquistar. Este es aún servil, tal vez ya no es la misma medida que la esclavitud, pero en todo caso queda a cargo de las capas más bajas de la sociedad. Las gildas nacen probablemente al calor de los ~~convites~~. Sain de León ( 12 ) señala que su origen se encuentra en las reuniones que se hacen para discutir negocios importantes de la paz y de la guerra. Los comenzales quedaban obligados a defenderse mutuamente. En aquella época las gildas eran como familias artificiales, ya que eran agrupaciones formadas por el hecho de prometerse ayuda mutua, con el fin de protegerse y procurarse determinadas circunstancias. Al parecer las primeras gildas que eran de origen godo, indudablemente aparecen al final del siglo VII o quizás después. Dichas gildas tienen como fin primordial el de mutualidad y el de beneficencia, lo cual sirve de base para diferenciarlas de los colegios romanos, en los que su fin era meramente industrial.

Menciona Néstor de Buen en su obra citada que en el caso de las gildas, éstas pueden ser de tres clases:

( 12 ) De Buen Néstor, Op. Cit. p. 513

- a) religiosas o sociales
- b) de artesanos; y
- c) mercaderes, ( 13 )

Entre ellas no existía ningún nexo profesional en razón de que ellos sólo expresaban una adición de esfuerzos e intereses.

El hacer mención de las gildas es importante, ya que en ellos y su esencial carácter democrático, se encuentran ciertas reglamentaciones de trabajo, - las que con el transcurso del tiempo alcanzarían un mayor desarrollo con los gremios. En esa época se dice -- que había ciertas normas como la prohibición de mezclar - materias primas de buena calidad con las de infima calidad, o la que decía que se prohibía vender objetos usados como nuevos, además la de no permitir trabajar después del toque de queda o antes del amanecer, la cual debe tomarse en cuenta que se hacía con el objeto de que - no era fácil proveer de iluminación suficiente para hacer posible el trabajo y no como una norma alturista.

Sin embargo, tal vez, lo más importante de las gildas sea clasificación que hacen de quienes co

laboran en las actividades laborales, quienes posteriormente integran los gremios; según el mismo autor Néstor de Buen, son:

- a) Los aprendices o DISCIPULI;
- b) Los compañeros o FAMILI; y
- c) los maestros o MAGISTRI

Las guildas conservan sobre todo el principio de solidaridad a pesar de tener cierto sentido gremial, debido principalmente a la comunidad de actividades de sus miembros.

De entre los fines principales de las -- guildas podemos destacar:

- a) La asistencia a los enfermos
- b) La honra a la memoria de los muertos
- c) Aunque en menor importancia tenían como fin el aprendizaje de un oficio

Algunas de éstas llegaron a tener una gran importancia como lo fueron las ligas de Hanza y de Londres, que agrupaban mercaderes de diversas ciudades de Europa.

c) Las Corporaciones de Oficios,- Hay varios y diversos acontecimientos que producen el nacimiento y desarrollo de las corporaciones de oficios. El éxodo del campo a la ciudad y el incremento de actividad artesanal crean villas, en las que derivan sentimientos de solidaridad que a veces era causada por la concurrencia a un mismo templo. Más por otra parte el auge que tuvo en el siglo XII la construcción de catedrales, obligó a la reunión de millares de obreros impulsados por un mismo fin común que ayudan a resaltar su sentimiento de solidaridad. Por lo tanto, con el desarrollo urbano e industrial, se pone de manifiesto una razón económica en el nacimiento de las corporaciones de oficios, más sin embargo este desarrollo industrial es manufacturero, limitado y sobre pedido, por lo tanto, de ninguna forma debe confundirse con el desarrollo industrial del siglo XVII.

El nacimiento de las corporaciones de oficio es probablemente con el propósito de emancipación son una manifestación de la libertad, que a su vez, es producto de la revolución comunal. El siervo y el artesano rompen su vínculo con el señor feudal y parten a las ciudades. Al parecer, las primeras corporaciones fueron creadas por mercaderes, inmediatamente después surgen las de artesanos, en ellos seguimos viendo el elevado interés religioso de sus miembros al adorar el cul-

to al patrón de su oficio o del barrio aunque ya hay mayor inclinación profesional.

Los gremios surgen con el objeto de establecer el régimen del oficio, regulando todo lo referente al mismo. Llegaron con el tiempo a constituir empresas importantes, monopolizadoras, que no perdían de vista sus fines esencialmente mutualistas, manifestados en la recíproca cooperación económica para la ayuda a los miembros necesitados.

De alguna manera en la formación de los gremios por la organización interna, se producía una división de poderes, por lo que existía un Poder Legislativo formado por la Asamblea que podía delegar funciones a una comisión administrativa, obligada siempre a rendir cuentas de su administración, por lo tanto esta comisión formaba el Poder Ejecutivo y, el Poder Judicial quedaba a cargo de los maestros jurados que sancionaban las faltas de los integrantes de la corporación.

Una de las principales funciones, era la de reglamentar la producción y venta de las mercancías, además se procuraba impedir los perjudiciales efectos de la competencia y acaparamiento de las materias primas, por otra parte, se ententaba regular con sumo in

terés las técnicas de producción, procurando mantener -- la calidad de los productos, eventualmente los gremios, -- trataban de constituir el cuadro permanente de organización militar.

Los gremios con sus propios estatutos -- y poseían su propio patrimonio, tenían personalidad jurídica y por lo tanto, capacidad jurídica suficiente.

Sus ingresos derivaban según relata Cabanellas, en su obra Derecho Sindical y Corporativo, de -- los siguientes conceptos ( 14 ):

- " a) Los derechos abonados por los nuevos aprendices o por maestros.
- b) Los derechos pagados por el recipiente al ser admitido al maestrazgo;
- c) Las diversas cotizaciones abonadas -- por los maestros;
- d) Una parte de las multas impuestas;
- e) Las donaciones que recibieron;
- f) La renta de los inmuebles de su propiedad. "

Lo esencial en el sistema corporativo, -  
fué la escala gremial; el aprendiz representaba la prime  
ra etapa de artesano, los padres ponían a sus hijos al -  
cuidado de los maestros y éstos pasaban a ser una espe -  
cie de tutores, el aprendiz debía al maestro obediencia -  
ciega a cambio de enseñanza, habitación y comida, el ---  
aprendizaje tenía una duración variable de acuerdo con -  
el oficio de que se trataba, pudiéndose iniciar a la ---  
edad de 10 a 12 años.

El aprendizaje podría concluir por cau -  
sas incluyendo el rescate del aprendizaje y la expira --  
ción del término de prueba, podía también producirse la -  
expulsión del gremio por cometer faltas, abandonar el --  
oficio y desde luego, la muerte del aprendiz.

Los compañeros, que era un grado alcan -  
zado en el siglo XV, conocidos también como oficiales, -  
eran antiguos aprendices que habían pasado ya de catego -  
ría o que de hecho eran trabajadores que aún no podían -  
alcanzar el grado de maestros, eran simples obreros asa -  
lariados y podían ser incluidos como trabajadores en ---  
cualquier taller al servicio de indeteminado aprón y po  
der cambiar de patrón a su elección, con ciertas restric -  
ciones, su finalidas ya no era la de aprender como en el  
caso del aprendiz, sino que percibía ya una remuneración

por sus servicios.

Toda clase de dificultades había para los oficiales que trataban de llegar a maestros, entre las que se encontraban, las razones económicas derivadas del de la obra maestra y del banquete que había de ofrecerse a los jurados del exámen y a los maestros principales y, las muy importantes, también, de que los maestros cerraban el acceso a los oficiales, reservando los lugares a hijos así también a los yernos. Ello fué, sin duda al cabo de los años, una de las causas de la crisis del sistema gremial.

El maestro llega a ser la escala más alta en la jerarquía gremial, y para que el aprendiz o el oficial llegasen a ser maestros, debían presentar una obra maestra, un exámen y además comprar el oficio del gremio, al señor feudal o al rey. Una vez logrado el oficio de maestro, éste se integraba a la corporación y podía establecerse; todo esto se llevaba a cabo en una sesión solemne con una serie de juramentos y en los que prometía observar fielmente los estatutos.

Los maestros eran quienes poseían los privilegios del gremio, lo convirtieron en una casta, y lo hicieron un grupo muy cerrado, por lo que la mestría-

se convirtió en un privilegio transmitible por herencia. Con ésto se produjo una gran división de clases con una enorme diferencia económica, lo que posteriormente condujo a la revolución industrial y a la revolución francesa, que causó la extinción del sistema gremial.

El Edicto Turgot, del 12 de marzo de 1776 ( 15 ); que puso fin al sistema corporativo no era -- tanto la causa de su desaparición como la simple constancia de un hecho consumado.

La Ley de Le Chapelier, de 14-17 de junio de 1791 ( 16 ), no fué sólo su confirmación, sino el primer instrumento legal de la burguesía en el poder, para determinar el nacimiento de la fuerza sindical del -- proletariado.

Una vez que a fines del siglo XVIII toma el poder la burguesía, las primeras medidas que adopta -- son como ya hemos explicado, el Edicto Turgot, del 12 de marzo de 1776 y la Ley de Chapelier de 14-17 de junio de 1791, así como las disposiciones del Código Penal Francés, como los más destacados medios de defensa, básicos -- frente al naciente poder del proletariado.

El Edicto Turgot nace como limitativo del sistema gremial y la Ley Chapelier lo confirma, pero en realidad sus autores no pensaban en el pasado ya superado, sino en el futuro.

Al ver esto, podemos observar que en esta época es cuando se empieza a abrir paso al proletariado, por lo que en 1791 al dictarse la Ley de Chapelier, se prohíbe expresamente el derecho de reunirse a los trabajadores, y para asociarse en defensa de sus intereses, el Código Penal Francés, se encargaría pocos años después en constituir en delito el que los trabajadores se agruparan sindicalmente.

En realidad, la burguesía entendió que su enemigo a vencer ya no era más el absolutismo, sino las masas proletarias, de cuya explotación la burguesía obtenía su poder económico, y que para ello trata de lograr la separación del proletariado para que no llegue a reunir un poder que se equipare al suyo.

Hay una teoría muy importante que nos explica, que la propiedad privada es una base fundamental de la vida social, política y económica de los siglos XVII y XVIII, que se relacionó bastante con el nacimiento de la acción directa, en virtud de que es precisa

mente en la segunda mitad del siglo XVIII cuando se inicia la acción directa, y al hablar de esta época, debemos hacer mención de los enciclopedistas, quienes en este siglo tuvieron una influencia extraordinaria sobre el pensar de esta época en que aceptaron las ideas de Locke y de los Fisiócratas, al establecer como primer derecho natural del hombre, la propiedad, poco después se fueron aunando los pensamientos de los enciclopedistas y fisiócratas hasta quedar integrados los derechos que ellos enumeraron y que menciona Mario de la Cueva ( 17 ), así:

- a) Libertad
- b) Propiedad
- c) Seguridad;y
- d Resistencia a la opresión

Derechos que se encuentran plasmados en el Artículo Segundo de la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre y el Ciudadano, y es precisamente en defensa de este último derecho en donde surge la acción directa.

( 17 ) De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed.Porrúa, México 1981, 2a. Ed. Tomo II. p. 200

La ley Chapelier es un documento famoso- que denota la más cruel expresión del propósito de la -- burguesía de explotar inmisericordemente al hombre, re-- bajado a la condición de cosa, como una mercancía cual - quiera.

En el mes de febrero de 1776, se dejó -- sentir el pensamiento de la escuela fisiócrata a través- del ministro Turgot, quien promulgó el célebre Edicto, - que lleva su nombre, y que constituyó una barrera al li- bre desarrollo de la manufactura y del comercio, al que- dar suprimidas las corporaciones.

Después de la caída del ministro Turgot, fueron reinstaladas las corporaciones, con posterioridad a la declaración de los derechos humanos del hombre en - 1789..

En febrero de 1791 una proposición del - diputado D' Allarde condujo a la ley de marzo del mismo- año que proclamó la libertad de cada ser humano para --- " dedicarse al trabajo, arte u oficio que estimase con - veniente ", y suprimió las prerrogativas de las corpora- ciones.

Tanto la burguesía como los trabajadores

recibieron con beneplácito la desaparición de las corporaciones, la primera en virtud de que con esta desaparición se da un impulso a la manufactura y al comercio -- y los segundos, ya que con la desaparición de las corporaciones se da la ruptura del yugo tendido por los maestros.

Sin embargo, la condición de las viejas asociaciones de compañeros era incierta; a lo que los -- trabajadores adujeron el Artículo Quinto de la declaración de los Derechos del Hombre, según la cual, " no -- puede impedirse lo que no está prohibido por la ley ". -- Asu vez la burguesía aludió al mismo precepto que decía " La ley puede prohibir lo que es perjudicial a la so -- ciedad ", todo esto con respecto a las asociaciones, en razón a que éstas contrariaban la concepción individua -- lista de la sociedad, así también porque eran organiza -- ciones de lucha e iban en contra de la industria y el -- comercio.

La Comuna de París intentó impedir las -- reuniones de los trabajadores, pero fracasó, por lo que -- decidió solicitar una ley a la asamblea constituyente. -- El 14 de junio de 1971 se presentó el consejero se Le -- Chapelier ante la asamblea y al fundar el proyecto en -- tre otras frases dijo:

" Varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando asambleas de artes y oficios, en las que se ha designado presidente, secretario y otros empleados; el fin de estas asambleas, que se propagan en el reino y han establecido relaciones con las de otras localidades, es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de la jornada de trabajo; impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de someterse a las tarifas de salarios fijados por las asambleas y otros reglamentos que se permiten hacer ".

La Ley Le Chapelier declaró ilícitas todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo: en el Artículo cuarto se prohibía la coalición de trabajadores que estuvieran dedicados a la creación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga se consideraba dentro de los actos delictivos; en el artículo segundo se prohibió la asociación profesional; en esta Ley la burguesía estableció que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal y, por lo tanto al servicio de la clase social que la profesaba y defendía, luego entonces, todo acto que tendiera a turbar el orden nuevo, sería un crimen contra el orden jurídico. Fueron en esos momentos infructuosas propues -

tas de los trabajadores para que se les permitiera asociarse con el efecto de defender sus intereses, ya que el Estado aludió que este prestaría servicios a las personas necesitadas a través de las instituciones de beneficencia.

Y los obreros para la defensa de sus intereses habían creado reglas sindicales que se han formado lenta y trabajosamente desde mucho tiempo antes de la Ley de 1884, que legalizó la libertad de agruparse profesionalmente, estas reglas vienen desde antiguo régimen. A pesar de la ley Le Chapelier, que fué llamada la declaración de guerra que lanzó el estado individualista y liberal burgués a los trabajadores, la cual prohibió en 1791 todas las coaliciones permanentes "de pretendidos intereses comunes", los obreros se han coaligado y agrpado aún así con la derrota de junio, de las disoluciones de asociaciones obreras bajo el imperio, de las nuevas derrotas y de las deportaciones de la Comuna, con todo y la dispersión de la Internacional por la Ley Difaure.

Pero, el liberalismo Francés no se conformó con dictar esta Ley Le Chapelier, sino que en 1810, se lanzó el Código Penal y que al igual que en el Código Civil con respecto a la prueba, se rompió con la

idea tradicional de igualdad de los hombres ante la Ley; además se sancionó duramente la coalición y las huelgas-obreras, en el artículo 415 que señala Mario de la Cueva en su obra ( 14 ) que establece : " Toda coalición - de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él - antes o después de una hora determinada y en general, pa - ra suspender, impedir o encarecer el trabajo si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años ". --- ( 18 ).

En esta época la prohibición era absoluta, ya que de acuerdo con las crónicas que se tienen, se dice que los tribunales aplicaban la norma con lujo de - crueldad.

Más sin embargo, el artículo 414 del Código Penal Francés de 1810 disponía con respecto a la - coalición de los patrones:

Para procurar una reducción injusta y -- abusiva de los salarios, seguido de una tentativa o prin - cipio de ejecución, se castigará con prisión de diez ---

días a un mes y multa de doscientos a tres mil francos ".  
( 19 ).

Como podemos observar, con lo anterior se demuestra que el Código Penal era un derecho de la clase empresarial y que el principio de igualdad no prevalecía en el régimen individualista y liberal de la burguesía, ya que ¿ Porqué habrían de coaligarse los patrones para abatir los salarios si cada uno podía reducirlos libremente en cualquier tiempo.

Y por último, mencionaremos el artículo 416 del mismo ordenamiento que consideraba delito la MISE A' L' INDEZ (literalmente, puesta en el índice), que se -- traducía en un atentado a la libertad de ejercicio de la industria o del trabajo.

Estos preceptos fueron modificados en -- 1849. Dicha modificación sometió al mismo régimen a las - coaliciones obreras patronales, imponiendo determinadas -- penalidades a ésta última por la tentativa de rebajar los salarios, fuese esta una tentativa injusta y abusiva o no

Es interesante observar que las socieda-- des mutualistas salían de su papel legal, hasta el punto de convertirse en organizaciones profesionales de combate

contra los patrones, como en Lyon cuando las insurrecciones revolucionarias de 1831 y 1834, respondiendo a una necesidad ignorada y descuidada por la ley, es sin embargo, de hacer notar que cuando estas organizaciones mutualistas fallaban, surgían otras casi sin estatutos y sin organización, pero los obreros lo comprendían de esa manera y, por lo tanto los compañeros boicoteaban a quienes los contravinieran. Por tal motivo podemos afirmar que ésta era organización sindical. Por otra parte, las cuestiones referentes al trabajo y al salario lo discutían en común, entre el patrón y los representantes elegidos de los talleres.

La nueva idea obrera no trataba de defender los intereses del trabajo; pretendía crear organismos particulares para asegurar exclusivamente esta defensa asumida, hasta entonces, por las sociedades de socorros mutuos los "COMPAGNONNAGES" secretos, por las sociedades cooperativas, fuera de su papel legal y regular y, por último, por esos acuerdos más o menos espontáneos que especialmente AUDIGANNE propuso hacia el año de 1860 para la región ruonesa.

En estas agrupaciones y sus acciones, permanentes o efímeras, se encuentra el origen irregular y variado de nuestros sindicatos contemporáneos, de formas defi-

nidas y legalizados y de nuestra actual acción directa.

La Exposición Universal de Londres de 1862 - proporcionó a los obreros la primera y gran ocasión de - reunirse y de discutir en común, profesionalmente sobre - la organización sindical; el grupo de delegados obreros - en la exposición constituyó una verdadera C.G.T. en peque - ño durante algunos meses.

En 1863, Tolain, el que, algunos meses más -- tarde, fundaba la Internacional, ha pretendido desde en - tonces basarse en un principio independiente de la demo - cracia y superior a la ley; en el principio autónomo de - la solidaridad obrera. Ya los obreros nos dicen: " Tene - mos el derecho legal de agruparnos " sino: " Tenemos el - deber profesional de agruparnos ".

En los momentos en que Tolain escribía su fo - lleto acerca de las elecciones de 1863, los obreros que - tenían tras ellos los grandes recuerdos de su victoria de - febrero y su derrota de junio del 48, volvían, después de - un prolongado sueño, a buscar medios de defensa y de reu - ñión. Las sociedades cooperativas fundadas con el apoyo - de la República habían desaparecido poco a poco; y en -- cuanto a los mutualistas, ya muy florecientes desde los - comienzos del siglo, sus principios chocaban demasiado --

con las necesidades de una lucha profesional ardiente para bastar por completo a las obligaciones corporativas - que ella ilegalmente habían, en parte, asumido.

Luego vino la actuación electoral en las elecciones parisienses de 1863 y 1864; y, por último, la fundación de la INTERNACIONAL, igualmente en 1864. Un nombre reunió doctrinalmente a todos aquellos candidatos, delegados y sindicalistas, confundidos unos al lado de otros en las comisiones y en los comités paralelos y aliados; el nombre de PROUDHON.

La supresión del delito de coalición y de huelga se llevó a cabo en Francia con la ley del 25 de mayo de 1864, derogándose los artículos correspondientes del Código Penal. Sin embargo, permaneció vigente el artículo 416 (mise à l'index), y en lugar de los delitos de coalición y huelga, apareció uno nuevo: el de atentado contra la libertad de trabajo. Bajo este régimen jurídico, la coalición continúa, en realidad, y de hecho reprímdida al ser considerada, la mayoría de las veces, como un atentado contra la libertad de trabajo. Habiéndose llevado a cabo las elecciones generales del 31 de mayo de 1863 el candidato Tolsin, no logró, a pesar de su investidura y de que lo apoyaban NOEL PARFAIT, LARANT PICHAT Y DELESO LUZE, más que conseguir 395 votos, su adversario GARNIER-PAGE obtuvo un total de 13,531 votos.

Todos estos esfuerzos corporativos y electorales terminaron por concentrarse, desde el punto de vista profesional, el 28 de septiembre de 1984, en una conferencia internacional celebrada en Londres, donde se cimentó la internacional. El primer congreso del nuevo grupo tuvo lugar en GINEBRA en 1866, hizo la unión entre todas las sociedades obreras, cámaras de trabajo, mutualistas, cooperativas, grupos diversos, pero poco a poco, como se va a ver, la cámara de trabajo o sindicato predominará, sin haber llegado nunca a ser la Internacional exclusivamente sindicalista y por tal motivo, tampoco fué su acción, puramente acción directa, fué cada vez más corporativa, aún al ir convirtiéndose en política.

Si bien la idea de la agrupación profesional y su accionar es vieja, el nombre del sindicato, la obligación de adherirse al sindicato y, la acción directa son relativamente nuevos.

En 1866 una asociación de zapateros tomó el nombre de " SINDICATO " y dió a su comité administrativo el nombre de cámara sindical, de las búsquedas en la oficina del trabajo se desprende que éste debe haber sido el primer organismo obrero nombrado de tal modo. Posteriormente fueron creados; en 1867, un " Sindicato del Mueble Tallado "; en 1868 la " Cámara Sindical Obrera de

la Industria de Piel y Cueros ". una " Cámara Sindical de Obreros Sombrereros de París " y también la " Cámara Sindical Obrera de Constructores de Organos y Pianos ", con lo que nace propiamente la denominación de acción sindical, el accionar de dichas agrupaciones.

En 1868, la forma exclusivamente profesional de la agrupación obrera se extendió, y los nombres de sindicatos, cámaras sindicales, cámaras de trabajo, se hicieron comunes.

Hasta entonces los obreros no se habían agrupado sino con fines mutualistas contra el paro, enfermedades, muerte, cooperación, para la resistencia y la huelga ( los cuales son algunos de los medios de acción directa ). Entre estas agrupaciones, las cajas de resistencia, relativamente temporales, se transforman en sociedades de resistencia ", más o menos estables y relativamente uniprofesionales, para convertirse al fin en sindicatos que agrupan directamente a los obreros permanente y rigurosamente profesional.

Prácticamente la asociación sindical data del movimiento obrero por la Asociación Internacional de Trabajadores en 1865, hasta ella, la heredera de todas las formas antiguas de agrupaciones combinadas y renovadas, -

remonta la obligación impuesta al obrero de adherirse a una asociación de acuerdo con su oficio'

El artículo 7 de sus estatutos inaugurales proclamaba: " el éxito del movimiento obrero no podía asegurarse en cada país sino por la fuerza resultante de la unión y de la asociación ". - La única fuerza que tienen los obreros, decía Dupont, delegado del Comité General de Londres (1866) es el número; ahora bien, esta fuerza queda anulada por la desunión de los trabajadores; desunión producida por la competencia que se hacen los unos a los otros, producto espontáneo de sus esfuerzos en la lucha contra el capital, las uniones de trabajadores deben hoy tener miras más lejanas combinándose para generalizar su acción. Contra su voluntad han formado centros que hoy, por una acción común, deben servir para transformar el sistema de salarios y destruir la dictadura capitalista.

En su IV Congreso, la Internacional, hasta entonces cooperativista, formuló por fin clara, imperativamente, la nueva regla de acuerdo con el informe del futuro comunista PINDY: " La opinión del congreso es que to-

dos los trabajadores deban dedicarse activamente a crear cajas de resistencia en los diferentes cuerpos de oficio " (20). Estas cajas eran sindicatos. Si la Internacional amalgama como hemos observado, a todas las agrupaciones obreras, nunca, sin embargo, pasó de ser sindical; acogió a asociaciones de diversas naturalezas. La única agrupación sindicalista autónoma de la época fué preparada por ella, en París, con la iniciativa de una " entente " puramente obrera, que se creó con motivo de la Exposición Universal de 1867. En la Comisión Obrera, conocida como " Pasaje Raoul ". TARTAROT, su secretario, afirmó en la primera reunión que " había necesidad de crear cámaras sindicales por cada grupo de profesiones semejantes " (21). En donde se ve ya el nacimiento en forma parecida a las conocidas actualmente, de los sindicatos. Pero aún como podemos observar, los trabajadores ya dan pasos gigantados con rumbo a la sindicación, por medio de su accionar interno, se empiezan a organizar los sindicatos, no obstante no es sino hasta la ley de 21 de marzo de 1884, que se reconoce, debido a la acción directa de dichos sindicatos, la libertad sindical; y posteriormente con la

(20) Leroy Máximo, El Derecho Consuetudinario Obrero, Publicaciones de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, México 1922. o. 32

(21) Leroy Máximo, Op. Cit. p. 32

ley de 1901 ya que reconoce lo referente al derecho de asociación profesional en su conjunto, puede considerarse admitida, en su plenitud, la coalición.

Mientras tanto, diremos que los sindicalistas confederados no tienen la separación entre las diversas utilidades del sindicalismo; sólo manifiestan que es reformista y revolucionario.

En realidad, la consagración definitiva del derecho de asociación profesional se produce en Francia a partir de la ley de 1<sup>o</sup> de julio de 1901, vigente aún con las diversas modificaciones, y a virtud de la cual se les atribuye personalidad jurídica aún cuando sin decirlo expresamente de tal manera que puedan adquirir cotizaciones de sus miembros ( por ley número 48-1001 de 23 de junio de 1949 se fijó un límite de 10,000 francos ); poseer un local para la administración y las reuniones de sus miembros y los inmuebles estrictamente necesarios para la realización de sus fines.

La Constitución de 1946 mantiene la libertad de coalición, atenuada, en cierto modo, por la ley de 11 de marzo de 1950, con su represión del delito de sabotaje. El reconocimiento que, sin embargo, hace la Constitución de 1958, del derecho sindical - " todo hombre puede-

defender sus derechos y sus intereses por medio de la acción sindical ( acción directa ) y adherirse a un sindicato libremente "- (22) resta importancia, en la actualidad, el puro fenómeno de la coalición profesional, propio de épocas en las cuales la interdicción de la asociación permanente impulsa a la agrupación nuevamente circunstancial y transitoria.

## 2.- LA ACCION DIRECTA Y EL SINDICALISMO EN INGLATERRA.

Inglaterra, Es este el primer país en el que el delito de coalición fué suprimido. La represión especialmente severa que había caracterizado al sistema inglés en esta materia, culmina en las famosas " combinations Act " de 1799 y 1800. En 1824 son derogadas estas prohibiciones, medida que engendra una serie de acciones violentas. Aún cuando legalmente la libertad de coalición puede estimarse reconocida en Gran Bretaña a partir de la mencionada fecha, la peculiar estructura del sistema jurídico Inglés; de base jurisprudencial, hizo que no siempre los Tribunales aplicasen tales medidas de libertad. Por eso, tal vez sea más exacto, si nos atenemos a una plentitud de efectos de este orden de consideraciones, señalar la famosa Ley sobre Sindicatos, la TRADE UNIONS ACT de --

(22) García Manuel Alonso, Derecho del Trabajo, Ed. José-Ma. Bosh, Barcelona 1960. p. 656

1871, como punto de partida fundamental en esta materia - sin desconocer la significación de las medidas legales de 1824. La TRADE UNIONS ACT, junto con la CONSPIRACY AND -- PROTECTION OF PROPERTY ACT de 1875, constituyen aún hoy, - la regulación básica en la materia.

### 3.- LA ACCION DIRECTA Y EL SINDICALISMO EN ALEMANIA.

Alemania.- La reglamentación Prusiana de 1845 sobre los oficios, prohibía todo acuerdo destinado a suspender el trabajo concertado entre empresarios o entre -- obreros; asimismo, prohibía también toda agrupación obrera, pero ya en 1869 suprimió el delito de coalición en su artículo 152 que decía " Quedan derogadas todas las prohibiciones y sanciones aplicables a los jefes de empresa, ayudantes, compañeros y obreros de las fábricas en caso - de acuerdo concertado para obtener salarios más favora -- bles o mejores condiciones de trabajo o del despido de -- obreros ". (23) Si bien el precepto siguiente artículo -- 153 dispuso, creando el delito de atentado contra la li - bertad de trabajo, que toda persona que recurriese a la - violencia, a las amenazas o insultos para decidir o tra - tar de decidir a otras personas a tomar parte en acuer -- dos, así como toda persona, que por los mismos medios, im

(23) García Manuel Alonso, Op. Cit. pp. 656 y 657

pidiese o tratase de impedir a otros retirarse de dichos acuerdos, podría ser castigada con pena incluso de prisión.

En Alemania el proteccionismo tiende a lo individual, Bismark implanta, hacia 1880, el seguro social-obligatorio, y en 1891 se promulga la llamada " Ley de Protección al Obrero ". Sin embargo, a fines del siglo -- XIX, es evidente la tendencia hacia la constitución de organismos sindicales que trata de romper con la tendencia-individualista del derecho, surgen entonces los convenios colectivos y aparece la idea de la congestión.

Con el paréntesis de la dictadura nacionalista, la Ley fundamental de Bonn reconoce y garantiza " a todo y para todas las profesiones, el derecho a constituir agrupaciones para la salvaguardia y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y económicas ". (24)

#### 4.- LA ACCION DIRECTA Y EL SINDICALISMO EN ESPAÑA

Durante la primera mitad del siglo XIX, no cabe hablar de la palabra sindicato en el sentido en que -- hoy la entendemos; las manifestaciones colectivas que en-

(24) García Manuel Alonso, Op. Cit. p. 657

esta línea se producen lo son con carácter clandestino, -  
respondiendo así a las medidas de prohibición dictadas --  
por el poder público de acuerdo con los principios Libera-  
les. El Código Penal Español de 1822 estimó la coalición-  
profesional como delito (25), lo cual no impidió la apari-  
ción de ciertos hechos que, constituyendo una vulneración  
de aquella medida prohibitiva, supusieron, en todo caso, -  
la expresión de una realidad asociativa, si no estricta -  
mente sindical, respondiendo así con estas manifestacio-  
nes al fenómeno general de asociación que se desarrolla -  
clandestinamente en una etapa prohibitiva.

Todo lo referente a los antecedentes históri-  
cos del sindicalismo en España se pueden clasificar en ---  
tres documentos, que significan otros tantos puntos de --  
vista en el enfoque del problema. Estos tres documentos -  
son: (26)

- a) La Ley del 30 de junio de 1887, sobre  
derecho de asociación;
- b) La Ley del 8 de abril de 1932, sobre-  
asociaciones profesionales ; y
- c) Fuero del Trabajo.

a) Ley del 30 de junio de 1887. Una primera referencia a la estructura legal dentro de la cual, históricamente, se ha movido el fenómeno sindical en España, obliga a arrancar de la Ley del 30 de junio de 1887, Ley-  
General de Asociaciones, dictada en aplicación de la declaración contenida en el Artículo 13 de la Constitución de 1876. A los preceptos de esta Ley de Asociaciones que deban ser sometidas cuantas de éstas fueran constituidas para fines religiosos, políticos, científicos, artísticos, benéficos o de recreo, o cualesquiera otros lícitos que no tuvieran por único objeto el lucro o la ganancia, así como los gremios, sociedades de socorros mutuos, de previsión de patronato y las cooperativas (27).

Pues bien en sus principios, el fenómeno asociativo de carácter profesional hubo de desarrollarse, en un régimen jurídico, siguiendo la dirección marcada por la ley de 1887, y como un aspecto peculiar del derecho de asociación; pero sin que disfrutase de regulación específica. Las asociaciones profesionales, entonces nacidas, lo son bajo el amparo del régimen general de asociaciones.

Importancia tuvo también una ley del 28 de enero de 1906, que creó los Sindicatos Agrícolas, de gran

(27) García Manuel Alonso, Op. Cit. <sup>op.</sup>, 711 y 712

trascendencia para el movimiento sindical católico y para la elevación del nivel de vida en amplias zonas rurales.

Con las Juntas Castellanas de Actuación Hispánica, se inició una decidida postura de exaltación nacional junto con la ideología que, desde "La Conquista Estado", había proclamado Ramiro Ledesma Ramos (28); estos dos movimientos se unen para constituir en el año de 1931, las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista (J.O.N.S.), que van agremiando más y más elementos. Podríase decir que las J.O.N.S. son el primer intento de la creación de un Sindicalismo Nacional cuyo objetivo es robustecer - al fracaso de la economía liberal, postulando "el exterminio de los errores marxistas, suprimiendo esta mística-proletaria que las informa, afirmando, en cambio, la sindicación oficial de productores y acogiendo a los portadores de trabajo bajo la especial protección del Estado" - (29). Sus dos grandes afirmaciones son lo nacional y la justicia social.

b) Ley de Asociaciones Profesionales de 1932.

Tras el paréntesis de la Dictadura, y su experiencia corporativa, que supuso un intento de ordenación de la realidad económico-social más amplio que el de una pura regula

(28) y (29) García Manuel Alonso, Op. Cit. pp. 713 y 714

ción profesional de asociaciones, hay que referirse, en este último aspecto, y forzosamente, a la Ley del 8 de abril de 1932, sin que puedan, tampoco, los loables proyectos de Dávila y Burgos Mazo (30), entre otros, que buscaron, en cierto sentido, el establecimiento de un régimen conjunto, relativo a organizaciones profesionales y convenciones colectivas.

La Ley del 8 de abril de 1932, constituyó evidentemente una normativa importante en el orden sindical, toda vez que separó las puras asociaciones, de las de carácter profesional, destinándose a regir, única y exclusivamente, a estas últimas, habiendo sido primera disposición orgánica entre nosotros sobre la materia.

De acuerdo con su contenido y orientación, fueron sometidos los preceptos de dicha Ley únicamente las asociaciones constituidas por obreros o por patronos para la defensa de los intereses de su clase respectiva. Un requisito indispensable para constitución de dichas asociaciones era la de que estuviesen integradas sólo por trabajadores o sólo por patronos, quedando, por consiguiente, eliminada la sindicación mixta. Además la asociación había de tener carácter voluntario, rechazándose así el sistema de sindicación obligatoria y abriéndose la po-

(30) García Manuel Alonso, Op. Cit. p. 712

sibilidad de pluralismo sindical. Quedaban, asimismo, regulados los distintos fines de las asociaciones profesionales, que se diversificaban en la realización de actividades de defensa y de representación, participación en organismos públicos, actividades de orden asistencial, etc. Se establecía, también, quiénes podían formar parte de un Sindicato; se exigía un número mínimo para constituirlos; se fijaban las normas acerca de los estatutos del Sindicato y de su registro, de su régimen económico y gobierno, etc. (31)

En el año de 1933 y en los años siguientes, el fenómeno de expansión de las J.O.N.S. es realmente considerable; en este año se funda la Falange Española y se constituye también la Federación Sindical Agraria, con más de 150 sindicatos. En el año de 1934 se llega a la fusión de Falange Española con las J.O.N.S., con la cual adquiere nuevo y definitivo auge e intensidad la política sindical.

En la época fundacional y con objeto de adaptarse a las exigencias de la práctica y a un planteamiento real de las circunstancias, fueron creadas las C.O.N.S. (Centrales Obreras Nacional Sindicalistas). Creados estos sindicatos en el año de 1934, se extendieron rápida-

(31) García Manuel Alonso, Op. Cit. p. 713

mente por todo el territorio nacional, constituyéndose en Madrid los Sindicatos de Ferrocarriles, Artes Gráficas y Hostelería, Transportes, Metalurgia, etc. La ideología de las C.O.N.S. aparece así formulada: Implantación de un Estado Sindicalista que garantice la producción nacional en todas sus industrias y actividades; consecución de un régimen de distribución que asegure el sustento y el trabajo para todos los españoles; desaparición de Partidos Políticos y de lucha de clases; servicio de la riqueza nacional a la totalidad de los intereses nacionales; elevación de las condiciones de vida, económicas y morales, de las masas de trabajadores.

Con la iniciación del Movimiento Nacional y paralelamente a las C.O.N.S. se crean las C.E.N.S. ( Central de Empresas Nacional Sindicalistas ), respondiendo al ideal corporativista que habían caracterizado los primeros pasos del Nacional Sindicalismo, al tiempo que se inicia la constitución de Servicios Sindicales Provinciales. Ello pone de manifiesto cómo en los primeros meses del movimiento de mantuvo en la España Nacional una Organización horizontal y clasista de los sindicatos, encuadrados los obreros en las C.O.N.S. y los empresarios en las C.E.N.S.

Poco duró, sin embargo, esta situación, lo --

cual, por otra parte, era perfectamente lógico dados los ideales unitarios sobre los cuales el Alzamiento se había iniciado. En el año 1937 se unifica Falange con el Tradicionalismo. En el mismo año se dispone que esta Organización creará y mantendrá las organizaciones sindicales aptas para encuadrar el trabajo, la producción y el reparto de bienes. Se dispone asimismo, que la Organización Sindical se subordinará al interés nacional y estará infundida de las ideas del Estado y que su orden interior tendrá una gradación vertical y jerárquica.

c) Fuero del Trabajo.- Con el fuero del trabajo, en 1938, quedaron sentadas las bases de la futura Organización Sindical, que se afirmaba habría de levantarse sobre principios de Unidad, Totalidad y Jerarquía. El principio de Unidad vino a significar la negación de la pluralidad de sindicatos dentro de la misma rama de la producción o para la defensa de los intereses de quienes tuvieran la misma profesión u oficio. Recogiendo este principio de Unidad, una ley dictada el 26 de enero de 1940 y conocida con el nombre de Ley de Unidad de Sindicatos (32), estableció que la Organización Sindical de F.E.T. y de las J.O.N.S. es la única reconocida con personalidad suficiente por el Estado, quién no admitirá la existencia de ninguna otra con fines análogos o similares pa

(32) García Manuel Alonso, Op. Cit. p. 715

ra hacer llegar hasta él las aspiraciones y necesidades -- que, en el orden económico y social, sean sentidas por -- los elementos productores de la Nación y es, a su vez, el vínculo por donde llegan hasta éstos las directrices económicas de aquél, En virtud de esta ley se dispuso asimismo que todas aquellas asociaciones creadas para defender o representar, total o parcialmente, intereses económicos o de clase, lleven o no la denominación de Sindicatos, -- Asociaciones obreras, patronales, gremiales, etc., quedarán incorporadas a la Organización Sindical del Movimiento.

En el mismo año de 1940, es aprobada la denominada Ley de Bases de la Organización Sindical (33), que -- fija las líneas fundamentales de la Organización y que -- responde a los principios siguientes: principio de la comunidad nacional sindicalista; concepción de la empresa-- como unidad jerarquizada; principio del dualismo económico-social (más tarde superado en la realidad); principio jerárquico o de mando; y principio funcional de la Organización Sindical.

Todas estas organizaciones mencionadas son -- las más importantes de la época, pero no con esto quiere --

(33) García Manuel Alonso, Op. Cit. p. 716

mos decir que sean las únicas existentes. La legislación sindical forma, en el ordenamiento Español, una complicada sucesión de normas, no muy claras ni bien conocidas en ocasiones. A las citadas habría que añadir -como muy importantes también- la Ley del 23 de junio de 1941, sobre clasificación de Sindicatos, y las que establecen el régimen jurídico para la designación de cargos sindicales y -reglamento electoral sindical; la que fija lo relativo a la constitución, estructura, patrimonio, inscripción o integración de los Sindicatos verticales; así como la norma orgánica que aprueba al Estatuto de la función asistencial.

Manuel Alonso García, en su obra Derecho del Trabajo, hace un resumen de la evolución legal del sindicalismo español y lo enumera en la siguiente forma:

1a.- Paso de un sindicalismo paritario a un sindicalismo de colaboración.

2a. Consideración jurídico-pública del Sindicato.

3a. Transformación de la Consideración autoritaria del Sindicato, que va haciéndose paulativamente o -trata de hacerse, cuando menos más representativo.

4a. Intento -no realizado, a nuestro juicio - de afirmación independiente del Sindicato frente a la es-

timación del mismo como simple instrumento del Estado.

5a. Afirmación constante del alcance constitucional del Sindicato, que se proclama - junto con la Familia y el Municipio - como medio de participación en las - funciones públicas.

## 5.- LA ACCION DIRECTA Y EL SINDICALISMO EN LOS ESTADOS -- UNIDOS DE NORTEAMERICA.

En los primeros años del movimiento sindical en Norteamérica, estos movimientos, cambios, experimentos, y los constantes intentos para una efectiva organización en la etapa de la fuerte oposición, llevó más adelante a muchos líderes importantes y a héroes no registrados.

Quisá el primer conspicuo campeón laboral en los Estados Unidos fué William H. Sylvis, nacido en 1828- quién junto con otros hombres organizó el Sindicato de -- Moldeadores del Hierro, y en 1866 ayudó a crear la NLU -- ( National Labor Union ) el cual vino a ser uno de los -- grupos de trabajadores más fuertes en este período de la historia de Norteamérica. Bajo el mando de Sylvis la NLU, fué el primer cuerpo de trabajadores organizados que buscó por otros lados una relación con trabajadores organizados de Europa. (34)

(34) Herling John, Labor Unions in America, Washington D. 1964. pp. 8 y 9

Después de la Guerra Civil, los trabajadores en los Estados Unidos vivían en un clima social de crecientes expectativas. Fuera de esta atmósfera vino el segundo importante escenario del desarrollo del movimiento laboral Americano que fué la fundación de la Noble and Ancient Order of Knights of Labor ( La Noble y Sabrada Orden de los Caballeros del Trabajo ). Esta organización laboral nacional empezó como una muchedumbre de trabajadores ( un sindicato local de cortadores de ropa en Filadelfia ) pero el grupo siempre tuvo un manejo para expandirse. (35)

En el año de 1886, en que fué fundada la AFL ( American Federation of Labor ) la Federación Americana del Trabajo, por los knights ( Caballeros ) que fueron capaces de incrementar sus miembros a través de una sucesión de victorias en la industria vidriera; en menos de un año los knights aumentaron sus miembros de menos de 100,000 a más de 7000,000.

Posteriormente en las postrimerías del siglo XIX, el rápido crecimiento del industrialismo y en particular la gran popularidad adquirida por las sociedades anónimas por acciones hicieron que pequeños grupos de hombres llegaran a poseer enorme poderío económico. La inter

(35) Herling John, Labor Unions in América, Washington, D C. 1964. p. 10

ferencia de origen monopolista y su conflicto con la teoría, cada vez, más difundida, de la oportunidad razonable para la competencia en el campo comercial, influyeron --- grandemente en favor del establecimiento de frenos a la inescrupulosa guerra económica. Las grandes empresas se esforzaban sobre todo por eliminar colectivamente a los competidores que se resistían a colaborar con ellas y, -- cuando podían hacerlo, compraban las empresas que les hacían competencia. El objetivo final era lograr un estricto control sobre la producción de bienes y sobre los precios de venta al público.

La opinión pública pedía al congreso que pusiera fin a aquellos abusos de las grandes empresas, las cuales, de haberseles dejado actuar libremente, hubieran podido destruir toda iniciativa competitiva y crear una situación controlada por un pequeño grupo de compañías monopolistas.

En aquella atmósfera se presentó en 1890, ante el Senado la Ley Sherman, precisamente el 2 de julio de 1890. El grueso del debate acerca de la Ley propuesta se enfocó hacia una sólo cuestión; la de si las organizaciones laborales estaban comprendidas o no en la cláusula " asociaciones que restringen el comercio ". De este modo se puede observar que la doctrina de la Conspiracy ---

( Conspiración ) pasó de Inglaterra a los Estados Unidos, por medio de la aplicación de esta Ley especialmente dirigida contra los trust ( créditos ) con el efecto de acabar con los monopolios existentes, sin embargo, esta ley sin ser su propósito se tuvo que abocar a la regulación de las organizaciones de trabajadores. Hay quienes sostienen la opinión de que el propósito del Senado apuntaba a excluir las organizaciones laborales de las prescripciones de la ley. Las actas del debate parlamentario indican que se realizaron intentos de excluir las organizaciones laborales de la jurisdicción de la ley y que se presentaron enmiendas encaminadas a conseguirlo. Los debates sostenidos en el Senado parecen confirmar la teoría de que los legisladores trataron de dejar las organizaciones obreras al margen de las restricciones impuestas a las combinaciones que son agrupaciones de empresas con fines monopolistas. (36)

En 1905 Debs en unión con William S. Haywood ( líder de la Federación de Mincros del Oeste, un fuerte y militante sindicato de mineros ) fundaron la IWW ( Industrial Workers of the world ) los Trabajadores Industriales del Mundo. La IWW no tuvo más de quince años de vida activa, pero fué uno de los más coloridos y contro-

(36) Falcone Nicolas, Derecho Laboral, Buenos Aires 1970. pp. 61 y 62

vertidos aspectos del movimiento laboral americano. Los miembros de la IWW fueron llamados " Wobblies ". (37)

Así pues la ley Sherman, que originalmente es tuvo dirigida a prevenir ante todo la concentración del poderío económico, con su tendencia a estrangular la competencia comercial, se convertía ahora en la mayor amenaza contra el objetivo de las organizaciones obreras de -- llevar la justicia social a todos los trabajadores.

Las organizaciones obreras concentraron todas sus energías en el propósito de liberarse de las restricciones que les imponía la Ley Sherman. Samuel Compers, -- presidente de la AFL, tras años de intensa presión en el Congreso, logró en 1914 que se sancionara la Ley Clayton, que él mismo calificó de Carta Magna de los trabajadores. Esta Ley fué la que impuso la derogación de los princi -- pios restrictivos de las leyes Antitrust, principalmente de la Ley Sherman. (38)

Con la elección de Franklin Delano Roosevelt a la presidencia en 1932, el derecho laboral entraba a un periodo de incremento en el tamaño e influencia. Roosevelt

(37) Herling John, Op. Cit. p.17

(38) Falcone Nicolas, Op. Cit. p. 69

En sus reformas "New Deal ", puso en claro que en su administración no se pensaba organizar el trabajo como una amenaza, sino como un creativo y progresista aspecto de la economía y de la sociedad americana. El impuso un nuevo viraje en la política, en la cual la legislación pasaba a dar igualdad a los sindicatos ante la Ley. Dentro de este ambiente amigable, los sindicatos empezaron a crecer y a desarrollarse. (39)

Este período de avances concentrados en un -- tiempo de paz relativa pronto vino a terminar. Con la --- arremetida de la II Guerra Mundial, los sindicatos, nuevos y viejos tuvieron que afrontar por emergencia condiciones de proporciones globales. Los líderes de los sindicatos tuvieron que tratar con la nación para mantener un flujo seguro de producción y servicios para proseguir la guerra en todos sus lejanos frentes de batalla. Los sindicatos tomaron un voto temporal de " no huelga " sin renunciar al derecho de huelga. El gobierno Federal determinó en 1942 una Junta laboral de Guerra, en la cual participaban como miembros la AFL. la CIO ( Comité en la Organización Industrial ) y por la otra parte el público en general. A través de este cuerpo tripartito se llevó al derecho laboral a un significativo desarrollo para los --

años por venir.

De ahí en adelante, se fueron consiguiendo, a través de la acción sindical, nuevos derechos como por ejemplo el SUB ( Supplementary Unemployment Benefits ) o el Beneficio Suplementario de desempleo y la Ley de Seguridad Social ( The Social Security Law ), hasta llegar a conseguir todos los beneficios de que ahora gozan los trabajadores de los E.U.A.

#### 6.- LA ACCION DIRECTA Y EL SINDICALISMO EN MEXICO

México,- La asociación de la gente que trabajaba en México, durante la época colonial, fué materialmente imposible, ello debido a las condiciones que prevalecían en aquel entonces, y esta situación no mejoró con la Independencia, ya que no fué posible conseguir la libertad sindical, pues la industria incipiente y la situación en que se encontraban los trabajadores, les impidieron el goce de la libertad sindical y en consecuencia, la asociación profesional, por tal motivo, no podía entonces existir acción directa; más sin embargo, como el hombre es un ser sociable por naturaleza, la manifestación gregaria de los trabajadores aflora en función mutualista; para ser precisos, diremos que la primera organización mutualista en nuestro país se creó el 5 de junio de 1853, -

con el nombre de " Sociedad Particular de Socorros Mutuos ". La comunidad, con tales finalidades, constituía un fenómeno de hecho que se presentaba esporádicamente, sin ninguna protección legal y al amparo de la tolerancia de las autoridades.

A partir de la Constitución de 1857 se consagró con el Artículo 9º- la libertad de reunión, pero con fines políticos, sin embargo, esta asociación no tenía carácter profesional, es decir, no estaba consignada la verdadera libertad sindical, por lo que, los obreros vieron hacia el mutualismo como único recurso de congregación -- con fines benéficos, pero no clasistas.

Posteriormente el proletariado descubrió en el sistema cooperativo de consumo un medio más benéfico que el mutualista, en razón a que éste les salvaba de la miseria y de la codicia del capital. Es también de hacer mención que por allá por el año de 1870 se inició un movimiento masivo en lucha contra el capitalista por parte de las masas asalariadas, habiéndose aliado a éstos los artesanos que entonces se consideraban integrantes de la pequeña burguesía, fomentándose el espíritu de solidaridad por la reglamentación del trabajo y por la conquista de la acción directa por medio de la huelga, lo cual era una amenaza constante del proletariado hacia el advenimiento-

de una revolución social.

Desde ese momento, el proletariado utilizó la asociación profesional y los medios de acción directa, para defenderse de la dictadura de los empresarios, a pesar del artículo 925 del Código penal de 1871 que tipificaba el delito de coalición y por consiguiente se impedía con ella el alza de los salarios a través de la misma.

La primera asociación profesional con objeto de vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejora de las clases obreras y proletarios se constituyó el 16 de septiembre de 1872, bajo la denominación "Círculo de Obreros", el cual llegó a contar con sus filas en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos. El círculo de obreros convocó a un congreso permanente con objetivos precisos respecto a la instrucción de los obreros y sus hijos, establecimiento de talleres, garantías políticas y sociales por los obreros, nombramiento de procuradores generales para éstos, fijación del tipo de salario, exposiciones industriales a un conjunto de solicitudes, como aparece el Manifiesto del 17 de abril de 1876.

En el mismo año de 1876 se fundó la Confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados -

Unidos Mexicanos que, sin tener un programa deficitivo, - consiguió el fortalecimiento del principio de unión entre los trabajadores, constituyéndose después, en el año --- 1890, la " Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Me xicanos ", la " Unión de Mecánicos Mexicanos ", la " So - ciedad de Hermanos Calderos Mexicanos ", la " Liga Mexi - cana de Empleados del Ferrocarril " y otras organizacio - nes de trabajadores que con la Unión Liberal " Humani -- dad " en Cananea y el " Gran Círculo de Obreros Libres " en Orizaba, fueron los organismos batalladores en las --- huelgas de Cananea y Río Blanco. Al triunfo de la revolu - ción Maderista, renació el movimiento obrero, en 1911 se constituyó la Confederación Tipografica de México y el Co mité Organizador de la Confederación Nacional de Trabaja - dores; en 1912 se estableció la CASA DEL OBRERO MUNDIAL, - y posteriormente la Unión Minera Mexicana, en el norte, -- la Confederación del Trabajo en Torreón, Coahuila, el Gre mio de Alijadores en Tampico. Tamaulipas, y la Confedera - ción de Sindicatos de Obreros de la República Mexicana -- en Veracruz, Veracruz. También se organizaron otros gru - pos de obreros en otras regiones de nuestro país; aunque para ser precisos, el organismo que más prestó servicios - al proletariado fué sin duda la Casa del Obrero Mundial, - que fué la que se encargó de aleccionar a la clase obrera y luchar en favor de la misma.



dero derecho de asociación profesional que, es uno de los mejores que existen en el mundo, ya que tiene libertad de accionar tanto con el objeto de alcanzar mejores condiciones de trabajo, como con el fin de lograr su reivindicación.

Así pues podemos decir que lograr llevar a cabo esta libertad sindical y todos los bienestares que gozan hoy en día los trabajadores a través de la Ley Federal del Trabajo, es obra de la acción directa ejercida por el proletariado tal y como la emplean los dirigentes de la huelga de Cananea que como todos sabemos es una acción de la que se deben sentir orgullosos los trabajadores, ya que es actitud heroica de un grupo de hombres que dió hasta su propia vida por el bienestar del proletariado porque como dice el maestro Trueba Urbina " la emancipación de los trabajadores debe ser obra de ellos mismos ". (40)

## 7.- LAS ETAPAS HISTORICAS DEL SINDICALISMO.

Como podemos observar y como menciona el maestro Manuel Alonso García (41) en la historia de la sindi-

(40) Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, 5a. Edición. Ed. Porrúa, México 1980. o. 353

(41) García Manuel Alonso, Op. Cit.n. 674

cación y la acción directa en todos los países comprende tres etapas:

a) Etapa de la Prohibición.- Está caracterizada por ser el inicio de la conciencia del proletariado de que es necesario unirse para poder lograr la emancipación y equilibrar sus fuerzas con las del capital. En el contexto histórico mundial podemos establecer esta época entre el liberalismo y la Revolución Francesa ( esto es, en Europa la etapa de la prohibición se da en este periodo ).

b) Etapa de la Tolerancia.- En ella podemos observar como sobresaliente la intensificación de la lucha del proletariado por su causa, podríamos señalar que esta etapa es la más floreciente de la acción directa, en este periodo surgen diversos organismos en pro de la dignificación de la clase obrera. Esta etapa es posible establecerla entre la Revolución Francesa y principios del siglo XIX.

c) Etapa de la Reglamentación.- Es en esta etapa en la que el proletariado alcanza el reconocimiento estatal y se incluye en la legislación de éstos, todo lo referente al derecho colectivo del trabajo, podemos decir que es la culminación de la acción directa ejercida duran

te la etapa de la tolerancia, pero no es factible decir - que ésto es todo lo que ha hecho hasta ahora el proleta - riado por su causa, ya que el accionar de los sindicatos - es constante, permanente y siempre persiguiendo el bienes - tar de sus agremiados y, podemos agregar que al observar - la naturaleza intrínseca del hombre, la acción de los sin - dicatos jamás terminará.

De tal manera al observar lo anterior y al -- analizar detenidamente los antecedentes históricos de la - acción directa en casi todos los países del mundo, pode-- mos concluir que la historia del sindicalismo y la acción - directa se da en estas tres etapas, a saber:

- a) Etapa de Prohibición;
- b) Etapa de Tolerancia;
- c) Etapa de la Reglamentación.

**CAPITULO SEGUNDO****CONCEPCION DE LA ACCION DIRECTA**

- 1.- **DIVERSAS CORRIENTES QUE DEFINEN A LA ACCION DIRECTA.**
- 2.- **LA ACCION DIRECTA DESDE EL PUNTO DE VISTA PROLETARIO.**
- 3.- **LA ACCION DIRECTA DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL CAPITAL.**
- 4.- **ANALISIS DE LAS DIVERSAS CONCEPCIONES DE ACCION DIRECTA.**
- 5.- **IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE LA ACCION DIRECTA.**
- 6.- **LA ACCION DIRECTA Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.**
- 7.- **CONCEPTO Y ELEMENTOS DE LA ACCION DIRECTA.**
- 8.- **TEORIA DE LA ACCION DIRECTA.**

## CAPITULO SEGUNDO

## " CONCEPCION DE LA ACCION DIRECTA "

## 1.- DIVERSAS CORRIENTES QUE DEFINEN LA ACCION DIRECTA.

Al referirnos al concepto de la acción directa es necesario hacer un análisis de las diversas corrientes que definen a la " acción directa " y habrá que observar tanto el punto de vista proletario como el punto de vista del capital o lo que algunos autores llaman el sentido corriente.

De este modo, podemos observar que la " acción directa " tiene varios sentidos y puede decirse que tiene fisonomías diversas, o de otra forma dicha, podemos concluir que la acción directa no tiene una unidad plena.

## 2.- LA ACCION DIRECTA DESDE EL PUNTO DE VISTA PROLETARIO.

Toca ver ahora el punto de vista proletario al respecto, y hemos dicho proletario, pues como dice --- Máximo Leroy en su obra al referirse a derecho obrero, -- nos estaríamos refiriendo a la legislación obrera, impuesta por el estado, más si embargo al referirnos a este te-

ma estamos haciendo referencia al derecho obrero espontáneo surgido ahí mismo. ( 1 )

En esta mismo obra Leroy nos explica que los obreros no admiten la interpretación simplificada o difamatoria que pretenden darle los autores del capital; pretenden darle un significado más amplio, más moral. Dicen ' acción directa ' como pudieran decir acción sindicalista o acción revolucionaria, lo mismo que un republicano dice " acción nacional ", para los obreros cualquier acto que ejecuta el sindicato en nombre del oficio, sea violento o no, es acción directa.

De igual modo como ya hemos mencionado Luis Niel ex-militante de la C.G.T. escribió al respecto " La verdadera forma de la acción directa es sencillamente la forma sindical con todas sus consecuencias ".

Y como ya hemos mencionado también al padre de la acción directa y el sabotaje, también ex-militante de la C.G.T. Emilio Pouget escribió en su obra " La acción directa es puramente la acción sindical, toda manifestación espontánea o reflexiva de la voluntad obrera ".

( 1 ) Leroy Máximo, El Derecho Consuetudinario Obrero, Publicaciones de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, México 1922. T.I. p. Introducción.

La acción directa comprendida así, y restituida en la plenitud de su significación, comprende todas -- las manifestaciones sindicales, cualesquiera que sean: -- huelga, discusiones para el alza de salarios, agitación o manifestación para que se vote una ley, sabotaje, boycoteo. La acción directa no es una manifestación particular de la actividad obrera, ni uno de los medios de táctica -- agregado a los que acaban de enumerarse. Es el nombre común dado a las diversas manifestaciones obreras cuando -- son llevadas a efecto por trabajadores exclusiva - - - mente. ( 2 )

### 3.- LA ACCIÓN DIRECTA DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL CAPITAL

Ahora veamos el punto de vista del capital -- al respecto, escribe también Máximo Leroy en su obra, acción directa son " actos amotinados en la calle, acción-económica contra el patrón y contra el estado, sinónimo -- de anarquía, destrucción de útiles, deterioro de productos, antiparlamentismo, la acción directa tiene diversos-sentidos, y puede decirse fisonomías varias: no se ven en ella una unidad ".

( 2 ) Leroy Máximo, Op. Cit. Tomo II pp. 99 y 100

#### 4.- ANALISIS DE LAS DIVERSAS CONCEPCIONES DE ACCION DIRECTA.

Ahora debemos abocarnos a la búsqueda de un concepto más conciso a base de los razonamientos de los diversos autores han tratado, aunque muy someramente el tema de la " acción directa ", partiendo del poco material que se tiene a la mano, en virtud de que aún siendo un tema que data como vimos en los antecedentes históricos desde hace mucho tiempo, no se le ha dado mayor importancia.

Para empezar lo que el notable autor Néstor De Buen escribe en su obra en el capítulo referente a los medios de acción del Sindicalismo. ( 3 )

Hace referencia al concepto medios, señalando que " son instrumentos para lograr los propósitos-finales del sindicalismo. Estos medios aceptan múltiples-clasificaciones, porque o bien son objetivos inmediatos - que harán factible el objeto final, v. gr., la libertad-sindical como condición de la constitución de sindicatos - que a su vez, buscaron, v. gr., la desaparición de la sociedad de clases, o bien se trata simplemente de instru -

( 3 ) De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa 3a. Edic. México 1979. p. 593

mentos específicos de lucha que sirven, en la relación --  
diaria, para alcanzar determinados objetivos. Los prime --  
ros serán medios estratégicos, de mayor alcance; los se--  
gundos medios tácticos, particularizados, a los que Ga --  
llart Folch denomina " medios de acción " ( pp. 89 y 55 )

Los medios de acción son, igualmente sucepti-  
bles de ser clasificados. El propio Gallart sugiere el si  
guiente criterio de clasificación:

- a) De acción directa.
- b) De negociación convencional colectiva
- c) De acción orgánica jurisdiccional ( comi -  
siones ).
- d) Asistenciales.
- e) De acción política ( p. 89 )

Nos parece adecuada la clasificación anterior  
que, en lo sustancial, desarrollaremos a continuación:

Y el maestro Néstor de Buen continúa diciendo  
en su punto referente a los medios de acción directa:

" Los medios de acción directa son infinitos.  
Expresan la idea de una conducta agresiva, que puede es--  
tar dentro de la ley o romper con sus limitaciones. En --

ocasiones supone una conducta ilegal, pero que bien por ser colectiva, bien por no ser suficiente, en sí misma -- no genera sanciones ".

El legislador intenta poner trabas a estas conductas si tiene, como generalmente ocurre en los países de economía capitalista, la intención de preservar -- los intereses patronales, aún dentro de una línea de democracia social. Pero es difícil poner remedio a ese tipo de acciones que son, en alguna medida, la guerra de guerrillas en la lucha de clases. A continuación haremos una breve referencia a los medios de acción directa más frecuente:

a) La huelga.- Es definida por la Ley Federal del Trabajo como " La suspensión temporal del trabajo -- llevada a cabo por una coalición de trabajadores " ( art. 440 ). De la manera como está regulada en nuestro país la huelga constituye el ejercicio de un derecho para suspender el trabajo, en una empresa o establecimiento y no sólo el derecho para dejar de trabajar. ello implica que la huelga sea una conducta activa, además de pasivo y se considera violatorio de su ejercicio y ofensivo para los derechos de la sociedad que se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, -- sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, de

acuerdo a lo dispuesto en el artículo 48 ".

El maestro continúa diciendo acerca de la --- huelga que se puede recordar que siendo una manifestación de la energía social, anterior y superior al derecho, ha sido convertida en un procedimiento administrativo de --- trascendencia jurisdiccional, que en alguna medida, permite un control estatal. Es claro que este control no tiene el vigor, v. gr., de la legislación colombiana, que prohibe la huelga, en los servidores públicos y obliga al arbitraje previo en los demás conflictos ( art. 430 y 432 -- del código sustantivo del trabajo ), pero, de todas mane- ras es bastante eficaz.

La huelga no puede ejercer libremente, en primer término la Ley Federal del Trabajo marca, de manera - concreta, sus posibles objetivos ( art. 450 ) y éstos suponen que siempre está en juego un interés colectivo. Exige el aviso previo por conducto de autoridad y la conce - sión de un plazo mínimo ( seis y diez días, según se tra - te de empresas ordinarias o de empresas de servicios pú - blicos ) así como la asistencia obligatoria a una audien - cia de conciliación. Estallada la huelga puede producirse a petición de parte, la clasificación, de tal manera que - se determine si cumplió o no los requisitos de fondo, forma y mayoría. Eventualmente la existencia de la huelga se

producirá de manera automática, de no ser impugnada, en tiempo ( art. 460 ). Por último, la imputabilidad económica del mismo, será motivo de un procedimiento especial, necesariamente promovido por el mismo sindicato, que concluirá con lo que se denomina " sentencia colectiva ".

Hay la duda al menos en nuestro medio, de si la huelga puede estallarse sin seguir los procedimientos formales. De hecho los sindicatos universitarios ( S.T.-E.U.N. A. M., S.P.A.U.N.A.M. y S.T.U.N.A.M. ) plantearon lo que ellos denominaran la " huelga constitucional " y que, del lado de enfrente se calificó de " Huelga de hecho ". En realidad la tesis de estos sindicatos era que el derecho de huelga reconocido en la fracción XVII del apartado " A " del artículo 123 constitucional, es un derecho ilimitado e incondicional, por lo que su régimen reglamentario es ilícito, así el derecho de huelga se entiende como una facultad irrestricta.

Creemos que el planteamiento de los sindicatos universitarios era hábil, pero innecesario, hay que recordar que el S.T.U.N.A.M. opera sin el registro administrativo correspondiente, un poco también en base a un derecho constitucional ( fracción XVI ), pero en rigor, tanto en un caso como en el otro (registro y huelga), lo hace al margen de la ley reglamentaria poniendo en jue-

go, en realidad, no consideraciones jurídicas, sino su -- fuerza social. Y es evidente, que fué efectiva la fórmula empleada sin necesidad de apoyarla en argumentos jurídicos.

Si la huelga se ha convertido en un procedimiento administrativo, es evidente que, pese a la definición incondicional del artículo 440 sólo habrá huelga --- cuando se intente en la forma prevista en la ley.

De otra manera sólo existirá una huelga social, de hecho, que la ley no acepta y que podría generar, inclusive, responsabilidad penal de quienes la llevaron a cabo ".

b) Huelga por solidaridad.- Constituye la --- huelga por solidaridad una causa exótica, de reducidísima aplicación en nuestro medio, cuya finalidad es que los -- trabajadores de una determinada empresa, como prueba de -- su adhesión a los trabajadores huelguistas de otra empresa ( en huelga existente ), suspenden el trabajo. En -- cierto modo la huelga por solidaridad constituye el instrumento jurídico que haría imposible la huelga general -- revolucionaria, aunque ciertamente, no podría considerarse muy radical la huelga revolucionaria que se pusiera de manifiesto sólo a través de los cauces de la ley.

en el caso de la huelga por solidaridad la ley señala que los trabajadores no tendrán al pago de los salarios caídos ( art. 470 ) disposición razonable porque, evidentemente el empresario afectado no es responsable del movimiento, a priori, se declara no imputable " .

Continuando con la referencia del maestro Néstor De Buen toca el turno a la huelga general.

c) La huelga general,- En una obra ya clásica pero que en su tiempo fué repudiada por los marxistas, Rosa Luxemburgo expuso sus puntos de vista acerca de la --- huelga de masas, sustentando el criterio de que constituye no sólo una táctica sindical y revolucionaria sino el elemento central de la estrategia revolucionaria. Pero no se trata de una huelga preconcebida, preparada ad hoc, sino de un fenómeno espontáneo, surgido del encadenamiento de circunstancias que llevan a los obreros, un poco sin pensarlo, a la paralización total de labores y como consecuencia de ello, a lograr una transformación del sistema político ( huelga de masas, partidos y sindicatos, cuernos de pasado y presente, 13 Córdoba, Argentina, sin fecha pp.52 y 55 ).

La huelga de masas, como resultado de una decisión la definió Rosa Luxemburgo como " un paro masivo-

y único del proletariado industrial, emprendido con ocasión de un hecho político de mayor alcance, sobre la base de un acuerdo recíproco entre las direcciones del partido y de los sindicatos, y que, llevando adelante en el orden más perfecto y dentro de un espíritu de disciplina, cesan en un orden más perfecto aún ante una consigna dada en el momento oportuno por los centros dirigentes " ( pp. 52--53 ).

Esta huelga preconcebida ha tenido poca efectividad en el pasado y menos aún en el momento actual. La propia Rosa Luxemburgo señala que las huelgas de masas -- que se produjeron durante la Revolución de Octubre en Rusia, escapaban del esquema tradicional y se producían como fenómenos espontáneos. La historia comprueba que las huelgas ordenadas con sentido político, para destruir un sistema, pocos resultados tiene.

Como quiera que sea, si se entiende y acepta la posibilidad de un sindicato político, la huelga de masas, espontánea o preconcebida, constituyen un elemento esencial de la táctica revolucionaria, aunque difícilmente desempeña alguna función directa en la lucha de clases ". Prosiguiendo con la referencia el maestro se aboca al tema de los paros.

d) Los paros.- En la fracción XVII del apartado " A " del Artículo 123 Constitucional se señala que los paros son un derecho patronal. Sin embargo, en la terminología laboral se utiliza la misma expresión para referirse a maniobra de los trabajadores, derivado de un acuerdo previo, de suspender momentáneamente el trabajo bien es uno o en varios departamentos de una empresa, bien en la totalidad de las instalaciones.

El paro constituye una conducta ilegal susceptible de generar una acción patronal de despido; pero es eficaz en cuanto representa una acción concertada, de naturaleza colectiva, que demuestra una evidente intención de lucha cuando afecta a toda una empresa el paro suele denominarse " huelga loca ". Es, sin duda alguna, uno de los medios más utilizados en acción directa en los casos en que los trabajadores tienen verdadera conciencia de clase ".

A continuación veremos lo que el maestro escribe sobre el " tortuguismo ".

e) El tortuguismo.- Esta expresión, que tiene un significado real en nuestro país, se utiliza para identificar el trabajo a cámara lenta, como lo califica Gallart Folch ( p. 99 ) o trabajo no productivo, esto es,

el que rompe con las limitaciones temporales señaladas a cada tarea, como consecuencia de una disminución exagerada del ritmo de actividad.

El concepto de tortuguismo nació en México con relación a las maniobras realizadas en ese sentido por los trabajadores ferrocarrileros y hoy sirve para identificar otro de los medios de acción directa favorito de los trabajadores.

Es obvio que el tortuguismo constituye una conducta ilícita en cuanto viola la obligación esencial de los trabajadores de " ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos " ( art. 134-IV ) pero al mismo tiempo constituye una maniobra de muy difícil remedio, particularmente en las empresas que carecen de un estudio adecuado de tiempos y movimientos ".

Ahora toca el turno al medio de acción directa conocido como El Ausentismo Colectivo, que el maestro expone de la manera siguiente:

f) El ausentismo colectivo.- Para evitar las sanciones radicales que pueden derivar de los paros y aún del tortuguismo que pueden generar despidos justificados-

los sindicatos recurren, en ocasiones, a una medida espectacular, la ausencia colectiva por departamentos o por turnos, que, en sí misma, equivale a una falla injustificada al trabajo, insuficiente para que se apliquen castigos espectaculares, pero de una eficacia considerable para expresar una decisión radical de los trabajadores.

El ausentismo colectivo puede matizarse, de acuerdo a las circunstancias, planteándolo en forma conjunta o escalonada, de manera que se afecte a los servicios más importantes, sin que se ponga en riesgo de despido a los trabajadores.

No hay duda de que de comprobarse la maniobra, se estaría en presencia de una falta de probidad por parte de los trabajadores y que por ello sería motivo de rescisión, en los términos de la fracción II del art.47 El problema radica, en todo caso, en lograr esa prueba".

Y finaliza el maestro con su referencia, haciendo mención de las sanciones sindicales ficticias.

g) Sanciones sindicales ficticias.- Una modalidad del ausentismo consiste en la aplicación de sanciones de suspensión, por parte del sindicato y respecto de determinados trabajadores, que los empresarios deben apli

car, si no han tomado las precauciones adecuadas en la redacción del clausulado del contrato colectivo del trabajo. por regla general los sindicatos exigen, como una variante de la cláusula de exclusión por separación, que las empresas apliquen sanciones de suspensión a los miembros del sindicato que hayan incurrido, a juicio de éste, en conducta inconvenientes. De esa manera se puede lograr en términos aparentemente lícitos, que ciertos trabajadores claves falten a sus tareas, mediante sanciones que no son reflejo de su conducta, sino de una maniobra sindical para afectar servicios importantes.

Es claro que un adecuado contrato colectivo evitará este tipo de maniobras, si el patrón logra condicionar el cumplimiento de las sanciones a las necesidades de la empresa ".

Del mismo modo el brillante autor Mario de la Cueva en su obra citada, hace mención al mismo tema, aunque en su tema referente a la acción externa de los sindicatos, y consideramos que antes de exponer nuestro concepto es necesario transcribir el decir del maestro: " La creación, la organización y la vida interna de los sindicatos son los preámbulos de la acción externa. Los sindicatos no nacen para un simple vivir, pues, dada la naturaleza dinámica del derecho del trabajo, tiene una misión -

que cumplir, por lo tanto, pertenece a su esencia ser entes activos, organizaciones de lucha por la justicia para el trabajo. De ahí que su vivir auténtico esté en la acción; esa es la explicación del art. 366 de la ley, en relación con el 356, que dicen, que el registro de un sindicato podrá negarse si no se propone el estudio, mejora -- miento y defensa de los intereses del trabajo. En este as pecto de su vida, los sindicatos estran permanentemente - en contacto y aún en conflicto con el estado, pues, como - organizaciones clasistas que buscan condiciones justas pa - ra la prestación de los servicios, tienen la pretensión, - porque saben que en el sistema capitalista el estado es - el aliado o servidor de la burguesía, de que el poder pú - blico no se interponga en su camino, esto es, pretenden - resolver la contienda trabajo-capital, sin intervención - de los órganos estatales a los que corresponda constitu - cionalmente expedir el derecho y resolver los conflictos - sociales. En estas condiciones, la huelga se presenta co - mo la acción externa suprema, la batalla contra el capi - tal, en la que el estado debe ser un simple expectador, o en todo caso, un conciliador o amigable componedor.

Existen dos grandes campos en la actividad ex terna de los sindicatos, dependientes del derecho colecti - vo del trabajo que no sólo presuponen, sino que exigen su libertad de acción: a) Primeramente, porque ésta es su -

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

finalidad esencial, la lucha directa con el capital; culmina con la integración del derecho del trabajo de la empresa: La celebración y revisión de los contratos colectivos y de los contratos-ley, y el reglamento interior de trabajo, sea en pláticas más o menos amistosas, sea ejercitando el derecho de huelga, bien acudiendo ante las autoridades del trabajo. Un segundo aspecto de esta actividad externa se da en la vigilancia y exigencia del cumplimiento del derecho del trabajo de la empresa, incluidos la Declaración de Derechos Sociales, las leyes, los tratados internacionales, los ya citados contratos colectivos y contratos-ley, y de una manera general, la totalidad de las normas que deriven de las fuentes formales del derecho laboral. b) El siguiente grupo de actividades comprende la integración de los organismos desde los cuales operará el sindicato en defensa y para el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora; estos organismos son nacionales e internacionales. Presentaremos algunos ejemplos: en el aspecto nacional mencionamos en primer lugar a las juntas de conciliación y arbitraje y a las comisiones de los salarios mínimos y de la participación obrera en las utilidades de las empresas; el organismo que tal vez iguala y aún supera las actividades mencionadas, es el Instituto Mexicano del Seguro Social, viene en seguida el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es la jurisdicción para los trabajadores públi

cos federales; finalmente, mencionaremos dos de los institutos para el bienestar de los trabajadores, el INFONAVIT y el FONACOT. En la comunidad internacional encontramos, como el primero en el tiempo y como un auténtico valor a la Organización Internacional del Trabajo, institución a la que nos hemos referido muchas veces. c) Diremos, antes de concluir, que en los organismos del trabajo impera el principio de su estructuración tripartita, consecuencia, y varias veces nos hemos referido al tema, del reconocimiento universal del hecho real de la división de las sociedades capitalistas en dos clases sociales, proletariado y burguesía.

#### 5.- IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE LA ACCION DIRECTA.

Es importante sin duda tratar el tema de la acción directa ya que a lo largo de la historia hemos podido observar que los trabajadores han logrado a base de lágrimas sudor y sangre los derechos y comodidades que hoy en día gozan; por lo que es de admirar por todos nosotros sus esfuerzos, ya que como dijera Máximo Leroy en su obra citada anteriormente " ¿se puede rehusar la simpatía a hombres que luchan por su libertad, por su dignidad, -- que obran y piensan contra sus intereses inmediatos, poderosos siempre sobre el espíritu, para renovar la civilización por las reglas de su trabajo, cada día más técnicas,

más solidarias, más igualitarias? "; y podríamos agregar: ¿Qué podríamos hacer, sino saber un poco más acerca de su lucha, y los medios de que se valen y se han valido a través de los años para sobrevivir ante los embates cada vez más crudos de la vida?.

Ahora bien, es necesario establecer que desde que el hombre ha celebrado el llamado " contrato social " en el cual, éste ha sacrificado parte de sus libertades - individuales en pro del bienestar de la sociedad y aún antes, ha existido una división de las calases sociales en las que son parte inegable las clases trabajadoras, ya -- sea en la antigüedad con el esclavismo, ya en la edad media con el feudalismo y los siervos de los señores feudales, y aún en la actualidad con las clases proletarias, - en las que estas clases han sufrido explotaciones, humillaciones y han estado en la más completa sumisión por -- parte tanto del estado como de las clases burguesas, y el único medio de fuerza que han tenido para defenderse y -- conquistar bienestar sociales ha sido su unión y solira ridad ya que como reza el ideario Marxista al decir "tra bajadores del mundo unios", esa es precisamente la fórmula de que se han valido las clases proletarias para lo -- grar las mejoras a sus condiciones de vida, y estas mejoras no se han logrado por la sola existencia de los sindi catos, centrales obreras, coaliciones, federaciones y con

federaciones, sino que ha sido necesario que dichas agrupaciones, ya en contra del estado por medio de manifestaciones, mitins, inclusive revoluciones con el objeto de -- que el estado llegue a abolir leyes injustas para su condición de asalariados, ya en contra de los empresarios a través de huelgas, ausentismo, paros, etc., para lograr - que los empresarios concedan mejoras sociales y mejores - condiciones de vida para con sus trabajadores.

#### 6.- LA ACCION DIRECTA Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Bien pues, a la labor de las colectividades obreras, en bien de sus integrantes se ha dado en llamar " acción directa "; y es necesario indicar que no es sencillo encontrar una definición de derecho colectivo del -- trabajo, en virtud de que la mayoría de los autores rehusan tratar este concepto o mejor dicho eluden el compromiso de sintetizar el concepto. Sin embargo, existen algunos conceptos como los de Mario de la Cueva que dice: -- " el derecho colectivo del trabajo es la evolución del derecho individual del trabajo, del derecho protector de -- las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos de li

bertad e igualdad ". (4)

Según Guillermo Cabanellas es " aquel que te niendo por sujetos a conjuntos, grupos de trabajadores y de patrones, en relación a condiciones de solidaridad provenientes a sus condiciones de prestadores o dadores de trabajo, desarrollen su objetivo en organizaciones profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses ". (5)

A decir del autor Néstor De Buen, el derecho colectivo del trabajo es: " el capítulo del derecho del trabajo que establece las causas institucionales de la lucha de clases ".

Ahora como podemos observar en estos conceptos, se desprende que en el derecho colectivo del trabajo comprende los siguientes elementos esenciales:

- a) Es parte del derecho del trabajo.
- b) Es un derecho de clases.
- c) Es un derecho en el que es esencial la agrupación.
- d) Persigue un fin común a sus miembros
- e) Establece caminos jurídicos para la consecución de sus fines.

(4) y (5) De Buen L. Néstor, Op. Cit. p. 506

Así entonces debemos observar que en el año - 1976, en la ciudad de México, se celebró el coloquio promovido por la Organización Internacional del Trabajo que - presentó la visión triangular del Derecho Colectivo del - Trabajo cuyo resumen se realizó en las conclusiones de la reunión cuando se tocaba el tema de la Libertad Sindical, un participante recalcó que el Derecho Colectivo se en -- cuenta constituido por una trilogía indisociable, a sa - ber:

- a) El derecho de asociación
- b) El derecho de negociación colectiva: y
- c) El Derecho de huelga

O bien representado de otra forma, por Mario de la Cueva ( 6 ).

#### Sindicación

Convenciones Colectivas                      Huelga

Dichas instituciones se hallan eslabonadas en tre sí, por un mismo principio; el de " libertad ".

Y podemos agregar que dichas instituciones -- son una conquista de los trabajadores a base de su unión- y fuerza solidaria a través de la acción directa que a lo

( 6 ) Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Tra bajo, Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. 7a. Edición, Méxi co 1981. pp. 216 y 217

largo del tiempo han llevado a cabo como medio para combatir, la miseria y explotación de los hombres, y la negativa del estado de expedir una legislación justa para combatir la lucha trabajo-capital; de ahí que las principales conquistas de la acción directa son:

- |  |                           |
|--|---------------------------|
|  | a) sindicalismo           |
| Principales conquistas de la acción directa. | b) negociación colectiva. |
|  | c) derecho de huelga      |

Decimos que son conquistas de la acción directa debido a que ésta es llevada a cabo por agrupaciones proletarias en bien de su colectividad. Para finalizar -- con el tema de la acción directa como derecho colectivo del trabajo, debemos expresar los fines de éste, que serían:

- a) Igualdad de fuerzas sociales.
- b) Establecimiento de normas destinadas al -- bienestar tanto económico como condiciones de trabajo de los trabajadores.
- c) El reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria.
- d) Lograr niveles mínimos decorosos de vida.

## 7.- CONCEPTOS Y ELEMENTOS DE LA ACCION DIRECTA

Así llegamos al momento culminante de este ca-

pítulo, el de establecer en base a todo lo observado el concepto que nos apege a la realidad de lo que se debe entender por acción directa:

Acción directa según opinión muy personal es: " el conjunto de acciones y omisiones de que se hace valer la clase proletaria cuando se agrupa con el fin de lograr el bienestar de su colectividad ".

De esta manera podemos señalar que los elementos de dicho concepto son:

- a) Que se trate de uno o varios actos u omisiones.
- b) Que sean llevados a cabo por la clase proletaria.
- c) Que se actúe en agrupaciones ( llámese -- sindicatos, coaliciones, etc. )
- d) Que dicho acto u omisión tenga como fin el lograr el bienestar de dicha agrupación.

## 8.- TEORIA DE LA ACCION DIRECTA.

Para terminar, diremos que la teoría de la acción directa está formada por:

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| Teoría de la "acción directa" | <ul style="list-style-type: none"> <li>- concepto</li> <li>- medios de que se hace valer; y</li> <li>- fines.</li> </ul> |
|-------------------------------|--|

El concepto, sería el señalado en el punto anterior; y los medios de que se hace valer son:

- La huelga, como acción suprema
- Huelga por solidaridad
- Huelga general
- Los paros
- El tortuguismo
- El ausentismo colectivo
- Sanciones sindicales ficticias
- Los mitins.

Y en general todo acto de que se haga valer - una agrupación proletaria con el objeto inmediato de lograr el bienestar de su colectividad.

Con respecto a los fines que persigue la acción directa como ya señalamos anteriormente son:

- a) Lograr la igualdad de fuerzas sociales
- b) Establecer normas destinadas al bienestar - tanto económico como de condiciones de trabajo.
- c) Lograr niveles mínimos decorosos de vida.

## CAPITULO TERCERO

**LA ACCION DIRECTA Y EL SINDICALISMO ACTUALMENTE EN EL MUNDO.**

- 1.- PANORAMA GENERAL
- 2.- SITUACION ACTUAL DEL SINDICALISMO Y LA ACCION DIRECTA EN FRANCIA.
- 3.- SITUACION ACTUAL DEL SINDICALISMO Y LA ACCION DIRECTA EN GRAN BRETANA.
- 4.- SITUACION ACTUAL DEL SINDICALISMO Y LA ACCION DIRECTA EN POLONIA.
- 5.- SITUACION ACTUAL DEL SINDICALISMO Y LA ACCION DIRECTA EN JAPON.
- 6.- SITUACION ACTUAL DEL SINDICALISMO Y LA ACCION DIRECTA EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

## CAPITULO TERCERO

## LA ACCION DIRECTA Y EL SINDICALISMO ACTUALMENTE EN EL MUNDO.

## 1.- PANORAMA GENERAL.

En este capítulo nos abocaremos a estudiar los logros actuales de la clase proletaria de los diferentes países del mundo, para lo cual se han seleccionado algunos países, en virtud de ser imposible analizar el estado actual de la clase proletaria en cada país del mundo, y hemos hecho notar los logros actuales de la clase proletaria; ya que éste es el fin primordial del sindicalismo y de la acción directa.

Ahora bien, estos logros se van a ver cristalizados a través del reconocimiento legal de los derechos del proletariado, de la creación de organismos proletarios cada vez más fuertes, de los diferentes medios de acción también más efectivos, etc., es por esto que a este capítulo no le hemos llamado Derecho Comparado, puesto que no vamos a encerrarnos únicamente al estudio de legislaciones extranjeras, sino que haremos una vista panorámica de los logros obtenidos por el proletariado del mundo.

Inclusive en este capítulo podremos observar que por medio del reconocimiento de los derechos y el respeto a la clase proletaria, éstos van a requerir cada vez menos de los medios de acción directa. Esto es de suyo importante, puesto que va a repercutir menos nocivamente al importantísimo factor de la producción; el capital, por tal motivo va a contribuir al positivo desarrollo económico, político y social de los países que hagan tal reconocimiento.

Así podemos concluir que mientras el trabajador tenga menos problemas de subsistencia, educación y dignificación de clase, menos necesidad tendrá de recurrir a la acción directa y lógicamente producirá más, lo cual se reflejará indiscutiblemente en el desarrollo de su país, de este modo podemos concluir con una fórmula matemática muy simple y lógica que explica de una manera sencilla el fenómeno:

a) El reconocimiento de los derechos del trabajador es inversamente proporcional a la utilización de medios de acción directa;

b) La utilización de los medios de acción directa es a su vez inversamente proporcional a la productividad.

Por lo tanto, y utilizando la siguiente simbología:

RD= Reconocimiento de derechos del proletariado.

AD= Utilización de medios de acción directa.

P = Productividad

D = Desarrollo ( económico, cultural, social y político ).

Podemos decir:

A mayor "RD" menor "AD"; y

A menor "AD" mayor "P" mayor "D"

De tal modo podemos observar a continuación - como se cumple la fórmula matemática propuesta, puesto -- que observamos que en los países más desarrollados del orbe se da un reconocimiento mayor de los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, veremos países en los que no todo es de color de rosa respecto al Derecho Colectivo del Trabajo, sino que por el contrario el proletariado está en plena lucha por lograr su reivindicación.

El siguiente análisis lo podemos considerar - con un buen grado de credibilidad, puesto que está basado en estudios realizados por comisiones especiales de la Or

ganización Internacional del Trabajo, cuyo fin es observar el mayor o menor grado de desarrollo de los trabajadores, en los diferentes países afiliados a dicho organismo.

## 2.- SITUACION ACTUAL DEL SINDICALISMO Y LA ACCION DIRECTA EN FRANCIA.

Respecto a Francia podemos decir que es el país pionero de la acción directa y el sindicalismo, lógicamente sería pensar que fuese este el país con el máximo nivel, en lo que se refiere al derecho colectivo del trabajo, al mayor grado de desarrollo sindical, pero como veremos en seguida no es así.

Como ya vimos en los antecedentes históricos una organización que fué el pilar del desarrollo sindical, en Francia lo es sin duda la CGT; actualmente esta confederación está representada al lado de las organizaciones de empleadores y de los representantes de la administración, en muchos organismos mixtos de gestión o en asambleas consultivas, e incluso entabla el diálogo con los empleadores, sobre condiciones de trabajo, lo cual refleja un gran avance, esto en lo que respecta a la participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

Además de la Confederación General del Traba-

jo ( que es la más importante por la cantidad de sus afiliados en Francia ) están la CFCT ( Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos ) y la FO ( Fuerza Obrera ).

La estructura de cada una de las tres grandes organizaciones entre las cuales se distribuyen la inmensa mayoría de los trabajadores no es ciertamente muy distinta de la estructura de las organizaciones similares en los demás países de Europa; sin dejar de reservar un lugar a las agrupaciones creadas alrededor de determinados oficios o categorías de trabajadores, la estructura se basa en Francia, desde hace más tiempo que en otros países, en la fórmula del sindicato de Industria, ésto es que la mayor parte de los sindicatos en Francia está constituido por sindicatos de industria ( por ejemplo Sindicato de la Industria del Acero, de la Industria de Transportes Ferroviarios, etc ).

Podemos decir que hasta fecha muy reciente, el sindicato se asentaba en la localidad geográfica y no en la empresa, lugar éste donde la ley, sólo autorizaba su presencia de manera indirecta, fuera de los casos bastante raros, en que un convenio especial le reconocía oficialmente, la sección sindical de empresa no tenía sino una existencia oficiosa, sin embargo, la ley admitía ex -

presamente ciertas actividades sindicales en la empresa - ( comunicaciones fijadas en los tableros de anuncios, --- asistencia de los delegados del personal recibidos por la Dirección ). Pero en lo esencial todo transcurría como si en los lugares de trabajo el principio de la libertad sin dical consistiera únicamente en la libre adhesión de los-trabajadores al sindicato de su elección.

Sin embargo con la ley del 27 de diciembre de 1968 sobre el ejercicio del derecho sindical en la empresa la cual prevé la constitución de secciones sindicales y la designación de derechos sindicales en las empresas; - (1) define las condiciones de actividad de unas y otros, y precisa las facilidades y garantías que se deben conceder a las secciones y a los delegados, aunque esta ley ha ya reforzado en lo inmediato los medios de oposición, tan bién da, a largo plazo, mayores posibilidades a la participación del trabajador, en la medida en que ésta aparece ligada a la profesionalización de la acción sindical.

Para seguir hablando del nuevo pensamiento de la clase proletaria en Francia, podemos decir, en los que concierne a la CG.T., de la tutela del partido domunista, -

(1) Boletín Informativo de la OIT, Boletín número 6, Ginebra Suiza, Junio de 1969. p. 77

durante mucho tiempo muy firme, pero que tiende a perder vigor desde hace algunos años, hasta el punto de que ha ganado terreno insensiblemente en el interior mismo de esta confederación de idea de incompatibilidad, entre los mandos políticos y los sindicales.

Otra característica de la Organización sindical francesa consiste en su número reducido de miembros y el carácter precario de sus finanzas ( ligado a la vez, al número pequeño de afiliados y a lo poco elevado de las cotizaciones ). Pero serían erróneas las condiciones pesimistas que pudieran deducirse de ello respecto de la influencia y medios de acción de los sindicatos, pues, aunque todo lo más una cuarta parte de los trabajadores sólo sean miembros activos que paguen su cotización, todos los trabajadores reconocen como su representante oficial al sindicato ( ello corresponde a la concepción doctrinal que cada vez domina más el Sindicato Intitución, por oposición al sindicato mandatario de un grupo privado ), y por el que muestran preferencia y están dispuestos a seguir sus consignas como los trabajadores afiliados.

En Francia la evolución actual, que confiere a un número creciente de asalariados, especialmente en los sectores donde se aplican las técnicas más avanza --

das, el dominio de complejos procesos de producción, lleva a la creación de una nueva clase obrera, consciente de la utilidad y de la fuerza que ella misma encarna, también deseosa de que sus responsabilidades respecto a la marcha de la empresa, lleguen a un nivel comparable al de las responsabilidades que asume en lo que atañe al desarrollo de aquellos procesos.

Por lo que concierne al principal medio de acción directa, la huelga, podemos decir sin duda que no es más frecuente en Francia que en otros países, aunque la competencia entre las organizaciones sindicales multiplique las ocasiones de declararla o de prolongarla y la huelga se beneficie de una reglamentación jurídica liberal.

Respecto de la reglamentación jurídica diremos que Francia es uno de los primeros países en que la huelga dejó de ser un delito ( 1864 ) y donde su ejercicio se proclamó como derecho constitucional ( 1946 ) el legislador con una disposición oprecisa se ha opuesto al licenciamiento fundado en la huelga. Aparte en el sector público, el derecho de huelga siempre que se ejerza respetando el orden público, y la libertad de trabajo, no está sometido a ninguna restricción especial ( aunque los tribunales se nieguen generalmente a comprender dentro de la

protección legal a los participantes en huelgas que por sus finalidades son notoriamente políticas ). En los servicios públicos, como en el caso de los funcionarios, la huelga está subordinada a un preaviso de cinco días y no puede declararse sino por las organizaciones sindicales reconocidas como más representativas de las personas afectadas. El arbitraje, facultativo, suele utilizarse poco. La conciliación es obligatoria, pero, en ausencia de toda sanción ( la huelga es lícita antes de toda tentativa de conciliación ), se trata aquí de una obligación puramente formal.

Si la huelga es así, a menudo mejor que la iniciación o la prosecución del diálogo con el empleador, un medio de evitarlo, es porque tal diálogo parece con frecuencia difícil y no muy prometedor.

En efecto, la negociación colectiva ha empezado tarde en Francia, y, a pesar de recientes e importantes progresos, todavía no ha adquirido una amplitud comparable a la que se tienen por ejemplo en los países anglosajones, ni tampoco una influencia tan determinante sobre las condiciones de trabajo.

Aunque la primera ley sobre los convenios co-

lectivos date de 1919 (2) y a pesar de que en el curso de los años siguientes la CGT, entonces en su período reformista, se haya esforzado por explicar al máximo las -- nuevas posibilidades de dichos convenios, sólo en 1936 -- fueron aplicados por primera vez a gran escala. Por otra parte, la experiencia fué breve, pues el hecho mismo de la negociación representaba todavía en aquellos momentos -- la opinión de los empleadores un atentado a la autoridad -- y sólo fué aceptada por ellos de mala gana. La conclusión de convenios colectivos no llegó a constituir práctica corriente hasta los años cincuenta, merced al abandono del dirigismo de estado nacido en la guerra, a la adopción de una nueva ley de inspiración liberal y a la evolución en las ideas, fomentada por poderosas corrientes de reivindicación.

El espíritu que preside las relaciones entre las partes solciales corrobora así los efectos de la tradición latina al conferir a la ley un papel principal en la determinación de las condiciones de trabajo cuando no logra que éstas se fijen por medio de decisiones unilaterales. En materia de salarios por ejemplo, las sucesivas subidas se deben más a la ley ( que fija periódicamente el salario mínimo interprofesional garantizado, aplicable solamente a unaproporción relativamente pequeña de asalariados, pero importante por su significado simbólico ) y

(2) Boletín, OIT, Op. Cit. p. 84

a las decisiones del empleador ( tomadas en función de las condiciones del mercado y del clima psicológico general ) que a la negociación formal; no siendo, como se sabe, un fenómeno exclusivo de Francia, el deslizamiento de los salarios es en este país más corriente y mayor que en otros. La acción del legislador ha sido en otras esferas el instrumento esencial del progreso social en Francia, y con suma frecuencia los negociadores de convenios colectivos han debido limitar su ambición a consolidar de manera formal los resultados ya adquiridos por otros caminos.

Sin embargo, la función de los convenios no debe minimizarse; es el origen de numerosas mejoras importantes de las condiciones de trabajo en los últimos quince años por lo que concierne especialmente a la duración de las vacaciones anuales y a las indemnizaciones de licenciamiento, ( la tercera semana de vacaciones pagadas anuales fué una de las innovaciones esenciales del convenio de la Empresa Renault en 1955; la ley generalizó su práctica en 1956. Un acuerdo más reciente concluido por la misma empresa ha iniciado el movimiento a favor de la cuarta semana de vacaciones ). ( 3 )

Aunque son mucho más corrientes los convenios

colectivos no han llegado a constituir, como en los sistemas donde son objeto de renovación periódica, las etapas conocidas de un proceso regular, sino que, han conservado en cierta medida el carácter de accidente feliz, de resultados precarios ( puesto que siempre son susceptibles de nueva discusión ), que no confiere a las partes sociales la posibilidad de establecer entre ellas una relación de naturaleza estable.

Esta evolución, que revela la necesidad de -- considerar los convenios en función de la realidad social que les sirve de base, y es muy probable se acelere ahora al mismo tiempo que la evolución que, en otro extremo de la escala, confiere mayor importancia a los acuerdos interprofesionales de alcance nacional, cuando se reconoce oficialmente la existencia de la sección sindical de empresa; es de esperar que tal evolución haga disminuir gradualmente los inconvenientes que entraña el estado actual de cosas respecto a las posibilidades de participación de los trabajadores. Ahora bien, haremos referencia a la figura francesa del comité de empresa. A partir de 1946, debe establecerse un comité en toda empresa con cincuenta - trabajadores por lo menos, cualesquiera que sea su actividad o carácter jurídico. ( 4 ) El sector público queda ex-

( 4 ) Boletín OIT, Op. Cit. p. 90

cluido del campo de aplicación de la ley, pero en la mayor parte de los servicios públicos, industriales o comerciales, y en las empresas nacionalizadas se han creado comités en virtud de acuerdos colectivos o de decretos especiales.

En las empresas formadas por varios establecimientos diferentes, cada uno de éstos posee un comité de establecimiento con facultades muy limitadas, que nombra representantes en el comité central de la empresa. Al elegir la empresa ( y no el establecimiento, simple unidad técnica de producción ) como marco de la institución, el legislador muestra su intención de ampliar la esfera de intereses del comité a los problemas económicos y financieros.

Además del Director, encargado de la Presidencia, el comité se compone de un número determinado de miembros electos; de tres a once, según el número de trabajadores.

La legislación laboral en Francia, que fija al funcionamiento de los comités ciertas normas de procedimiento ( periodicidad mensual de las reuniones, comunicación previa del orden del día, obligación del Director de responder en cada reunión a las propuestas que le ha -

yan sometido en la reunión precedente los representantes del personal ), define también de manera precisa sus atribuciones, tomando como base los principios fundamentales en que se inspira.

En primer lugar, el comité, órgano de cooperación, no puede tener carácter reivindicatorio. Por consiguiente no será utilizado para la negociación de las condiciones de trabajo, ni para la presentación de reclamaciones individuales o colectivas; en resumen, la competencia del comité de empresa se limita a los aspectos no antagónicos de las relaciones colectivas de trabajo.

En segundo lugar, la autoridad del jefe de empresa debe mantenerse intacta; así entonces, salvo en lo concerniente a las obras sociales los comités serán órganos puramente consultivos. La ordenanza de 1945 no reconocía a los miembros del comité sino el derecho a estar informados de todos los elementos relativos a la marcha de la empresa, la ley de 1946 ha previsto a favor suyo un derecho de consulta, y al respecto ha dado un contenido más preciso la ley de 1966. (5) Actualmente el comité debe ser consultado en especial acerca de las medidas que pue-

(5) Beletín OIT, Op. Cit. p. 93

den tener repercusiones sobre el número o la estructura de la fuerza de trabajo empleada; el comité tiene la posibilidad de formular opiniones y deseos al respecto, que se transmiten a la inspección del trabajo y a los que el jefe de empresa debe dar respuesta motivada.

El derecho a la información se ejerce en las empresas de toda naturaleza mediante la presentación de un informe anual sobre actividades y perspectivas ( resultados de la producción cifra de negocios, totales de salarios e inversiones ) y por medio de comunicaciones trimestrales sobre la evolución de la producción y del empleo.

Las atribuciones de los comités de empresas son mucho más amplias en la esfera social. Dotados a estos efectos de verdaderos poderes de gestión, administran bajo su propia personalidad las obras de la empresa desprovistas de personalidad jurídica autónoma ( cantinas, guarderías infantiles, bibliotecas, etc. ) y participan, por medio de representantes que ellos designan, en la administración de ciertas instituciones independientes ( cooperativas, seguros mutuos, sociedades de construcción de viviendas, etc. ) cuya actividad se ejerce en beneficio del personal.

El comité contribuye, por último, al funciona-

miento del servicio médico y del servicio de higiene y seguridad de la empresa; el nombramiento, la revocación del médico y de la consejera laboral se someten a su aprobación.

En general se admite que la actividad de los comités en la esfera social arroja un saldo positivo. Además de contribuir al retroceso de determinadas formas de paternalismo poco adaptadas al espíritu de los tiempos, el control de las obras de la empresa por los representantes del personal ha desarrollado en ellos indiscutiblemente el sentido de responsabilidad y una mejor aptitud para asumir la.

Sin duda, la ocasión que el comité ofrece a quienes la constituyen de seguir la marcha del negocio y la necesidad que les impone de intervenir fundadamente en las discusiones les han permitido iniciarse en las cuestiones económicas y financieras que han fomentado los esfuerzos de las organizaciones sindicales en pro de la formación de una élite.

Como podemos observar de todo lo anterior, la acción directa y el sindicalismo en Francia han obtenido logros notables, aún cuando actualmente se encuentran en plena lucha por la reivindicación de su clase, y más aún -

si tomamos en cuenta el relativamente reciente acontecimiento de la llegada al poder político del sistema socialista.

### 3.- SITUACION ACTUAL DEL SINDICALISMO Y LA ACCION DIRECTA EN LA GRAN BRETAÑA.

En la Gran Bretaña se puede notar el desarrollo actual del sindicalismo, la acción directa y el derecho colectivo del trabajo a través de diferentes figuras; y conviene examinar la consulta paritaria.

Comúnmente se considera que la consulta paritaria sirve para utilizar los conocimientos y buena voluntad de los trabajadores a fin de alcanzar las metas de la empresa; para alentar a los trabajadores a identificarse personalmente con la empresa y mejorar más las relaciones de trabajo; para proporcionar un medio de expresar los sentimientos de insatisfacción, y por último, motivar la participación de los trabajadores en sectores de la vida de la empresa que salen de los límites habituales del mecanismo de negociación.

Así pues la práctica de la consulta oficiosa entre la dirección o el personal de supervisión y los trabajadores funciona satisfactoriamente. Una encuesta reali-

zada con motivo de este estudio mostró que el 32 por ciento de las empresas interrogadas tenían organismos oficialmente establecidos y exclusivamente dedicados a la consulta. Entre ellas, 74 por ciento los consideraban eficaces, 25 por ciento, no muy eficaces y 1 por ciento inútiles. ( naturalmente, si se hubiera podido interrogar a los representantes de los trabajadores que integran esos organismos, quizás la opinión general hubiera sido diferente ). Esta encuesta, realizada hacia fines de 1968, abarca 1,562 firmas en el sector privado de la industria, la construcción y los transportes.

Presentaba 649 respuestas utilizables de firmas que empleaban en total 845,024 trabajadores. Se obtuvo información, entre otras cosas, sobre la capacidad de empleo; el grado de sindicalización; la existencia de un mecanismo consultivo y de negociación así como la eficacia de dicho mecanismo; la existencia de una participación en los beneficios; la utilización de medios de comunicación; la experiencia de prácticas restrictivas; los interrogados tenían que calcular el grado en que los trabajadores podrían incluir en doce esferas concretas la adopción de decisiones por parte de la dirección. Todas las principales industrias del sector público respondieron a otra encuesta complementaria que abarca un muestreo de establecimientos con 115,833 trabajadores. ( La base-

del muestreo utilizado en este caso era diferente de la usada para el sector privado y no se pretende que los resultados de ambas encuestas sean totalmente comparables ).

Conviene insistir en que las opiniones expresadas en las respuestas son las de cada director en particular. Otra figura que debemos analizar es la de la negociación colectiva. En la Gran Bretaña, la negociación colectiva constituye el principal medio para que los trabajadores participen en la adopción de decisiones en la empresa, y por ende que logren un mayor desarrollo.

Cuanto más alto sea el grado de sindicación, más probablemente existirá un sistema formal de negociación en la empresa; cerca de cuatro quinto de las firmas en que la afiliación sindical era una condición para obtener el empleo posees procedimientos formales de negociación.

En Gran Bretaña, la opinión está generalmente muy a favor del afianzamiento y extensión de la negociación colectiva, que era un elemento básico del informe Donovan ( que es una comisión creada por el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la Organización Internacional del Trabajo ). Según la comisión Donovan; Si se lleva a cabo adecuadamente, la negociación colectiva es el me

dio más eficaz para que los trabajadores puedan estar representados en la adopción de decisiones que afectan a su vida de trabajo, derecho que es o debería ser la prerrogativa de todo trabajador en una sociedad democrática. Por consiguiente, si bien lo primero que debe hacerse en la reforma de las relaciones laborales en Gran Bretaña es introducir más orden en la compañía y la empresa, lo segundo es ampliar la aplicación de la negociación colectiva y la organización de los trabajadores de la cual depende -- ( sindicato ).

En 1969, el gobierno laborista hizo una declaración política en el sentido de que la negociación colectiva bien preparada representa el mejor método encontrado hasta ahora para avanzar hacia la democracia laboral. Por lo anterior fué creada la Comisión de Relaciones Laborales, organismo creado en el mismo año bajo los auspicios del gobierno, que tiene entre sus cometidos la promoción de procedimientos de negociación colectiva más eficaces.

La negociación colectiva se ha referido a decisiones acerca de salarios y condiciones de trabajo, tales como la duración de la semana de trabajo, las vacaciones y la remuneración de las vacaciones, así como la remuneración de las horas extraordinarias. Hoy en día muchas de las llamadas prerrogativas de la dirección, más que --

ejercidas, son negociadas en el ámbito de la empresa. Como escribió McCarthy, los delegados de taller tienden a pensar que cualquier asunto que concierna a sus miembros es un asunto adecuado para negociación y acuerdo (6).

Otro estudio llevado a cabo por la Comisión Donovan demostró que la gama de asuntos habitualmente negociados por los delegados de taller incluía problemas tales como la distribución, el ritmo y la calidad del trabajo; la seguridad y la higiene; la dotación de las máquinas y la transferencia de puestos; el volumen y la distribución de las horas extraordinarias; las sanciones, sus pensiones y despidos; la contratación de mano de obra; el número de aprendices y el personal excedente.

Ya que hablamos de negociación, sería bueno analizar la llamada negociación sobre productividad. Aunque el impulso para el primer acuerdo importante de productividad en Gran Bretaña ( El famoso Acuerdo Fawley )- vino de Estados Unidos, nunca se ha practicado la negocia

(6) W.E.J. Mc Carthy, The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations, Cit por Instituto Internacional de Estudios Laborales, participación de los trabajadores en la gestión empresarial en Gran Bretaña, boletín de información de la OIT, Núm. 9, Ginebra Suiza, 1972, p. 212.

ción sobre productividad más ampliamente que en Gran Bretaña, por lo que se le conoce como modalidad británica.

Como la negociación sobre productividad implica una negociación con miras a mejorar la eficiencia de la utilización de la mano de obra, nada nuevo había en tal concepto, por supuesto. Lo nuevo era la manera en que a partir del acuerdo Fawley, los patrones y los trabajadores negociaron minuciosa y pacientemente cambios muy completos y detallados en prácticas de trabajo dadas.

La conclusión de varios acuerdos de productividad favorables y ampliamente divulgados coincidió con el intento del gobierno de la época de lanzar una política de ingresos, y, en vista de la evidente ventaja de la negociación sobre productividad, se consideró oportuno permitir aumentos de salarios, si podían justificarse mediante acuerdos negociados que previeran una mayor eficiencia operativa.

No cabría aquí examinar las ventajas e inconvenientes de la negociación sobre productividad, que han sido estudiados largamente en otros lugares. Lo que importa ahora es tomar nota de las modalidades de dicha participación. Constituye un movimiento hacia la adopción conjunta de decisiones en una serie de materias relativas a

la vida de la empresa considerada hasta ahora, por lo me nos técnicamente, como privativas de la dirección. Además, su propia naturaleza exige comunmente que se intere se a los trabajadores corrientes en el proceso de negociación y puede darles una mayor oportunidad para utilizar y desarrollar sus capacidades, aptitudes y potencial de progreso personal.

Con lo que respecta por otra parte a la in formación en la Gran Bretaña, podemos mencionar que el gobierno conservador que asumió el poder en 1970, dispuso, no sólo que se dieran a conocer más informaciones ne cesarias para fines de negociación colectiva, sino también, tratándose de empresas con más de 500 trabajadores que se publicaran periódicamente informaciones de carácter general. Como podemos ver, se dá en cierto modo un derecho de información amplio al trabajador.

Otra figura importante en la Gran Bretaña -- es la reglamentación unilateral por los trabajadores de las prácticas de trabajo, pués bien, los grupos de traba jadores también intervienen en la gestión de la empresa al reglamentar unilateralmente las prácticas de trabajo, cosa que la Dirección puede ver con buenos ojos e incluso desear. A veces es un modo eficaz de llevar a cabo el trabajo en la empresa. Por lo que respecta al sector pú-

blico, es necesario hacer la siguiente crítica:

Aquellos que propugnaban por la nacionalización de la industria perseguían varias metas. Pensaban que una empresa pública sería más eficaz y se administraría más democráticamente que una empresa privada; que -- ofreciera mejores salarios y condiciones de trabajo y -- que, al suprimirse la lucha del interés entre el proletario o accionista y los trabajadores y al establecerse la obligación de rendir cuentas al país por conducto del parlamento, se infundiría a los trabajadores mayor satisfacción y la conciencia de prestar servicios al público.

Ahora bien ¿ Qué ocurrió en realidad después de 20 años o más de nacionalización ? los salarios y las condiciones de trabajo en el sector nacionalizado sostienen la comparación con los de la industria privada, pero no son mucho mejores. El cambio de propietario parece haber tenido poca o ninguna influencia sobre la actitud o el estado de ánimo de los trabajadores, W.A. Robson, opina que las esperanzas suscitadas por la propiedad pública -- han resultado ilusorias en la medida en que se basaban en la idea de que la simple transferencia de una industria de un sector a otro, operaría un cambio radical, tanto en la posición de la mano de obra como en la actitud y el es

tado de ánimo de los trabajadores. ( 7 )

Los conflictos entre la Dirección y los trabajadores parecen ser del mismo tipo que los del sector privado.

Es evidente que no resultaron ser lo que Robson llamaba la puerta de entrada a una nueva sociedad. Muchos han de dudar también de que los trabajadores y sus representantes sean capaces de coadyuvar a la adopción de mejores decisiones, salvo quizá cuando se trata de aspectos vinculados con la ejecución del trabajo.

En los últimos años, a medida que se profundizaba y difundía una mayor comprensión de las ciencias del comportamiento, sus enseñanzas han influido progresivamente en los empleadores. Tal influencia se ha manifestado de tres maneras. En primer lugar algunas firmas han usado nuevas técnicas mejoradas de personal que tienen en cuenta las necesidades y opiniones de los trabajadores, y -- hasta se adelantan a ellos, de modo que facilitan el cumplimiento de los objetivos de la Dirección. En segundo lugar, unos pocos patrones, con ayuda de especialistas -

( 7 ) Robson W.A., Nationalised Industry and Public Ownership, Cit. por Instituto Internacional de Estudios Laborales, Número 9 p. 222.

del comportamiento, se han esforzado por dar carácter más participativo a su estilo original: la compañía Shell es un ejemplo destacado. En tercer lugar, algunos de los empleados han reorganizado los procesos de trabajo para que, dentro de los objetivos generales de la empresa, los trabajadores puedan dar su opinión acerca de la manera en que su trabajo debería realizarse: para eso, han incorporado a la tarea de cada puesto elementos de supervisión y control.

Esos medios de dar a los trabajadores más libertad para ejecutar su propio trabajo, ni han menoscabado la autoridad que necesita la dirección ni han debilitado la posición de los trabajadores en las negociaciones.

Para resumir los hechos observados en la Gran Bretaña y las opiniones de los trabajadores, puede llegarse en lo que se refiere, a participar en la gestión de las empresas, a tres conclusiones generales:

a).- La mayoría de los trabajadores desean tener voz, por sí mismos o por intermedio de sus representantes, en las decisiones que se refieren al contenido de trabajo atribuido a su puesto ( y es probable que ese deseo aumente junto con el grado de capacitación y de responsabilidad del trabajador ).

b).- La gran mayoría de los trabajadores desean tener voz por intermedio de sus representantes, en las decisiones que se refieren a sus salarios y condiciones de empleo, y también a las medidas disciplinarias -- cuando juzgan que no se las aplican con equidad.

c).- Muy pocos trabajadores desean tener voz en las decisiones de índole, financiera, comercial y técnica, a menos que las decisiones puedan perjudicarlos --- ( en cuyo caso desean que sus intereses sean protegidos - o sus representantes ).

Es posible que las actitudes de los trabajadores hacia la participación estén determinadas en cierto modo por el arraigo de la idea, inculcada por generaciones de vida de trabajo industrial, de que no les corresponde a ellos tomar decisiones. Si así es, ésta actitud puede cambiar a medida que vaya llegando a las fábricas la nueva generación.

De lo anterior podemos deducir que el sindicalismo y la acción directa en el Reino Unido de la Gran -- Bretaña casi ha triunfado, aunque aún falta camino por re correr.

#### 4.- SITUACION ACTUAL DEL SINDICALISMO Y LA ACCION DIRECTA EN POLONIA.

Al hablar del sindicalismo y la acción directa en Polonia, no debemos olvidar el régimen socialista de este país alineado y de que habrá términos que en los países occidentales entre los que se encuentra el nuestro, no son comunes, como lo es sin duda el término de autogestión obrera, y de la cual vamos a ver en principio los fundamentos ideológicos de ésta en Polonia. Se emplea además, en Polonia la expresión democracia obrera y no la de democracia industrial para subrayar el papel predominante de la clase obrera en el conjunto del sistema y para reflejar que las instituciones de la democracia obrera no solo abarcan la industria, sino también otros dominios de la economía del estado, como lo son los trabajadores, la agricultura, las empresas municipales, etc.

Por democracia obrera se entiende en Polonia un sistema de organización social y de relaciones entre los productores en el que se reconoce a los trabajadores del derecho, teórico y práctico, de participar en la gestión y control del funcionamiento de las empresas.

Aunque puedan ser y sean diferentes las formas de esta participación en cada uno de los países socia

listas, su principio está ligado indisolublemente a los - objetivos y naturaleza del régimen socialista. Tal principio es, en primer lugar, consecuencia de la revolución socialista, de la ocupación del poder por las masas trabaja - doras y los partidos que las representan, y consecuencia - también de la nacionalización de los medios esenciales de producción y de los recursos del país. Por esto mismo, cada trabajador se convierte en copropietario y cogestiona - rio de la economía. Y este doble papel lo desempeña por - dos vías: indirectamente, por conducto de los órganos de - poder del estado ( La Dieta y los consejos del pueblo ), y directamente, tomando parte en las diversas formas de - control y cogestión en la empresa.

Por otra parte, las ideas de democracia obre - ra ( como las ideas de autogestión campesina, de autoges - tión de los ocupantes de casas de alquiler, etc.) están - ligadas en el régimen socialista con las perspectivas a - largo plazo de alejamiento del Estado respecto de estas - realidades, proceso que será simultáneo a la ampliación - de la democracia social.

En el plano económico, la democracia obrera, - por estimular en los trabajadores el espíritu de iniciati - va y el sentido de responsabilidad, por permitir que la - dirección se beneficie de la aportación que los trabajado

res ofrecen de su experiencia concreta y por instaurar entre aquella y éstos una colaboración más íntima, se considera como poderoso factor de mejora para la actividad productora de las empresas.

Para hablar de los sindicatos diremos que estos representan en la República Popular de Polonia los intereses generales de los trabajadores, afiliados o no afiliados.

El movimiento sindical en su conjunto está representado por el Consejo Central de Sindicatos, elegido en un congreso que se reúne cada cuatro años; la representación intersindical también está garantizada a nivel regional por comisiones provinciales. A nivel nacional, el Consejo Central de Sindicatos participa en la formulación del plan, por consiguiente en la elaboración de las normas para la distribución del ingreso nacional, y en la elaboración de la legislación social.

A nivel de la empresa, el Consejo Sindical asume muchas responsabilidades respecto de seguridad del trabajo, bienestar, formación y cultura de los trabajadores, administración de personal ( la contratación y el licenciamiento están sujetos a la aprobación del consejo de la empresa ) y aplicación de los sistemas de remunera-

ción; además, el sindicato interviene, por sus delegados - en los tribunales de trabajo, en la solución de los conflictos derivados de la relación de trabajo.

La estructura de la autogestión obrera está - definida por la ley del 20 de diciembre de 1958, completa da ulteriormente por el Consejo Central de Sindicatos, en virtud de poderes conferidos por el legislador comprende - varios órganos: ( 8 )

a).- La conferencia de autogestión formada -- por la reunión de los miembros del consejo obrero, del consejo sindical de empresa y el comité de empresa del partido.

b).- El consejo obrero de empresa, que comprende, los miembros elegidos directamente por el personal en votación secreta, un representante del consejo sindical - de empresa y otro del comité de empresa del partido.

c).- El Presidium del consejo obrero, que se compone del presidente y del secretario del consejo y de los miembros elegidos en el seno de éste; la constituyen - de cinco a once miembros.

d).- Los consejos obreros de taller, que comprenden de cinco a nueve miembros y existen en las empresas cuya producción se reparte entre varias unidades; un representante del sindicato y otro del partido actúan en ellos, junto con los miembros elegidos por el personal -- del taller.

Por otra parte el campo de aplicación de la ley del 20 de diciembre de 1958, originalmente limitado a las empresas industriales, de construcción y agrícolas, se ha ampliado posteriormente por ordenanza a empresas estatales de transporte por carretera, empresas municipales de mecanización de la agricultura y de construcción de ferrocarriles y puertos. En las empresas privadas poco importantes ( no pueden emplear a más de cincuenta trabajadores ) no se emplea la autogestión ni ninguna forma de participación de los trabajadores en la dirección, salvo en algunos casos, por medio de las organizaciones sindicales.

La función de control ejercida por los órganos de autogestión obrera dentro de las atribuciones legales recibe el nombre de Control Social. Se ejerce desde abajo y completa así el control profesional de las instituciones exteriores a la empresa, que se ejerce desde -- arriba. Tiene por punto de partida el análisis general de

la actividad de la empresa, tal como se presenta en los balances y cuentas rendidos por la administración; los órganos de gestión, basándose en este análisis y habida cuenta de las necesidades que el mismo revela, definen las formas concretas de control.

Las instituciones de la democracia obrera en la empresa sólo ejercen una influencia indirecta sobre los salarios, en la medida en que la colaboración de los trabajadores a la gestión contribuyen a aumentar el rendimiento del trabajo los sistemas de remuneración y las escalas de salarios aplicadas a las diferentes categorías de trabajadores se determinan en las normas y escalas incluidas en los convenios colectivos; el consejo obrero se limita a elaborar, junto con el consejo sindical las normas de aplicación y no interviene en lo absoluto en la atribución de los diversos complementos de salario concedidos, por ejemplo; por el carácter insalubre del trabajo. La antigüedad del trabajador en la empresa u otras razones conocidas. La autogestión se dice que ejerce sobre todo, una influencia muy grande sobre la utilización del fondo de la empresa, constituido por un porcentaje tomado de los beneficios ( de hasta diez por ciento ) y destinado a intereses a los trabajadores por el aumento de rentabilidad de la empresa. La conferencia de autogestión decide sobre la distribución de este fondo, de conformidad --

con las normas del Consejo de Ministros y del Consejo Central de Sindicatos ( la mayor parte de este fondo se destina a premios individuales; 25 por ciento debe destinarse a la construcción de viviendas, y el resto que no debe exceder de 20 por ciento, a la satisfacción de otras necesidades sociales ). La parte del fondo destinada a premios se reparte entre los diferentes sectores de la empresa proporcionalmente a su contribución para la obtención del resultado económico deseado; cada trabajador recibe una parte según sus mérito y, a veces, según su antigüedad. La parte del fondo destinada a vivienda representa la base esencial de los recursos del fondo de alojamiento de la empresa, y la dedicada a prestaciones sociales permite, entre otras cosas, la creación de una red de centros de recreo y de vacaciones que ya es más importante que la de los sindicatos. Sin embargo, en materia de instalaciones sociales y culturales de empresa, la iniciativa esencial corresponde al consejo sindical, pues los órganos de autogestión sólo ejercen una influencia indirecta por medio de los recursos deducidos de los fondos de empresa y con sus actividades de control.

Por lo que respecta a la solución de conflictos diremos, que los que puedan surgir en la sociedad socialista por la contraposición de los intereses particulares de diferentes grupos sociales de trabajadores en la --

distribución del fondo de salarios o entre el interés inmediato de todos los grupos y su interés a largo plazo, - relacionado éste con la amplitud de las inversiones, en - encuentran en las instituciones políticas y económicas, una solución a la que contribuye el mecanismo de la autogestión al ofrecer al personal de las empresas la posibilidad de intervenir activamente en la discusión de los planes.

En lo que concierne a las diferencias que pueden surgir en las empresas sobre la distribución entre -- los trabajadores de los medios y facilidades disponibles -- primas, alojamiento, etc.,-, la autogestión desempeña -- un papel preventivo, al asociar al personal a la elaboración de las normas que hayan de seguirse, al tiempo que -- recoge, como otras organizaciones sociales, las quejas y propuestas de los trabajadores.

Además, merced a la función que desempeña en la elaboración de los reglamentos de trabajo y gracias al control de la actividad educativa que ejerce el personal de dirección, la autogestión aporta, como las demás organizaciones sociales, una contribución al establecimiento -- del equilibrio apropiado entre las exigencias de la disciplina y las que impone el respeto a la dignidad de los -- trabajadores.

Concluyendo, debemos decir que la democracia obrera no es un sistema de relaciones y derechos listo para funcionar con plena eficacia inmediata después de la revolución. Por el contrario, es un proceso evolutivo, -- pues el funcionamiento real y la utilización de sus instituciones siempre serán proporcionales al nivel de conocimientos y posibilidades de los trabajadores. Su evolución se obstruye en Polonia con ciertas dificultades, principalmente, la democracia obrera tropieza en este país, desde su iniciación con el obtáculo grave que supone la falta de un sistema de incentivos económicos que liguen íntima y directamente el interés del trabajador con el interés de su empresa y el conjunto de la colectividad.

Por último, los progresos de la democracia industrial implican, de manera más general, un afianzamiento de las tradiciones democráticas en todos los sectores de la vida social, que constituye por su parte un proceso evolutivo, a decir verdad, a muy largo plazo.

##### 5.- SITUACION ACTUAL DEL SINDICALISMO Y LA ACCION DIRECTA EN JAPON

Para poder ver un panorama actual del sindicalismo, la acción directa y sus logros en Japón, habrá que advertir la extraordinaria diferencia entre el sector pri

vado y el sector público de la industria, por lo que observaremos éstos por separado.

a).- Sector Privado.

En el sector privado la dirección suele tener poderes discrecionales para ejercer sus funciones en un mercado de libre competencia, salvo en algunos servicios de utilidad pública y empresas subvencionadas por el estado donde ciertas atribuciones de gestión incumben al Estado ( los servicios de utilidad pública administrados por empresas privadas, comprenden los transportes, el suministro de gas, electricidad, los hospitales, etc. ) algunos aspectos de la gestión como la fijación de los precios de transporte están controlados por las autoridades públicas.

También hay muchos organismos paraestatales, que, en virtud de la correspondiente legislación del Estado están encargados de ciertas actividades, como por ejemplo, construcción de viviendas o de carreteras; en dichos organismos también la libertad empresarial está restringida.

La mayor parte de las empresas son sociedades por acciones, aunque otras sean de propiedad indivi-

dual sobre todo las pequeñas.

Hay una gran disparidad entre las empresas -- grandes y pequeñas en materia de productividad y de condiciones de trabajo. Las Grandes empresas disponen de instalaciones modernas y utilizan métodos de producción avanzados; la productividad en tales empresas suele ser elevada y los trabajadores gozan de mejores condiciones de trabajo y de mayor seguridad.

En las empresas en pequeña escala, los trabajadores tienden a estar mal remunerados, aunque sus condiciones hayan mejorado como resultado de la escasez de mano de obra.

En lo que se refiere a la dirección de personal muchas empresas, sobre todos las grandes, han creado departamentos de personal encargados de examinar los diversos problemas replanteados por las relaciones obrero-patronales. Las atribuciones de estos departamentos varían pero suelen comprender las siguientes actividades: contratación y colocación; traslado, ascenso y despido, educación y formación, salarios; seguridad y condiciones de trabajo; negociación y consulta con los representantes de los trabajadores; servicios de bienestar, disciplina laboral, solución de las quejas, etc. la mayor parte-

de los departamentos de personal se crearon después de la guerra y ello parece indicar una mayor preocupación por parte de los patrones por las cuestiones de dirección de personal.

El artículo 28 de la Constitución Nacional -- garantiza el derecho de sindicación y de negociación colectiva y acción directa, por otra parte, la ley de sindicatos de 1949 continen disposiciones relativas a las siguientes cuestiones: situación jurídica de los sindicatos, reglamentación laboral abusiva por parte de los patrones, contratos colectivos y comisiones independientes-competentes para examinar los problemas obrero patronales. (9)

En cuanto a sus derechos, los trabajadores -- pueden constituir los sindicatos que consideren pertinentes o afiliarse libremente a estas organizaciones. Ciertas medidas adoptadas por los patrones con vista a prevenir el libre sindicalismo se consideraban como prácticas-indebidas de trabajo y las comisiones de relaciones laborales tienen competencia en virtud de la legislación para dictar órdenes que garanticen una reparación del daño con

(9) Boletín Informativo de la OIT, boletín número 7, Ginebra Suiza, junio de 1970. P. 239

forme a las exigencias del sindicato o de los trabajadores, parte en el conflicto.

la mayor parte de los sindicatos están organizados a nivel de la empresa o de la fábrica y defienden exclusivamente a los trabajadores ocupados en la correspondiente entidad. Todas las categorías de trabajadores, manuales o intelectuales, suelen ser miembros del mismo sindicato.

Las huelgas espontáneas, como las que se declaran en el Reino Unido de la Gran Bretaña, son raras en Japón. Los miembros del sindicato prefieren la disidencia a la acción fuera del sindicato.

Un sindicato local es una entidad completamente autónoma en virtud de la legislación; los sindicatos pueden constituir una federación dotada de los mismos derechos que les han sido conferidos en razón de los reglamentos sindicales. Cuando una empresa tiene varias sucursales o fábricas, los sindicatos locales de éstas suelen constituir una federación a nivel de la empresa. Los sindicatos o federaciones locales independientes a nivel de la empresa pueden formar un sindicato de industria, y este último puede afiliarse a centros nacionales.

La principal característica de la administración sindical es la descentralización. Los sindicatos o federaciones locales a nivel de la empresa suelen gozar de completa autonomía; por su parte, los sindicatos de industria se limitan casi exclusivamente a coordinar la política sindical. Se ha tratado y se continúa tratando, de centralizar la administración sindical, pero hasta la fecha se ha progresado muy poco a ese respecto. La característica principal del sindicalismo japonés es el sindicalismo de empresa.

Otra de las características del movimiento -- sindical en Japón es que está más o menos politizado.

Las organizaciones nacionales de trabajadores han emprendido sistemáticamente campañas políticas y en los últimos años han logrado escaños en el parlamento para algunos de sus dirigentes.

Los trabajadores del grado de capataz, no --- pueden normalmente afiliarse a un sindicato. La ley de -- Sindicatos dispone, que una organización de trabajadores -- no se consideraba como sindicato de conformidad con las -- disposiciones de la legislación cuando admita la filia -- ción de trabajadores del grado de capataz que ejercen una autoridad directa en materia de contratación, despido, as

censo o traslado, o de trabajadores que tengan acceso a la información confidencial relativa a la política de relaciones profesionales del patrón. Un sindicato debe presentar pruebas satisfactorias a la Comisión de Relaciones Laborales a fin de demostrar su buena fé y poder así adquirir ciertos derechos garantizados por la Ley de Sindicatos.

Los dirigentes sindicales no son designados, sino elegidos en votación secreta por los miembros del -- sindicato ( ésto se encuentra en forma expresa en la Ley de Sindicatos ). El mandato de dichos dirigentes se fija por el reglamento del sindicato y suele ser, la mayoría - de los casos de un año. Los dirigentes pueden ser reelegi dos y muchos de ellos desempeñan sus funciones durante -- largos períodos.

Algunos de los dirigentes sindicales se ocu pan de los asuntos del sindicato a tiempo completo. Esta ocupación a tiempo completo, debe ser aprobada por el patrón; los respectivos mandos sindicales conservan su em pleo tienen derecho a ser reintegrados en el mismo cuando expira su mandato. Otros mandos sindicales desempeñan solamente su actividad a tiempo parcial, con o sin remunera ción del sindicato según el caso.

Estos mandos sindicales son los que suelen -- participar en los trabajos de las Comisiones Paritarias, -- así como en los procedimientos de negociación colectiva.

Sería quizá oportuno examinar el nivel de instrucción de los mandos sindicales. De acuerdo a la encuesta realizada por el Centro de Productividad, 33 por ciento de los 534 mandos sindicales eran graduados universitarios 51 por ciento habían seguido la enseñanza secundaria hasta el nivel superior y 16 por ciento habían empezado a trabajar después de haber terminado la enseñanza obligatoria. Estos resultados parecen indicar que los mandos sindicales han alcanzado un nivel satisfactorio de instruc-ción y ello se refleja de diversas maneras en su pensa-miento y en su comportamiento.

La relación colectiva entre los trabajadores- y los patrones se determina por vía de negociación. La negociación colectiva es una obligación legal del patrón, - pero la Ley sobre Procedimientos Paritarios de Consulta - y de Solución de las Quejas, no contiene ninguna disposi-ción a ese respecto.

Las partes interesadas ( el sindicato y el - patrón ) están facultadas para concertar un acuerdo colectivo que tiene fuerza legal y con arreglo al cual pueden-

determinar libremente los salarios, la duración del trabajo y otras condiciones de empleo, así como establecer el procedimiento de participación de los trabajadores que consideren más apropiado. El sindicato y el patrón pueden recurrir a la acción directa cuando se interrumpe la negociación pero, en la práctica, los patrones sólo gozan de una libertad de acción limitada y la legislación establece --- ciertas restricciones respecto de las huelgas obreras: las partes en un conflicto en que se vea implicado un servicio de utilidad pública deben notificar a la autoridad pública interesada, con diez días de antelación, su decisión de recurrir a la acción directa. El Primer Ministro está asimismo facultado en caso de estado de urgencia para prohibir - durante cincuenta días cualquier acción de esta índole.

La Ley de 1946 sobre reglamentación de la relaciones laborales establece procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje por conducto de una Comisión de Relaciones Profesionales, pero el recurso a este procedimiento no es obligatorio. La legislación relativa a las relaciones laborales en el sector privado se basa exclusivamente en criterios de participación voluntaria.

La negociación colectiva suele emprenderse normalmente a nivel de la empresa entre el patrón y el sindicato de la empresa ( o sindicato o federación local ); las

negociaciones entre un sindicato de industria y una asociación de patrones son muy poco frecuentes. Sólo hay unas pocas asociaciones de patrones capaces de negociar con un sindicato, y la mayor parte de éstas sólo desempeñan funciones de coordinación.

En 1955, varios sindicatos de industria recurrieron a nuevas tácticas en materia de negociación de los salarios; los sindicatos o federaciones locales de la misma industria pasaron a formular reivindicaciones salariales y, bajo los auspicios del sindicato de industria, emprendieron simultáneamente negociaciones cuya función principal era coordinar y normalizar, tanto en lo que se refiere tanto a su sincronización como a su naturaleza las reivindicaciones salariales formuladas por los sindicatos afiliados. La negociación se realiza entre cada sindicato o federación local y el correspondiente empleador. El sindicato de industria asesora a sus afiliados respecto a la actitud que deben aportar en el curso de la negociación ( solución de compromiso, huelga o recurso a tercera parte para fines de conciliación ), pero la decisión final depende normalmente del sindicato, parte en la negociación.

Esa táctica se ha generalizado y ha pasado a denominarse ofensiva de primavera, porque en esta esta --

ción del año es cuando suelen emprenderse negociaciones salariales en gran escala. Dicha táctica tiene por objeto afianzar la posición de los sindicatos en la negociación mediante la sincronización de la misma y la acción sindical. En la práctica, viene a ser una especie de negociación básica, en que un sindicato llega a un acuerdo satisfactorio con una de las empresas más importantes y los demás sindicatos tratan de obtener las mismas ventajas.

Esta táctica de negociación parece hasta cierto punto haber dado buenos resultados. El aumento de los salarios nominales en los últimos diez años han sido en promedio de aproximadamente diez por ciento. Este aumento no debe atribuirse solamente al sistema de negociación, sino sobre todo a la creciente escasez de mano de obra, que ha contribuido a afianzar la posición de los sindicatos en materia de negociación, así como la propiedad económica, que ha permitido la concesión por parte de los patronos de importantes aumentos de salario. Aparentemente, la negociación colectiva continúa estando limitada al ámbito de la empresa, pero en la práctica, las circunstancias parecen haberle dado nueva dimensión, por lo menos en lo que se refiere a los salarios.

Entre 1949 y 1950 se crearon procedimientos para la solución de los conflictos individuales basados

en el modelo estadounidense. Estos procedimientos tenían por objeto resolver las quejas presentadas individualmente por un trabajador respecto a la interpretación de los acuerdos colectivos en vigor; el procedimiento se iniciaba al nivel del taller y permitía, en último recurso, que el conflicto se sometiera al arbitraje de una tercera parte dotada de las mismas facultades que un Juez de Tribunal. En muchos acuerdos se establecieron procedimientos detallados para la solución de las quejas, pero, en la práctica, éstos funcionaron muy pocas veces. Los trabajadores no se atrevían a presentar quejas individualmente y el sindicato se encargaba del caso y trataba de resolverlo por vía de negociación o de consulta con el patrón; por ésta razón, los procedimientos para la solución de las quejas se confundieron a veces con la negociación colectiva o la consulta paritaria.

Ya que hablamos de la consulta paritaria debemos hacer referencia a las llamadas comisiones paritarias

La denominación de las comisiones paritarias varía según el origen o funciones de las mismas. Las más frecuentes son: Comisión Obrero Patronal, Comisión de Gestión Empresarial, Comisión Laboral y Comisión de Producción. Estas denominaciones no corresponden necesariamente a las funciones de éstos organismos, pero el grado de

desarrollo de las relaciones laborales es importante a ese respecto. En el período inmediatamente posterior a la guerra, en que se propugnaba enérgicamente el principio de la participación de los trabajadores, la expresión más frecuentemente usada era Comisión de Gestión Empresarial; sin embargo, se renunció gradualmente a esta denominación cuando los patronos lograron que los sindicatos reconociesen las prerrogativas de la dirección de la empresa.

Las comisiones paritarias son de composición bipartita. No se dispone de datos estadísticos relativos al número de miembros de cada comisión, pero muchos contratos colectivos que estipulan el establecimiento de comisiones paritarias especifican que éstas deberían estar integradas por un número igual de miembros designados, respectivamente, por el patrón y por el sindicato. En la práctica, los mandos sindicales son los miembros de la comisión de elección sindical.

Deben cumplirse ciertos trámites y procedimientos independientemente si la comisión se ha establecido oficialmente o ésta fué de hecho.

La forma en que las comisiones aportan decisiones presenta algunas diferencias, pero una gran mayoría de las mismas ( 90 por ciento ) disponen de, a tal efecto,

debe haber acuerdo entre el sindicato y el patrón considerados como partes. En los que se refiere al resto de las comisiones, siete por ciento exigen que el acuerdo se adopte por unanimidad y dos por ciento por mayoría de votos.

Cuando no se llega a un acuerdo, el problema se resuelve en la mayor parte de los casos por vía de negociación, aunque a veces se someta a la consideración de una tercera parte para fines de conciliación o de mediación.

Los procedimientos aplicados por las comisiones paritarias para resolver los diversos problemas varían según la naturaleza de los mismos y pueden clasificarse de la siguiente manera:

Decisión común, se entiende que no puede tomarse una decisión respecto del asunto considerado hasta el momento en que se llega a un acuerdo.

Base consultiva, se entiende que una de las partes, que es normalmente el patrón, se reserva el derecho de adoptar otras medidas en caso de que no se llegue a un acuerdo.

Información, se entiende que una de las partes informa a la otra acerca del asunto considerado.

De lo que antecede se desprende que las comisiones paritarias ejercen múltiples funciones. Pueden servir de medio de comunicación entre el patrón y los trabajadores o ser un instrumento de colaboración obrero-patronal con vista a lograr un aumento de la productividad. En --- otros casos, las comisiones paritarias parecen limitarse a ser un mecanismo de negociación.

Las cuestiones relativas a la gestión empresarial y a la producción se examinan en el seno de las comisiones paritarias, con arreglo a procedimientos de consulto o información, mientras que las relativas a las condiciones de trabajo se resuelven por medio de la negociación colectiva con vistas a llegar a un acuerdo.

Los asuntos que deben resolverse por vía de negociación colectiva se examinan con carácter consultivo y las partes interesadas no siempre llegan a un acuerdo. -- Cuando se logra un convenio, éste reviste la forma de un documento formal; en caso de no llegarse a ello, el asunto se somete a la negociación colectiva.

Existen además comisiones paritarias cuyas fun

ciones son idénticas en substancia a la negociación colectiva. Cuando no llegan a un acuerdo, los interesados pueden someter el asunto a una tercera parte para fines de conciliación o recurrir a la acción directa según proceda.

En Japón los organismos de negociación colectiva y las comisiones paritarias funcionan al mismo nivel de la empresa. Un análisis detallado de datos disponibles indica que la mayoría de las comisiones paritarias funcionan independientemente de los mecanismos de negociación colectiva o se limitan a desempeñar funciones de negociación preliminar.

Japón ha alcanzado ahora una fase de rápido desarrollo económico, gracias sobre todo al cambio tecnológico. Dicha evolución exige por parte de los trabajadores y de los patrones imaginación, espíritu creador y flexibilidad; estas necesidades deberían modificar, y de hecho modifican, la concepción y funcionamiento de las comisiones paritarias. No obstante, cabe añadir que todavía hay patrones y sindicatos que no están preparados para afrontar esta evolución. En la actualidad, los antiguos y nuevos métodos coexisten en el sistema de relaciones laborales del imperio del Japón, pero los segundos adquieren cada vez más importancia. La relación entre las comisio-

nes paritarias y los mecanismos de negociación colectiva, así como los diversos medios de comunicación entre los -- trabajadores y los patrones, no se han perfeccionado suficientemente todavía. Sin embargo, puede llegarse a la conclusión de que las comisiones paritarias desempeñan el papel de organismo de colaboración entre los trabajadores y los patrones ( que contribuyen ambos a la producción ) - y que , por tanto, dichos organismos, por lo menos en los casos en que la negociación colectiva cumple plenamente - su función económica, solamente contemplan este procedi - miento sin ingerencia en el mismo. Es probable que el de - sarrollo futuro de las comisiones paritarias continúe con arreglo a ésta tendencia.

#### b) Sector Público.

A diferencia de los trabajadores de la indus - tria, los trabajadores de la administración del Estado es tan protegidos por una legislación especial.

Pueden establecer asociaciones del personal - de carácter consultivo para examinar con el gobierno, que es su patrón, cuestiones relativas a su bienestar; sin em - bargo, su esfera de competencia es limitada puesto que importantes cuestiones relativas a sus condiciones de traba jo, como la remuneración y la duración del trabajo, se fi

jan por leyes y reglamentos.

En el sector público, la estructura de las relaciones laborales difiere un tanto de la que se ha establecido en el sector privado.

En los que se refiere a las relaciones obrero-patronales, los derechos de los trabajadores del sector público están sujetos a ciertas restricciones, aunque los interesados gozan de una protección análoga a la que se garantiza a los trabajadores de las empresas privadas. Los trabajadores del sector público tienen el derecho de sind cación y de negociación colectiva con sus patrones, pero no pueden recurrir a la acción directa y los conflictos es tán sujetos a procedimientos de arbitraje obligatorio.

La Comisión de Relaciones Labo rales de las Corporaciones Públicas y Empresas Nacionales es un organismo tripartito independiente creado en virtud de la legislación, que desempeña funciones de arbitraje, conciliación y mediación en caso de conflicto laboral. Los procedimientos de arbitraje pueden ser iniciados a peti ción de una de las partes en el conflicto, por iniciativa de la comisión o a petición del ministerio competente. Se ha logrado muy pocos casos resolver amigablemente los conflictos y éstos han debido ser a menudo tras prolongados -

trámites de arbitraje.

Los sindicatos se organizan a nivel de la empresa como en el sector privado, y su importancia varía con arreglo a la importancia de la misma.

Las industrias nacionalizadas son casi todas empresas grandes donde los sindicatos son también fuertes, mientras que las empresas controladas por los gobiernos locales son pequeñas y sus sindicatos tienen poca influencia, salvo en los grandes municipios. La proporción de trabajadores sindicados es muy superior en el sector público en comparación con el sector privado.

La legislación establece mecanismos de negociación colectiva y de solución de los conflictos, pero no autoriza la consulta sobre una base paritaria. La negociación colectiva se lleva a cabo por conducto de representantes de la empresa y del sindicato interesado. Los asuntos que pueden ser objeto de negociación colectiva se definen en la legislación y pueden ser los siguientes: condiciones de empleo, normas de dirección de personal, seguridad e higiene y otras condiciones de trabajo. La legislación dispone expresamente que las cuestiones relativas a la dirección y funcionamiento de la empresa se excluirán del campo de aplicación de la negociación colectiva.

va.

En lo que se refiere a la solución de conflictos el patrón y el sindicato tienen la obligación de --- crear una junta paritaria de composición bipartita para - solución de las quejas; los pormenores de la organización y funcionamiento de ésta junta se determinan por vía de - acuerdo entre el patrón y el sindicato. Esta junta tiene- competencia para examinar las quejas de los trabajadores- relativas a la interpretación de los contratos colectivos en vigor o a sus condiciones normales de trabajo.

La legislación dispone que cualquier acuerdo- o laudo arbitral que suponga un gasto que no puede ser cu bierto por el presupuesto correspondiente no será aplica- do hasta que lo apruebe el parlamento.

En términos generales, la participación de -- los trabajadores en la gestión de las empresas del sector público se ha institucionalizado por medio de dos siste - mas: el de la negociación colectiva y el de las quejas.

La situación parece mejorar gradualmente ya - que el cambio tecnológico requiere una modificación de -- las relaciones laborales, por lo cual se espera que la -- consulta y la colaboración entre los trabajadores y los -

patrones se perfeccionarán en beneficio de un pueblo a --  
cuyo servicio debe siempre estar colocada la industria.

## 6.- SITUACION ACTUAL DEL SINDICALISMO Y LA ACCION DIRECTA EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

La estructura del derecho colectivo del traba  
jo y por lo tanto de los sindicatos de los Estados Unidos  
es completamente diferente a la de muchas otras naciones-  
desarrolladas industrialmente. El hecho más importante de  
esta diferencia radica en la presencia del Sindicato en -  
la empresa, en virtud de su función y estructura.

La Unidad básica es el sindicato local o de -  
región, ésto es que éste se forma por trabajadores de di-  
versas empresas que se encuentran en una región dada. A -  
este respecto existe la CRAFT-UNION, que significa una es  
pecie de arte de la sindicación, que consiste más bien en  
obtener miembros de todo tipo de empresas en una determi-  
nada comunidad. En los sindicatos industriales, el " lo-  
cal ", es formado en todo caso por trabajadores de va ---  
rias o aún muchas ( usualmente más pequeñas ) compañías -  
de la misma industria en una localidad, de varias indus -  
trias o incluso de una empresa en particular. Las locali-  
dades de tal modo pueden extenderse en tamaño de un puña-  
do de miembros, a organizaciones de decenas de miles, co-

mo en el caso del sindicato local de la Ford de trabajadores del Automóvil (UAW, United Automovile, Aircraft and - Agricultural Implement Workers of America ).

Las funciones de los locales incluyen: negociación colectiva de convenios o asistencia en su negociación, el nombramiento de los administradores de establecimiento y el conducto de huelgas dentro de la armazón de la constitución del sindicato.

La presencia y actividad del sindicato es la empresa, están entre las características sobresalientes del sindicalismo en los Estados Unidos. Cuando un miembro del sindicato habla de un sindicato, la mayoría de las veces se refiere a la local.

Por lo general los miembros del sindicato recurren a los dirigentes del sindicato y al administrador del establecimiento por asuntos relativos a su empleo, y aún más para superarse.

Por lo que respecta a la toma de decisiones por parte del sindicato, se establece por el decreto Wagner de 1935, el procedimiento de mayoría de votos de los miembros, y se establece si es necesario hacer cumplir -- por medio de autoridad pública dicha decisión de la ma --

yoría.

Además, el representante legal designado por la mayoría de los trabajadores, será el representante legal de todos los trabajadores en la unidad de negociación. El patrón no puede rechazar legalmente a este representante y no puede negociar con ningún otro.

En lo referente a las asambleas del sindicato debemos decir, que la asistencia a éstas por parte de los medios de acción directa se discuten o se entablan.

Para concluir, -y con el objeto de no entrar en detalles que, por lo general son los mismos que en la mayoría de los países en lo referente al manejo del derecho colectivo del trabajo, y por tal motivo sólo dimos -- las características que diferencian al sindicalismo y acción directa de él de los demás países desarrollados - ( como en el caso de Japón ) diremos que se puede estar satisfecho, desde el punto de vista de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa con el hecho de que la participación es posible por los individuos miembros del sindicato en todo momento tanto desde el punto de vista técnico como psicológico; y que en situaciones cruciales existe un alto grado de participación de -- los trabajadores. Aún cuando todavía no se puede decir --

que ésto suceda en todos los sindicatos locales de los Estados Unidos, más sin embargo podemos decir que casi se ha logrado la generalización de la participación del trabajador ( a través de las instituciones del derecho co-lectivo del trabajo ) en la gestión empresarial.

#### 7.- PUNTOS COMPARATIVOS EN MEXICO.

En México el sindicalismo y la acción directa al igual que todo lo relativo al derecho del trabajo deriva del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de sus leyes reglamentarias y en virtud de ser éste un precepto eminentemente social en razón de que protege los intereses de la clase trabajadora, se ha dado en llamar al derecho del trabajo como una rama del derecho social.

En lo que respecta al sindicalismo en rela -- ción con el artículo 123 diremos como dice Trueba Urbina (10) " nuestro artículo 123 es la expresión genuina de -- un poder superior que fué el Congreso Constituyente de -- Querétaro, en cuyo seno se creó un nuevo derecho social- de asociación profesional, que supera el de otras partes-

(10) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. -- Ed. Porrúa, 5a. Edición ( Cor. y sum ) México 1980.p.352

del mundo, por cuanto que al derecho de asociación profesional tiene entre nosotros una función revolucionaria no sólo para obtener el mejoramiento constante de las condiciones económicas de los trabajadores, sino que tiene por finalidad alcanzar su reivindicación, que es nada menos - que recuperar la plusvalía hasta la socialización de los bienes de la producción ".

En lo que respecta al régimen del sindicalismo diremos que éstos podrán constituirse por parte de los trabajadores con un mínimo de 20 miembros y los sindicatos de patronos con un mínimo de 3 patronos y éstos pueden ser:

- a) Gremiales, los formados por trabajadores - de una misma profesión, oficio o especiali - dad.
- b) De empresa, los formados por trabajadores - que presten sus servicios en una empresa.
- c) Industriales, los formados por trabajado - res que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- d) Nacionales de Industria, los formados por - trabajadores que presten sus servicios en - una o varias empresas de la misma rama in - dustrial, instaladas en dos o más entida - des federativas; y
- e) De oficios varios, los formados por traba -

jadores de empresas profesionales. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Además los sindicatos pueden, según la ley, formar federaciones y confederaciones y podrán retirarse de ella en cualquier momento.

Las federaciones y confederaciones tienen personalidad social para representar a sus sindicatos miembros en la defensa de los derechos de los mismos y por consiguiente su acción defensiva es ilimitada para que la clase obrera alcance su destino histórico; socializar la vida humana.

En México el sindicato cumple un papel muy importante en lo referente a la negociación colectiva a través del contrato colectivo que se firma entre el sindicato representante de los trabajadores de una empresa y el patrón de dicha empresa. Dicho contrato colectivo, rige tanto las relaciones de trabajo, como las condiciones del mismo y el monto de los salarios.

En lo referente a la solución de conflictos en México se lleva un sistema de juntas de Conciliación y

Arbitraje, que funciona en forma tripartita con representantes tanto del trabajo como del capital y del gobierno.

Además en México funcionan comisiones mixtas, con representantes del trabajo y el capital, pero siempre bajo la vigilancia del gobierno como lo es por ejemplo la Comisión Mixta de Salarios Mínimos, que se encarga de fijar el monto del salario en las diferentes zonas económicas del país.

En lo tocante a medios de acción directa, debemos mencionar que en la reglamentación jurídica, sólo se encuentra sancionada la huelga, aún cuando tampoco se encuentran expresamente prohibidos los demás medios de acción por lo que se puede considerar que es posible llevar a cabo los medios de acción que considere pertinentes el sindicato siempre y cuando no vayan éstos en contra de la seguridad nacional, de la moral, de la sociedad y las buenas costumbres.

Para concluir diremos que lo anterior es un panorama general y que en virtud de no ser el objeto de esta obra el de dar un panorama detallado del derecho colectivo del trabajo en México, no ahondaremos más en el tema, pero decidimos establecer un pequeño punto de referencia con lo que pasa en los demás países del mundo, res

pecto del sindicalismo y la acción directa.

Por lo que podemos ver en todo lo expuesto en este capítulo, se pueden observar las diferencias en el - sindicalismo de los diferentes países que se analizaron y no se puede concluir cual de ellos es mejor o peor, en -- virtud de la diferencia de sistemas de gobierno y de la - diferencia de idiosincracias, pero se dan en este capitulo elementos de juicio para formar conclusiones persona - les.

## CAPITULO CUARTO

## NATURALEZA JURIDICA DE LA ACCION DIRECTA; Y EL BOYCOT

- 1.- NATURALEZA JURIDICA DE LA ACCION DIRECTA
- 2.- CONCEPTO DE BOYCOT
- 3.- ORIGEN DEL TERMINO BOYCOT
- 4.- CLASIFICACION DEL BOYCOT
- 5.- EL BOYCOT EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA
- 6.- OTRAS APLICACIONES DE BOYCOT

## CAPITULO CUARTO

NATURALEZA JURIDICA DE LA ACCION DIRECTA  
Y EL BOYCOT

1.- Es difícil hablar de naturaleza de la acción directa, en razón de que ésta forma parte del derecho colectivo del trabajo, y no hay una unanimidad doctrinal acerca de su naturaleza jurídica, pues presenta caracteres tanto de derecho público como privado y también de derecho social, y por tal motivo es difícil establecer su naturaleza jurídica, que no es otra cosa que establecer una materia determinada en el lugar que le corresponde, dentro de la clasificación del derecho.

Para autores tan prestigiados como Kelsen y León Pueuit no cabe la idea de diferenciar el derecho público del derecho privado, en virtud a la relación que existe entre ambos, y el derecho colectivo del trabajo no es la excepción, pues tanto tiene matices de derecho público, privado y social.

Juan D. Pozzo sustenta la tesis de que se trata de un derecho de características especiales. " En resumen -dice el maestro argentino -, Si bien el derecho privado y el derecho colectivo del trabajo presentan dis-

tintas características y regulan situaciones distintas, es necesario reconocer que tales diferencias son aparentes, - pues en el fondo existe una estricta vinculación ya que la actuación de los Institutos de carácter colectivo, tiene - por finalidad última, el mejoramiento de las condiciones - laborales para todos y cada uno de los trabajadores inte - grantes de ellos, es decir que el derecho privado de trabajo evoluciona y progresa como consecuencia de la mayor ac - tividad y representatividad de los organismos colectivos " ( Manual, Tomo II, pp 6-7, cit. por Néstor de Buen ).(1 )

Por otra parte el maestro Mario de la Cueva, - partiendo del supuesto de que el derecho colectivo es un - derecho frente al estado, lo que le otorga el carácter de - Garantía Constitucional, y un derecho de una clase social; La trabajadora, frente al empresario, le atribuye la natu - raleza de derecho constitucional y, por ende, de derecho - público ( Derecho MEXicano del TRabajo, T. II, pp 269-271, Cit. por Néstor de Buen. ( 2 )

Por su parte el maestro Néstor de Buen, nos da

( 1 ) De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Ed. Porrúa, México 1979, p. 504

( 2 ) De Buen Néstor, Op. Cit. p, 505

su opinión sobre el problema de la clasificación tradicional del derecho en público y privado, y un tercer género: Derecho Social. Dice que es discutible la validéz científica de esas categorías y que por regla general es fácil encontrar en cada disciplina relaciones jurídicas y aún - instituciones de carácter distinto. De ello deriva que la naturaleza de cada rama del derecho pueda ser compleja.

Con el derecho colectivo ocurre que siendo -- cierto que constituye, en parte, derecho público, ya que comprende todo un capítulo de garantías frente al estado, en realidad la tendencia general de la disciplina lo encuadra y quizá en forma enérgica, como una expresión contundente del derecho social, esto es, del que nace y se actualiza en beneficio de quienes pretenden a una determinada clase social. ( Néstor de Buen ) ( 3 ).

Para finalizar diremos que estamos de acuerdo con este último concepto del maestro Néstor de Buen, porque como ya hemos visto a lo largo de este trabajo que el derecho colectivo del trabajo es producto del esfuerzo y del sacrificio de la clase proletaria por la que debe considerarse a la acción directa y al derecho colectivo del trabajo esencialmente como parte fundamental del derecho social y con ciertos matices de derecho público sobre to-

do y derecho privado también.

2.- Elegimos incluir el tema del Boycot dentro de esta capítulo en virtud de que es, si así podemos llamarla, una figura jurídica, que se encuentra dentro de los medios de acción menos conocidos en la actualidad y también por que no decirlo más apasionantes y escabrosos.

Sin embargo no es fácil definir la palabra -- boycott, se ha dicho de él que es como algo meramente pasivo, como de una política de " aislar " al patrono, como del retiro de toda relación comercial.

Para poder tener una idea clara por lo que debe entenderse como boycott, o como también se le conoce -- " poner en la picota " o bien " poner en el Index " hemos recurrido a la definición que da Bouvier en su " Law Dictionary " o diccionario de derecho que dice que es --- " un esfuerzo organizado para excluir a una persona de -- las relaciones comerciales con otros mediante la persuasión, la intimidación y ciertos actos relativamente violentos, coaccionándolo con ellos, ante el temor de mayores daños futuros, a someterse a determinadas condiciones en el manejo de sus negocios ". Citado por Nicolás Fal --

CONES (4).

También podemos citar la definición que da Máximo Leroy en su obra, derecho consuetudinario obrero que dice que el boycott se da " cuando los patrones se rehusan a aplicar las condiciones y tarifas sindicales, los obre-ros organizados declararse en huelga y obligan al mismo tiempo a sus camaradas a no trabajar en sus respectivos talleres ... " citado por Trueba Urbina. (5)

El mismo Máximo Leroy nos da un panorama acerca del boycoteo.

3.- " El término boycoteo posee un origen rural. Lo recuerda un informe de Paul Desasolle, leído en el Congreso Corporativo de Tolsa ( 1897 ). El Capitán Boycot, administrador de un terrateniente irlandés; se había hecho de tal manera impopular por sus exigencias y medidas de rigor, que los campesinos lo pusieron en el index, en la época de la cosecha de 1879, y dió su nombre, con este motivo, a la táctica de que había sido víctima. De

(4) Falcone Nicolás, Derecho Laboral, tipografía Editora Argentina, Buenos Aires 1970. Tr José Clemente. p. 131

(5) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 5a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1980. p. 364

Irlanda pasaron el vocablo y dicha táctica a Inglaterra, Alemania y Francia, en donde, poco tiempo antes del primer Congreso Obrero que estudia el punto ( Tolsa, 1897 ), el Sindicato Tipográfico de París había colocado en el index al " Rappel " y al " Xix Siecle ". Tal pena constituía una doble prohibición, refiriéndose, por una parte, únicamente a los tipógrafos, al conminarlos a no trabajar en los talleres de composición de estos periódicos, y por otra, a prohibir a los obreros en general, comprar las publicaciones.

Desde los orígenes de su organización escribe A Kevver, ha empleado la Sociedad Tipografica Parisiense el index. Trabajar en una imprenta señalada por éste último, era motivo de infamia y de proscripción, de inmoralidad profesional; y los que tal hacían, eran verdaderamente reprobados y se les consideraba con el más profundo -- desprecio, por parte de sus compañeros de taller. No se les concedía ninguna muestra de confraternidad, ningún -- servicio, ni informes; pocas corporaciones han practicado con tanto rigor la presión sobre la opinión pública y castigado en la picota a los que faltaban a su deber profesional o reemplazaban a los huelguistas. El epiteto 'es quirol ' era y es todavía una marca de deshonra.

" Ejemplo de boycoteo contra obreros disiden-

tes, en la misma forma en que se publicó ".

" El sindicato de tejedores del mobiliario tomó la decisión siguiente:

" 1.- A partir del primero de marzo próximo, los obreros no sindicados no serán ya admitidos en la fábrica en que esté organizado el personal.

"-2.- A partir del primero de junio, a los sindicalizados que no hayan cumplido el meritorio de tres meses, impuesto por los sindicatos a los adherentes nuevos, se les aplicará la misma medida.

" El boycoteo constituye una especie de huelga. Es " La continuación de la huelga ". escribió Lodenet Gautier también demostró de un modo expreso en el XI Congreso de la Federación metalúrgica de 1903. Consideramos que el empleo del boycoteo eso, ni más ni menos, una huelga parcial. Si sujetáis un taller al index, realmente los camaradas no podrán ya ir a trabajar y sufren por reacción a causa de esta huelga parcial. En nuestro concepto el boycoteo, que no es sino colocar un taller en el index constituye el corolario de una huelga parcial.

" Para hacer respetar el index, vigilan los -

obreros los alrededores del taller afectado de este proce-  
dimiento, que es lo que los ingleses llaman ' picketing ' .  
 Ocasión de violencias, es en general considerando, aún --  
 cuando revista formas pacíficas, como un ataque a la li -  
 bertad de trabajo. Sin embargo, aparece regular y legal -  
 el ' picketing ' desde que la ley de 21 de marzo de 1884 -  
 abolió el artículo 416 del Código Penal que, sin distin -  
 ciones, condenaba el index bajo los nombres de ' prescrip -  
 ciones e ' interdicciones ' .

" Por lo que se ve, el boycoteo no afecta úni-  
 camente a los comerciantes e industriales, sino también a  
 los obreros que trabajan en casa de los patronos que no -  
 siguen la táctica, es decir, a los esquiroles ( 'Sarra --  
 zins' ), a quienes se pone en cuarentena. Contra ellos es  
 tá permitida la violencia material y hasta se impone como  
 un deber, pues tratarse de renegados que después de haber  
 roto la solidaridad proletaria, vienen a reclamar su par -  
 te de provecho en las mejoras obtenidas sin su colabora -  
 ción, y hasta a pesar de ellos. Por eso puede decirse que  
 viene a sancionar la fuerza- eso 'matrono de las socieda -  
 des', según dice Marx, 'reino de las barricadas' - por un  
 verdadero derecho penal, las infracciones a la solidadri -  
 dad obrera. " ( 6 )

( 6 ) Leroy Máximo.. citado en Trueba Urbina. Op. Cit. pp.-  
 365 y 366.

Ahora bien podemos diferenciar al boicot de la acción directa porque la primera tiene efectos tanto contra patrones como para trabajadores no alineados al boicot ( esquirolas ) y la segunda sólo surte efectos con tra patrones.

4.- El boicot puede presentarse de diversas formas tales como:

a) Boicot primario.- Es el más común y simple es el que se da cuando una organización estructurada de empleados deja, mediante una acción concertada, de tener trato con el empleador.

b) Boicot secundario.- Se da cuando los empleados inducen a otros a romper sus relaciones comerciales con un empleador anterior mediante la amenaza de idéntico boicot contra tales otros si se rehusan ellos a cumplir con la exigencia. Es decir, que trata de influir en el patrón ejerciendo presión económica sobre las personas que tratan con él.

c) Boicot retrospectivo, éste se da cuando los empleados en los niveles más adelantados de la producción se rehusan a trabajar con o en materiales que en la etapa anterior de fabricación han intervenido obreros

no agremiados. Es en lo que en Estados Unidos llaman " Backward boycott ".

d) Boycot lateral. Es el que se declara con tra materiales, no con el propósito de organizar a trabajadores en los procesos de fabricación anteriores o posteriores, sino a fin de obligar a dar empleo a miembros del mismo sindicato en el mismo nivel de fabricación. A ésto le llaman en los Estados Unidos " Latera boycott ".

e) Boycot prospectivo.- Ocurre cuando trabajadores agremiados ocupados en etapas inferiores de la fabricación se niegan a trabajar en material que probablemente utilizarán en la etapa siguiente obreros no agremiados, lo que se le conoce en los Estados Unidos como " Forward Boycot ".

5.- en realidad el derecho colectivo del trabajo tiene su más rica fuente dentro del derecho francés como hemos podido notar a lo largo de la presente obra pero en lo que al tema del boycott se refiere, en ningún país se ha ejercido con tanta rigidez y con más seriedad y frecuencia que en los Estados Unidos de Norteamérica por lo que resultó obvio que debemos referirnos al boycot en dicho país y por tal motivo sería redundar sobre el tema si nos ponemos a analizar el boycot en todos los países.

Los boycotts hicieron su primera aparición en Estados Unidos a principios de la década de 1880. Estos fueron considerados por los tribunales como acuerdos concertados por una cierta cantidad de personas para realizar algún acto ilegal o conseguir un objetivo legal por medios ilegales (7).

En estos actos se consideraba la posibilidad de admitir acciones por daños contra ellos y las autoridades expedían mandamientos de prohibición, cuando a juicio de los mismos se emplea en dichos actos la violencia y la intimidación.

Aún cuando a pesar de que en los Estados Unidos era frecuente el uso de los boycotts, también en este país las leyes forman obstáculos al accionar de las agrupaciones proletarias y para darnos una más clara idea de esto podemos citar lo que obtuvo un tribunal del estado de Iowa en el año de 1922, que decía que la ley suele repetirse condenar los acuerdos llamados boycotts que hubiesen sido formados con el ánimo de obstruir, por mediod - distintos de los de la competencia legal, los negocios - de otros y privar a sus dueños, por medio de amenaza y - de intimidación de derecho a administrar sus propios ne-

(7) Falcone Nicolas, Op. Cit. p. 132

gocios y según los dictados de su criterio, del mismo modo podemos observar que en las decisiones a casos en particular los tribunales en ocasiones emitían acuerdos que implicaban mandamientos prohibitivos para impedir la presión ejercida por un boycot secundario y al mismo tiempo podremos darnos cuenta de lo que consiste un boycot secundario. Un tribunal de California, en 1938 consideró ilegal un intento para obligar a: " A " a ceder un derecho legítimo a " B ", cuando " B " exigió que " C " dejara de comerciar con " A ", so pena de perder los servicios o el patrocinio de " B " para el cual éste no tenía derecho por contrato.

Determinar si el boycot empleado era legal o no se tornó en una cuestión espinosa en derecho consuetudinario. Naturalmente, la respuesta dependía en gran parte de los hechos de cada conflicto. Con gran frecuencia la causa se decidía de acuerdo con la opiniones políticas y sociales del juez que entendía en el asunto. No era raro por consiguiente que los jueces federales estuviesen en desacuerdo entre sí y a veces surgieron flagrantes conflictos entre los jueces federales y los de tribunales estatales. El resultado de aquella seguridad en la opinión judicial sobre lo que constituía un boycot legal o ilegal era que los contrincantes en el campo industrial contaban con escasos precedentes válidos. El ca-

so de los fundidores de hierro, que veremos en seguida, - puede ser un ejemplo del conflicto de opinión existente - entre un tribunal federal y un tribunal estatal.

El tribunal de primera instancia había emitido un mandamiento que prohibía al sindicato.

...Hacer cumplir, mantener o apoyar cualquier boicot legal contra dicha empresa, sus directivos o sus empleados; inducir ilegalmente a personas que no trataban con dicha empresa, impedir o intentar impedir mediante -- amenazas, intimidación, persecución o de cualquier otra - manera a cualquier persona o empresa que realizara trabajo alguno para la querellante y negociara con ella.

A dicho mandamiento en ese entonces presidente de la Corte de Estados Unidos, Baker, decidió no declarar ilegal el boicot y por lo contrario dijo:

...Los recurrentes intentaban impedir y el -- apelado conseguir la ejecución de ciertos trabajos en el cual era necesaria la pericia del oficio de los recurrentes. Aquí residía la razón de la controversia y aquí está la prueba de la resistencia. Si el apelado tenía derecho a lo que el auto Nicolas Falcone opinó que este derecho -- era perfecto ( s ) - A procurarse el apoyo de fundición --

compañeros suyos con el fin de que el necesario elemento de trabajo entrara a formar parte del producto del apelado al apelante lo asistía el derecho recíproco de buscar la ayuda de compañeros fundidores para impedir el logro de ese mismo propósito. En la medida en que los empleados puedan portarse de acuerdo y cooperar legalmente para controlar el suministro y las condiciones de trabajo por hacer, debe reconocerse el derecho de los trabajadores de asociarse y cooperar para controlar la provisión y las condiciones de la mano de obra que sean necesarias para realizar el trabajo. En pleno reconocimiento de la igualdad y reciprocidad de sus derechos y restricciones descansa la paz entre el capital y el trabajo, así como las naciones con igualmente bien adiestrados y equipados ejércitos y flotas harán y observarán equitativos tratados de paz ante el temor del grave costo y las consecuencias de la guerra.

Un tribunal de apelaciones del estado de Illinois confirmó la decisión de un tribunal inferior que había desestimado una petición de mandamiento prohibitivo en un caso de boicot. Durante un intento de organizar a trabajadores empleados por el querellante, un sindicato difundió diversos comunicados por una estación de radio, la cual era la WCFL. Una de tales manifestaciones fué la siguiente:

" El sindicato número 19,358 de mecánicos dentales desea informar al público que los consultorios dentales Boston Dentales Parlors no están agremiados en lo que a trabajo organizado se refiere, ya que no permitía la negociación colectiva. Sugerimos que no se acuda a otros consultorios dentales para el arreglo dental a todos cuantos están interesados en el trato justo e imparcial de los trabajadores.

El demandante intentó obtener un mandamiento judicial en el sentido de que se prohibiera a la estación de radio a que continuara trasmitiendo el comunicado que anteriormente transcribimos, así como otros similares, alegando para tal efecto que estos constituirían un boicot encaminado a intimidar al demandante a fin de inducirlo a reconocer el sindicato. A esta demanda decayó la siguiente resolución por parte del tribunal.

"... Nos vemos precisados a sostener que no es ilegal, en una organización obrera, expresar libremente por medio de una transmisión radial su honesta opinión acerca de la justa o injusta actitud de un empleador respecto del trabajo organizado, así como tampoco es ilegal que tal transmisión radial contenga consejos al público en general y a los amigos en particular de que no favorezcan a tal empleador..."

Y así como estos, podríamos señalar muchos más, debido a que en la justicia de los Estados Unidos de América se presenta con mucha frecuencia el boycott en -- cualquiera de sus modalidades, por lo que como ya hemos -- dicho anteriormente este es el país que más emplea el boy cot para defender los derechos de la clase obrera.

Pero el que en los Estados Unidos se haya -- practicado con más frecuencia el boycott no quiere decir -- que en otros países no se hubiese empleado dicha figura -- pues ya el gran teórica de la acción directa y el boycott -- Luis Niel había hecho mención del mismo en Francia.

6.- Aún sin embargo es necesario decir que el boycott no es una figura de uso exclusivo de la clase obrera ya que recientemente acaba de verse un ejemplo de boycott político deportivo de gran resonancia mundial y esto lo vimos en la olimpiada de 1980 en Moscú, por lo que -- creemos servirá para ilustrarnos aún más de lo que debe -- entenderse por boycott.

En 1980 cuando se iban a celebrar los juegos-olímpicos como cada cuatro años, en los cuales se reunen- contingentes deportivos representantes de los países repre- sentantes del mundo, tocaba en dicha ocasión celebrar és- tos juegos olímpicos en la Unión de Repúblicas Soviéticas

Socialistas, los cuales tiempos atrás habían intervenido militarmente en Afganistán ( un pequeño y podre país asiático ) cosa que causo un gran descontento mundial y principalmente en los Estados Unidos, por lo que solicitó ante la ONU que se ordenara a la URSS que avandonara ese país, por lo cual no aceptó la URSS de este modo los Estados Unidos encontraron la solución decidiendo boycotear las olimpiadas de Moscú, retirando su representación de dichos juegos y además invitando a los demás países a que hicieran lo mismo, lo cual aceptaron dichos países, ejerciendo así presión sobre la URSS que como todos sabemos no se retiraron de Afganistán, pero en cambio dejó de ganar muchos miles de dólares, porque la olimpiada perdió gran atractivo al no ser una justa deportiva en la que se encontraran reunidos los mejores deportistas del mundo, como es el propósito de dicha competencia.

Así podemos observar que en dicho boycot interviene además el boycot secundario.

Para continuar el capítulo diremos que el boycot es un medio muy efectivo para ejercer presión en el patrón para poder obtener del mismo una conseción a las peticiones de los trabajadores boycoteadores.

Finalizaremos diciendo que el boycot aunque -

es utilizado en México no puede compararse con la frecuencia de utilización de la huelga, ya que ésta presenta más ventajas para los trabajadores de nuestro país, que hayan en este derecho su más grande logro a través de los largos años de lucha en la historia del derecho del trabajo.

**CAPITULO QUINTO**

**ASPECTOS SOCIOLOGICOS DEL SINDICALISMO, LOS MEDIOS DE LA ACCION DIRECTA Y EL INTERVENCIONISMO DEL ESTADO.**

- 1.- ASPECTOS SOCIOLOGICOS DEL SINDICALISMO Y LA SOLIDARIDAD SOCIAL.**
- 2.- MEDIOS DE ACCION DIRECTA MAS UTILIZADOS HOY EN DIA**
- 3.- INTERVENCION DEL ESTADO EN LOS MEDIOS DE ACCION DIRECTA EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS**

## CAPITULO QUINTO

ASPECTOS SOCIOLOGICOS DEL SINDICALISMO, LOS MEDIOS DE ACCION DIRECTA Y EL INTERVENCIONISMO DEL ESTADO.

1.- ASPECTOS SOCIOLOGICOS DEL SINDICALISMO Y LA SOLIDARIDAD SOCIAL.

En este capítulo, nos corresponde analizar los aspectos tanto sociales como económicos del sindicalismo y la acción directa.

Al referirnos a los aspectos sociales del sindicalismo y la acción directa, más que nada nos queremos referir al aspecto sociológico de la constitución de los sindicatos, y para esto podemos remontarnos a Aristóteles, al cual se le atribuye la expresión formal del espíritu asociativo del hombre. Dice Aristóteles al respecto, " La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios ". (1)

Por otro lado podemos decir que el hombre adquiere instintivamente conciencia de su debilidad, y ---

( 1 ) Aristóteles, Política, cit. por De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa, México 1979. p.509

encuentra el modo de superarla en la unión de fuerzas con sus semejantes. Lo más seguro es que en un principio el hombre haya actuado en un ambiente de desconfianza e inseguridad, hasta el momento en que descubre sus propias limitaciones, y vencer así los escollos de un mundo esencialmente hostil.

Ahora bien, no debe atribuirse por completo la sociabilidad del hombre a su espíritu gregario. Mauro Olmeda habla de las sociedades primitivas, prehistóricas o preclásicas " basadas de modo exclusivo en el parentesco que excluye a los extraños de su territorio; que no conocen de salarios, arrendamientos o venta de los elementos productivos y que manejan sólo el intercambio de artículos de consumo. En estas sociedades... no hay conciencia de la razón humana como instrumento de conocimiento y se asigna la causa ordinaria de los fenómenos a agentes extraños, partes de la naturaleza física, a cada uno de los cuales conjura a través de formas mágicas, a las que eleva a la categoría de dioses. ( 2 )

Lo social, dice Issac Guzmán Valdivia es con-

( 2 ) Olmedo Mauro, Sociedades Precapitalista. cit. por De Buen Néstor. Op. Cit. v. 509

dición forzosa del hombre. " No hay vida humana que directa o indirectamente no sea vida en común ".

El hombre siempre ha estado en contacto con sus semejantes. La convivencia puede ser de diferentes maneras. Cuando los hombres habitan en un mismo lugar y participan en comun, de las condiciones del medio, la convivencia es estática. Si por el contrario, implica una actuación en común, " un actuar estando juntos ", la convivencia es dinámica. (3)

De ésta convivencia dinámica es de donde surge la conciencia de lo social.

Es fácil desprender de lo anterior que de la convivencia dinámica resulta la asociación. Ya que en una asociación va implícita una actuación en común, una comunicación, una interacción, de la cual dependen todos sus miembros, dependiendo unos de otros mutuamente. Se puede decir que esta sociabilidad resulta de un acto de instinto si así se pudiese llamar, pero una vez que se toma conciencia de ella pasa de ser un acto instintivo o intuitivo a ser un objetivo, decimos que pasa a ser un objetivo-

(3) Guzmán Valdivia, El Conocimiento de lo Social. La Sociología Científica y La Antología Social. cit. por De Buen Néstor, Op. Cit. p. 510

porque el hombre al darse cuenta de sus limitaciones sabe que por sí sólo puede lograr determinados objetivos ( De alcance mínimos ) pero que si une sus fuerzas a la de sus semejantes lograría más altos objetivos.

Se dice además que la asociación no es producto del derecho, sino por el contrario, es resultado de un fenómeno anterior a éste. De ahí que sería importante recalcar que los que se podría confundir con un derecho de asociación, no es más que en reconocimiento legal de una realidad social.

A lo largo de la historia el espíritu asociativo del hombre se ha manifestado de muy diversas formas, a veces responde a un instinto sexual a razón de defensa ante los elementos naturales o ante otros hombres, a razones de parentesco, al hecho de descender de un tronco común; por motivos de religión, política, raza, etc. Pero debido a su actividad el hombre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo, como es el de defensa de los intereses de la clase trabajadora y de dignificación de su clase proletaria.

Además sería necesario hablar de algo que es esencial para una asociación, como lo es la solidaridad.

Si en época alguna se habló más que hoy de solidaridad, es porque nunca se vió tan claramente desde la mitad del siglo XIX, la fuerza que puede resultar de la unión de los hombres llevada hasta una especie de cohesión análoga a la de las moléculas que constituyen un cuerpo sólido, un bloque de piedra, por ejemplo. Así como se mueve un bloque, todo él de una vez, ciertas masas sociales ofrecen un movimiento uniforme, común a todas sus partes, y si no se puede, hablando propiamente, decir que tales agregados tienen solidez, a los menos es lícito sentar que sus unidades componentes son unas de otras solidarias. En las revoluciones, los motines, las insurrecciones, en los movimientos obreros y especialmente en las huelgas, se ve fácilmente formarse masas semejantes, se les ve obrar in solidum.

Más la cohesión, concebida según el tipo que ordinariamente presentan los minerales, no es la única forma posible de solidaridad social. Aún en la naturaleza inorgánica tiene una importancia secundaria la mayor o menor distancia entre los elementos: Hay siempre un intervalo entre las moléculas, el que permite la circulación del aire de un gas cualquiera, del hipotético éter, sin que sus dimensiones, que pueden variar, hagan perder el cuerpo al aspecto de un sólido, y, sobre todo, sin que por tal variación los elementos cesen de moverse simultánea -

mente o de estar unidos los unos a los otros formando un mismo todo.

En los cuerpos organizados, sustituye a la cohesión la coordinación: el movimiento de conjunto se cambia en actividad simultánea o sucesiva de las diversas partes en razón de fines comunes. En un agregado social la cohesión, puede, entonces, ser ventajosamente reemplazada por la unidad sintética o sistémica. La idea de la solidaridad es, en general, la de una relación constante, una mutua dependencia entre las parte de un todo.

Lo característico es que un todo esté constituido, ya en el espacio, o en el tiempo por unidades dependientes una de otra, con su respectiva actividad particular subordinada a la del conjunto.

Para que la colectividad tenga así una especie de existencia propio, superior a la de sus individuos, es preciso que sea aquélla algo más que una simple suma de seres en lo absoluto autónomos y de valor meramente individual y circunscrito; es necesario que su fuerza en vez de ser simplemente la resultante de las energías individuales, sea el efecto de una multitud de acciones recíprocas, tales que en el producto común no

pueda nadie distinguir nada que privatamente le perte -  
nezca. No puede ser, el sentimiento colectivo, una simple  
suma de sentimientos individuales. Cada uno depende así -  
de todos, que, colectivamente, señorean a todos en cuanto  
a individuos. Cada uno es producto del medio social que -  
contribuye a formar, de ser un colectivo cuya existencia-  
asegura manteniendo su vitalidad en la medida de su es --  
fuerzo particular.

Cuando además de la cohesión, llega a lograr-  
la masa la mutua dependencia de los elementos sometidos -  
a incesables influencias recíprocas, la solidaridad es --  
completa. De esta forma a los hombres en cierto modo se -  
les puede llamar moléculas sociales, pudiendo recalcar su  
interdependencia, sobre la facultad de comunicar, que es  
la base y la esencia de la sociedad. También todos los -  
que han tratado de solidaridad han visto en ella sobre to  
do un conjunto de acciones y reacciones, una red de in --  
fluencias recíprocas, una interdependencia de los seres.

Bien entonces, se podría sostener que todos -  
los seres de la naturaleza están en mutua dependencia, -  
que ejercen todos, unos sobre otros, influencias recípro-  
cas y basta concebir el universo como un sistema, un to -  
do, cuyas más ínfimas partes guarda armonía, para hablar  
con razón de una solidaridad cósmica, así pues, se debe -

distinguir en la solidaridad, concebida en general, la esfera bien delimitada de la solidaridad social.

Para la constitución de una sociedad, la simple yuxtaposición de individuos no basta, ni tampoco el que vivan en común y se presten recíprocos servicios, ya que en tal caso podría decirse que los animales domésticos y el hombre forman frecuentemente una sociedad. La reciprocidad de servicios, la misma colaboración, han de ser completadas por un hecho psicológico de importancia capital: El de una influencia ejercida por todos y sobre cada uno, de manera que se grave en la inteligencia, en sensibilidad, en la actividad de los individuos, la importancia común. Personas que constituyesen una asociación pero que no se reuniesen jamás, no ejercerían influencia de ningún tipo unas sobre otras, no se moldearía recíprocamente, no tendrían un espíritu común, no formarían un verdadero agregado social: su sociedad existiría de nombre, no de hecho.

Los individuos de una sociedad deben de ser de una misma especie, a fin de que pueda realizar, más o menos, el tipo común; debe ser solidarios para que de su mutua dependencia nazca una fuerza social que domine a los individuos, los mantenga agrupados e inspire a cada uno de ellos el sentimiento de que pertenece a una colec-

tividad.

Sociedad implica, solidaridad y solidaridad social no puede ser, sino, la solidaridad en general, -- aplicada a la constitución y a la conservación de agregados humanos o animales ( si se admite con reservas, la -- existencia de sociedades animales ), más o menos importantes, relativamente permanentes. El hecho de la solidaridad es anterior, por consiguiente, a la vida en sociedad, y podemos establecer esta primera ley: Una sociedad se -- constituye cuando seres solidarios ( es decir, en estado de mutua dependencia) forman un todo de individuos de la misma especie, tendiendo a realizar un tipo común y una potencia colectiva única. Entonces la solidaridad se hace social.

Para seguir con la solidaridad como elemento esencial, para que nazca una sociedad diremos que; la familia nace cuando la vaga interdependencia llega a ser solidaridad de todos los elementos de un grupo determinado, el cual logra existencia propia merced al haz de energías que concurren al establecimiento de un poder único, de -- una autoridad doméstica. La tribu nace igualmente cuando creencias, y costumbres comunes, un espíritu común, una fuerza colectiva, aparecen y transforman la solidaridad -- vaga en solidaridad social. Las naciones aparecen cuando-

vínculos políticos enlazan una a otras las ciudades, las villas, las unidades de todas clases, ante enemigas o, entre sí, ignoradas; cuando las influencias anteriormente ejercidas en todos sentidos alcanza a dar en alguna manera un alma común a los elementos dispersos. ( Las creencias religiosas crear lazos entre los fieles que aspiran a transformar su muchedumbre en un cuerpo poderoso o iglesia ). En las ciudades la interdependencia de los que --- ejercen la misma profesión les lleva a agruparse en corporaciones o sindicatos. Todos aquellos por lo demás que, en el seno de especie humana, dependen más particularmente unos de otros, por relaciones especiales, tienen miras, intereses comunes diferentes de los de sus semejantes, -- tienden igualmente a formar cuerpo, a crear poder colectivo, una fuerza social distinta mediante una solidaridad más definida entre elementos en número lo más restringido que sea posible; así aparecen asociaciones de todas clases que, en el seno de la interdependencia universal, establecen tantas formas de solidaridad social cuantos son los vínculos capaces de unir entre sí a los hombres, sustituyendo la colectividad organizada a la multiplicidad caótica.

## 2.- MEDIOS DE ACCION DIRECTA MAS UTILIZADOS HOY EN DIA

La huelga, como hemos observado y definido en

capítulos anteriores " es la suspensión temporal del ---  
trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajado --  
res ".

Para entender mejor la idea de la huelga de--  
bemos analizar todos sus aspectos como lo es in duda la -  
que explica la teoría de la huelga, que básicamente con -  
siste en que no sólo se considere como meta en la huelga-  
la de proteger al trabajador, sino también la de reivin -  
dicarlos mediante ciertos privilegios, y mejoramiento de-  
las condiciones de trabajo.

En lo referente a los objetivos de la huelga-  
podemos decir, que casi en todo el mundo se dividen en --  
dos grupos que son;

a) Economicos, como pueden ser en lo referen-  
te principalmente a salarios, reparto de utilidades, ---  
aguinaldo, etc.

b) No económicos, o sea, en lo referente a --  
condiciones de trabajo.

Aún cuando, en otros países como por ejemplo-  
en México, se estipula en las leyes otro tipo de objetivo  
como lo es el de huelga por solidaridad, esto es, una ---

huelga que apoya a otra huelga.

Por otra parte podemos decir, como lo hace Albert Rees, (4) que, " la huelga es la fuente más importante de la fuerza sindical;... ". Además dice " La huelga es una suspensión planeada del trabajo, con el fin de imponer al empleador las demandas del sindicato, o bien - para impedir que el empleador imponga a este último sus - propias demandas.

Es costumbre tradicional dividir los paros de trabajo en huelga y lockout; la primera tiene lugar cuando son los obreros los que abandonan el trabajo; el segundo, cuando el empleador es quien suspende las tareas de - los trabajadores. Pero el empleador casi nunca necesita - recurrir a esa medida ".

También hay una frase muy bella de Albert Rees, que resalta la actividad sindical en la aplicación - del principal medio de acción directa, y dice " La huelga es el aspecto más conspicuo y vehemente en las relaciones laborales, y da al movimiento obrero sus héroes, sus mártires y su folklore ".

(4) Rees Albert, Función de los Sindicatos en la Economía  
Ed. Marymar, Buenos Aires 1969. p. 47

En lo referente a las repercusiones económicas de la huelga en la sociedad, daremos como ejemplo una tabla que indica la cantidad de huelgas, trabajadores participantes y días hobre de inactividad en los Estados Unidos durante los años de 1946 y 1960, que fueron publicadas por la Historiaca: Statistics of The Unites States, y que son dadas a conocer por Albert Rees en su obra ya mencionada.

Antes que nada cabe advertir que las estadísticas disponibles no son de un valor absoluto para evaluarlas con esta estadísticas, como lo podrían ser una huelga en una empresa de materiales de construcción, que ocasionarían una falta de fuentes trabajo o bien en un despido de trabajadores de las empresas que requieran de estos materiales para su funcionamiento.

Pero no obstante lo anterior podemos darnos una cierta idea de las repercusiones económicas que pueden traer consigo las huelgas, y como ya mencionamos anteriormente, sólo como ejemplo expondremos la tabla ya enunciada:

**TABLA DE CANTIDAD DE HUELGAS, TRABAJADORES PARTICIPANTES Y DIAS-HOMBRE DE INACTIVIDAD ( 1946 1960).**

ASO	CANTIDAD DE HUEL GAS INICIADAS EN EL AÑO	TRAB. PART. ( MILL )	DIAS HOMBRE DE INACTIVI DAD TOT. ( EN MILL )	PORCENTAJE DEL TOTAL DE TIEMPO- EN ACTIVI- DAD.
1946	4,985	4,600	116,000	1,43
1947	3,693	2,170	34,600	0.41
1948	3,419	1,960	34,100	0.37
1949	3,606	3,030	50,500	0.59
1950	4,843	2,410	38,800	0.44
1951	4,737	2,200	22,900	0.23
1952	5,117	3,540	59,100	0.57
1953	5,091	2,400	28,300	0.26
1954	3,468	1,530	22,600	0.21
1955	4,320	2,650	28,200	0.26
1956	3,825	1,900	33,100	0.29
1957	3,673	1,390	16,500	0.14
1958	3,694	2,060	23,900	0.22
1959	3,708	1,880	69,000	0.61
1960	3,250	1,375	19,250	0.17

Para concluir con la huelga diremos que además existen otros medios de acción relacionados o derivados de ella como lo son la huelga por solidaridad y la huelga general; la primera es como ya vimos una huelga que apoya a otra, y la segunda es la paralización total de labores, - una huelga de masas que más que otra cosa es el elemento esencial de una estrategia revolucionaria, con el fin de lograr una transformación del sistema político.

Los paros.- Como todos sabemos en la Ley Fede

ral del Trabajo, se señalan los paros como un derecho patronal. Más sin embargo dentro del ambiente del proletariado, se utiliza para referirse a la maniobra de los obreros de suspender momentáneamente de sus labores de una parte o de la totalidad de una empresa.

Este es uno de los medios de acción directa más utilizados por los trabajadores, y que demuestra uno de los grados más altos de solidaridad entre ellos, puesto que constituye una conducta ilegal, susceptible de generar una acción patronal de despido.

El tortuguismo.- Este concepto nació en México con relación a las maniobras de realizar el trabajo en cámara lenta o de baja producción, y que fueron llevadas a cabo por los trabajadores ferrocarrileros.

Si bien en nuestro país tiene un significado real el término utilizado de tortuguismo, no dudamos que en otros países reciba un nombre diferente para denotar a éste medio de acción directa que ha constituido uno de los favoritos de los trabajadores.

En nuestro país es obvio que constituye una práctica ilegal, en cuanto viola la obligación esencial de los trabajadores de " ejecutar el trabajo con la inten

sidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenido ". ( Art. 134 -IV de la Ley Federal de -- Trabajo ).

Este es un medio de acción directa de los más difíciles de contrarestar por parte del patrón sobre todo si tiene un deficiente o nulo control de tiempos y movimientos en relación con su producción.

Por otro lado nos parece que si esto último sucede el patrón puede no enterarse del medio de acción directa puesto en práctica por los trabajadores, y sin duda el fin principal de la acción directa es el de que el patrón a través de ella sienta la presión ejercida por -- los trabajadores, para ser escuchados en sus pretensiones y en su caso, dé pronta solución a las mismas. Por lo que consideramos puede resultar contraproducente en virtud de que si el patrón sólo se entera de los bajos ingresos podría tomar medidas drásticas como lo sería la liquidación de personal con el objeto de tener menos egresos o en su más extremo caso el de cerrar la empresa por incosteable. Así entonces consideramos que aún cuando sea un medio de acción que puede resultar contraproducente por las razones expuestas anteriormente.

No obstante esto queremos proponer que en la-

legislación mexicana se reglamente el tortuguismo y para ello daremos las razones siguientes:

a) en virtud de que hay asuntos en materia de trabajo que no ameritan la drástica medida de emplazar a la huelga, que sin duda produce efectos secundarios y directos que económica, política y socialmente, son más perjudiciales que una disminución del ritmo de actividad en el trabajo, como por ejemplo lo relativo a una condición de trabajo como lo sería el horario de trabajo ( el cual se desee modificar ).

b) En razón a que la idiosincracia de los mexicanos no alcanzaría el grado que se tiene en el Japón en el que existe un medio de acción directa ( que ellos podrían llamar huelga ) en el que los trabajadores se colocan un listón negro en el brazo y aceleran la producción con el objeto de presionar al patrón para obtener mejoras salariales y que por tal aceleración el patrón no pueda argumentar la baja producción o los bajos ingresos, y en tal virtud en México se podría tomar, como ya mencionamos por razón de la idiosincracia la medida contraria o sea en lugar de una aceleración en la producción una disminución en la misma.

c) En virtud de que consideramos que sería un buen medio para presionar al patrón y a la vez que no causaría un perjuicio tan grave como el de la huelga, y sin duda ejercería en México, más presión que la aceleración de la producción como sucede en el Japón.

Es opinión del sustentante que para el caso de integrar el tortuguismo a la ley, es menester hacer de antemano una adición a la fracción IV del Artículo -- 134 de la Ley Federal del Trabajo, la cual podría quedar de la siguiente forma: "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, --- tiempo y lugar convenientes, excepto en el caso a que se refiere el Art.(X) ". O sea este artículo (X) sería el que se adicionara al capítulo de huelga, o bien el que le correspondiera en la creación de un capítulo esencial en el que se establezca este medio de acción, para tal caso podría denominarse en la ley, disminución porcentual de la actividad laboral o cualquier otro similar -- que el legislador juzgue conveniente. En dicho capítulo consideramos que se debería establecer un procedimiento similar al de la huelga, es decir en cuanto al emplazamiento, calificación, etc., con la única salvedad de que en el emplazamiento se especifique el porcentaje de disminución del trabajo ( aún cuando sea aproximado o subjetivo ) a que se someterá el patrón hasta en tanto no se

an resueltas las pretenciones de los trabajadores, el -- cual sería examinado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de ratificarlo o modificarlo a su juicio.

Una razón adicional a las ya anteriormente - expuestas podría ser que este medio de acción directa -- sería una opción más para los trabajadores, en virtud de que ellos pudiesen ejercer presión sobre el patrón ya -- sea por medio de la huelga o bien por medio de este otro medio de acción directa mencionado, y dejar a su conside ración la utilización de uno o de otro y en caso de este- último, dejar también a su consideración el porcentaje - de disminución de la actividad, siempre y cuando la Jun- ta de Conciliación y Arbitraje competente analice y --- apruebe o modifique el porcentaje, así como, que ésta vi gile que en realidad sea ese el porcentaje que se dismi- nuya en la práctica.

Además es de suyo importante aclarar que el sustentante no es quien para realizar un proyecto de algo que creemos se podría someter a la consideración de - las instituciones que para tal caso existen en nuestro - régimen de derecho.

El Ausentismo Colectivo.- Que como ya vimos-

anteriormente y como su nombre lo indica, es una táctica-  
empleada por los sindicatos, la cual consiste en la ausen-  
cia colectiva ya sea por departamentos o por turnos de --  
los trabajadores. Sin duda, de comprobarse esta maniobra,  
se estaría en presencia de una falta de probidad por par-  
te de los trabajadores y sería causa de rescisión de con-  
trato en términos de la fracción II del artículo 47 de la  
Ley Federal del Trabajo.

Es sin embargo, en nuestro país una medida --  
aunque espectacular, no muy frecuentemente utilizada por-  
los sindicatos.

**Sanciones Sindicales Ficticias.**- Por regla ge-  
neral los sindicatos exigen como una variante de la cláu-  
sula de exclusión por separación, que las empresas apli -  
quen sanciones de suspensión a los miembros del sindicato  
que hayan incurrido, a juicio de éste en conductas incon-  
venientes. Esto es usado por los sindicatos con el objeto  
de disfrutar el ausentismo, es decir que en lugar de recu-  
rrir al ausentismo, inventen sanciones sindicales ficti -  
cias que el patrón debe acatar en virtud del contrato co-  
lectivo del trabajo. De tal modo por medios aparentemente  
lícitos logran que ciertos trabajadores claves falten a -  
sus tareas mediante sanciones que no son reflejo de su --  
conducta, sino de una maniobra sindical para afectar ser-

vicios importantes. También es evidente que un adecuado contrato colectivo evitará este tipo de maniobras, si el patrón logra condicionar el cumplimiento de las sanciones a las necesidades de la empresa.

Todos estos medios de acción directa están directamente relacionados con los patrones, pero además existen medios de acción directa que son los que podemos llamar medios de acción directa externa puesto que se relacionarán con el Estado directamente y sólo en forma directa con los patrones. Hablamos de estos medios de acción directa externa puesto que como ya dimos nuestra -- opinión de lo que se debe entender por acción directa, y manifestamos que era el conjunto de acciones y omisiones de que se hace valer la clase proletaria cuando se agrupa con el fin de lograr el bienestar de su colectividad. De lo anterior podemos deducir que los medios de acción no sólo deben circunscribirse al terreno de la empresa sino a todo terreno, con el fin de lograr el bienestar de la clase proletaria. Por todo esto podemos mencionar como medios de acción directa externa ( Por encontrarse fuera de esfera de la empresa ) entre muchos otros-en -- virtud de ser ilimitados- los siguientes:

Los Plantones.- Que como todos sabemos consisten en el establecimiento temporal por parte de un --

conglomerado en las inmediaciones de las diversas oficinas de gobierno, con la finalidad de presionar a sus titulares para que accedan a sus peticiones. Como ejemplo que nos puede dar una clara idea de la utilización de este medio de acción directa, tenemos los plantones que realiza frecuentemente el sindicato de trabajadores de la empresa refresquera Pascual Boing a las afueras de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el objeto de que se dé solución a su conflicto.

**Las Marchas de Protestas.**- Como es bien sabido una marcha de protesta consiste en el traslado de un contingente de un lugar previamente determinado hasta un lugar de destino que por lo general es una oficina de gobierno con el objeto de expresar ya sean sus pretensiones o bien manifestar su descontento hacia una situación dada o una modalidad de estas son las marchas silenciosas que no es otra cosa que una marcha de protesta, pero en absoluto silencio.

### 3.- INTERVENCION DEL ESTADO EN LOS MEDIOS DE ACCION DIRECTA EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS.

Para empezar diremos que en lo que concierne al concepto de servicio público no hay una definición que lo denote claramente, a continuación daremos algunos conceptos de eminentes tratadistas del derecho Duguit, -

lo define como " toda actividad cuyo cumplimiento debe - ser asegurado, regulado y controlado por los gobernantes porque el cumplimiento de esta actividad es indispensable para la realización y desarrollo de la interdependencia social y es de tal naturaleza que no puede ser realizada completamente sino por la intervención de la fuerza gubernamental ". (5)

JEZE (6), que considera al servicio público como la piedra angular del derecho administrativo, sostiene que asentar que en una hipótesis determinada haya servicio público equivale a decir " que para dar satisfacción regular y continúa a una categoría de necesidades de intereses generales, los agentes públicos pueden aplicar los procedimientos de derecho público, o sea, un régimen jurídico especial, y que la organización del servicio público puede ser modificada en cualquier momento por las leyes y reglamentos sin que ningún obstáculo insuperable de orden jurídico pueda oponerse ".

BONNARD.-(7) dice que " Los servicios públicos son organizaciones que forman la estructura misma --

(5) Duguit, cit por Fraga Gabino, Derecho Administrativo Porrúa México 1980. op. 21 y 22

(6) Jeze, cit. por Fraga Gabino, Op. Cit. p. 22

(7) Bonnard, cit por Fraga Gabino, Op. Cit. p. 22

del Estado " y agrega que " Para emplear una comparación organicista se puede decir que los servicios públicos -- con celdillas componentes del cuerpo que es el estado " - y que " Considerado desde el punto de vista realista, el estado se presenta como constituido por el conjunto de - servicios públicos " .

Como se puede ver ni aún entre los brillantes tratadistas se observa un criterio común al respecto, lo que si podemos asegurar es que no es el estado el único que debe prestar los servicios públicos ya que tradicionalmente se ha considerado que el estado no tiene - el monopolio de la satisfacción de las necesidades colectivas.

El servicio Público podemos considerarlo como aquel cuya satisfacción no puede suspenderse sin grave detrimento para la sociedad y en el que por tal motivo no pueda separarse la vigilancia del estado.

En virtud e lo anterior podemos decir que -- los servicios públicos son por ejemplo: el abastecimiento de agua potable, el suministro d energía eléctrica, - servicios de educación, de policía, de administración de la justicia de transportes, etc.

Piensese entonces en la interrupción del suministro de éstos servicios. La comunidad sufre indudablemente graves daños por la interrupción transitoria de todos los servicios señalados, pero podría disponerse de algunos sustitutos más o menos eficaces para compensarlos. Pero más sin embargo habría que imaginarse por ejemplo en la interrupción del abastecimiento de agua potable a las poblaciones, en las cámaras térmicas para recién nacidos en los hospitales, en los servicios de combustibles como la gasolina; para ver el grave daño que causarían a la población.

Se desprende de lo anterior que no puede permitirse que para colmar las aspiraciones de una minoría trabajadora sufran enormemente todos los demás sectores de la población.

En el sistema creado por nuestra legislación según se interpreta generalmente, sólo se confiere al estado el papel de componedor amistoso para lograr la conciencia de las voluntades del patrón y sus trabajadores al hacerlas culminar en un convenio que ponga fin a la huelga o en un asentamiento para someterse a un arbitraje; pero como depende de esto un acto de voluntad, si esta no se da, así falte el derecho o la razón para negarla, el problema, el desajuste de intereses, quedan en

suspense y la huelga permanece en pie sin importar que se causen los más graves daños a la sociedad.

Considerando además que debido al desarrollo que han obtenido en los últimos años, los inventos técnicos y la utilización cada día mayor de la energía eléctrica y en virtud de que casi todas las industrias para su funcionamiento requieren grandemente de la utilización de este fluido eléctrico, una huelga que paralice la generación y distribución de éste fluido, prácticamente produciría los efectos de una huelga general.

Ante todo esto, la realidad ha impuesto la necesidad de que el estado adopte una actitud tendiente a solucionar de diverso modo en cada caso, el problema que se plantea. Desde luego y por lo que se refiere a los servicios de emergencia o el personal de emergencia a que se refiere el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo, se ha encontrado una interpretación para este precepto. En dicho artículo se establece que antes de la suspensión de los trabajos, la Juntas de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fije el número de trabajadores indispensable para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudica gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. Algunos han soste-

nido que la interpretación literal de que se debe designar el personal de emergencia únicamente requerido para que las máquinas de la negociación no sufran deterioro alguno, a la vigilancia de las puertas evitando los robos a la misma, y para que continúen funcionando aquellas máquinas que de no hacerlo, dificultan posteriormente la realización de labores; pero además de esta interpretación existe la que las junta de conciliación y arbitraje han decretado en muchísimos casos de que la prestación de servicios de emergencia debe incluir, además de lo literalmente expresado en tal precepto, la finalidad superior e inobjetable de impedir gravísimos daños y molestias a las poblaciones.

En lo referente por ejemplo a los transportes y a la energía eléctrica. El gobierno en virtud a que estos son servicios vitales para el desarrollo normal de la sociedad ha tenido que recurrir a disposiciones contenidas en otras leyes, diferentes de las labores para impedir los enormes perjuicios que las huelgas en esta clase de servicios podrían ocasionar. Por lo que toca a los transportes y a los medios de comunicación (como por ejemplo de la Compañía de Teléfonos de México, S. A.), se ha utilizado la Ley General de Vías de Comunicación para decretar la requisita de los bienes de la empresa afectada y permitir así que continúe el suministro

de servicios, independientemente de que la empresa y sus trabajadores sigan tratando de llegar a un arreglo final. En materia eléctrica el Gobierno ha tenido que recurrir a la Ley de Expropiación para decretar ocupaciones temporales de bienes de las empresas amenazadas de huelga, dejando a las partes que continúen discutiendo, pero impidiendo los efectos catastróficos de la huelga.

Más aún cuando estas medidas son perfectamente justificables, estas presentan sin embargo numerosos problemas jurídicos. Además son vistas con recelo por parte de los trabajadores y de los patrones, los primeros argumentan que estas medidas hacen nugatorio el derecho de huelga y los segundos consideraban la medida oficial como un acto de presión que los priva de la administración de sus bienes. Pero la población, en general, considera aplaudible la aplicación de dichas medidas de orden público y de hecho las requiere en esos casos urgentes.

Reflexionando en todo lo anterior tenemos que reconocer que la huelga, cuando se trate de esta clase de empresas que se dedican a la administración de servicios públicos y que nos resultan vitales, no puede aceptarse y que sería necesario pensar en algún otro medio de acción directa que garantice la consecución de la

justicia para los trabajadores, sin llegar a la suspen -  
sion de labores..

## C O N C L U S I O N E S

1.- Podemos concluir, que la acción directa, propiamente dicha nace en la segunda mitad del siglo --- XVIII ya que es precisamente en esta época, cuando el -- proletariado toma conciencia del problema social, y eleva a la categoría de Derecho Universal, el de resistirse a la opresión; y prueba fehaciente de ello, lo constituye la promulgación en Francia de la Ley Chapelier, el 14 de junio de 1791, como instrumento legal de la burguesía para detener el nacimiento de la fuerza alcanzada ya por el proletariado.

2.- A consecuencia del movimiento social del proletariado, y del ejercicio de la acción directa, es -- que en 1806, nace la denominación de SINDICATO, cuando -- una asociación de zapateros de Francia toma tal designación.

3.- En opinión del sustentante, la defini -- ción de la acción directa más apegada a la realidad se -- ría la siguiente: " El conjunto de acciones y omisiones, de que se hace valer la clase proletaria cuando se agrupa con el fin de lograr el bienestar de su colectividad"

4.- A través del devenir histórico, tanto en

el sindicalismo, como en la acción directa, se han distinguido tres etapas ha saber la de la Prohibición que se caracteriza porque es el inicio de conciencia del proletariado y por tal motivo, de la represión por parte de la burguesía, del incipiente poder alcanzado hasta entonces por la clase trabajadora. La etapa de la Tolerancia, durante la cual se intensifica notablemente la lucha del proletariado por su causa, caracterizada por el surgimiento de diversos organismos en pro de la dignificación de la clase obrera. Y por último la etapa de la Reglamentación, en que se alcanza el reconocimiento estatal y, consecuentemente, la legislación al respecto.

5.- Dentro de la esfera de una sociedad como la nuestra, es decir, con un sistema de producción capitalista, para que exista una mayor productividad, y por ello un mayor nivel económico de la sociedad, es evidente que se requiere de un ambiente satisfactorio entre los diferentes factores de la producción, lo que se logra a través de un respeto y reconocimiento de los derechos tanto económico como sociales del proletariado, mismo que redundaría en disminuir la necesidad de recurrir a la acción directa.

6.- Nuestra Ley Suprema, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, legitima únicamente,

como medio de acción directa de los trabajadores, la --- huelga, a la cual eleva a la categoría de derecho de éstos, tanto en lo que se refiere a los trabajadores del sector público, como del privado, tal y como lo establece el artículo 123 de este ordenamiento fundamental en las fracciones XVII del Apartado "A" y X del Apartado -- "B".

Si bien es cierto que nuestra Carta Magna - otorga reconocimiento a un hecho social, anterior al derecho, como lo es la huelga, también es cierto que el es tado ha restringido, limitado y condicionado este medio de acción directa.

7.- Al reglamentar el estado la huelga, ésta ha pasado a ser un acto jurídico, en virtud del cual se obliga a los trabajadores a ceñirse a los requisitos y - presupuestos que señalan las leyes reglamentarias del ar tículo 123 constitucional, esto es, la ley Federal del - Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

8.- Para ejecutar el derecho de huelga con - forme a la legislación de la materia, es necesario cumplir con los requisitos del objeto de la huelga, la vo - luntad de la mayoría de los trabajadores y por último el

requisito de la formalidad, so pena de declarar inexistente o ilegal una huelga materializada en contravención de tales requisitos con la consecuente obligación de reanudar las labores o dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón o titular de la dependencia.

9.- Por lo que respecta a los demás medios de acción directa, éstos no sólo no se encuentran legalizados en nuestro sistema, sino que inclusive caen dentro del tipo penal, de conformidad con los artículos números 131, 226 y demás del Código Penal.

10.- Con lo anterior se puede aseverar que el estado ha tomado medidas tendientes a limitar el ejercicio de la acción directa tanto por lo que respecta a los trabajadores del sector público como del privado, lo cual queda de manifiesto en la Ley Federal del Trabajo, al prohibir expresamente a los trabajadores el ausentismo y la suspensión de labores sin autorización del patrón ( paros ), como se mencionó anteriormente al restringir, limitar y condicionar el derecho de huelga y al sancionar a los trabajadores huelguistas con terminación de las relaciones de trabajo, en caso de ser declarada ilícita la huelga; y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto se hace patente cuando-

impone a los trabajadores de las dependencias e instituciones del sector público, la obligación de que una vez que forme parte del sindicato correspondiente, éste no podrá separarse de él, y a la vez el sindicato sólo puede adherirse a la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado como única central reconocida por el Estado además de establecer que únicamente se puede hacer uso del derecho de huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional y al sancionar con terminación de la relación de trabajo a los huelguistas cuya suspensión de labores haya sido declarada ilícita, así como sancionar con prisión de dos años y multa hasta de diez mil pesos más la reparación del daño a los huelguistas que cometan actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas, o fuerza sobre las cosas, cuando no constituyan otro delito cuya pena sea mayor.

11.- Las medidas de restricción que se mencionan en la conclusión anterior, no sólo no han influido en que los trabajadores dejen de utilizar medios de acción directa para defensa de sus derechos, sino que también han llevado a los trabajadores tanto del sector público como privado a enarbolar más en alto sus principios en pro de dignificar a los de su clase y prueba fe-

haciente de ello, lo constituye la participación cada vez mayor de los trabajadores en la política y en la vida ciudadana, al formar Partidos Políticos de Trabajadores y al obtener que los obreros auténticos ocupen escaños en el Congreso de la Unión.

Sin duda, los hombres amantes de la libertad lucharán siempre porque se respeten los derechos en los trabajadores.

## B I B L I O G R A F I A

## I.- OBRAS CONSULTADAS

## 1.- AUTORES NACIONALES.

- a) Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México 1981.
- b) De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1979.
- c) Fraga Gabino, Derecho Administrativo, Vigésima, - Edición, Editorial Porrúa, México 1980.
- d) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México-1983.
- e) Leroy Máximo, El Derecho Consuetudinario Obrero, - Publicaciones de la Secretaría de Industria, Co - mercio y Trabajo, México 1922.
- f) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, 5a. Edición, Editorial Porrúa, - México 1980.

## 2.- AUTORES EXTRANJEROS.

- a) Alfonso García Manuel, Derecho del Trabajo, Editórial José Mobosh, Barcelona 1960.
- b) Córdoba Efrén, Las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina, Organización Internacio -

- nal del Trabajo, Ginebra Suiza, primera Edición-1981.
- c) Duprat G.L. La Solidaridad Social, Traducción F. Peyro Carrio, Editorial Daniel Jorro Editor, Madrid 1913.
  - d) Falcone Nicolas, Derecho Laboral, Editorial Tipo gráfica, Editora Argentina, Buenos Aires 1970, Título en Inglés Labor Law, Copy Right 1962, By -- John Wiley and Sons Inc. Traducción José Clemente.
  - e) Herling John, Labor Unions in América, Editorial Robert B. Luc, Inc. Washington D.C. 1964.
  - f) Price John y Otros, The Trade Union Situation in The United Kingdom, Report of a Mission from The International Labor Office, Ginebra Suiza 1961.
  - g) Rees Albert, Función de los Sindicatos en la Economía Ediciones Marymar, Buenos Aires 1969.
  - h) Roma Carlos M. Historia del Movimiento Obrero y Social Laticamericano Contemporáneo, Editorial, Laia, Barcelona 1976.

## II.- LEGISLACION

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Primera Edición, Editores Mexicanos Uni -

- dos, S. A. México 1984.
- b) Ley Federal del Trabajo, Quinta Edición, Actualizada y Comentada, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1982.
- c) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Décimo Octava Edición, Actualizada, Editorial Porrúa, S. A. México 1982.

### III.- PERIODICOS Y REVISTAS

- a) Boletín Informativo de la Organización Internacional del Trabajo, Boletines Nos. 5, 6, 7 y 9, - Ginebra Suiza 1968, 1969, 1970 y 1972.