

558
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA INOPERANCIA DEL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA EDUCACION**

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA GENERAL DE
LABORES PROFESIONALES

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
DANIEL MONTEALEGRE AVELINO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

I N D I C E

Introducción.

Pág.

CAPITULO PRIMERO

Conceptos Generales

a) Derecho del Trabajo.....	3
b) Trabajador.....	10
c) Patrón.....	14
d) Relación de Trabajo.....	18
e) Sindicato.....	23
f) Libertad Sindical.....	30

CAPITULO SEGUNDO

Antecedentes del Sindicalismo

a) México Independiente.....	40
b) México Moderno.....	47
c) México Contemporáneo.....	65

CAPITULO TERCERODe la Asociación Profesional

a) Objeto mediato e inmediato del Sindicato.	79
b) La personalidad jurídica del Sindicato...	88
c) La representación Sindical.....	96
d) Limitaciones y prohibiciones de los Sindicatos en la Ley.....	105

CAPITULO CUARTOInamovilidad de los Dirigentes Sindicales

a) Democracia Sindical.....	113
b) La representación de intereses en el Sindicato.....	124
c) Monólogo Sindical.....	130
d) Doctrina y Legislación Extranjera.....	137
Conclusiones.....	150
Bibliografía.....	153

I N T R O D U C C I O N

Los juicios emitidos por nuestra parte, a través de los diferentes capítulos en que se encuentran dividido el tema, son con el fin de expresar lo que realmente pensamos en lo teórico y práctico de nuestra disciplina, con el objeto de que pueda servir, para lograr la aplicación plena de la justicia social, entendiéndose esta, como la supresión de la explotación de una mayoría en beneficio de una minoría, teniendo como instrumento de ejecución el derecho y la justicia en la nueva forma concebida.

Exponiendo una síntesis breve de nuestro tema podemos decir que dentro del medio social donde nos desenvolvemos no existen los instrumentos que verdaderamente defiendan los intereses de las asociaciones profesionales, tal como fueron concebidos en sus principios.

Los sindicatos marcados por un corporativismo cada vez más evidente, obedecen las indicaciones del Estado. Por lo que es necesario que al sindicalismo se le dote de un programa real que cubra la generalidad de aspectos, para que plantee una alternativa y se pueda avanzar en la productividad, sin embargo, se necesita modificar esa política sindical del gobierno de apoyar a líderes incondicionales, que utilizan las cuotas y los favores oficiales para usurpar y sostener a una burocracia de miles de personas que no trabajan.

Son todas estas cuestiones importantes las que dilucidaremos en el curso de este breve estudio, con las aclaraciones que amerite el análisis de los temas colocados en el umbral de la ciencia del derecho.

En la parte final e pretendido vertir, mi opinión sobre el inadecuado funcionamiento de el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, proponiendo las reformas que a mi juicio son necesarias, para dar cumplimiento a lo ordenado por la ley de la materia.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

a) Derecho del Trabajo:

El Derecho es producto social de los individuos y se desarrolla precisamente en los medios humanos, ya sea para crear normas, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras, según lo vayan reclamando las exigencias de la vida misma.

El concepto de derecho es muy amplio y variable, este proviene del latín *directus*, directo, además se le conceptúa como lo justo, fundado, razonable y legítimo. Otra acepción de la palabra derecho, es la que se refiere a la facultad de hacer o exigir aquello que la ley o autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permita en ella.

Algunos autores consideran el derecho como un conjunto de principios, preceptos y reglas que se encuentran sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza.

Importante es la definición que considera al derecho, como un conjunto de normas sociales establecidas por autoridad que

al mismo tiempo vela por su aplicación.

Compartimos el concepto de derecho que emite el Maestro García Maynes, cuando señala que derecho "es el conjunto de normas, trátase de preceptos imperativos-atributivos, es decir de reglas que además de imponer deberes conceden facultades". (1)

De acuerdo a las distintas opiniones emitidas por los autores, y para efecto del presente estudio conceptuamos al derecho como: El conjunto de normas jurídicas de carácter bilateral y coercible que regulan las relaciones del individuo dentro de la sociedad.

Analizada la idea de derecho, definiremos la siguiente palabra que es trabajo:

La palabra trabajo, proviene del latín "tripalium", que significa aparato para sujetar las caballerías de tripolis de tres palos. El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española conceptúa o define al trabajo como: "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". (2)

- (1) GARCIA MAYNES. EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho Trigésima cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985, pág. 36.
- (2) Diccionario de la Lengua Española, T. XXIX; pág. 1286.

Por su parte Rafael de Pina Vara, considera al trabajo como la actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado. (3)

En la Ley Federal del Trabajo, sólo tiene un agregado en el artículo octavo segundo párrafo, que hace referencia al grado de preparación técnica: "Se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En efecto, todo trabajo demanda un esfuerzo que sirven a otra persona con la que el trabajador entra en relación, regulable por las normas legales vigentes, y por cuya actividad recibe una compensación: salario.

Después de identificar lo que es derecho y lo que es trabajo, de una manera sucinta, nos es necesario citar algunos conceptos de distintos tratadistas que en su opinión definen al Derecho del Trabajo:

Para Ernesto Krotoschin, el derecho del trabajo "esta cons-

(3) Cfr. DE PINA VARA RAFAEL. Diccionario de Derecho, Decima cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986. pág. 464.

titudino por el conjunto de principios y de normas jurídicas (heterónomas y autónomas) destinadas a regir la conducta humana dentro de un determinado sector de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores (o como miembros de una comunidad socialista de trabajo), comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación"(4)

Como podemos observar en esta definición, tiene un ámbito muy amplio, ya que no distingue nuestra materia, con otras relaciones humanas, pues crearía confusión para aquellos supuestos, muy frecuentes del trabajo prestado por profesionistas libres o por comisionistas mercantiles, que no caen en la esfera del derecho del trabajo.

Guillermo Cabanellas, dice: "el Derecho del Trabajo es aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y de otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente". (5)

(4) KROTOSCHIN, ERNESTO. Instituciones del Derecho del Trabajo, segunda Edición, Editorial de Palma, Buenos Aires, 1968, pág. 4.

(5) CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Bibliográfico Omeba, Buenos Aires 1968, pág. 156.

Este concepto adolece de falta de precisión en los elementos que distinguen a nuestra materia de otras disciplinas jurídicas, aunque proporciona la idea de subordinación y de trabajo dependiente.

Entre los jus-laboristas no podemos dejar de mencionar a Sanchez Alvarado, para quien el derecho del trabajo es protector, regulador y tutelar, como se desprende de sus propias palabras:

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí. Con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino". (6)

Para Trueba Urbina el derecho del trabajo es: "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (7)

(6) SANCHEZ ALVARADO. ALFREDO. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Editada por la oficina de asesores del trabajo, U.N.A.M., México, 1967, pág. 36.

(7) TRUEBA URBINA. ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, segunda Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1972, pág. 135.

De acuerdo con este concepto el derecho del trabajo, es un estatuto exclusivo del trabajador y de la clase obrera para alcanzar los fines que establece la propia definición, de manera que este objeto de la disciplina no debe identificarse con el derecho que tiene los patrones para exigir al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones como sujetos de la relación laboral.

El maestro Mario de la Cueva, en su libro denominado "El Nuevo Derecho del Trabajo", define al derecho del trabajo como: "la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre trabajador y el capital".(8)

Este criterio que compartimos se apega a los artículos segundo y tercero de la ley, que contiene aspectos de difícil concreción, pero de un gran contenido social que por momentos se vislumbra en el horizonte y luego se aleja hasta hacerse invisible; pero que no podrá ser obra de una ley del trabajo sino de las fuerzas sociales vivas que aman al trabajo, al hombre y a la justicia.

El trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho. Es inegable su repercusión

(8) DE LA CUEVA. MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Dé-
ma Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1985; pág. 85.

en el ámbito económico y político, como también su trascendencia en el campo jurídico. Los principios que se derivan de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo y de los autores mencionados, pueden servir de pauta para establecer una idea de los propósitos del derecho del trabajo.

La idea y el concepto de derecho del trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos y políticos de cada país, y de acuerdo a la evolución del mismo; pero de tal suerte, hace imposible crear una definición exacta de derecho de trabajo. Pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador como, base de las ganancias y desarrollos pretendidos por el patrón; el desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador subordinado; los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la ley otra le señale. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de su familia.

b) Trabajador:

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo al ser-
cío de otra y, en atención a los lineamientos Constitucionales,
no admite distinciones, así se ha reconocido en forma expresa en
la Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero segundo párra-
fo, que recoge este principio de igualdad al estatuir: "No podrán
establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza,
sexo, credo religioso, doctrina política o condición social".

Al trabajador se le ha denominado de diversas formas a saber:
proletariado, asalariado, obrero, jornalero etc., pero el que ha
tenido mayor resonancia es el de trabajador.

La determinación del concepto de trabajador fué objeto de di-
ferentes opiniones, pues algunos autores señalaban que este ca-
rácter se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora, cri-
terio fuertemente criticado y basado en un punto de vista objeti-
vo y que ha sido rechazado por muchos, siendo básicamente un te-
ma económico-político, mas que jurídico.

Por lo regular una relación laboral es entre dos personas; por
un lado el trabajador (persona física) y por el otro, el patrón o
el Estado como ente empleador.

Estos factores son antagónicos y persiguen diferentes ideales, el patrón pretende que se trabaje más y que se pague menos y el trabajador lo contrario. A mayor abundamiento, el empleador tiene las fuentes de empleo y como es bien sabido, existe más demanda de trabajo que oferta del mismo, lo que lo coloca en una posición privilegiada.

Para Néstor de Buen será trabajador el que esté sujeto a una relación subordinada o el que realice una actividad que le de tal carácter. Este concepto indica que el trabajador es el que presta un servicio personal subordinado, independientemente de si es material o intelectual y el grado de preparación del sujeto. Podemos decir que la subordinación se contrae a la facultad del patrón de mandar y la obligación del trabajador de obedecer, si la orden versa sobre las condiciones de trabajo convenidas.

El autor Luis Araiza en su libro "Historia del Movimiento Obrero Mexicano", nos da otra idea de trabajador, al señalar que, "es el hombre que no dispone de más medios de vida que la venta de su fuerza de trabajo". (10) Señalando que la diferencia que existe con otros explotados es por la forma de explotación, considerando que es producto de la gran industria y como factor decisivo en la organización general de la producción.

(9) Cfr. DE BUEN LOZANO.NESTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I, séptima Edición, Editorial Porrúa,S.A.,México 1986; pág. 463.

(10) ARAIZA.LUIS. Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Editorial Casa del Obrero Mundial, México,1975, pág. 29.

El artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo, señala: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". A nuestro juicio el precepto antes mencionado, define lo que es trabajador en general, de una manera acertada.

La Legislación Federal del Trabajo Burocrático, en su artículo tercero define al trabajador al servicio del Estado; como: "toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Este precepto nos indica dos clases de trabajadores, los que son por tiempo indefinido y los temporales. Además los divide en dos grandes grupos: los de base y los de confianza.

Para fijar los puestos que se incluyen en esta última clase la ley sigue una vía diferente a la Ley Federal del Trabajo pues prefirió enumerar en el artículo quinto, cuatro fracciones diferentes, todos los puestos que tienen tal carácter; sistema muy peligroso, pues es fácil omitir puestos que tienen funciones claras de confianza y, sin embargo no se incluyen en la enumeración.

Según el artículo séptimo, al crearse nuevos puestos o categorías no incluidas en el artículo quinto se determinará su naturaleza de base o de confianza, en la disposición legal que formaliza

ce su creación; pero la ley omitió señalar un criterio general que estableciera las características de un puesto de confianza y para ello tendríamos que recurrir a la Ley Federal del Trabajo, como supletoria, carácter que le da el artículo onceavo. Sin embargo, es delicado, dado el sistema diferente que en esta materia siguen ambos legisladores.

De los conceptos emitidos en este trabajo se toman los siguientes elementos, independientemente de que sean regulados por el apartado A o B del artículo 123; constitucional, y que son indispensables para que la prestación del servicio sea regulada, y una vez reunidos se podrá presumir la existencia de una relación de trabajo.

1º El trabajador siempre será una persona física. Esto significa que nunca podran intervenir en una relación de trabajo; en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales.

2º Esa persona física ha de prestar un servicio a otra física o moral.

3º El servicio ha de ser en forma personal. Este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.

4º El servicio ha de ser de manera subordinada. La prestación del servicio, habrá de realizarse, bajo las órdenes del patrón en

todo aquello concerniente al trabajo.

El maestro Mariano Herrán Salvatti, agrega un elemento para los trabajadores al servicio del Estado; diciendo que se haya extendido nombramiento o figure en las listas de raya de los trabajadores temporales. (11)

c) Patrón:

Al hacer referencia al patrón como sujeto de la relación laboral nos estamos refiriendo al concepto jurídico del patrón aunque en el mismo se impliquen cuestiones económicas, políticas, sociales, religiosas y de cualquier otra índole, aparte de que la propia ley laboral habla de otros sujetos que podrían conceptuarse como patronos.

En cuanto a su terminología, se le ha llamado de diversas maneras como por ejemplo: patrón, principal, dador de trabajo, empresario, locatario, acreedor de trabajo, dador de empleo, arrendador y el de empleador.

En primer lugar mencionaremos algunas de las diversas acepcio-

(11) Cfr. HERRAN SALVATTI.MARIANO Y CARLOS.F. QUINTANA ROLDAN. Legislación Burocrática Federal (Legislación, Doctrina, Jurisprudencia), Editorial Porrúa, S.A., México, 1986; pág. 21.

nes que se han otorgado en la ley de distintos países, citados por Guillermo Cabanellas. (12)

"Ley del Trabajo de Venezuela y Chile.

Patrono: la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tiene a cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia donde trabajan obreros o empleados sea cualquiera su número.

Código de Trabajo de España.

Se considera patrono al particular o compañía propietario de la obra, explotación o industria donde el trabajo se presta.

Legislación Argentina.

Patrón, la persona natural o jurídica que ejerce y explota auxiliado por otras personas algunas industrias o empresas.

Cabanellas.

Patrono, es toda persona tanto natural como jurídica bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta, se ejecuta la obra o se presta un servicio que ha sido materia del contrato elaborado con el trabajador".

(12) CABANELLAS, GUILLERMO. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Ediciones el Gráfico Impresores; Buenos Aires Argentina, 1949, pág. 307.

Alonso García apunta es: "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación". (13)

Néstor de Buen lo define como: "aquel que puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución". (14)

Mario de la Cueva apoya la definición que nos da la ley de la cual ha de ser co-autor, y que en su artículo décimo dice: "patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (15)

La Legislación Federal Burocrática, en su artículo segundo, que a la letra dice: "para efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

Es necesario advertir que el artículo que se comenta adolece de

(13) ALONSO GARCIA. MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo, cuarta Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973; pág. 340.

(14) DE BUEN LOZANO. NESTOR. ob. cit. pág. 479.

(15) DE LA CUEVA. MARIO. ob. cit. pág. 159.

un defecto técnico en su redacción; los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre éste y el trabajador, de la misma manera que en una empresa privada la relación es entre ésta y sus obreros y no entre éstos y el representante del patrón.

A mayor abundamiento dispone la ley que al frente de cada departamento administrativo habrá un jefe de departamento que se auxiliará en sus funciones por secretarías generales, oficial mayor, directores, subdirectores, jefes y subjefes de oficina, sección y mesa y los demás funcionarios que establece con otras disposiciones legales, y que las facultades que originalmente corresponden al jefe del departamento pueden ser delegadas en los funcionarios inferiores salvo aquellos que por ley o reglamento deban ser ejercidos precisamente por el titular.

De las definiciones que transcribimos en esencia, podemos, al igual que lo hicimos anteriormente con el concepto de trabajador resaltar ciertos elementos que son indispensables para su concepto.

- 1º Persona física o moral
- 2º Utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- 3º Debe pagar una retribución por el servicio prestado.

Por lo anterior y en ese mismo orden de ideas la definición contemplada actualmente en nuestra legislación laboral es aunque co-

recta, un tanto incompleta en virtud de que en la misma no se contempla; el aspecto de que el trabajador debe recibir una retribución por el servicio prestado; es decir omite la obligación a la que esta sujeta el patrón, que es el pago de su salario.

d) Relación de Trabajo:

El contrato de trabajo evoluciono socialmente hacia un concepto proteccionista del trabajador.

El logro de tal proteccionismo pretende obtener mediante la teoría de la relación de trabajo, que tiene en sus precedentes las ideas de algunos teóricos que resumiremos de una manera sucinta:

En Francia Georges Scelle afirmó que la relación de trabajo se origina en un "acto condición", consistente en que por el hecho real del ingreso del trabajador a la empresa se aplicara un estatuto objetivo, esto es, estatutos modelados en beneficio de la clase trabajadora.

Para Erich Molitor, la relación laboral nace por el "enrolamiento" del trabajador que genera obligaciones contractuales y que persisten durante la relación misma.

El pensamiento laboral occidental se vio enriquecido por esta

teoría que vino a imponer la doctrina de la autonomía de la relación de trabajo frente al contractualismo del derecho civil.

Su influencia en el constituyente de 1917; fue decisiva y tuvo su expresión en la Ley Federal del Trabajo de 1970; donde se plasmaron los nuevos derechos sociales de los trabajadores, también es palpable la influencia de la teoría relacionista en muchos laboristas españoles, italianos, y latinoamericanos.

En México, Mario de la Cueva es el principal expositor y defensor contemporáneo de la relación del trabajo.

De la Cueva sostiene que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquier que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias.

En un principio se consideraba que la voluntad libre de las partes daba lugar a la contratación de un trabajador, sin embargo, la implantación de normas jurídicas protectoras de los tra-

bajadores, que determinan las condiciones a que deberá sujetarse la prestación del trabajo, dan lugar a una teoría que señala la autonomía del Derecho del Trabajo, con relación al Derecho Civil.

Ahora bien, la relación de trabajo nace independientemente de cualquier otra doctrina, particularmente del derecho civil, ya que el constituyente de 1916-1917; da lugar a su nacimiento al consagrar en el artículo 123; los derechos de los trabajadores y elevarlos al rango de norma suprema.

Miguel Cantón Moller, asegura que: "es la propia realización de las condiciones necesarias para que existan las mutuas obligaciones entre las partes patrón-trabajador". (16)

En efecto cuando ya sea por contrato verbal o por inclusión del trabajador en los términos de la contratación colectiva, aquél presta los servicios de su especialidad, aparecen las condiciones esenciales de: a) servicio personal, b) subordinación, y c) derecho a percibir un salario y la correlativa obligación de pago del mismo.

Como la relación no esta sujeta a la voluntad de las partes

(16) CANTON MOLLER, MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático, segunda Edición, Editorial Pac., México, 1988, pág. 93.

no puede afirmarse que exista un contrato en el sentido exacto de la palabra, sin embargo, se han creado obligaciones mutuas y ellas son las que constituye los elementos de la relación laboral.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, por otra parte, introdujo los dos conceptos en el artículo veinte; o sea se separa de los sistemas señalados por la doctrina, pues define la relación de trabajo como; la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen y a continuación incluye la definición del contrato de trabajo que adelante comentaremos, pero agrega un tercer párrafo: la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

De lo anterior expuesto deducimos que la relación no se opone sino por el contrario, complementa al contrato de trabajo. No se puede ser tajante al afirmar que en ningún caso la relación laboral puede derivar de un contrato y viceversa, ya que la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo antes citado dos teorías como se puede advertir en el texto mismo de la ley.

Resulta aparentemente contradictorio la redacción del artículo veinte; pero la exposición de motivos explicó la razón de esta disposición: " No corresponde a la Ley decidir las controver-

sias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como ..., pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo". (17)

La teoría de la relación jurídica del trabajo burocrático se asemeja bastante a la laboral; es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento o por figurar en las listas de raya. Su esencia es institucional por cuanto que la relación se rige por la ley que es tutelar de los empleados, resaltando consiguientemente su carácter acontractualista. Por otra parte, tratándose de relaciones burocráticas, también puede obtenerse un derecho autónomo cuando los sindicatos de empleados públicos obtienen determinadas ventajas o conquistas de los titulares de las dependencias. Ahora justamente, los opositores al pensamiento nuevo no han captado el hecho de que la doctrina de la relación vive desde el año 1960; primero en la Declaración y después en la ley de 1963; en esas normas constitucionales y legales ya no se hizo referencia al contrato como la figura jurídica base para la prestación del trabajo y si, en cambio, en el artículo segundo de la ley se consigna expresamente la teoría de la relación jurídica de trabajo.

(17) DE LA CUEVA. MARIO. ob. cit. pág. 193.

Finalmente, podemos concluir, señalando que en el fondo existen muy pocas diferencias entre el contrato y relación de trabajo, aun cuando la ley define primero a la relación de trabajo, que en todo caso siempre provendrá del contrato de trabajo ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador al centro de trabajo requiere el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia toda vez que el propio precepto de la Ley Federal del Trabajo reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.

e) Sindicato:

Haciendo un análisis de la definición de sindicato nos damos cuenta que no es tarea sencilla, ya que existen varias razones, porque suelen hacerse de acuerdo a la noción propia, por regla general parcial e interesada del autor. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación es sin lugar a duda un organismo representativo de la inmensa mayoría del magisterio nacional.

Por esto puede encontrarse una definición diferente según el grado de autonomía o dependencia que se le reconozca, frente al Estado o respecto de la clase opuesta.

La palabra sindicato tiene un origen inmediatamente francés si bien su raíz se halla en textos griegos y latinos de carácter jurídico. La ley de chapellier utilizó el vocablo Syndic como si-

nónimo de sujeto directivo de grupos profesionales, y más tarde, aún durante el período de abolición y prohibición, derivase del vocablo citado el Syndicats, por alusión de los propios trabajadores a las asociaciones clandestinas por ellos organizadas.

A su vez, es de percatarse que el vocablo de sindicato, incluye siempre conceptos colectivos y profesionales, posee distintas acepciones que los hacen diferente de cualquier otro vocablo.

Por definición, un sindicato es una asociación de trabajadores para proteger sus intereses. Por lo tanto, su legítima función consiste en mantener y mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros, y cualquier alianza que puede aumentar su poder y autoridad debe quedar subordinada al propósito principal.

En su versión laboral, la palabra "sindicato" se utiliza, indistintamente, referida a las agrupaciones empresariales y de trabajadores.

Dentro de un concepto jurídico vemos que la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 356; nos da la pauta de lo que en realidad abarca la palabra sindicato, la cual establece: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

De esta definición podría decirse que es una definición sufi-

cientemente elástica y que abarca todos los posibles fines que se propongan realizar las organizaciones sindicales.

El estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión reglamentó el derecho de los servidores públicos mexicanos para organizarse sindicalmente. La definición del artículo que se analiza concuerda en términos generales con el precepto 67; de la propia ley.

Los sindicatos de burócratas tienen características propias que los hacen diferentes de los regidos por el apartado "A" del artículo 123; constitucional y su ley reglamentaria, que señala con claridad y precisión como de las coaliciones y sindicatos, el luchar por la contratación colectiva, esto es, firma, revisión, cumplimiento, lo cual se establece formalmente en los estatutos de los sindicatos.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123; constitucional reconoce a los trabajadores el derecho de asociación profesional con las modalidades señaladas en el artículo 67; de la propia ley, que establece que los sindicatos de burócratas tienen por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, este criterio puede hacer pensar que es una función de los sindicatos de los servidores del Estado, el tomar acuerdos para mejorar sus condiciones o pretender celebrar un contrato colec-

tivo de trabajo. Nada más lejos de la realidad; los sindicatos burócratas no pueden pretender el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados, no pueden coaligarse.

Las condiciones de trabajo según lo enunciado con anterioridad, son fijadas cada tres años en forma unilateral por los titulares de las unidades burocráticas, obligándose a escuchar únicamente al sindicato, sin que éste pueda negociar estas condiciones.

En cuanto al derecho de asociación profesional de los servidores del Estado la ley señala las siguientes características:

1º Los trabajadores de cada dependencia no pueden constituir más que un sindicato.

Con este criterio se establece la fórmula de sindicato único eliminando la posibilidad de la organización plural, y facilitando el control de los trabajadores de una misma dependencia por un grupo dirigente reconocido por el Estado a través del tribunal de conciliación y arbitraje.

2º Los trabajadores afiliados a un sindicato no pueden dejar de pertenecer al mismo, a menos de que sean expulsados.

Esto elimina la posibilidad de formación de grupos disidentes organizados al margen del sindicato, y los encuadra para que luchen dentro de los lineamientos establecidos en los estatutos por

quienes detentan la dirección del sindicato, colocándolos en desventaja.

3º Los sindicatos de burócratas solo pueden agruparse en la única central de trabajadores reconocida por el Estado, la FSTSE.

Esto elimina la posibilidad de otras centrales, que pudieran provocar la dispersión de la organización sindical burocrática y con ello, el control que ejerce el Estado sobre los trabajadores y sus dirigentes.

4º Los sindicatos sólo pueden hacer uso del derecho de huelga cuando se violan de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado "B" del artículo 123; constitucional.

La causal de huelga como se puede notar, está limitada por el Estado en cuanto a "las condiciones de trabajo", no especificando como causal la demanda de mejores salarios a través de la contratación colectiva.

Además, esta única causal reconocida es técnicamente improbable, y su práctica imposible de comprobar. Es decir, los funcionarios del Estado pueden violar cualquier condición de trabajo, siempre que no lo hagan en forma sistemática, los trabajadores no podrán acudir a la huelga como recurso para la defensa de sus derechos.

La Legislación Federal del Trabajo Burocrático no señala los

tipos de sindicatos mediante los cuales habrá de organizarse la burocracia, pero en la práctica la mayoría de éstos son de carácter nacional.

Comparando los sindicatos burocráticos, con los de la Ley Federal del Trabajo, podríamos decir que tales organizaciones se pueden parecer a los sindicatos de empresa que regula la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior significa que el sindicato de una dependencia debe operar también respecto de los órganos desconcentrados de las mismas.

En la práctica se han dado casos como el S.N.T.E., que de acuerdo con sus estatutos se asimila a un sindicato de industria, ya que actúa en la Secretaría de Educación Pública, en los sistemas educativos estatales, en órganos desconcentrados de la Secretaría de Educación Pública, como el Instituto Politécnico Nacional, el Instituto Nacional de Antropología e Historia y la Universidad Pedagógica Nacional, habiendo intervenido en organismos descentralizados del sector educativo, tales como la Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuitos y el Consejo Nacional de Recursos para la Atención de la Juventud (CREA); actualmente desaparecida. (18)

Para que se constituya un sindicato es necesario que se agru-

(18) Cfr. MARIANO HERRAN Y CARLOS F. QUINTANA. ob. cit. pág. 67.

pen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical registrada con anterioridad y que cuente con mayor número de miembros.

Son funciones de los sindicatos de burócratas el mejorar y defender los intereses de sus agremiados, a través de su participación en la fijación de las condiciones generales de trabajo en cuanto a:

- 1º La intensidad y calidad de trabajo.
- 2º Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales.
- 3º Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- 4º Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos y periódicos.
- 5º Las labores insalubres y aquellas peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas.
- 6º Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Pero la función real del sindicato, como es bien sabido es la de articular y regular las demandas de los trabajadores a través de la negociación entre líderes y gobierno.

f) Libertad Sindical:

El tener un concepto dentro del ámbito del derecho ha sido desde siempre polémico, y más aún si se encuadra dentro del Derecho del Trabajo, ya que en esta disciplina tenemos la participación de tres sectores que generalmente, son antagónicos debido al papel que en nuestro régimen desempeñan los sectores estatal, patronal y obrero.

También encontramos derechos reconocidos como fundamentales, y esto hace aún más ardua la labor, pues al definirlo se someterá, así, al referirnos a la libertad y concretamente a la libertad sindical, observamos que tratadistas de diversos países no coinciden en la denominación, considerándola: libertad de coalición, libertad de asociación, cláusula de exclusión por ingreso y por separación, derecho al sindicalismo, derecho de sindicación, organización sindical, etc..

Para formular un concepto es necesario conocer el significado de las palabras. La Real Academia de la Lengua Española señala que la palabra libertad proviene del latín: libertad, atis; da diversas acepciones, entre las cuales y para efecto de este estudio tomamos en cuenta las siguientes:

1º La facultad de obrar de una manera o de otra o dejar de hacerlo.

2º Facultad de hacer y decidir lo que sea lícito.

3º Falta de subordinación, independencia.

La palabra sindical significa perteneciente o relativo al síndico o sindicato; que en inciso anterior lo hemos definido. La palabra sindicato expresa asociación formada para la defensa de los intereses económicos o políticos, comunes a todos los asociados. Así, uniendo los dos vocablos en el contexto literal expresan la facultad de obrar o no de una manera lícita e independiente de los socios o representantes sindicales, para cuidar los intereses económicos o políticos comunes a todos.

En diversos documentos internacionales se han plasmado este concepto, de ellos sólo citaremos algunos:

La carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia en 1948; y reformada en Buenos Aires en 1967; cuyo artículo 43, menciona: "... c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el Derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva".(19)

(19) SEPULVEDA. CESAR. Derecho Internacional, decima cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, pág. 628.

De este precepto cabe resaltar la concesión tanto de empleadores como de trabajadores, del reconocimiento del derecho individual de sindicación y el señalamiento de la influencia, preponderante que tiene la regulación positiva dentro de cada país, dentro de cuyo marco deben encuadrarse las instituciones.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada en París, Francia, el diez de diciembre de 1948; establece en el artículo 23 fracción IV: "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses". (20)

Este estatuto, como el anterior, enfoca a la libertad sindical como un derecho meramente individualista, esto es una visión parcial y poco objetiva, ya que se trata de un tema que por su complejidad es difícil de conceptuar.

Baltasar Cavasos en su obra "35 Lecciones de Derecho Laboral" enuncia: "desde luego una de las garantías más importantes de la persona humana en el derecho a la libre asociación. La garantía que otorga el artículo 358 de la ley, textualmente establece que "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

(20) IBIDEM, pág. 654.

La garantía que otorga es indiscutible ya que faculta al trabajador que ingresa a un sindicato para que pueda separarse del mismo cuando así lo desee, ya que su aplicación al mismo no tiene por qué ser per-eternum.

En la teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo ...

Desde luego, los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción". (21)

Esta concepción es deficiente, ya que se dedica a enumerar el precepto establecido en la Ley Federal del Trabajo, por lo que podemos afirmar que no es en realidad un concepto. No obstante señala parcialmente el aspecto individual y colectivo de la libertad sindical.

También Duran, Comba-Conrrado y Levi, citados por García Abellan conceptualizan a su modo de ver la libertad sindical. (22)

(21) CAVASOS FLORES. BALTASAR. "35 Lecciones de Derecho Laboral", tercera Edición, Editorial Trillas, México 1983; pág. 252.

(22) GARCIA ABELLAN. JUAN. "Introducción al Derecho Sindical", Editorial Aguilar, Madrid 1961, páginas 84 y 85.

"Dice Duran: "La libertad sindical ha sido entendida como la libertad de adherirse a un sindicato, de retirarse de él y de no ser constreñido a incorporarse al mismo".

El criterio anterior limita a un enfoque individual y pasa por alto el ente colectivo que se forma por voluntad de los trabajadores, y de los derechos que se debe tener.

Comba-Conrado manifiesta: "La libertad sindical es: El derecho atribuido a todo ciudadano, trabajador o empresario, de crear sindicatos, de ingresar a los ya existentes y de pertenecer o no a ellos, y el derecho de autonomía sindical, esto es, el derecho del sindicato a producir la defensa de los intereses de sus miembros del modo más efectivo, sin injerencia alguna".

En la idea precedente se encuentran contenidos los puntos de vista individual y colectivo, y además se precisa que este derecho no es exclusivo de los trabajadores, sino también de los empresarios, pero al hacer referencia a los ciudadanos en general, amplia demasiado el concepto, pasando a la libertad de asociación en general.

Levi expone el siguiente principio: "La libertad sindical se concreta a la libertad de la persona de adherirse o no al sindicato, y de éste, de organizarse y actuar, dentro de los límites de las leyes, pero fuera de todo control e intervención estatal".

Salta a la vista que es una tesis en la que se presentan los dos puntos de vista, pero dentro de ella encontramos una contradicción, pues se le dá como límite el marco legal dentro del que esta actuando, sin que por ello se subordine al poder estatal, y no cabe duda que por lo menos dentro de nuestro sistema, es el Estado-Partido mayoritario, el que dicta las leyes que nos regirán.

García Abellan menciona lo siguiente: "La libertad sindical es una trasposición de valores jurídicos del derecho individualista a situaciones de derecho social. Por lo cual el término vive en permanente crisis".

Lo antes enunciado no es en realidad un concepto. Niega el contenido de los valores que postulan el derecho social, y además recurre al derecho individualista que en este caso podría confundirse con otro derecho por hacer más complejo el concepto.

Manuel Alonso García menciona en su obra, que: "de la libertad sindical cabe hablar en doble sentido: Como derecho del individuo y como autonomía del sindicato. En palabras de Gallar, como facultad del trabajador o empresario de asociarse a organizaciones profesionales libremente creadas para actuar con los medios que les son propios en la reivindicación o defensa de los inte-

reses y derechos del sector profesional que personifican". (23)

Este autor en realidad adopta la idea de Gallart Folch, lo que trae como resultado la enunciación del punto de vista colectivo e individual; y algo muy importante que es el derecho, tanto de trabajadores como de patrones, de defender sus respectivos intereses, logrando con esto los patrones, la obtención de un medio más para explotar a sus subordinados.

Por último mencionaremos a Ernesto Krotoschin, quien enuncia: aspectos de la libertad sindical por un lado, concerniente a los individuos (aspecto individual), y consiste en la libertad de constituir asociaciones profesionales o de afiliarse a ellos, y por el otro se refiere a estas mismas asociaciones, respecto a su organización, administración y funcionamiento (aspecto colectivo), llamado también autonomía sindical o colectiva. (24)

Si bien el pensamiento antes expresado atiende a los dos aspectos del derecho, al tratar de determinar sus alcances limita su concepto, por lo cual restringe su alcance.

Revisando todos los conceptos anteriormente señalados, obser-

- (23) GALLART FOLCH. según MANUEL ALONSO GARCIA. Curso de Derecho del Trabajo, cuarta Edición, Ediciones Ariel, España 1973; pág. 193.
- (24) Cfr. KROTOSCHIN. ERNESTO. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. II, cuarta Edición, Ediciones de Palma, Argentina 1981; pág. 25.

vamos que muchos autores toman en cuenta a la libertad sindical como un derecho individual, excluyendo así, el derecho de autonomía del ente que han formado los trabajadores, sea cual fuere su nombre para la defensa de los intereses de cada uno de sus integrantes.

El concepto de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), desde su fundación ha tenido como uno, de sus postulados, precisamente la defensa de la libertad sindical. Así, cuando la O.I.T. cumplía 25 años de existencia, esta declaración sigue siendo reconocida como la principal pauta de orientación de la organización.

Para analizar el fin, antes mencionado, la O.I.T., creo un convenio, donde existen diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituyo el séptimo punto del orden del día de la reunión.

Por lo anteriormente expresado citamos el convenio número ochenta y siete, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que en sus artículos preceptúa:

Artículo 2º Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el

de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3º Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. (18)

Con este convenio se pretendió garantizar la libertad sindical tanto a empleadores como a trabajadores, sin discriminación de alguna naturaleza, ya fuere: ocupación, raza, sexo, credo, nacionalidad, etc..

Dicho convenio sólo es aplicable a los países que lo hayan ratificado.

Los artículos antes mencionados abarcan los aspectos individuales y colectivos, dentro de los cuales se han manifestado las

(25) Cfr. GROS ESPIELL. HECTOR. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en la América Latina, Editada por la U.N.A.M., México, 1978; pág. 174.

tendencias de los autores doctrinales que hemos atendido.

Es necesario la garantía de la no intervención por parte del Estado en las actividades sindicales, porque dichas facultades están sujetas a las normas de derecho positivo que son necesarias para salvaguardarlas. Significa esto que el Estado no debe intervenir dentro de las organizaciones sindicales, ni imponer sus puntos de vista. Pero la organización debe sujetarse a las normas que dentro de derecho sean convenientes para salvaguardar los derechos que los trabajadores han conquistado en el transcurso de muchos años de lucha.

CAPITULO SEGUNDO

Antecedentes del Sindicalismo

a) México Independiente.

Son muchos los criterios que deben tomarse en cuenta para establecer una periodización en un examen tan panorámico como el que debemos realizar. En México existen pocos trabajos sobre la historia general del movimiento obrero y ninguno que rescate los principales acontecimientos del mismo. Los esquemas de periodización que se usan siempre obedecen a las intenciones particulares del autor.

Antes de tomar el curso histórico de nuestro movimiento, es oportuno y necesario saber ¿qué y como ocurrió el nacimiento del sindicalismo en el mundo?. Los sindicatos nacen paralelamente con la Revolución Industrial a fines del siglo XVIII, y a principios del siglo XIX; en Inglaterra los (Trade Unions). Ellos fueron el principio y después ocurrieron otros acontecimientos, signos de lucha en otros países por salir del sistema feudal y artesanal, pero hicieron que los grupos obreros pasaran a la etapa del capitalismo y de las grandes industrias.

El pivote de esos movimientos fue la necesidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores ante la explotación que

desarrollaban las grandes industrias y surge como condición esencial para la conquista del fin, la unidad de los trabajadores, es decir el agrupamiento de los asalariados en sociedades mutualistas, clubes y cooperativas hasta alcanzar la forma más amplia de una organización que le permitiera la defensa de sus intereses gremiales. Estas organizaciones en busca de la satisfacción de los derechos de los trabajadores; son los sindicatos. (1)

Así tenemos, que en la época independiente y subsecuente, se caracteriza por la inestabilidad política del país, sesenta y nueve cambios de gobierno, dos guerras civiles, y la mutilación de nuestro territorio, dos invasiones extranjeras y otros problemas políticos y sociales fueron obstáculo que retrasaron la consolidación nacional.

El estallido insurgente de 1810; modificó las leyes españolas por la fuerza y determinación por obtener una libertad plena para la nación mexicana. El padre de la patria Don Miguel Hidalgo, y su grupo de Querétaro, logra desatar las fuerzas libertarias del pueblo oprimido y hace surgir una nueva nación.

Desde los inicios de la guerra de independencia la reforma so-

(1) Cfr. PARRA PRADO. MANUEL. Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado, Editado por la F.S.T.S.E., México, 1983; pág. 12.

cial se inspiraba en el establecimiento de la democracia, una democracia a la manera del pueblo mexicano. Pero, lamentablemente, se carecía de antecedentes propios de nuestra idiosincrasia y lejanas del pensamiento político de la comunidad que había vivido sumergida en la injusticia social. Las discriminaciones eran consagradas, irrevocablemente, por la educación religiosa de las masas. De estas condiciones sociales arrancaba el conformismo y la resignación. Por tanto, ello era difícil de sacudir en conglomerados sujetos a la servidumbre atávica. Así los reformistas con Juárez y Gomez Farías como directores políticos debían hacer frente no sólo al choque inevitable con las clases conservadoras y la Iglesia, sino a la repugnancia de la mayoría popular a olvidar sistemas de trabajo impuestos por la costumbre, en los que la remuneración a campesinos, obreros, artesanos o sirvientes, parecía ser una gracia de la bondad cristiana y no un derecho adquirido a la luz de la ley.

"La democratización política no era suficiente para redimir a los trabajadores. Sobre todo cuando la gran mayoría de estos estaba constituida por siervos rurales atados al yugo eclesiástico y feudal. Era necesario llegar a la democratización de la tierra y del trabajo para que las organizaciones de trabajadores dejaran de ser meros elementos decorativos en las celebraciones cívicas y religiosas. Las asociaciones de trabajadores si es que en esta época podríamos llamarla así, no eran núcleos para la defensa de intereses económicos y sociales bien definidos: ser-

nal al pobre, que mejore sus costumbres, se aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". (3)

Estos sentimientos expresarían el enorme potencial de la insurgencia mexicana.

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, la clase trabajadora del país fue víctima de los vaivenes políticos de aquel tiempo, prácticamente los más afectados, pues las leyes eran derogadas o promulgadas de un día para otro e inevitablemente.

Según expone Guadalupe Rivera Marín "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laborando y salarios de dos reales y medio, para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios-sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos". (4)

Este es el contexto donde surgen asociaciones de artesanos,

(3) PARRA PRADO. GERMAN. Ob. cit. pág.19

(4) Citado, por NESTOR DE BUEN. Derecho del Trabajo, Tomo I; quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1984; pág. 272.

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

La primera organización mutualista que en nuestro país se constituyó fue el día cinco de junio de 1853; bajo la denominación "Sociedad Particular de Socorros Mutuos". Esta organización mutualista 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.

Rosendo Salazar en su obra "La Carta del Trabajo de la Revolución Mexicana", página 37; cita como anterior a la mencionada por el señor Chávez Orozco, la Sociedad Filarmónica Ciciliana, de 11. de febrero de 1841. (5)

El funcionamiento de estas sociedades era simple. Un grupo de artesanos (plateros, impresores, talabarteros, etc.) se reunían para crear, con las aportaciones de cada uno, un fondo de ayuda

(5) Supra, citado por EUQUERIO GUERRERO. Manual de Derecho del Trabajo, undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980 pág. 290.

mutua que se acrecentaba con sus cuotas regulares. Tenían una estructura organizativa que incluía cuerpos de dirección y ejecución, así como mecanismos de vigilancia y de elección y revocación. En muchas ocasiones, estas asociaciones tenían relaciones entre sí, se facilitaban locales, realizaban actos cívicos y algunos contaban con sus propios periódicos.

La independencia, como ya lo indicamos, suprimió todas estas ordenanzas y prácticamente el siglo pasado transcurrió sin que el Estado reglamentara las cuestiones de trabajo. Más bien, adoptando las ideas de la legislación francesa, nuestras leyes prohibieron los actos de los grupos organizados o no, que se inclinaran por subir los salarios. La libertad de asociación fue garantizada, considerándola como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857.

Nuestra legislación penal tuvo que partir de las normas de la declaración de derechos de 1857; por consiguiente, la reproducción de 1 artículo 415; del código penal francés era un imposible. El abogado Antonio Martínez de Castro, autor del Código Penal de 1871, redactó el artículo 925; que a la letra dice:

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro

modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". (6)

La vigencia de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete confirmó entre nosotros la era de la prohibición.

b) México Moderno.

Tras de los primeros estallidos esporádicos y espontáneos de los trabajadores, en los que destruyen fábricas y maquinaria, al ver en ellas las causas directas de su miserable condición, éstos se disponen a luchar por dos objetivos primordiales: la libertad de acción, esto es de coalición y de asociación profesional, y la mejora de sus condiciones de trabajo y de existencia. Al correr del tiempo, proliferan las agrupaciones obreras de carácter económico local, en sus orígenes aspiraban a convertirse en instrumento de transformación del mundo en el que nacen.

En los años de 1870 a 1872, según algunos autores, fecha en que en un ensayo de unificación, los diversos núcleos obreros, constituyen un organismo central de carácter nacional al que denominan "Círculo de Obreros de México", éste fué el primer organismo de importancia y en él se fundan todas las sociedades cooperativistas, mutualistas y hermandades.

(6) DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo ob. cit. pág. 297.

El gran Círculo de Obreros, llegó a tener en el año de 1975; veintiocho sucursales en todo el país, y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces.

Otros organismos creados en México fueron: "El Gran Círculo Reformista", "La Gran Confederación de las Asociaciones de Obremos Mexicanos", cuyo objeto fue promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, respetando siempre el derecho ajeno por todos los medios que dicte la justicia y la ley, hasta conseguir en lo posible la solución del problema, de la armonía del trabajo con el capital.

Estas organizaciones permitieron formas de reivindicación económica pero, al mismo tiempo, se transformaron en centros de debates y discusiones ideológicas con las consiguientes divisiones y escisiones. En definitiva, sufrieron los cambios impuestos por el crecimiento económico y no pudieron resistir la dictadura política instaurada después de 1884 al retorno de Porfirio Díaz al poder.

En el último tercio del siglo XIX; destacan algunos acontecimientos sociales:

En primer término la huelga de sombrereros de 1875; que con-
cidió además con una huelga estudiantil y el movimiento de Pinos
Altos, ocurrido el 21 de enero de 1883.

El movimiento de Pinos Altos podría constituir el antecedente de Cananea y Rio Blanco, pues ponía de manifiesto la actitud del liberalismo porfirista ante el movimiento obrero.

A partir de 1884: el movimiento obrero y artesano cae en una larga etapa de receso. Porfirio Díaz aplica su estilo de poca política y mucha administración y, después de una intensa represión; detiene los movimientos que los trabajadores y sus nuevas organizaciones realizaban por mejores condiciones laborales.

Sin embargo, la paz porfiriana no podía ser eterna, conforme el proceso de industrialización sigue avanzando y se abren nuevas ramas de actividad, surgen también nuevas organizaciones. A diferencia de los que habían aparecido dos décadas antes, después de 1900, comienzan a nacer organizaciones con características propiamente obreras.

"La aparición de numerosas publicaciones de tendencia socialista o anarquista fue el primer síntoma de este renacimiento del movimiento obrero. Pero sobre todo, este auge se advertía en la formación de agrupaciones que no eran sólo sindicales, sino expresamente políticas". (7)

(7) GONZALEZ CASANOVA. PABLO. Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Siglo Veintiuno, Editores, S.A., México, 1984 pág. 15.

Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, de orientación anarcosindicalista obtenida durante su estancia en los Estados Unidos. Su conocimiento y preparación en la materia y su valor personal, que no se redujo ni con las persecuciones constantes ni con la cárcel que sufrieron en varias ocasiones y en ambos lados de la frontera, fué de gran utilidad para llevar adelante la formación de estas asociaciones de defensa de los trabajadores.

Publicaron varios periódicos, siendo los más importantes "Regeneración" que apareció desde agosto de 1900; y "El Hijo del Ahuizote", ambos circulaban de mano en mano y a pesar de la escasez de recursos económicos, siempre hubo la forma de sacarlos a la luz pública; las autoridades trataron en vano de impedir la circulación, pero el pueblo los acogía con simpatía y verdadero cariño. En casi todas las regiones donde había fábricas existieron la lectura de los escritos de los hermanos Flores Magón. Así se conoció el programa y manifiesto de la Nación Mexicana de la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrita en el año de 1906, en San Louis Missouri, E.E.U.U., por Antonio I. Villareal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, además de los ya mencionados hermanos Flores Magón.

Uno de los gremios donde los trabajadores asumen con más entusiasmo y perseverancia la construcción de organizaciones es el ferrocarrilero, que protagoniza varias huelgas.

Según Pablo González Casanova, en 1901 la Unión de Mecánicos sostiene una huelga de cuatro días. Al año siguiente toca el turno a la Unión de Fogoneros del Ferrocarril Nacional en Laredo. También en 1902, los trabajadores del Ferrocarril Mexicano en Orizaba que protestaban por retrasos en sus pagos. En 1903, los maquinistas del Ferrocarril de Coahuila, por aumentos de salarios. En 1905, los Fogones del Ferrocarril Central Mexicano, demanda su reconocimiento y aumentos salariales. En general, se ha afirmado que durante estos años realizaron 250 huelgas, el mayor número de las cuales ocurre en la industria textil, en ferrocarriles y la industria cigarrera. (8)

Los más importantes de estos movimientos sindicales contaban con la presencia de militantes o simpatizantes del Partido Liberal Mexicano.

Es natural que en un estado de cosas como el que se describe produjera, así fuera esporádicamente situaciones de violencia. Las dos más conocidas, reprimidas con ferocidad inaudita fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

Señala Mario de la Cueva que el "año de mil novecientos seis fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de cla-

(8) Cfr. GONZALEZ CASANOVA. PABLO. ob. cit. pág. 18.

ses: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte". (9)

Es importante señalar que la huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera de abajo hacia arriba, esto es, de la masa trabajadora hacia quiénes serían sus dirigentes sin que exista previamente un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos. La falta de malicia y de formación sindical es la que determina la manera inocente en que los trabajadores fueron sorprendidos por las provocaciones, lo que les cuesta muchas vidas y al menos de inmediato el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes.

El día primero de julio del año 1906; el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajador; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de

(9) Supra. DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985, pág. 42.

nuestra Declaración de Derechos Sociales.

El programa del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123; constitucional, con algunas excepciones como son: el derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, las vacaciones pagadas, la protección de los menores y de las mujeres etc..

El gobierno no aceptaba las legítimas demandas de los obreros y creó con ello un estado de inquietud en toda la república, y los obreros decidieron organizarse y luchar por sus derechos. Así el movimiento de huelga de Río Blanco, en el año de 1907, tuvo tres antecedentes que se provocaron por la inconformidad de los obreros que buscaban, con ahínco crear una organización sindical para protegerse. El primer antecedente se dió en el año de 1886; a fines de 1898 el segundo y el tercero el 28 de mayo de 1903.

Dice German Parra que el "Círculo de Obreros Libres en Río Blanco, Veracruz, es el grupo registrado en los orígenes del movimiento obrero revolucionario, se formó clandestinamente para llevar a cabo los propósitos de defensa de los trabajadores, y tomaron como base los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo órgano publicitario era: ... Revolución Social". (10)

(10) PARRA PRADO. GERMAN. ob.cit. pág. 30.

En los movimientos de huelga de esa época, los Poderes Públicos no otorgaban las más elementales garantías para los trabajadores y en paralelo se acentuaba la explotación inhumana por parte de las empresas que no concedieron ninguna ventaja ni reconocimiento a los obreros.

Estos hechos, al traer consigo el derramamiento de sangre y la gran pérdida de vidas, dieron motivo a que el sindicalismo iniciara su marcha histórica para abrir el camino a la lucha contra la explotación capitalista. Se inició la batalla y el encuentro tuvo horas difíciles y de incomprensión, pues la información, a través de la palabra escrita, señaló a los dirigentes que lucharon por los trabajadores como "gente de mala fé".

Enuncia Juan Felipe Leal: La Revolución Mexicana se presenta, en sus inicios, como un doble movimiento, que se encuentra definido por dos planes y dos consignas de la propia insurrección: "Sufragio Efectivo No Reelección" (Plan de San Luis), y "Tierra y Libertad" (Plan de Ayala).

En este punto se hace omisión de la corriente precursora más radical de la revolución mexicana: la representada por el Partido Liberal Mexicano; porque al estallar la revolución, la corriente magonista se encuentra ya muy desgastada, desorganizada y aislada; por lo que lo que influye en el curso de los aconte-

cimientos más a nivel ideológico que como una auténtica fuerza social. (11)

El movimiento armado en contra del porfiriato se inició en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis, el 5 de octubre de 1910; mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. Antes, en 1908 había unos pronunciamientos magonistas fundamentalmente en Baja California, que fueron reprimidos con relativa facilidad. En el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista, pero sin que se precise una tendencia social determinada; lamentablemente ello se confirma al triunfo del maderismo que, inclusive, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta, en el colmo de la inocencia política desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo. La primera etapa de la revolución, que podríamos llamar "maderista", nos ofrece un tímido renacimiento del sindicalismo en México.

De todos los organismos sindicales o parasindicales de la época que estamos relatando, probablemente el más conocido, presente siempre en cualquier relato, es "La Casa del Obrero Mundial".

"La historia de la "Casa del Obrero Mundial", lleva una etapa

(11) Cfr. LEAL. FELIPE JUAN. México: estado, burocracia y sindicatos, octava Edición, Ediciones el Caballito, S.A., México, 1986, pág. 31.

corta pero importantísima, comprendida entre el 22 de septiembre de 1912; y el 2 de agosto de 1916; la casa conoce de persecuciones maderistas, de clausuras huertistas, a pesar del apoyo brindado por el usurpador, para la celebración del primero de mayo de 1913; que Rodolfo Echeverría Rúa explica como una maniobra para engañar al proletariado y molestar al gobierno Norteamericano, de pacto con el carrancismo y de feroces represiones por parte de Venustiano Carranza". (12)

En realidad su ideología inicial corresponde a un sindicalismo puro. Al vincularse al carrancismo, se transforma en un sindicalismo reformista, politizado, que establece las bases que hacen posible la creación en 1918; de la C.R.O.M. (Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana).

El pensamiento legitimista de Carranza era idéntico al de Juárez; la ley era lo primero, nada fuera de la constitución. Por tanto, en 1916, surgen los primeros conflictos entre las organizaciones de trabajadores y el gobierno preconstitucional de Carranza; en el momento en que la falta de energía eléctrica amenazaba la producción de armas y municiones necesarias para el ejército, que batía a los disidentes y defendía la soberanía nacional. La amenaza huelguista parecía servir a un ideal revolucionario.

(12) NESTOR DE BUEN L., ob.cit. pág. 325

rio, si bien más avanzado que el constitucionalismo de Carranza empero, completamente contrario a la realidad de la nación. La paz pública no era firme todavía en ese momento en el país; tampoco lo sería hasta mayo de 1920.

Este conflicto entre Carranza y los sindicatos era agravado por el hecho de que el zapatismo continuaba en armas en el sur; en el norte Francisco Villa combatiente puro, guerrillero ejemplar representaba un peligro constante, no sólo para la tranquilidad interna sino para la paz entre México y los Estados Unidos.

En este panorama de discrepancias (la revolución constitucionalista por un lado y, por el otro la revolución agraria), los obreros y los campesinos organizados (o ya en filas armadas de las facciones), se encontrarían frente a frente y lucharían, en absurda contradicción, unos contra otros, aún cuando todos estuviesen animados por el mismo ideal de rendición social.

Se ha dado una especial importancia al pacto celebrado entre la "Casa del Obrero Mundial" y Venustiano Carranza, del que nacieron los "Batallones Rojos". Estos se incorporaron al ejército constitucionalista, y se enfrentaron al ejército de Villa, en Tampico y Celaya. Sin embargo, fueron disueltos, por instrucciones de Carranza, acatadas por conducto de Juan José Ríos, gobernador del Estado de Colima, el día 13 de enero de 1916. Carran-

za, habiendo triunfado sobre Villa, consideró que ya no necesitaba de un apoyo recibido de tan mala gana. Es importante señalar que el sindicato de electricistas con justa razón, se negó a integrar los batallones rojos.

En enero de 1916, se integra la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal (FSODF), que reunía a la mayor parte de las organizaciones gremiales de la capital. Era significativo que de 14 sociedades y sindicatos que formaron inicialmente la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, 11 habían pertenecido a la Casa del Obrero Mundial. La estructura organizativa de la federación era más avanzada y tendía a dar mayor autonomía a sus integrantes, aunque sin descuidar sus procedimientos para otorgarse mutua solidaridad. La FSODF, sostenía la ideología de la acción directa; en su declaración de principios aceptaba que quedaba excluida del esfuerzo sindical toda clase de acción política, entendiéndose por ésta, el hecho de adherirse oficialmente a su gobierno, partido o personalidad que aspirara al poder gubernativo.

En el lapso que transcurre desde la muerte del señor Madero y la promulgación de la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917; muchos estados enfrentaban problemas de carácter laboral, por lo que hubo algunas leyes de la materia, que son antecedente de nuestra legislación ac-

tual.

Las leyes promulgadas en Veracruz, habían sido meditadas por el rector de la revolución para realizarlas conforme a los acontecimientos lo permitieran.

El primer jefe decidió crear las condiciones necesarias para que las reformas constitucionales fueran recibidas sin repulso. La enmienda fue cumplida por Felix F. Calaviccini quien en las columnas de "El Pueblo" y en otras publicaciones editadas en Veracruz; escribió artículos aduciendo la necesidad de enmendar la constitución de 1857; y darle fuerza de preceptos constitucionales a los nuevos ordenamientos, así ya mediando 1916; la mayoría ciudadana estaba de acuerdo en que (se cumpliera lo ofrecido en el Plan de Guadalupe, reformado en Veracruz), se reuniera un congreso constituyente que aprobara las enmiendas a las constitución de 1857.

El Congreso Constituyente de Querétaro es el hecho histórico más importante y trascendental de la vida política de México. Es el momento culminante de la tercera etapa de la Revolución Social Mexicana. En él cristalizaban los ideales que enunciaron los insurgentes, los reformistas del siglo XIX, y los revolucionarios de 1906, 1910 y 1913. De él surgió la carta magna cuyos preceptos, en constante movimiento, abrían la puerta a la institucionalización de la lucha social, protegiendo la existencia de las

organizaciones sindicales y de las ligas agrarias como grupos clasistas que serían determinantes en el proceso del desarrollo económico y político del país.

En ese mismo año, un nuevo congreso obrero esta vez en Tampico, insiste en la necesidad de fortalecer los vínculos orgánicos entre las diferentes agrupaciones gremiales mexicanas.

Esto ocurre el primero de mayo de 1918; cuando comienza el congreso obrero de la ciudad de Saltillo que había sido convocado desde la reunión anterior y que contaba con el aval indirecto de Carranza. Algunos sindicatos, convencidos de que se trataba de una argucia de Carranza, decide no asistir. La mayoría sí lo hace, así, se reúnen 115; delegados de 18; estados de todo el país, en representación de 106 organizaciones.

Después de largas discusiones y de numerosos compromisos entre las diferentes corrientes y organizaciones asistentes, nace la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.), con Luis M. Morones al frente.

Señala el maestro Vicente González, que la CROM es: la primera organización gremial en México que cuenta con estatutos, con plataforma de principios y con anhelos de conquista; primera organización de carácter nacional que trata de controlar en su seno a todos los trabajadores del país.

Con Luis N. Morones, va como auxiliar en su gestión sindical el maestro Vicente Lombardo Toledano, la CROM cobra fuerza en 1921; al sumársele la Confederación General de Trabajadores de la Luz, y luego al agrupar en su seno a muchos de los trabajadores de la industria textil y de otras factorías pequeñas que habían proliferado a lo largo de todo el país después de 40 años de receso político, la CROM intenta organizar la lucha de la clase trabajadora en México, bajo la estrategia de la "acción múltiple", diferenció la acción sindical de la acción política de la Confederación; postulaba el respeto a los derechos de la clase obrera, la mejoría a la clase media, el impulso a la educación popular el otorgamiento de créditos a los agricultores y la protección a los artesanos.

Por otro lado, mediante un partido político buscó penetrar en la administración del estado y controlar al Congreso de la Unión: fueron los años de las contringencias del caudillismo y maximato que registra nuestra historia, y fue la CROM una organización más que sucumbió por el atraso político de México, pero que fue una maravillosa lección para la clase trabajadora. (13)

Muerto Carranza, el presidente interino Adolfo de la Huerta con la anuencia de Obregón y de Calles, concilia y protege abier-

(13) Cfr. PEREZ GONZALEZ, VICENTE, Visión Panorámica de la Historia del S.N.T.E., Segunda Edición, Editorial del Magisterio "Benito Juárez", México 1984, pág. 14

tamente la organización sindicalista de los trabajadores y permite la creación de nuevas organizaciones sindicales independientes de la CROM. Ello conlleva la corrupción sindical dos choques intergremiales y la desviación de los fines propios del sindicalismo, que son sustituidos por meros intereses individuales, al incumbirse a los puestos de gobierno los líderes obreros. Es el momento en que los grupos sindicales se convierten en instrumentos de contiendas electorales y no en organismos vinculados a la lucha de clases.

La llegada de Alvaro Obregón a la presidencia del país, en 1920; permitió que los líderes cromistas alcancen dos de sus objetivos; el apoyo oficial y su colocación dentro del aparato de gobierno. Celestino Gasca y Luis N. Morones son designados gobernador del Distrito Federal y director de abastecimientos fabriles y aprovisionamientos militares respectivamente. Esta doble función de dirigentes sindicales y funcionarios gubernamentales, se traduciría en una notable sujeción de la CROM a los intereses del gobierno obregonista, en detrimento de los obreros.

De esta manera, Morones y la CROM inauguraban las prácticas de solución tripartita (obrero, estado y patronos) en las cuestiones laborales.

Señala Krause "que las dimensiones de Morones como dirigente rebasan, con mucho el ámbito sindical: "Llamar a Morones precu-

sor de charrismo" sería reducir su importancia, Morones fue un destacado constructor del estado mexicano, un tipo de estado que suele apoyarse cada vez que lo necesita en la ordenada pirámide de los obreros". (14)

Durante el gobierno del general Alvaro Obregón, no obstante que éste se había proclamado protector de los obreros y amigo del sindicalismo político, hubo huelgas disueltas por la fuerza militar y asesinatos de obreros y campesinos ordenados por el poder público. Se adoptaba la existencia del sindicalismo político, siempre que éste adecuara sus acciones a lo que dispusiera la autoridad. Esta condición trascendería hasta el presente y se convertiría así, al sindicalismo político, en una fuerza más al servicio del estado y de la sociedad.

Cuando Plutarco Elías Calles ocupó la presidencia de la república, el sindicato político, dividido en agrupaciones obreras y campesinas, recibe el impulso vigoroso de un gobernante que profesaba ideas de redención social y reforma agraria. Al movimiento sindical se le imprimió una tendencia eminentemente nacionalista y se limitó su doctrina social al ámbito de los intereses mexicanos. Este hecho, desde el punto de vista conformista parecía deformar los fines que perseguía el sindicalismo. Sin

(14) Supra, citada por PABLO GONZALEZ CASANOVA, ob.cit. pág. 27

embargo de esto, debe advertirse que el sindicato político mexicano, tanto en la fábrica como en el campo, tenía que adecuarse a su existencia y desarrollo real de la política nacional que, como en el pasado carrancista, no podía ir más allá de lo que permitiera la presión de los intereses económicos extranjeros, alarmados por los evidentes progresos sociales de la revolución mexicana.

Para diferenciar unas agrupaciones de otras, los sindicatos políticos se llamaron "amarillos" (merced a sus tendencias moderadas y contrarias a lo ya establecido) y adoptaron, como bandera la tricolor de la república, en unión del emblema rojo y negro de los trabajadores del mundo. Los sindicatos apolíticos se denominaron orgullosamente, "rojos", ya que sostenían el conformismo con la declaración de principios anarquistas que condenaban la existencia del poder público burgués y consideraba al estado como brazo autoritario y armado de la explotación capitalista. Al transcurso del tiempo subsistirían, poderosos y significativos en el avance social y económico de México, sólo los sindicatos políticos, aliados al gobierno por motu propio o impelidos por la fuerza de las circunstancias. Estas serían clarificadas hasta 1928 por el propio jefe del Estado mexicano, al crear el Partido Nacional Revolucionario hoy PRI.

El sindicato político, bajo la protección del presidente Ca-

lles, se convirtió, no sólo por su forma orgánica, sino por su convicción filosófica, en un factor importante para operar los avances constitucionales que demandaban las clases populares.

Calles impulsó el concurso de obreros y campesinos sindicados, el progreso de la educación, el desarrollo económico y, un resumen, el mejoramiento progresivo del país.

A partir de esta época el sindicato político estará presente en la vida institucional de México. Cada vez irá definiendo con mayor claridad, sus características orgánicas de agrupación clasista, sin discrepar esencialmente del credo social, económico y político de los regímenes revolucionarios.

c) México Contemporáneo.

Las líneas que siguen se ocupan, exclusivamente, del sindicato materia de este estudio, y de la participación que tiene éste a lo largo de la historia contemporánea de México por lo que se trata de un esfuerzo por ordenar algunos datos e ideas, con el propósito meramente explorativo y ensayísticos.

La historia nos indica que hacia el año de 1920; se constituyó la liga de Profesores del Distrito Federal, que a poco de su nacimiento se incorporó a la Confederación Regional Obrera Mexicana, y la que en el año de 1926; convocó a un congreso que dio

origen a la Federación Nacional de Maestros, la cual puede considerarse como la primera organización combativa del magisterio de la república.

Señala el maestro Vicente Pérez González: "Antes de que naciera la CROM, los maestros del país se mantenían organizados por regiones : Liga de Maestros Potosinos, Liga de Maestros de Zacatecas, Unión de Maestros de Sinaloa, de Durango, y diferentes entidades; pero nunca estas uniones se fortalecían entre sí, ni siquiera las de la misma entidad. Los maestros se agremiaban anárquicamente, porque no tenían el cause correspondiente, y por eso cuando se fundó la Confederación Regional Obrera de México, ahí se agrupó la mayoría del profesorado. Aun en la actualidad en la región fabril de Orizaba del estado de Veracruz un pequeño grupo que no llegaba a 90 maestros y que no quieren reconocer las siglas del S.N.T.E. no militan en la sección estatal ni en la sección federal de nuestro Sindicato; ni siquiera en la disidencia, son maestros que siguen perteneciendo a la CROM y hay maestros veracruzanos que no pueden desmentir esto, y hay maestros en Tlaxcala que saben perfectamente que hasta seis o siete años pertenecían a esa central obrera". (15)

Los afanes de organización sindical llevó al magisterio na-

(15) PEREZ GONZALEZ, VICENTE, ob.cit. pág. 41

cional a agruparse en ligas y uniones hasta el 15 de septiembre de 1921; cuando nació por decreto la Secretaría de Educación Pública, y por decreto se estableció hasta el año siguiente. En 1922 con José Vasconcelos al frente como ministro de educación pública y con Alvaro Obregón como presidente de la república nació esa revolucionaria educación.

Germán Parra Prado, habla: "En el año de 1922, se constituyen los primeros sindicatos de trabajadores del estado: el de maestros en el puerto de Veracruz y el de trabajadores de limpieza de la Ciudad de México, surgiendo ese mismo año en Veracruz, la primera huelga del sector público, debido principalmente a los varios meses de sueldo que les acaudaban.

En la primera etapa del sindicalismo magisterial destacaron los profesores: Justino Sarmiento, Carmen Villegas, Abraham Montero, Julio F. Revolledo, Máximo Ramírez, Guillermo B. Jerezano y otros más. En varios lugares del país se vivieron problemas semejantes durante estos años; pero ninguno tuvo la resonancia nacional de los de Veracruz, ya que la clase obrera mexicana organizada en la CROM dio apoyo resuelto a los maestros huelguistas.

Al estallar la primera huelga de maestros en el puerto de Veracruz, dirigida por Vicente Lombardo Toledano que por esas mis-

grar una organización sindical. Antes David Vilchis, que fue maestro de escuela en 1927; había integrado en la ciudad de México la Unión de Maestros del Distrito Federal (UMDF)Z, que en 1928; fortaleció a la huelga de tranviarios y los hizo triunfar en el D.F. En el mismo años Rafael Mendez Aguirre, fundó también en el D.F. y con extensión en el estado de Michoacán la Federación de Maestros Socialistas (FMS); esta nueva organización y la UMDF se comunicaron y fueron en pos de justicia cuando surgió la UDIDF, se unificaron a ella, pero no avanzaron por la falta de entendimiento que motivo el rompimiento.

Sin embargo David Vilchis, logró conservar a través de los Grupos de Acción Socialista (GAS) a la Unión de Maestros del D.F.. En 1932, el magisterio rural de México reclamaba ya una organización, una central magisterial, que nació en la ciudad de Guadalajara el 25 de marzo de 1932; la Confederación Magisterial de México; se integraba con maestros urbanos y suburbanos, rurales que apoyaron en su momento a Ramón G. Bonfil como secretario general.

En dos años de vida la CMM cambió tres veces de dirigentes sindicales, esto demostraba la inestabilidad de la organización, y a su vez se presagiaba el fin de esta; debido a las discordias nacidas entre el magisterio rural y el urbano.

La CMM fue tomando caminos más radicales, las nuevas corrientes de opinión del magisterio lograron importantes posiciones en

las directrices de la organización hasta que con el profesor José Padilla Montoya lograron aumentos salariales en 1935; durante el régimen del General Lázaro Cárdenas.

Surgen otras organizaciones; en 1934 el profesor Miguel Arroyo de la Parra realizó un esfuerzo extraordinario para organizar al magisterio nacional en un sólo frente; en el principio de este frente, fundó en la ciudad de México la Liga de Trabajadores de la Enseñanza que se calificó como una sección de la afamada Organización Internacional de Trabajadores de la Enseñanza (OITE), prosperó en centros urbanos de la República y en la medida en que fue adquiriendo fuerza maduraron los planes para convocar, en su momento, a una asamblea general con el fin de concretar los propósitos de la lucha que unificara a los maestros de todo el país, de este proyecto nació en 1935; el Frente Unico Nacional de Trabajadores de la Enseñanza (FUNTE), organización ampliamente difundida por los maestros misioneros.

A la FUNTE se adhirieron las columnas de la Unión de Directores e Inspectores Federales de Educación (UDIFE), que se había formado en 1930; también los grupos de David Vilchis que integraban la Unión de Maestros del D.F. (UMDF), los de Rafael Méndez Aguirre que formaban la Federación de Maestros Socialistas (FMS), algunos maestros urbanos de la Confederación Mexicana de Maestros (CMM) y muchas ligas, uniones y asociaciones que había en los diferentes estados. Al unificarse estos organismos dieron a la Fe-

deración, una fortaleza tremenda que los llevó a instituir la Confederación Nacional de Trabajadores de la Enseñanza (CNTE).

Se vivían los tiempos del General Lázaro Cárdenas del Río, que ascendió a la presidencia de la República el 1º de abril de 1934, hombre que propicio la sindicalización y unificación de los trabajadores de México para que pudieran afrontar y resolver sus problemas políticos, económicos, educativos y asistenciales, dando representación en las negociaciones a los sindicatos mayoritarios.

Pero el sector magisterial aún no superaba la escisión en el seno de sus organizaciones. Con el nacimiento de la CNTE, prácticamente quedó liquidada la FUNTE, quedando fuera algunos residuos de la CMM. Las disputas entre la CNTE y CMM dieron como episodios dentro de la evolución del sindicalismo magisterial, consecuencias de enfrentamientos sangrientos, todo por la lucha por el control general de la naciente Confederación Nacional de Trabajadores de la Enseñanza, propicio que muchos directores e inspectores de escuela se desligaran de la organización. A fines de 1935, dieron origen a la Unión Nacional de Encauzadores Técnicos de la Educación (UNETE). La escisión debilitó a la CNTE, aunque por su ramificación en todo el país dio la impresión de que el magisterio ya se encontraba unificado y que iría en pos de nuevas conquistas.

Volvieron a desgajarse muchas agrupaciones, hubo necesidad de convocar a una nueva asamblea de unificación magisterial; en la ciudad de Querétaro se reunieron los líderes de las diferentes organizaciones de maestros para declararse disueltas y agruparse en torno a la Federación Mexicana de Trabajadores de la Enseñanza (FMTE), dirigida por Cándido Jaramillo.

El 20 de febrero de 1938, se constituye el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Enseñanza de la República Mexicana (STERM) este sindicato tuvo épocas gloriosas, con Vicente Lombardo Tolezano, éste fue un hombre carismático, que impulso al movimiento obrero mexicano, fue un líder de lo mejor que hemos tenido según lo marca la historia de México.

Es importante destacar que en la unificación de los sindicatos y en las disoluciones de los mismos, el clero formó parte de estos, formando sus propios sindicatos.

Vicente Pérez apunta: "... Pero Sanchez Potón es derrivado por la reacción, por el clero y la iniciativa privada, lo combaten también grupos minoritarios de maestros que se prestaron a la maniobra para integrar un sindicato de maestros que fue patrocinado y auspiciado por el clero político, primero lo denominaron Frente Revolucionario de Maestros (FRM), después Sindicato Mexicano de Maestros y Trabajadores de la Educación (SMNTE). Es

aquí cuando aparece por primera vez en una sigla de las magisteriales el término "Trabajadores de la Educación" (TE); antes la "TE" había significado Trabajadores de la Enseñanza". (17)

Por esas fechas también fue expedido por el Presidente de la República, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado. Empero el magisterio nacional tuvo que vivir cinco años de lucha fratricida debido a las pasiones políticas de quienes reclamaban el derecho a fundar la organización nacional de maestros.

En 1941; las diversas fracciones sindicales que existían y que planteaban la división existente fueron llamadas a la unidad por el Presidente de la República Avila Camacho, formado por fin el Sindicato Nacional de Trabajadores de Educación, tiene como secretario general al profesor Luis Chavez Orozco.

Dice el maestro Enrique W. Sanchez: "El 30 de diciembre de 1943 nació nuestro Sindicato con Luis Chavez Orozco al frente, un hombre que había sido subsecretario de Educación Pública, ahora lo encontramos en la Secretaría General del CEN del SNTE; hombre culto, egresado de la Universidad obrera, hombre de línea sindical, de estatura política, de muchos atributos. No pudo resistir los embates, sólo dirigió al Sindicato por espacio de año y me-

dio por una razón muy sencilla; nuestro sindicato nació como producto de la amalgama de todos los agrupamientos magisteriales, residuos de sindicatitos y sindicatos, federaciones y confederaciones magisteriales.

Así nació nuestro sindicato, en su seno y dirección formaron parte los principales líderes. Comenzaron las trampas, las zancadillas y todo eso que se estila en muchas cuestiones; las intrigas llegaron a Chavez Orozco quien no pudo ir detrás de las verdaderas conquistas que el magisterio nacional necesitaba. Luis Chavez Orozco presentó su pliego de demandas, y como siempre después de muchas vueltas la Secretaría de Educación Pública cedió el 20 por ciento de incremento salarial, y así nos fuimos al segundo Consejo Nacional Ordinario del SNTE, del 19 al 21 de julio de 1945, ahí Luis Chavez Orozco presentó en forma irrevocable su renuncia por motivos de salud y otras cuestiones". (18)

Con fecha 16 de febrero de 1944; el H. Tribunal de Arbitraje registro con el número R-S-43/44, para que funcionara como organización de trabajadores al Servicio del Estado en la Secretaría de Educación, con la personalidad jurídica propia de tales organizaciones, conforme a las leyes en vigor.

Al reformarse el artículo tercero Constitucional, cambió toda

(18) SANCHEZ W. ENRIQUE. Apuntes Históricas sobre el Movimiento Sindical del Magisterio Nacional, Edición Conmemorativa, México 1969, pág. 25

la política educativa del país, y al cambiarse esta, se cambio también la del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. De esta manera se convoca al primer Congreso Nacional Ordinario del SNTE, en enero de 1946; quedando como secretario general el profesor Gaudencio Peraza.

A pesar de que el Estatuto Jurídico era considerado como una ley, porque así lo dicen sus propios enunciados, la verdad es que permanecía al margen de la ley suprema del país, por lo que los trabajadores venían luchando por su incorporación a la Constitución, lo cual se logra siendo Presidente de la República el Licenciado Adolfo López Mateos. A partir de entonces el Estatuto Jurídico es el inciso "B" del artículo 123, Constitucional, según publicación aparecida en el diario oficial de la federación el 28 de diciembre de 1963.

De 1972, hacia 1943; vamos a encontrar distintas etapas de la vida del sindicato, hubo veces en que los dirigentes solamente se dedicaron a buscar un aumento de sueldo, y se olvidaron que existen otras demandas; que un sindicato para ser integral debe ver todas las circunstancias del trabajador desde el punto de vista económico, profesional, laboral, político y social, de esta manera el movimiento de 1972; se le quiso dar una transformación sustancial, respetando la letra del estatuto, pues antes los dirigentes de éste organización se había olvidado de su responsabilidad sindical.

Como se sabe, desde que en 1972; el grupo Vanguardia Revolucionaria se apoderó de los mandos del SNTE, no ha dejado de generarse oposición organizada. Hasta hace poco, menos de una década apareció la CNTE; muy diferente a la antes mencionada; esta aglutina a la mayor parte aunque no a todos de los antagonistas de vanguardia, pues los hay de diversa ubicación ideológica, inclusive miembros del P.R.I., pero ajenos a las prácticas del sector encabezado por Carlos Jonguitud Barrios. Para impedir el avance de la CNTE (disidencia), Vanguardia Revolucionaria no ha conocido fronteras.

Se ha derramado sangre; entre otros la de Misael Nuñez, asesinado en Tlupetlac en 1980; no es la única pero sí simbólica para el magisterio, se han atropellado derechos profesionales sin límite. Cuando se ha enfrentado al jonguituismo, ha sido imposible disminuir su poder, ya que se utiliza la absurda antidemocracia para frenar los progresos de la inconformidad.

Se podría continuar con esta enumeración. Nada de ello sirve para enaltecer el líder que tanto daño hizo al magisterio, miembro de una voraz e insolente camarilla que ha usufructuado y corrompido la dirigencia del sindicato.

En el devenir del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, consta en la actualidad de XV, Congresos Nacionales que se han realizado en las diferentes entidades de la repúbli-

ca mexicana. Así mismo se han llevado a cabo XIX; Consejos Nacionales y XVI; Consejos Nacionales Extraordinarios, éste último precedido por la Profesora Elba Esther Gordillo Morales.

En el año de 1989; el conflicto magisterial sufrió dos fracasos espectaculares: el control sindical y la política salarial. Este recordatorio de carencias adopta el singular formato de triangulación: el Estado, Junta de Conciliación y Arbitraje y sin dicato; a las partes sindicales en pugna, destaca lo intergremial del conflicto; que obtiene como resultado la caída de Carlos Jon- guitud Barrios; empero ignora el transfondo económico que los disidentes proponen.

En cuanto al aumento salarial, se ve que el gobierno por con- venir a sus intereses tendrá que ceder algo; pero la forma de dar- se, es una forma de mediatizar a los maestros disidentes a través de un representante sindical impuesto por el gobierno. Como se puede advertir, a los gobernantes y a su partido les interesa más mantener su propio control sobre las organizaciones sindicales, que ahorrarse unos cuantos puntos porcentuales de salario, que por lo demás no superarán el lamentable nivel de los salarios ma- gisteriales.

En el movimiento de 1989; como en el transcurso de los años la principal demanda es el aumento de salarios. Empero se han ol- vidado de perseguir algunas de las viejas peticiones, que el pro-

pio sindicato fue precursor de estas demandas, una de ellas podría ser la democratización del mismo sindicato, que fue motivo bastante para iniciar el movimiento por parte de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación; misma que ha sobresalido por su perseverancia en estos últimos años.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CAPITULO TERCERO

De la Asociación Profesional

a) Objeto Mediato e Inmediato del Sindicato.

En el desarrollo que han tenido las luchas de los trabajadores asalariados, no sólo a nivel nacional, sino en el plano internacional, ha sido objeto de estudio de numerosos investigadores. Sin dejar de mirar el contorno general de estas luchas en este capítulo se analizará una fracción importante de todo ese conjunto de trabajadores asalariados: Los Trabajadores de la Educación en México, actualmente conocido como Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

Para poder abordar este tema es necesario hablar de coalición. La coalición es la base y el fundamento de todas las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, pero particularmente del sindicato.

La coalición es la acción concertada de trabajadores o patrones en defensa de sus intereses comunes. Es un acuerdo transitorio resuelto el problema común y temporal desaparece la coalición, no así el sindicato, que pretende ser una agrupación permanente en defensa de los intereses siempre presentes de trabajadores y patrones.

En el devenir histórico se ha demostrado que el principal motivo que originó la agrupación de trabajadores es la defensa de sus intereses y mejorar las condiciones de trabajo.

El sindicalismo como un movimiento de trabajadores, del cual el sindicato es la unidad, y en este caso, muy particular, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, persigue dos clases de objetivos: mediatos e inmediatos.

Los primeros son presentes en cualquier institución y se dirigen a defender y mejorar las condiciones actuales de la prestación del servicio. Las segundas requieren de un sentido de solidaridad de proporción y de conciencia social, dado que están orientadas a superar constantemente los derechos que la ley concede a los trabajadores y consecuentemente tiendan a armonizarlos con el aprovechamiento razonable del capital, estableciendo el equilibrio entre los factores de producción.

El principal objetivo del sindicato es la defensa de los intereses individuales y colectivos de sus afiliados, que no pueden ejercitarse con eficacia ante el patrón, en forma personal y aislada. Sólo el individuo es víctima de sumisión y explotación por parte del patrón. Para evitarlo se asocia y persigue la finalidad de conseguir el equilibrio de las fuerzas sociales y económicas igualando al trabajo con el capital.

Los objetivos inmediatos del sindicato, al analizar la definición consignada al principio de este trabajo, encontramos tres objetivos que debe perseguir el sindicato:

- a) Protección al Trabajador.
- b) Lucha para mejorar las condiciones del trabajo a través del Contrato Colectivo.
- c) Lucha por obtener mejores condiciones de vida para el trabajador.

a) Protección al Trabajador.- Las primeras organizaciones de trabajadores surgidas con la ocasión de la revolución industrial tienen el carácter de asociaciones fraternales y de protección, pues estando a merced de sus patrones necesitan de la unión para hacerse fuertes. Los sindicatos heredan la experiencia y mediante la solidaridad mantienen una fuerza coherente y protectora para enfrentarse a los problemas diarios entre los afiliados y el Estado, como ente empleador, para salvaguardar los derechos adquiridos en el transcurso de la historia.

b) Lucha para mejorar las condiciones del trabajo a través del Contrato Colectivo.- El sindicato centra su interés en la lucha para mejorar las condiciones de trabajo de todos sus afiliados: salario, vacaciones anuales remuneradas, licencias por enfermedad y otros motivos, jornadas de trabajo, despidos colectivos, y reincorporación preferente de los trabajadores con mayor

tiempo de servicios, despidos disciplinarios, formación profesional, prestaciones (jubilación, seguro de retiro), razonables normas de producción (calidad, productividad, reducción de gastos innecesarios), quejas y conflictos, procedimiento de negociación, etc.. En general todos aquellos que tiendan a mejorar continuamente, por la lucha del sindicato. Para alcanzarlas tiene que negociar y contratar colectivamente, así como emplear el derecho consagrado en la carta magna de recurrir a la huelga, y que en casi todo acto de defensa por lo regular el trabajador siempre sale perdiendo.

c) Lucha por obtener mejores condiciones de vida.- El trabajador tiene una vida personal, familiar y de sociedad, que transcurre gran número de horas del día fuera del centro de trabajo. Las condiciones de ésta debieran ser tales que el hombre se sintiera satisfecho o feliz. Esto se consigue haciendo que el trabajador tenga el poder económico necesario para cubrir sus necesidades de alimentación, vestido, vivienda, asegurarse contra el desempleo y las enfermedades. Pero la vida también está compuesta además de una serie de necesidades materiales, de una profunda aspiración espiritual que se llena mejorando la cultura, la educación, la formación profesional. El sindicato es capaz de extender su acción hacia estos planos, luchando por conseguir elevar el nivel de vida del trabajador.

Los estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación que rigen al mismo, en su Declaración de Principios citan:

"QUINTO.- Constituye un amplio frente para la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales, dentro del cual participan con igualdad de derechos y obligaciones, elementos de todas las corrientes ideológicas, políticas o religiosas, y reclama solamente, de todos y cada uno de ellos, disciplina y acatamiento a las decisiones de la mayoría y a los acuerdos de los órganos de gobierno sindical legítimamente investidos".

Sostiene además "DECIMOTERCERO.- El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación luchará permanentemente, por elevar el nivel material, moral y profesional de sus integrantes; por mantener y superar sus conquistas y porque la perseverancia, los esfuerzos y los sacrificios desplegados en la tarea educativa, encuentren la comprensión y el reconocimiento del Gobierno y del pueblo: en emolumentos decorosos, en prestaciones y en estímulos que aseguren a los trabajadores de la Educación una existencia digna, durante el servicio y una vez retirados del mismo".

El frente amplio constituyó una necesidad real en el tiempo de la fundación del SNTE, sin embargo a medida que han pasado los años, soalmente el CEN del SNTE, se ha dedicado a obtener unos mínimos aumentos de salario que no ayudan al trabajador a satisfacer sus necesidades básicas.

Mejorar las condiciones de trabajo y económicas de los trabajadores es un derecho social consagrado en las fracciones XVI y XVII; del artículo 123 del apartado "B" de la Constitución de la República Mexicana, que va desde la coalición hasta la huelga, que sería conforme al derecho mexicano laboral.

El objeto mediato de los sindicatos es predominantemente ideológico, representado por la aspiración de sus núcleos dirigentes tendientes a modificar las estructuras económicas y jurídicas del ámbito nacional e internacional en que actúan. Pero también como se desenvuelven en una sociedad, necesita que ellos los acepte y los deje actuar. Por eso entre los primeros objetivos mediatos del sindicato está la consecución de la democracia, para poder vivir y desenvolverse en libertad; su ampliación para convertir la democracia política en democracia económica. Hoy los sindicatos coloca entre sus fines mediatos la reforma o transformación de las mismas para que haya un mundo de paz y libertad. El sindicalismo anhela tomar parte en la edificación de una sociedad con justicia social.

La ideología que sustenta el S.N.T.E., rige la vida interna de esta institución derivada precisamente de: La Declaración de Principios y de los Estatutos.

Dada la extensión de los artículos y considerando que no sería beneficioso transcribirlos, sólo se tomaran consideracio-

nes generales al respecto.

En la declaración de principios del S.N.T.E., se enuncian de manera diáfana los compromisos ideológicos y políticos de este organismo con el Estado. Su plataforma ideológica se reduce a aludir a los ideales de la Revolución Mexicana. Más importante aún es su lealtad a las instituciones de la República y a la unidad nacional. Ejemplo:

"SEGUNDO. Acepta la responsabilidad histórica que solidariamente le corresponde en la tarea de mantener inextinguibles los altos ideales de la Revolución Mexicana y manifiesta su determinación de luchar permanente e incansablemente, por la completa realización de los mismos, a fin de alcanzar el destino superior al que aspira el pueblo mexicano.

TERCERO. Reitera su fe en el régimen jurídico institucional establecido por la Revolución Mexicana, conceptuado como la manifestación objetiva de nuestras más puras tradiciones, como sólido baluarte de las conquistas populares obtenidas hasta hoy y como instrumento para obtener cada día metas sociales más progresistas y que permitan observar y proceder con estricta justicia".

Sostiene además "QUINTO. Constituye un amplio frente para la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus agremiados, dentro de la cual participan con igualdad de de-

rechos y de obligaciones, elementos de todas las corrientes ideológicas, políticas o religiosas, y reclaman solamente de todos y cada uno de ellos, disciplina y acatamiento a las decisiones de la mayoría y a los acuerdos de los órganos de gobierno sindical legítimamente investidos.

SEXTO. Rechaza terminante y expresamente, la intervención o ingerencia de factores extraños que, de buena o mala intención tiendan a suscitar controversias de carácter político, ideológico o religioso, por ser todas y cada una de ellas, ajenas y contrarias al verdadero interés sindical e inconducentes a las finalidades que persigue".

Una lectura cuidadosa de estos preceptos nos indica; que los principios del SNTE, imponen de hecho una sola ideología, la oficial y una sola práctica: en lo político apoyo irrestricto al gobierno en turno (P.R.I.), en el aspecto meramente sindical, propugnar la elevación material, intelectual y moral de sus integrantes.

G. H Camerlynck enuncia: "Desde los orígenes del sindicalismo confederado se pone de manifiesto la preocupación por la autonomía del movimiento sindical respecto de todo tipo de partidos políticos; incluido el partido obrero. . . .En efecto, la afirmación de autonomía es ambigua: significa, por un lado, que el sindicato debe ser independiente de cualquier partido: que cualquier

trabajador puede adherirse a él independientemente de sus posiciones ideológicas: pero por otro, no excluye necesariamente las tomas de posición del mismo sindicato en materia política....la ligazón entre lucha reivindicativa y económica, por una parte, y los problemas políticos, por otra, ha sido siempre demasiado estrecha para que el movimiento sindical pueda abstenerse de efectuar determinadas incursiones en la política, pero en el sentido inverso, la acumulación de cargos políticos y sindicales ha sido vista con desagrado". (1)

Además el SNTE cuenta con sus estatutos con las suficientes medidas disciplinarias para sancionar toda labor de división, desobediencia a los acuerdos de asamblea y organismos de gobierno sindical o violación a los estatutos del sindicato.

Por último expresa: DECIMONOVENO. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, física y moralmente vinculado al destino histórico del magisterio universal, mantendrá relaciones solidarias, culturales o sociales con las organizaciones de educadores de otros países, con absoluto respeto hacia el régimen interno al cual estén sujetos. Asimismo, se mantendrá en contacto con las organizaciones internacionales de trabajadores de la Educación, con el propósito de fomentar los principios que son

(1) CAMERLYNCK.G.H., G. LYON-CAEN. Derecho del Trabajo; primera Edición, Ediciones Aguilar S.A., Madrid 1974, pág. 358.

comunes en la obra de todos los educadores; la libertad, la democracia, la paz, la justicia social, la solidaridad y la comprensión de todos los pueblos".

En este precepto se encuentra la mayor parte de su ideología y su vinculación en el ámbito internacional, para poder intercambiar experiencias, cultura, conocimientos; empero la clase trabajadora necesita de una dirección sólida, honesta y capaz que la represente para garantizar la reivindicación de democracia y libertad sindical. Teniendo como base los principios y los objetivos consagrados en los mismos. Lo único que se les pediría para que la organización cumpliera con sus fines es: respeto y acatamiento.

b) Personalidad Jurídica del Sindicato.

En el derecho se distingue a las personas físicas de las morales, de tal manera existen las personas jurídicas individuales y las personas jurídicas colectivas. El hombre constituye la persona física, también llamada persona jurídica individual. Los entes creados por el derecho son las personas morales, también llamadas personas jurídicas colectivas.

Por persona jurídica se entiende, el ente capaz de derechos y obligaciones, es decir, el sujeto puede ser susceptible de tener facultades y deberes, de intervenir en las relaciones jurídicas,

de ejecutar actos jurídicos, en una palabra el ente capacitado en el derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo en dichas relaciones.

El derecho no sólo reconoció que el hombre es el único sujeto capaz de tener facultades y deberes. También hay ciertas entidades formadas para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a lo que el derecho objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, fracción XVI; reconoce a los sindicatos y a las asociaciones profesionales, la capacidad de contraer obligaciones y derechos.

El nacimiento de un sindicato a la luz de la ley es sin duda alguna, un acto formal, si se advierte que para su constitución se exige la presentación de una copia autorizada del acta de asamblea constitutiva, una relación de los miembros del sindicato (nombre, domicilio, edad, estado civil, empleo que desempeña, sueldo que perciba y la relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador; copia de los estatutos y del acta de sesión en que se haya designado la directiva), según lo estipula el artículo 72; de la Legislación Burocrática Federal que dice:

"Artículo 72. Los sindicatos serán registrados por el Tribu-

nal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;

II. Los estatutos del sindicato;

III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla, y

IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso al registro.

De tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para legitimar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones. En ese sentido debe entenderse que los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas.

Miguel Cantón Moller dice: "La personería del sindicato se

obtiene con el registro que se lleva a cabo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El trámite es teóricamente muy sencillo: ...

Recibida la documentación el Tribunal podrá hacer por la vía que considere más conveniente la comprobación de dos extremos: a) que no existe registrado otro sindicato para aquella dependencia y b) que los peticionarios constituyan la mayoría". (2)

Los sindicatos registrados ipso jure, automáticamente son personas morales de derecho social, y desde la fecha en que se tiene por registrado fictamente el sindicato podrá ejercer todos los derechos y acciones en defensa del mismo y de sus miembros, porque desde ese momento goza de personalidad jurídica. Y en forma concomitante, se le confiere la capacidad legal para poder adquirir los bienes muebles y aquellos inmuebles que se relacionen en forma directa e indirecta con el desempeño de sus tareas esenciales.

Héctor Santos Azuela apunta: "Por cuanto concierne a la personalidad jurídica del sindicato, la jurisprudencia apunta que esta "no nace desde el momento de su registro sino desde la época de su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de

(2) CANTON MOLLER.MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático, Editorial Pac., México 1988; pág. 150

ninguna manera adquieren una nueva personalidad nueva por el hecho del registro".(Jurisprudencia, Apéndice 1975, 5ª parte cuata sala, p. 223)*.(3)

En rigor, si se contempla dentro de la realidad, el registro representa un instrumento mediatizador y represivo para suprimir las corrientes democráticas y las fuerzas divergentes del sindicalismo controlado.

Para este entender el SNTE actualmente esta constituido legalmente y ha adquirido su personalidad jurídica bajo el número de expediente R.S.-43/44; ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que ha cumplido con los requerimientos del artículo 72; de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

El sindicato que se ajusta a la ley goza de su personalidad jurídica; pero su capacidad de goce es limitada. Esta limitación resulta de la disposición del artículo 79 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; que le prohíben, el ejercicio del comercio con ánimo de lucro, pero no existe la prohibición cuando se realiza una función de intermediación, aunque la adquisición sea ilimitada; de bienes inmuebles; que la constriñe a las que directa o indirectamente se destine al objeto de su ins-

(3) SANTOS AZUELA. HECTOR. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1987, pág. 176

titución. Al mismo tiempo la ley señala como prohibiciones a los sindicatos, la de hacer propaganda de carácter religioso y la de usar de la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen; lo de fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades y la adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

"Artículo 79. Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Hacer propaganda de carácter religioso;
- II. Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro;
- III. Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;
- IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y
- V. Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas;

De estas mismas disposiciones deriva que puede celebrar aquellos actos jurídicos de derecho común, que se relacionen directamente con el objeto y fin del sindicato.

A esa capacidad de goce, corresponde la correlativa, capacidad de ejercicio. El sindicato tiene por derecho propio la facultad de celebrar el contrato colectivo de trabajo, asociarse para integrar federaciones y confederaciones; concertar pactos de solidaridad nacional e internacional que juzgue pertinentes, puede representar en juicio por derecho propio para la defensa y mejora -

miento de los intereses colectivos de los agremiados así como para exigir la vigencia de los pactos celebrados con el Estado.

En los estatutos del SNTE, en las disposiciones Generales Relativas a los Comités Ejecutivos del sindicato, establece en su artículo 38; que a la letra dice: "Los Comités Ejecutivos del Sindicato tienen estas atribuciones y obligaciones generales:

I. Tener personalidad legal y representar al Sindicato en sus respectivas jurisdicciones, ante las diferentes autoridades, los órganos superiores de gobierno sindical y, en general, ante quien corresponda"...

Más adelante señala en el artículo 90. "Son atribuciones y obligaciones del Comité Ejecutivo Nacional, además de las establecidas en el Capítulo VII de estos ordenamientos, las siguientes:

IX. Tener personalidad legal del SNTE, ante las autoridades: de la Federación, de las Entidades Federativas, de los Municipios, del Trabajo, y ante las instituciones públicas o privadas, en asuntos o problemas del Organismo Sindical..."

Para la desaparición de la personalidad jurídica la ley, señala dos causas de disolución del sindicato regulada en el artículo 82; de la Legislación Federal Burocrática que dice:

"Artículo 82. Los sindicatos se disolverán :

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y
- II. Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 71".

Es decir que exista dentro de la misma dependencia otra agrupación sindical con mayor número de miembros. Lo cual limita la pluralidad sindical.

Otra causa es la cancelación del registro en los casos previstos por el artículo 79; antes citado, previo juicio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en su capítulo relativo a las prevenciones generales, en su artículo 354 señala una forma distinta a la ley pero vigente para esta institución.

"ARTICULO 354. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación podrá disolverse, únicamente, cuando así lo determine las tres cuartas partes de las Secciones que lo constituyen y previa comprobación de que agrupan más del 75 por ciento del total de miembros del SNTE".

Como se puede observar, exige que sean más del setenta y cinco por ciento y agregando una serie de vicisitudes hacen imposible su disolución.

c) Representación Sindical.

Las personas morales que por su propia naturaleza, son entes colectivos distintos de las personas naturales que las integran, y no pueden realizar por sí mismos los actos jurídicos típicos de la vida del derecho; sus decisiones se toman a través de órganos suyos creados con tal fin y su voluntad jurídica se realiza o se concreta por intermedio de las personas naturales en quienes se ha radicado su representación a través de los cuales obra.

Las personas jurídicas deben poseer necesariamente un representante que le permita realizar a su nombre los actos para los cuales estén capacitadas y autorizadas. Por tratarse de personas sin una existencia corpórea, deben acudir a un ser que interprete y ejecute su objeto, que actúe a su nombre. Estos individuos, que necesariamente deben ser personas naturales, son los llamados órganos de la persona, correspondiéndoles las tareas ya indicadas anteriormente y que comprometen a la persona moral.

Toda persona moral como expresa el maestro J. Jesus Castorena, "requiere de uno o varios representantes para actuar jurídi-

camente. Quien representa a los sindicatos, es según el artículo 376, el Secretario General o la persona que designa su directiva, salvo disposición específica de los estatutos, a quien, junto con uno o varios secretarios corre a su cargo el despacho, conocimiento y resolución de los asuntos correspondientes de cada una de sus ramas". (3)

La Ley Federal Burocrática considera como funciones principales de los sindicatos, la de hacerse oír en la fijación de las condiciones generales de trabajo; la de intervenir en los ascensos y separaciones de los trabajadores; la de emitir su parecer en los casos de sustitución de mexicanos por extranjeros; la de facilitar las labores del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y la de patrocinar y representar a sus miembros ante dicho Tribunal y ante las autoridades superiores.

Artículo 77. Son obligaciones de los sindicatos: ...

Fracción IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

Exigencia derivada de la ley en su artículo 72; en el sentido

(3) CASTORENA J. JESUS. Tratado de Derecho Obrero, Editorial Jaris, México, 1942; pág. 551.

de que al formularse los estatutos, se exprese el número de sus miembros que integren la directiva y los procedimientos que han de seguirse para su elección, así como el período que habrá de durar en sus funciones como secretario general.

Preve el artículo 709, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Prevención Social o, en su caso, la Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trate. Requisitos estos, tanto de procedibilidad, como de representación sindical, a fin de que produzca efectos ante todas las autoridades la asociación profesional así como los sindicatos debidamente constituidos y su mesa directiva.

La representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación es conferida a través de los órganos de gobierno que a continuación se enumeran:

El Congreso Nacional, El Consejo Nacional, El Comité Ejecutivo Nacional, Comité Nacional de Vigilancia, El Congreso Seccional, El Pleno de Representantes de Comités Ejecutivos Delegacionales, El Comité Ejecutivo Seccional, La Asamblea Delegacional, El Comité Ejecutivo Delegacional.

La centralización del poder del sindicato es muy acentuado de

tal manera que todas las decisiones importantes quedan en manos del Comité Ejecutivo Nacional y más directamente en las del Secretario General; como se desprende del siguiente precepto:

"ARTICULO 86. El Comité Ejecutivo Nacional, es el órgano superior permanente de gobierno del Sindicato; representa el interés general de los trabajadores de la Educación; es el principal responsable de que se cumplan los ordenamientos de los presentes Estatutos y el ejecutor de los acuerdos y resoluciones emanados de los Congresos y Consejos Nacionales del S.N.T.E."

Más adelante señala el período que debe durar el Comité Ejecutivo Nacional en ejercicio de sus funciones; que es de tres años.

Le resulta a la directiva de los sindicatos, la obligación derivada de la Ley Federal del trabajo, que se aplica supletoriamente, en su artículo 373; de rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración de dicho patrimonio sindical, siendo indispensable dicha obligación; es decir, que resulta de la ley que la rendición de cuentas, en el lapso de tiempo que señala, de ninguna manera puede ser dispensable.

El maestro Trueba Urbina comenta el citado artículo aduciendo que se refiere a la época de la presentación de cuentas, la que deberá señalarse en los estatutos del sindicato, siempre y cuan-

do los términos señalados, no rebasen de los seis meses a que alude el artículo 373, y que, se llevara a cabo dentro de la asamblea, pero esta no se asentará en el acta de asamblea, sino se vera en forma global, quedando a disposición de los socios interesados en la secretaría respectiva para que la revisen, cosa que generalmente no sucede. (4)

"Artículo 373. La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable."

Al tener las directivas o comités ejecutivos de los sindicatos la facultad de administrar y en algunos casos realizar actos de dominio respecto de las organizaciones y sus bienes, están legalmente obligados a responder en los términos de un mandatario.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación nos orienta al respecto:

"SINDICATOS, VALOR DE LOS COMPROMISOS CONTRAIDOS POR LOS.

Siendo el sindicato una asociación de trabajadores con personalidad jurídica propia, si puede comprometerse a nombre de sus

(4) Cfr. TRUEBA URBINA según EUSEBIO RAMOS Y A. ROSA TAPIA, De-
recho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, ter-
cera Edición, Editorial ECASA, México, 1986; páginas 57 y 58.

agremiados y consecuentemente cualquier actuación que realice a nombre de ellos, de legalizarse en la forma prevista por la legislación laboral, tiene valor jurídico pleno, ya que lo único ocurrido en tal eventualidad, es que el sindicato debe responder de sus actos ante sus propios agremiados, puesto que de los artículos 251 y 252 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que los dirigentes sindicales serán responsables para con la organización y terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común por lo que las obligaciones que contraen son válidas si las mismas están dentro de sus facultades.

Amparo Directo 875/59. Petroleos Mexicanos. 5 de septiembre de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Rafael de Pina dice que el "mandato según el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encargue". (5)

La ley burocrática en su artículo 80; señala: La directiva del sindicato será responsable ante éste y respecto de terceras personas en los términos que los son los mandatarios en el derecho común.

(5) DE PINA, RAFAEL. Elementos de Derecho Civil Mexicano, V.IV; Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, pág. 148

En materia sindical la ejecución de actos de la directiva como mandatario debe ajustarse a lo preceptuado en la ley, en los estatutos y en las resoluciones o acuerdos reglamentarios y de asamblea.

Cuando algún miembro de la directiva sea separado por el patrón, o se separe por causa imputable a éste; dice el artículo 376; párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, que continuarán ejerciendo sus funciones para los cuales fueron electos por la asamblea, salvo lo que dispongan los estatutos.

Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

AL respecto, el criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, sustentado en la revisión 9704/1946, resuelto el 8 de agosto de 1947, del posible perjuicio que pueda causar el despido de un funcionario sindical a la organización de la cual forma parte; en el sentido de que, sólo se traduce en perjuicio para él como trabajador asalariado, y en ese aspecto es indiscutible que tiene una acción individual, como perjuicio directo pa-

ra reclamar en juicio al patrón su reinstalación, el pago de la indemnización constitucional, con las prestaciones accesorias procedentes.

Pero el despido de ese funcionario sindical no se traduce un perjuicio para los trabajadores al servicio del patrón, pues si bien es cierto que con ello se resta uno de sus miembros al grupo que tiene encomendada la defensa de los intereses de los trabajadores, éstos no quedan sin representación por subsistir en el cargo, los demás miembros de la directiva sindical; sin embargo, para contrarrestar la amplia facultad que tiene el patrón para rescindir unilateralmente el contrato de trabajo para cualquier de sus subordinados, con la libre determinación de las asambleas sindicales para designar a sus representantes ante el patrón, debe aceptarse que por virtud del despido de cualquier funcionario sindical, esté impedido, pero en cambio, a pesar de la rescisión de su contrato por el patrón, continua teniendo la representación de los trabajadores hasta la fecha en que la última instancia sea resuelto el juicio que promueva en contra del patrón, con motivo de su separación injustificada, pues de esta manera ni el patrón queda impedido para rescindir unilateralmente el contrato de cualquiera de sus trabajadores, ni el mencionado patrón tiene injerencia alguna en el gobierno del sindicato formado por los trabajadores a su servicio.

Estableciendo lo anterior se concluye que el despido de fun-

cionarios sindicales, no constituye un motivo legal de huelga, por no afectar el equilibrio entre los factores de la producción, ya que a pesar de tal despido, el afectado o los afectados continúan teniendo la representación de los trabajadores ante el patrón, hasta que sea resuelto el conflicto individual planteado en contra, en el juicio de que se hizo referencia. Criterio que hizo suyo el legislador y los plasmó en el citado párrafo segundo del artículo 375; de la nueva Ley laboral.

Así pues para concluir, ha de decirse que el sujeto o parte representada en vía sindical, es desde luego y en todo caso, un sujeto formado por una colectividad de trabajadores; colectividad que puede venir determinada tanto por la totalidad de los trabajadores, como por grupos o sectores, diferentes en atención a su dedicación laboral.

d) Limitaciones y Prohibiciones de los Sindicatos en la Ley.

El contenido del artículo 79, de la Legislación Burocrática Federal, en sus cinco fracciones indica las prohibiciones para los sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado. Las dos primeras fracciones son concordantes con el artículo 378; de la Ley Federal del Trabajo, con la salvedad que en el sistema ordinario la prohibición es para intervenir en asuntos religiosos y en materia burocrática no se permite hacer propaganda de tipo religioso.

El artículo 378; de la Ley Federal del Trabajo, en sus dos primeras fracciones, sigue la misma idea de la antigua ley, virtud a la reforma propuesta por el Presidente Lázaro Cárdenas, que suprimió la prohibición de que los sindicatos intervinieran en la política del país o ejercitarán como sindicatos actividades políticas. Se confirma la teoría de que los sindicatos como personas morales de derecho social, tienen facultad de ejercitar toda clase de actividades políticas, ya que la política está íntimamente relacionada con la vida sindical.

Entre los argumentos de mayor peso que se hicieron valer para llevar a cabo la reforma, se debía a que obreros auténticos ocuparan escaños en las Camaras Legislativas, para hacer oír la voz de sus agremiados y que de esa forma participarían en la vi-

da ciudadana. También se dijo que en la práctica ya actuaban en la política militante y era preferible reconocer legalmente esta situación.

La anterior disposición tenía una poderosa razón de ser, pues la intervención en las contiendas políticas desvía la verdadera finalidad del sindicato; según la opinión de algunos autores entre los cuales destaca el maestro Euquerio Guerrero, que nos dice:

"es contrario a la libertad en materia política que un sindicato pretenda imponer a sus miembros la candidatura por la que deben votar, y da lugar a los extremos de la aplicación de la cláusula de exclusión por discrepancia de criterio. Por último, se presta a convertirse en instrumento para que los trabajadores aspirantes a puestos políticos, utilicen la dirección de las asociaciones profesionales obreras como medio para escalar las posiciones ambicionadas, y no con el propósito de realizar los fines que a los sindicatos señala la ley". (6)

La prohibición en materia religiosa que subsiste, es acertada ya que también desvirtúa la finalidad sindical de que una organización de este tipo tendería a la realización de fines religiosos.

(6) GUERRERO. EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, undécima Edición; Editorial Porrúa, S.A., México 1980; pág. 298.

Respecto a la prohibición que señala el artículo 79; fracción segunda, se debe entender que el sindicato no debe dedicarse en forma constante al comercio, es decir con ánimo de lucro, en tal caso se estará desvirtuando la esencia del sindicato, que inclusive podría conducir a la cancelación del registro, ya que dejaría de tener los requisitos legales.

La prohibición de usar violencia para la filiación y el fomento de actos delictuosos, se explica en razón de la naturaleza de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores.

El mismo artículo establece la existencia de una central única (sindicalismo vertical), que resulta lógica la prohibición de adherirse a otras organizaciones o centrales obreras o campesinas, en la actualidad el S.N.T.E., está afiliado a la F.T.S.E., como única central que existe para los trabajadores al servicio del Estado.

Por otra parte siguiendo la tesis del sindicalismo vertical, no se permite la expulsión de los sindicatos miembros de la Federación, sin embargo, una vez que ha ejercido ese derecho y ha obtenido su ingreso, en ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación. Es potestativo para los sindicatos afiliarse o no a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.E.), que a la vez es la única central que reconoce el Estado, fortaleciendo

así un sindicalismo de tipo vertical.

"Artículo 78. Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado".

"Artículo 84. La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado se regirá por sus estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta ley.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación".

Otra de las limitaciones que marca la Legislación Burocrática, es la de prohibir todo acto de reelección dentro de los sindicatos.

"Artículo 75. Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos".

Cabe destacar que la intención del legislador va más allá del hecho de impedir que un comité ejecutivo o directiva sindical participe en un nuevo proceso electoral, ya que impide la permanencia de los dirigentes por cualquier causa como pueden prorrogarse la vigencia del mandato, reorganización del órgano directivo, etc..

En los estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, de manera acentuada permite en dirigentes de menor jerarquía, ocupar puestos de otro nivel; ejemplo:

"ARTICULO 32. Ningún dirigente que forme parte de los Comités Delegacionales Seccionales o Nacional, podrá ser electo en el mismo nivel para el mismo cargo.

El secretario general de sección sólo podrá ser electo para puestos en comités de jerarquía superior dentro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. El dirigente sindical que haya desempeñado el cargo de Secretario General del SNTE, en ningún caso y por ningún motivo podrá volver a ocupar la Secretaría General ni desempeñar otro puesto en el Comité Ejecutivo del SNTE."

Por cuanto a las limitaciones que la ley establece; el artículo 69; de la legislación federal burocrática señala:

"Artículo 69. Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él salvo que fueran expulsados."

No obstante, en el terreno de los hechos encontramos que la incorporación de los maestros al SNTE, es automática. Normalmente en el momento mismo en que ingresan a la S.E.P. en calidad de

educadores en ese mismo instante ya pertenecen al sindicato, quieran o no; y no pueden renunciar al sindicato, salvo el caso de expulsión.

"Artículo 74. Los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta ley concede. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en la orden del día."

La ley laboral burocrática establece como requisitos previos a la expulsión los siguientes:

- a) Que sea votada por la mayoría de los miembros del sindicato.
- b) En su caso, que se apruebe por las dos terceras partes de los delegados sindicales o congresos o convenciones nacionales.
- c) Que se conceda al trabajador acusado el derecho de defenderse.
- d) Que la expulsión forme parte de la orden del día de la asamblea, congreso o convención respectiva.

Por lo que se refiere al término "conducta o falta de solidaridad" como causal de expulsión sindical, deben quedar estos hechos singularmente precisados en los estatutos, a fin de no de-

jar en estado de indefensión al trabajador que se pretendía expulsar. La expulsión trae aparejada la pérdida de todos los derechos sindicales que la ley concede a los trabajadores.

Al respecto el Doctor Néstor de Buen señaló: "Queda la duda de cuáles sean esos derechos sindicales que la ley establece. Sin embargo, podría afirmarse que entre ellos se encuentran, necesariamente, los siguientes:

- a) Los derechos escalafonarios, que deben constituirse con la intervención judicial.
- b) Los derechos específicos que para los trabajadores sindicalizados se pacten en las condiciones generales de trabajo.
- c) El patrocinio y representación por el sindicato ante las autoridades y ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje."

Es indiscutible, sin embargo, que se pueda privar a un trabajador de un derecho consignado en las condiciones generales del trabajo si con ello se viola el principio constitucional, previsto en la fracción V, del apartado B del artículo 123 a virtud del cual "a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo." (7)

(7) DE BUEN L. NESTOR. Los Trabajadores de Banca y Crédito (Exegesis Tendenciosas), primera Edición; Editorial Porrúa, S.A, México 1986, pág. 81.

Por último, sobre el derecho de huelga, el artículo 335; de los estatutos del S.N.T.E., señala:

ARTICULO 335. El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, está facultado para autorizar la Declaración de Huelga de las Secciones y Delegaciones del SNTE; sin esta autorización, no podrá ser declarada la huelga."

Como se puede observar, todo movimiento colectivo por extenso que sea, deberá ser sometido a consideración del Comité Ejecutivo del SNTE. A esto hay que agregar una serie de requisitos que enumera la Legislación Federal del Trabajo Burocrática reglamentaria del artículo 123; Constitucional apartado "B", que hacen de este derecho realmente un mito.

CAPITULO CUARTO

Inamovilidad de los Dirigentes Sindicales.

a) Democracia Sindical.

En un sentido literal, democracia significa gobierno del pueblo, y un gobierno que se dice democrático representa los intereses de todo el pueblo. Existen sin embargo, diferentes tipos de democracia, cuya simple explicación podría generar todo un volumen por separado. Bastemos especificar que para efectos de este estudio, la democracia sindical se contempla como: la posibilidad y flexibilidad de la estructura interna del sindicato, para permitir cambios en los cuadros directivos del mismo, el acceso a las decisiones trascendentales de la organización, como son: el derecho de huelga, la contratación colectiva, la proposición, aprobación, discusión o rechazo de los estatutos sindicales y la elección o reelección de los miembros del comité ejecutivo. Un sindicato con estas características puede llamarse democrático y podemos considerar que el que no las tenga o las tenga de alguna forma restringidas, es un sindicato semidemocrático o autocrático, dependiendo del grado de rigidez demostrado en la participación antes mencionada. (1)

(1) Cfr. ANGUIANO RODRIGUEZ, GUILLERMO. Las relaciones industriales ante la insurgencia sindical, Editorial Trillas, México 1985; pág. 74.

En este orden de ideas los protagonistas de una serie de movilizaciones y luchas en la mayoría de los estados del país; fueron los maestros de Chiapas.

Los maestros de Chiapas, actualmente un poco más de 23 000; organizados en la sección VII, del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, constituye el antecedente inmediato e impulsores, junto con otros destacamentos magisteriales, de uno de los movimientos más importantes que han ocupado el escenario político de México en los últimos años. Con esta lucha se dio origen a la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación (C.N.T.E.), la cual ganó el primer Comité Ejecutivo Seccional al grupo de Vanguardia Revolucionaria del S.N.T.E., como grupo hegemónico.

El movimiento sostuvo como frente principal de lucha, demandas de tipo económico, después lo laboral, es decir, defensa y respeto a sus derechos elementales, y a partir de ello pudo adquirir importancia lo político-sindical. Más sin embargo, a lo largo y desde los inicios del movimiento ha estado presente lo fundamental: construir y desarrollar la unidad, organización y conciencia democrática de las bases y sus representantes.

En el aspecto político sindical, los maestros de Chiapas fueron los primeros en rebelarse al control que ejerce el grupo de vanguardia revolucionaria sobre casi todo el magisterio del país

desde el 22 de septiembre de 1972. El movimiento magisterial causó gran impacto en el magisterio de otros estados que decidieron rebelarse en los últimos años.

Chiapas ha impulsado a la C.N.T.E., como fuerza democrática y autónoma al interior del SNTE.

A la par con el magisterio oaxaqueño lograron la participación de maestros democráticos en el Congreso Nacional celebrado en Cozumel, Quintana Roo, donde a pesar de las luchas intensas se obtuvieron posiciones en el Comité Ejecutivo Nacional.

Actualmente el Comité Ejecutivo Nacional del SNTE, promueve costosas campañas en contra del Comité de la sección VII, y pretende sobornar a algunos maestros consiguiéndoles préstamos, ascensos, etc.; para socavar el proceso de democratización. Es la política de vanguardia revolucionaria tanto en Chiapas como en Oaxaca.

Señala Guillermo Anguiano Rodríguez: "En la elección de los miembros del Comité Ejecutivo, puede considerarse más democrático aquel que acepta la incorporación de dicho Comité de los representantes de diferentes ideologías o corrientes políticas interiores, "por representación proporcional" más justa, como diría el maestro Joaquín Márquez, en tanto que también estarían

representadas las minorías". (2)

Por la cercanía geográfica y para conjugar problemas particulares de una delegación o región se empezaron a formar las coordinadoras regionales. Después de conquistarse el comité seccional se siguieron desarrollando y fortaleciendo estas instancias que significan una descentralización del poder y mayor cohesión desde la base. Así mismo, por los problemas específicos de algunos niveles educativos se han creado coordinadoras de nivel mayor para la eficacia en la solución de sus problemas.

Se comprendió que la orientación no solo es entender el que hacer ante un problema concreto para resolverlo, sino también y fundamentalmente, como lograr cada vez más una efectiva y mayor participación de las bases, es decir, instancias donde se puede contar directamente y sin intermediarios con la opinión y discusión de la base; profundizar la democratización.

Para ejercer el poder de las bases, el Comité Ejecutivo de la sección VII ha promovido entre sus miembros el siguiente mecanismo:

"1º Concentración de información y elaboración de orientación preliminar en reuniones de Comité Ejecutivo Seccional y Coordina-

(2) ANGUIANO RODRIGUEZ. GUILLERMO. ob. cit. pág. 75.

doras Regionales.

2º Información y análisis en reuniones Regionales de representación de escuelas, se empezó a funcionar con mesas de trabajo para mayor participación.

3º Información, análisis y acuerdos preliminares del personal de cada centro de trabajo (escuelas) para que todos puedan opinar mejor.

4º Análisis y acuerdos en asambleas delegacionales.

5º Concentración de acuerdos de base en la Asamblea Estatal estableciendo mesas de trabajo (asambleas chicas) y en plenarias para mayor participación." (3)

Actualmente esta información se vierte en primera instancia, en la Asamblea Estatal, y se tiene deficiencias para que lleguen a las bases.

Se celebran Asambleas Estatales y Delegacionales cuando menos una vez al mes, además de las Asambleas de Coordinadoras Delegacionales o de representantes de centros de trabajo de cada Dele-

(3) DOCUMENTO PRESENTADO EN EL SEMINARIO DE LAS PERSPECTIVAS DE AMERICA LATINA. Reunión Regional Sur-Sureste, Oaxaca, del 28 al 30 de Noviembre de 1983; páginas 37-38.

gación. Ello significa que no sólo hay asambleas para decidir movilizaciones, sino sobre todo, para abordar los problemas concretos que interesan a las bases, lo cual ha convertido en la práctica de la discusión y toma de decisiones una actividad cotidiana.

La deficiencia del movimiento es el no haber logrado un periódico ágil oportuno y sistemático, que mantenga informada a la base en condiciones de decidir y de actuar más eficaz y conciente.

La base principal de la composición de la CNTE, son los organismos de masas: Secciones Democráticas, Consejos Centrales de Lucha, Delegaciones Nacionales, Comités Regionales y Corrientes Sindicales.

En donde el movimiento democrático no ha tenido auge existen comisiones promotoras o bloques que se forman con el objetivo central de llegar a constituir un movimiento amplio de base y lograr aumentar el número de direcciones sindicales que aún no pertenecen a la CNTE. Para ello es necesario orientar debidamente a diversos contingentes y de esta manera ir fortaleciendo a la CNTE y más que todo demostrar que en la práctica esta organización lucha verdaderamente por las reivindicaciones de los trabajadores de la educación y por la democratización del SNTE, al mismo tiempo que impulsa la lucha ideológica al interior de la CNTE, con todas las fuerzas que contribuyen al desarrollo del movimiento magisterial, para conservar la unidad.

Algunos maestros confunden a la CNTE con un sindicato paralelo al SNTE. Otros lo creen una fuerza antisindicalista. Muchas de estas confusiones las propician los propios elementos del Comité Ejecutivo Nacional del SNTE; en realidad la CNTE, no es otro sindicato de maestros, sino una fuerza magisterial dentro del mismo sindicato; nacional, autónoma, independiente y con línea democrática claramente diferenciada de los que hoy ocupan el Comité Ejecutivo del SNTE. Se puede decir que tanto los de vanguardia revolucionaria como la CNTE, son dos corrientes magisteriales dentro del SNTE, y ambas luchan por sus objetivos muy diferentes pero dentro del mismo sindicato.

En la historia del SNTE, han existido muchos grupos que han representado distintas fuerzas a su interior. La CNTE es la primera organización al interior del SNTE que representa una fuerza nacional del magisterio de base.

Las fuerzas anteriores han sido siempre organizaciones sujetas a las decisiones de partidos o de grupos de poder. La CNTE es la primera fuerza magisterial nacional de base que es autónoma de cualquier partido o grupo de poder. En todos los grupos anteriores; la autonomía simplemente ha sido de palabra, puesto que los partidos o grupos de poder les imponía el que hacer, el como y el cuando. La CNTE es independiente y aplica la democracia, la ejerce y aspira a ser la fuerza alternativa para el maestro de base al interior del SNTE, es la instancia de organización de los tra-

bajadores de la educación nacional para luchar por la derrota del charrismo sindical y la democratización del SNTE, cuya política y objetivos es claramente deslindada y diferenciada de vanguardia revolucionaria.

Dice un documento de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación:

"La CNTE lucha por un sindicato democrático pero no es ella misma un sindicato. Al interior del SNTE existen diversas fuerzas que se expresan políticamente en grupos. Desde 1972, la fuerza mayoritaria ha sido la de Carlos Jonguitud Barrios. Esa fuerza se ha expresado en la formación de un grupo: Vanguardia Revolucionaria. Por más que la camarilla de Jonguitud haya hegemonizado al interior del SNTE y a pesar de que reformaron los estatutos para supeditar al sindicato al mando de Vanguardia Revolucionaria, haciendo casi imposible diferenciar la política y la organización de Vanguardia Revolucionaria de la política y la organización del SNTE, Vanguardia revolucionaria no es el SNTE.

De la misma manera, la CNTE es una fuerza al interior del SNTE. Pero ni es lo mismo que el SNTE, ni es otro sindicato. Es una fuerza contraria a Vanguardia Revolucionaria, pero no es contraria al sindicato del cual forma parte y al cual respeta." (4)

(4) COORDINADORA NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACION,
S.N.T.E., Oaxaca, julio de 1986; pág. 5.

La influencia principal al interior de la CNTE es la del magisterio de base sin militancia en partidos o grupos políticos sindicales. La influencia de los grupos es secundario y se da en lugares muy concretos y claramente identificados o definidos.

Las decisiones en la CNTE son tomadas por las organizaciones representativas del magisterio de base: Los Comités Ejecutivos Seccionales, Delegacionales y Consejos de Lucha.

En cuanto a objetivos primordiales, la CNTE persigue democratizar al SNTE derrotando al charrismo, organizar y movilizar a los maestros de base, estrechar vínculos con los padres de familia y el pueblo en general, mejorar las condiciones de vida y de trabajo luchando por las demandas más sentidas de los trabajadores de la educación, estructurar una alternativa e impulsar un proceso de educación científica, democrática y popular, que incida en la organización de los trabajadores para la transformación, que es historia en éste país.

La CNTE considera que el logro de estos objetivos solo será posible mediante una lucha prolongada, ininterrumpida y por etapas:

Prolongada, porque la derrota del charrismo sindical será posible solo a través de un largo proceso de luchas en donde vayan construyendo fuerzas que compaginen con la CNTE y destruyendo las

del enemigo, porque, muy probablemente el triunfo definitivo, sólo podrá lograrse hasta que otros sectores del proletariado hayan avanzado significativamente en su democratización.

Ininterrumpida, porque la lucha en contra de un enemigo tan poderoso sólo será posible con la acción permanente de los sectores democratizados y no con meras actividades coyunturales.

Por etapas, porque, como se ha visto a lo largo de los últimos años, el magisterio no es un destacamento político homogéneo y su incorporación a la lucha se da de manera desigual, con distintos ritmos, por demandas que no son siempre las mismas.

De otra manera si no se cumple adecuadamente con lo anterior, la CNTE tiene el peligro de decaer por inanición, puede continuar formalmente, pero perder toda capacidad de convocatoria, ya que en recientes conflictos de varias secciones y delegaciones, coincidieron en el tiempo, pero no pudieron hacerlo en demandas y acciones. La CNTE en su conjunto no pudo intervenir fuertemente.

Por otra parte, la persistencia en compartir espacios políticos con los Comités del SNTE a nivel seccional y nacional, como vía para democratizar al SNTE, pone al movimiento en peligro de ser asimilado por el grupo dominante; al no ser un grupo todavía armonizado en su conjunto.

La Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación debe impulsar la lucha por la reivindicación salarial de los trabajadores de la educación, debe impulsar la lucha por la defensa de los derechos e intereses más sentidos de los mismos trabajadores; deberá fomentar la educación política de las bases magisteriales, en la perspectiva de lograr ser una organización fuerte, tanto numérica como política e ideológicamente, propiciando el clima adecuado para la participación democrática de la base en las diferentes instancias organizativas con la perspectiva de lucha por el cambio social revolucionario que haga modificar las estructuras capitalistas.

b) La Representación de intereses en el Sindicato.

Es obvio que la tarea de revisar el sistema educativo del país, en una tarea gigantesca, que no va a poder realizarse en este trabajo. Además, no sólo están involucrados aspectos académicos y técnicas educativas, sino otros igualmente importantes y más difíciles de enfrentar, como son los sociales y los políticos. No se trata nada más de conceptualizar objetivos y moder-nizar técnicas, sino también de estudiar el impacto de las dis-tintas medidas de la sociedad y en los organismos sindicales que participan en la educación.

Las demandas del magisterio y los métodos de lucha que éste está utilizando muestran, una vez más, los aspectos más vulne-rables de la política gubernamental en los últimos tiempos. Víncu-lar las necesidades económicas con las políticas y exigir las me-diante paros de labores y movilizaciones de alcance nacional es un intento de colocar al gobierno federal fuera del terreno en el que está acostumbrado a tratar los asuntos de los trabajado-res.

Gabino Fraga señala: "Para la resolución de las cuestiones con-tenciosas que surjan con motivo de la aplicación de la Ley, la Constitución y la ley han establecido un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que se formará por un representante del Gobierno Federal, por otro de la Federación de Sindicatos y

por un tercer árbitro que nombren los dos anteriores." (5)

El aumento salarial que piden los trabajadores de la educación de ninguna manera es un exceso, es un reclamo de elemental justicia, pues la cantidad efectiva que percibirían sólo serviría para recuperar algo del poder adquisitivo perdido durante los años de crisis.

Carlos castillo apunta: "a precios constantantes de 1982 la caída del gasto educativo entre aquel año y el de 1987 fue de 35.9 por ciento; al gasto educativo nacional se consagran hoy día recursos que equivalen a 3.6 por ciento del Producto Interno Bruto, en tanto que en 1980 y 1982 se gastaban, respectivamente, 5.1 y 5.5 por ciento del PIB en ese sector.

Las consecuencias son impresionantes: a precios constantes de 1982, el salario promedio de los maestros bajó de 624 mil 810 pesos mensuales a 317 mil 450; el gasto por alumno de primaria descendió de 10 mil 500 a 7 mil 840 pesos y, en la educación superior, de 91 mil 140 a 68 mil 180 pesos." (6)

La respuesta dada por la Secretaría de educación Pública al

(5) FRAGA, GABINO. Derecho Administrativo, Vigésimosexta Edición Editorial Porrúa, S.A., México, 1987; pág. 155

(6) CASTILLO PERAZA, CARLOS. "Educación: problemas de fondo", La Jornada, número 1649; 17 de abril de 1989; pág. 7.

respecto lleva implícito el reconocimiento de la insuficiencia de su propuesta al subrayar que el porcentaje ofrecido representa un particular esfuerzo financiero del gobierno federal; según palabras del Secretario de Educación.

No obstante, cuando la S.E.P. anunció el monto de los aumentos que el gobierno estaba dispuesto a dar, los dirigentes del SNTE no vacilaron en reivindicarlo como triunfo conquistado por ellos.

Lo que no se mencionó en esa acasión fue que los límites de ese esfuerzo fueron fijados por el propio gobierno en el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, del cual constituyen un pilar fundamental para la fijación de topes salariales.

La persistencia de los maestros en su lucha, a pesar del ofrecimiento de la SEP, demuestra que mantener salarios miserables sólo es posible si el gobierno cuenta con seudorrepresentantes de los trabajadores que pacten en su nombre; sin interesarles las condiciones que guardan estos con el sistema educativo, que repercute considerablemente.

La demanda salarial del magisterio significa entonces un cuestionamiento de la política económica gubernamental y un desconocimiento de la representatividad de aquellos que a nombre de

los trabajadores han convertido seguir sacrificando las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados del sector educativo.

De manera que con este resignación por parte del SNTE, no se hizo esperar la intervención de la CNTE, la cual desde el momento que conoció la resolución de la SEP, rechazó la propuesta que no varió en absoluto de la que con anterioridad se había planteado.

Recurrir al paro y tomar las calles y plazas públicas para hacerse oír y exigir de este modo la satisfacción de sus demandas, son métodos que poco agradan al gobierno pero que han probado su efectividad para obtener, por lo menos, una respuesta.

No es casual que los trabajadores de la educación reconozcan que la causa de su pobreza está, entre otras, condicionada por la corrupción sindical impuesta por vanguardia nacional durante diecisiete años consecutivos.

La actuación del SNTE pervirtió la práctica educativa sustituyendo el interés de la nación por el interés de camarillas sindicales que fueron a través del tiempo, elaborando y refinando un discurso corporativo rígido, estrecho y demagógico que postulaba como principio la idea que la educación era un asunto exclusivo de los maestros, una tesis argumental que pretendía eliminar la participación directa de otros sectores de la

sociedad en su campo de actividad y preservar al sector educativo como un límite exclusivo de poder.

Carlos Castillo Peraza habla: "Los salarios miserables, el control sindical, la manipulación del gremio magisterial por parte del grupo en el poder, la corrupción de los líderes, el desprecio por la historia y la cultura de una parte importante del pueblo mexicano, el soslayo faccioso del derecho de los padres de familia a decidir el contenido de la educación que se imparte a sus hijos, el atropello de la conciencia de los educandos, la imposición prepotente de una ideología pretendidamente científica, la impunidad a cambio de la complicidad y tantas lacras más, que hoy saltan a la vista, ya estaban allí hace más de medio siglo." (7)

La actuación del SNTE siempre contó con la complicidad táctica de autoridades educativas, y del gobierno pero cuando estas se decidieron actuar; comprobaron en la práctica el enorme poder que había acumulado esta corporación viciada. A lo largo de décadas el sector educativo se desempeñó como una maquinaria cerrada, sostenida por un equilibrio interno de fuerzas y una red de complicidades que, en su conjunto influían para determinar la ausencia de un planeación educativa adecuada: de un sis-

(7) CARLOS CASTILLO, PERAZA. "Polvos de lodos", La Jornada, número 1656; abril 24 de 1989, pág. 6.

tema de evaluación capaz de producir información fehaciente y sistemática sobre el desarrollo educativo, de mecanismos eficaces que permitieran detectar deficiencias y errores, de programas vigorosos de formación y actualización del magisterio, de políticas capaces de articular la práctica educativa con los rasgos específicos del entorno escolar, de medidas que garanticen la capacidad intelectual de las autoridades educativas, etcétera.

Pero tampoco puede haber progreso si no existe una economía que permita construir al México del próximo milenio. Se hace con trabajadores creativos que puedan dedicar toda su energía a su objeto de trabajo. Y esto significa que el salario sea justo como lo indica el artículo 123 constitucional.

De lo expuesto anteriormente; el magisterio nacional tiene una labor ardua que realizar en conjunto ya que representan muchos intereses que estan de por medio y que solo unido podrá resolver los problemas, que atañen al sindicato a la sociedad y en general a todo el país.

c) Monólogo Sindical.

En el sexenio pasado, que fue más famoso por los escándalos que por la renovación moral que trajo consigo, y en lo que va de este sexenio, la modernización tan anunciada sólo significa, en la práctica, imponerle a la nación cambios desde arriba, que como de costumbre sólo benefician a los sectores ya antes privilegiados.

Como se puede advertir, a los gobernantes y a su partido les interesa más mantener su propio control sobre las agrupaciones sindicales.

La cuestión de fondo es que los maestros democráticos, que actualmente son la mayoría, quieren regir su propia organización, elegir a sus dirigentes, determinar el camino de su sindicato, y que el poder ejecutivo y cualquier otro, no intervengan en la vida de la asociación profesional.

La modernización de México no hubiera podido llegar, ni podrá sobrevivir, sin el charrismo sindical: y esté hecho no debe olvidarse cuando se analiza el movimiento magisterial de la C.N.T.E. de 1989.

El movimiento magisterial ha obtenido el máximo logro posible

con la caída de Carlos Jonguitud Barrios, y esta se da con dos aspectos centrales de la política gubernamental: el aumento del cien por ciento de los salarios y el control corporativo y anti-democrático del organismo sindical.

Lo primero tendría que ser negociado sólo con las autoridades educativas, que son la parte empleadora, mientras que lo segundo implicaría un problema ajeno a la relación contractual, es decir de orden intrasindical como se le ha denominado hasta ahora.

Pero el lenguaje de los hechos es otro, y por eso las demandas se han entremezclado necesariamente en la conflictiva. Es decir, empeco con la demanda de aumento salarial y término con la injerencia del Estado en la vida sindical.

En circunstancias cualitativamente diversas, el SNTE debió atender el reclamo salarial y, en el extremo encabezar la huelga equilibradora de las fuerzas; empero el SNTE ha representado los intereses del gobierno frente al magisterio, y no a la inversa.

Esta gravísima distorsión, convierte al derecho laboral en una simulación; las bases magisteriales han tenido que recurrir al derecho constitucional de asociación y agruparse en una organización verdaderamente representativa (CNTE). Esto crea una duplicación sindical que la Legislación Federal del Trabajo Burocrático no la admite. De modo que la lucha por el salario se combina con

la lucha por el rescate del instrumento de resistencia, confiscado por los empleadores.

Respecto a las tácticas de lucha, en primer lugar ellos han tratado siempre de agotar las vías legales, es decir, que los maestros están concientes de su legítimos derechos, los exigen a través de las formas que el sindicato tiene. Cuando esta exigencia legal no es suficiente, entonces se recurre a otros medios que les haga reflexionar tanto al sindicato como a la SEP u otras instancias; lo justo que son sus demandas.

Los mítines, manifestaciones, suspensiones de actividades, movilizaciones en las entidades federativas, paros, plantones son algunas de las tácticas que se han utilizado. Hasta la fecha, han servido para hacer sentir la fuerza del magisterio unido y resolver los problemas que se presentan. O bien para restar fuerza a las agresiones, del CEN del SNTE; a pesar de esto han existido desde los más sencillos y simples problemas, hasta los asesinatos de maestros; desestabilizando de esta manera la buena marcha del movimiento. Empero siempre provocando a los compañeros para que respondan a sus agresiones, pero esto no sucede porque los maestros saben guardar la calma en los momentos más difíciles.

Todas estas tácticas o formas de lucha (huelgas, paros, etc.) se han empleado en casos extremos, cuando se han agotado todos

los recursos o instancias legales y solamente cuando son afectados los intereses de la mayoría de maestros.

El monto de otras prestaciones ofrecidas a los maestros en las negociaciones, se dificultan, porque el interlocutor formal equivale a una sola persona. Por consiguiente, los avances en materia salarial se darán en la medida en que se admita la interlocución de la disidencia, y ello será otro avance en materia democrática. Esta salida parece sencilla pero el peso estructural del corporativismo complica todas las soluciones. Evidencia también, del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico firmado por una dirigencia sindical carente de verdadera representación.

En medio de una fuerte lucha de tendencias, el 23 de abril de 1989; Carlos Jonguitud Barrios decide renunciar a su cargo en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, por ordenes presidenciales, imponiendo éste, en la Secretaria General del SNTE, a la Profesora Elba Esther Gordillo Morales.

Durante su estancia en el SNTE, Jonguitud ejerció el poder con mano de hierro y nunca la compartió. Desde la presidencia de Vanguardia Revolucionaria designo a cinco Secretarios Generales del SNTE: José Luis Andrade, Ramón Martínez Martín, Alberto Miranda Castro, Alberto Jaimes Aguilar y Refugio Araujo del Angél. En su liderazgo trató con seis titulares de la SEP: Jesus Reyes

Heróles, Víctor Bravo Ahúja, Fernando Solana, Porfirio Muños Ledo, Miguel Gonzalez Avelar y Manuel Barttlet. Tras ocupar diversos puestos en el SNTE, logró una diputación federal y gobernar su entidad natal.

De acuerdo con un documento dado a conocer por la Dirección Colectiva del Movimiento Democrático de los Trabajadores de la Sección IX del SNTE, y publicado en un diario capitalino, señala :

"El inmenso auge del movimiento magisterial ha logrado derrumbar a uno de los más poderosos caciques sindicales. La figura de Carlos Jonguitud Barrios sintetiza los peores vicios del sindicalismo mexicano: la antidemocracia, la corrupción, la violencia y el asesinato. Su caída es un triunfo del magisterio democrático.

La caída de Jonguitud obligó al gobierno federal a intentar mantener el control de los trabajadores de la educación imponiendo en la Secretaría General a Elba Esther Gordillo, discípula de Jonguitud Barrios; conocida como miembro de primera de "Vanguardia Revolucionaria"; repudiada por los maestros de la Sección 36 de la que era secretaria general cuando fue asesinado Misael Nuñez Acosta; golpeadora de movimientos democráticos; culpable de la corrupción y dispendio de las cuotas sindicales como secretaria de finanzas del CEN del SNTE.

Elba Esther Gordillo arriba a la secretaria general con la a-
nuencia del gobierno federal y la sumisión del Consejo Nacional
del SNTE. Hoy es una vanguardista vergonzante al renegar de su
maestro, del que se separo en el pasado Congreso de Chetumal por
ambiciones de poder y destacada como hija predilecta del gobierno
para mantener el corporativismo que exige la modernización salii-
nista ..." (8)

De hecho los maestros desaparecen por completo del proyecto
educativo en el que participan, y ésta es una de las señales más
claras del triunfo de un proyecto dictatorial como el de vanguar-
dia revolucionaria. No sólo se elimina a los maestros de la con-
ducción de sus propios destinos sindicales, sino que se les eli-
mina de la conducción de su propia gestión educativa: se les de-
saparece como miembro del sindicato, se les elimina su voluntad
su participación y se les anula también su punto de vista, su cri-
terio, su crítica. Esta eliminación deposita todas las rendicio-
nes y las potencias en el Estado, que redime como quiere a quien
quiere sin más explicaciones.

Una larga tradición autoritaria contribuyó a reforzar la idea
de que la política es una farsa urdida desde arriba y que los me-
xicanos están condenados a ser sus eternos expectadores. Cualquier

(8) La Jornada, número 1660, Periódico, México, D.F., 28 de abril
de 1989, pág. 32.

cambio en el escenario no es sino expresión de la voluntad de los que dominan la escena; los actores de la política se convierten así en simples marionetas que se comportan según los deseos de una persona que ejerce por sí sola la autoridad suprema del Estado.

Gilberto Guevara Niebla dice: "A Jonguitud no lo derrocó el movimiento de masas los esfuerzos de millares de maestros que arriesgan con su lucha más que el salario. No. A Jonguitud lo derribó una facción de su propia cofradía. Por lo tanto, ¿dónde está el motivo para festejar? ¿Por qué alegrarnos si se trata de una maniobra del poder cupular que nos gobierna?" (9)

La democracia en los sindicatos es una legítima aspiración de todos los trabajadores. El gobierno niega su injerencia en la vida interna de los sindicatos pero no puede ocultar las evidencias en contrario a pesar de esto los trabajadores continúan luchando contra la intromisión gubernamental de los sindicatos y por el rescate de su autonomía e independencia sindical.

Las libertades y derechos democráticos están consagrados en nuestras leyes; lo que se exige del gobierno es que cumpla, que no estorbe, que no atropelle. Así la demanda debiera de ser, de no intromisión en los asuntos sindicales.

(9) GUEVARA NIEBLA. GILBERTO. "Cae Jonguitud ¿Victoria o Truco?"
La Jornada, Periódico, número 1658; 26 de abril de 1989, pág. 7.

Con su diversidad, estos movimientos son eminentemente defensivos. Ninguno de ellos persigue directamente una verdadera mejora, sino impedir un mayor deterioro, sea del salario real, sea de su fuente de trabajo, sea de sus condiciones de trabajo.

d) Doctrina y Legislación Extranjera.

La relación entre el Estado y los sindicatos constituyen hoy, uno de los problemas más controvertidos. Es indudable que el Estado se reserva una facción importante de la libertad sindical que queda subordinada a éste. Si bien es cierto que los sindicatos, habitualmente, están dotados de poderes legislativos, que les permiten determinar su régimen interior; de funciones jurisdiccionales en virtud de los cuales pueden juzgar a sus miembros y de poderes ejecutivos, otorgados a sus principales dirigentes, también lo es que de otra parte dichos poderes sólo pueden entenderse dentro de un margen constitucional o legal que implica una concesión unilateral del propio Estado.

El estado reserva siempre la facultad de establecer los límites de actuación de los sindicatos en tanto que estos no pueden determinar por vía legítima, la acción de éste.

Por otra parte el Estado, es representante de una clase social en el poder, puede establecer vínculos de cooperación con los sin

dícatos o inclusive, convertir a estos en parte esencial de su estructura, como ocurre en el sindicalismo vertical, pero siempre la instancia suprema de decisión quedara en manos del propio Estado a través del mandato constitucional.

La legislación comparada, comprueba que los sindicatos pueden determinar su existencia por decisión unilateral de sus fundadores pero difícilmente se les autoriza a actuar sin una acción estatal de reconocimiento, que a veces otorga, inclusive, la personalidad jurídica. Hay, evidentemente, razones políticas y económicas que determinan esa conducta estatal, que siempre reservará un cierto margen de control, tal vez tan reducido como la necesaria declaración constitucional, que justifique la autonomía.

"O.I.T. La organización Internacional de Trabajo ha establecido, en el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948, bases importantes a propósito de la relación Estado-sindicatos. Pueden mencionarse, a ese propósito, varios artículos del Convenio que son suficientemente expresivos por si mismos.

En el artículo 3 se establece una libertad importante para determinar el régimen interior de los sindicatos. "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, administrativos, el de elegir

libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción". A su vez, en el artículo 4 se indica que las organizaciones sindicales no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, en tanto que el artículo 7 dispone que "La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no pueden estar sujeta a condiciones cuya naturaleza límite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3, y 4 de este Convenio".

Por último, en el artículo 8, apartado 2, se agrega que: "La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada se suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio".

Es claro que la intención del Convenio 87 es que no se subordine el nacimiento, la actuación o la disolución de las organizaciones sindicales, a decisiones del Estado. En México resulta evidente la intromisión por parte del Estado en la vida sindical, que no permite que un sindicato cumpla con sus fines fundamentales para la defensa de sus afiliados.

Argentina.- De acuerdo a la información de Antonio Vazquez Vialard (El sindicato en el derecho argentino, Edit, Astrea, Buenos Aires, 1981, p.p. 103 y ss.), en Argentina se distingue, en cuanto al grado de representatividad de las asociaciones profesionales, "entre las simplemente inscritas y las que gozan de

personería gremial, es decir, que tienen capacidad para representar el interés de la categoría profesional" (p.103). El primer sistema, que coincide con la pluralidad sindical, admite la coexistencia de varios sindicatos con igualdad de derechos, y es factible que entre ellos formen una intrasindical.

Esa inscripción no es suficiente, por si misma, para la defensa de los intereses gremiales colectivos de los trabajadores del sector, para la concertación de los convenios colectivos o para la participación en los organismos técnicos creados por el Estado, bien a efectos consultivos, bien para la vigilancia del cumplimiento de la legislación de trabajo. Para ello será necesario que en el plazo de tres meses a partir de su inscripción el sindicato "exteriorice una adecuada representatividad del sector respectivo". (p.104)

Señala Vazquez Vialard, que se ha puesto en duda la compatibilidad del sistema del sindicato más representativo con la libertad sindical y cita la opinión de Alfredo Ruprecht, en el sentido de que se puede dar el caso de que un grupo con minoría relativa sea, sin embargo, minoritario respecto a la totalidad de los afiliados a distintos sindicatos.

Sin embargo, a juicio de Vazquez Vialard. "El ejemplo que es teórico y que creemos que no se da en nuestra realidad sindical, de cualquier manera no soluciona el problema respecto a que en

determinadas situaciones cuando no se requiere una unidad de expresión, la misma sólo puede lograrse a través de un grupo que en el caso se considera mayoritario". (nota en la p.105)

La inscripción de los sindicatos debe hacerse ante el Ministerio del Trabajo el que tendrá en todo caso la facultad de suspender y cancelar dicha inscripción y de ejercer el control de la legalidad de su estatuto. A esos efectos, la asociación profesional que pretenda inscribirse deberá formular la solicitud respectiva acompañando acta constitutiva, nómina de los integrantes del organismo directivo, relación de los bienes que integran el patrimonio sindical y lista de afiliados cotizantes (p.170). La autoridad deberá expedir la orden de inscripción en el registro respectivo dentro de los 60 días o rechazarla en el mismo término.

Este trámite según indica Vazquez Vialard, determina el reconocimiento del ente para actuar como persona jurídica. La denegatoria estará sujeta, en todo caso, a una revisión judicial.

Para la obtención de la constancia de personería gremial, la asociación deberá formular un nuevo pedido ante el Ministerio del Trabajo "acompañando de los recaudos que establecen la reglamentación y en general los que acrediten su carácter de más representatividad y antigüedad (p.173), disponiendo la autoridad de un plazo de noventa días para aceptarla o rechazarla. La autori-

dad judicial podrá revisar también la resolución negativa. La falta de padrones sindicales determina que la resolución de la autoridad acerca de la representatividad, tenga que fundarse en "estimaciones".

Brasil.- En Brasil se siguen, en esta materia, soluciones parecidas a las contempladas por el derecho argentino. Según señala Amauri Mascaro Nascimento (Direito Sindical Ltr Editora, da Universidade de Sao Paulo, 1982, p.192 y s.s.), la consolidación de las leyes del Trabajo distinguen entre asociación y sindicato. La primera no tiene las prerrogativas del segundo y no puede concertar convenios colectivos de trabajo, ni está legitimada para actuar ante la Justicia del Trabajo en conflictos colectivos, ni representa a la categoría (art.513 C.L.T.)

En esa medida puede afirmarse, con Mascaro Nascimento que: "La asociación es la fase embrionaria del sindicato" (p.192), existe previamente una asociación.

La transformación de una asociación en sindicato exige el cumplimiento de determinadas formas. Si se trata de un sindicato de empresa, deberá reunirse, por lo menos, un tercio de las empresas legalmente constituidas, bien en forma individual, bien como sociedades. Si se trata de un sindicato de trabajadores, será preciso que lo solicite un tercio de los que integren la misma categoría o ejerzan la misma profesión liberal, según se trate de tra

bajadores o agentes autónomos o de profesión liberal. Además los estatutos deberán contemplar la duración de tres años para el comité directivo, el ejercicio del cargo de presidente por un brasileño de nacimiento y que los demás cargos de administración o representación sean desempeñados por brasileños. (art.515 C.L.T.)

En cuanto a los requisitos de fondo, los más importantes son los siguientes:

a) Afirmación de que la asociación actuará como órgano de colaboración con los poderes públicos y con las demás asociaciones en el sentido de la solidaridad social y de la subordinación de los intereses económicos o profesionales al interés nacional (art. 518 C.L.T.);

b) Prohibición de cualquier propaganda de doctrinas incompatibles con las instituciones o intereses de la nación, o con candidaturas o cargos de elección extrañas al sindicato (art. 521 a);

c) Prohibición de cualquier actividad distinta de los fines previstos en el art.511, esto es, las que no atiendan al estudio, defensa y coordinación de los intereses económicos o profesionales de sus integrantes (art. 521 d);

d) Prohibición de ceder la sede a entidades político partidistas (art. 521 e);

e) Gratuidad del ejercicio de los cargos directivos;

f) Prohibición del ejercicio de un cargo directivo por elección en forma conjunta con el empleo remunerado por el sindicato

o por una entidad de grado superior (art. 521 b). Sin embargo, se autoriza que la asamblea acuerde en favor del dirigente el pago de una gratificación no superior al salario que recibía, cuando tenga que separarse de su trabajo en razón del puesto para el que fue elegido.

Por otra parte el reconocimiento, constituye el momento inicial de la vida del sindicato, independientemente de que antes existiese como simple asociación. Dicho reconocimiento quedará subordinado a la apreciación del Ministerio, acerca de la condición de la entidad solicitante como la más representativa a cuyo efecto se deberá acreditar el número de afiliados; los servicios sociales fundados y mantenidos y el valor del patrimonio (art. 519).

A partir del reconocimiento el sindicato podrá ejercer las atribuciones que le señala el art. 513 (C.L.T.), en los siguientes términos:

- a) Representar, ante las autoridades administrativas y judiciales los intereses de la respectiva categoría o profesión liberal, o los intereses individuales de los asociados que sean relativos a las actividades o profesión ejercida;
- b) Celebrar Contratos Colectivos de Trabajo;
- c) Elegir o designar a los representantes de la respectiva categoría o profesión liberal;

d) Colaborar con el Estado, como órganos técnicos y consultivos, en el estudio y solución de los problemas que se relacionan con la respectiva categoría o profesión liberal, y

e) Imponer contribuciones a todos aquellos que participen de las categorías económicas o profesionales o de las profesiones liberales representadas.

El último párrafo del art. 513 autoriza a los sindicatos de empleados para además, fundar y mantener agencias de colocación.

A propósito del acto de reconocimiento por parte del Estado de la personalidad sindical, José Martins Catharino afirma que: "no aceptamos, para el sindicato, asociación de trabajadores, la teoría de la personalidad jurídica ficticia o moral, creada por la voluntad exclusiva del Estado, discrecional o arbitrariamente y tampoco aceptamos que sea el acto de reconocimiento de naturaleza constitutiva o dispositiva" por lo que se inclina, con Karlova, por la teoría del reconocimiento "puramente confirmativo, no constitutivo, sino retroactivo" (Tratado Elementar de Direito Sindical, Ltr. Sao Paulo, 1977, p.171).

En todo caso parece que el Ministerio del Trabajo actúa con un margen muy amplio de discreción. La C.L.T. brasileña no menciona recurso alguno en contra de la negativa de reconocimiento.

Colombia.- El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (C.S. T.C.), regula la organización y el reconocimiento de los sindicatos en sus artículos del 359 al 372, inclusive; sus disposiciones han sido objeto de crítica por parte de los laboristas colombianos en razón de su evidente incongruencia con los fines que se proponen ya que exige en ocasiones, condiciones incompatibles con los requisitos de constitución (particularmente, como señala Guillermo Camacho Henríquez al requerir la firma de veinte de los fundadores del sindicato, no obstante que tratándose de sindicatos patronales el artículo 359 exige sólo un grupo de cinco) y al duplicar las constancias que deben acompañarse a la solicitud de reconocimiento. (Derecho del Trabajo, Edit. ABC, Bogotá, 1973, T.II, p.p. 107-108)

El reconocimiento debe otorgarse por conducto del departamento Nacional de Supervigilancia Sindical del Ministerio del Trabajo ante el que deberá presentarse la siguiente documentación:

- a) Acta de fundación, en tres ejemplares firmados en forma autógrafa por los asistentes fundadores o por quienes hubieran firmado por ellos en el supuesto de que no superan firmar;
- b) Acta de la elección de la junta directiva provisional;
- c) Acta de la reunión de la aprobación de estatutos;
- d) Copia de los estatutos, en tres ejemplares, debidamente autenticados por el secretario provisional;
- e) Nómina de la junta directiva provisional, presentada por

triplicado. Señala Camacho Henríquez que: "esta exigencia resulta inecesaria, ya que al presentarse copia del acta de elección de tal junta de allí se colige la lista y nombre de los directivos" (p.108);

f) Nómina, por triplicado, de los afiliados;

g) Certificación expedida por el correspondiente inspector de trabajo o, en su defecto, de no haberlo en la localidad, por la correspondiente autoridad política refrenada por el inspector de trabajomás cecano. Esta certificación debe versar sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de base que, en los términos del art. 352 es aquel que está formado por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios de una misma empresa, establecimiento o institución que pueda considerarse paralela.

Además ha de referirse a la calidad de patronos o de trabajadores en relación con la industria o actividad de que se trate o a su calidad de profesionales del ramo del sindicato; a la antigüedad, en su caso, de los directores profesionales en el ejercicio de la correspondiente actividad y sobre las demás circunstancias que se estimen conducente (art. 364). Sobre este punto concreto, con razón dice Camacho Henríquez que el inspector de trabajo no podrá certificar sobre la existencia de un sindicato de base sin consultar previamente al Registro Sindical en las oficinas centrales del Ministerio. Por otra parte señala que le parece muy difícil que se pueda dar fe de las demás circunstan-

cias (p.109)" (10)

Gustavo Lozano G. habla de otros problemas que dañan considerablemente al sindicalismo de su país.

"Los problemas que se presentan en las organizaciones sindicales en cuanto tales, florecen en el noventa por ciento de los casos, por falta de preparación de los dirigentes sindicales. No obsta este acierto para repetir que son innumerables los patrones que asumen ante el sindicato actitudes a priori que entran las relaciones entre estas dos fuerzas. Pero es incontrovertible que los dirigentes sindicales colombianos, carecen de la preparación suficiente para cumplir a cabalidad la delicada encomienda que se les ha dado." (11)

Más adelante señala la situación que guardan los sindicatos frente al Estado.

"Consideramos que puede entenderse de tres maneras. a) En cuanto a la independencia del sindicato y el estado. b) En cuanto a la facultad de sindicalizarse todos los ciudadanos, así sean empleados del estado. c) Frente a la prohibición del estado.

(10) Cfr. DE BUEN L. NESTOR. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983; páginas 74 al 79.

(11) LOZANO G. GUSTAVO. El Sindicalismo Colombiano ante la Doctrina Social de la Iglesia; Pontificia Universidad Católica Javeriana, (tesis) Bogotá Colombia, 1960; pág. 44.

El primer numeral debe enfocarse por la pretensión que tuviera el Estado de convertir al sindicalismo en función administrativa.

Nada de extraño tiene que los gobiernos pretendan, por medio de disposiciones legales, resquebrajar, cuando no aniquilar la libertad del sindicato, haciéndolo instrumento suyo. Y es natural; los objetivos sindicales son de tal trascendencia en el ámbito social que la política de tal índole programada por cualquier gobierno no podría realizarse más fácilmente que por medio del sindicato. A esto se añade el factor preventivo, pues nada teme un gobierno que maneja el mejor vehículo de manifestar el descontento y de fomentar movimientos contra sí.

Si el gobierno, pues, pretende asumir funciones, habrá que contraponer a él la libertad sindical". (12)

Es difícil admitir que en la relación entre sindicatos y Estado se pueda dar esa independencia absoluta de una voluntad respecto de la otra. La circunstancia de que los sindicatos tengan indiscutibles poderes legislativos y judiciales, dicho sea con todas las reservas terminológicas del caso, no significa que su acción quede desvinculada del control, en última instancia, de los órganos estatales.

(12) *Ibidem.* pág. 21.

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

1º Las primeras organizaciones magisteriales de México, surgen, como producto de un desarrollo de luchas de las clases asalariadas en general, por encontrar formas o medios que les permitan obtener mejores condiciones de vida.

2º Al igual que todos los sindicatos reconocidos legalmente en México, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, desde su creación hasta la actualidad, no cumple la función que debiera tener: un instrumento de lucha para la reivindicación del proletariado, esto es, un instrumento para el cambio social. Solo así se cumpliría el papel histórico que les corresponde a los sindicatos.

3º El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación nace en diciembre de 1943, en una etapa donde prevalecía la política de unidad nacional. La dependencia respecto al régimen, su ideología inspirada en la Revolución Mexicana y el colaboracionismo, pasaron a formar parte de sus ordenamientos legales.

4º El Comité Ejecutivo Nacional del SNTE, es un cubil de corrupción, en donde los dirigentes utilizan la fuerza de éste, para enriquecerse y alcanzar puestos políticos en el gobierno.

5º El SNTE debe ser independiente de cualquier grupo, partido

político o gobierno en turno. En la actualidad está afiliado al P.R.I. y mantiene apoyo irrestricto a la política oficial.

6º Se debería hacer una reforma a la Declaración de Principios y Estatutos del SNTE, en donde realmente participe la base magisterial y no solamente la camarilla que detenta el poder, cuyos intereses están comprometidos y son ajenos a los de los maestros.

7º En la historia del SNTE siempre han existido fuerzas insurgentes, pero la que ha cobrado mayor fuerza actualmente y aspira a ser la fuerza alternativa para el maestro de base, es la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE).

8º La CNTE no es un sindicato paralelo al SNTE. Tampoco es otro sindicato del SNTE. Es una fuerza magisterial enfrentada a Vanguardia Revolucionaria y que actúan al interior del SNTE, formando parte de él.

9º La CNTE es sindicalista, es clasista. Su enfrentamiento es con el charrismo, no con el sindicato. Intenta democratizar al SNTE y se ha logrado en algunas entidades de la república mexicana, la cual ha funcionado. Desde el punto de vista jurídico, se piensa que es el cambio, dadas las condiciones del país para lograr que el SNTE, cumpla su papel histórico que le corresponde como tal.

10º En nuestro medio no existe artículo alguno donde exiga que los dirigentes sindicales, para desempeñar su encargo, tengan que cumplir requisitos sobre la elegibilidad a los cargos sindicales; y en lo posible asignarse dirigentes calificados. Por lo que es necesario que en la ley se contemple requisitos para ocupar puestos de representación sindical.

11º Consideramos que es necesario reformarse la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, en su artículo 75 (se prohíbe todo acto de reelección). En el sentido que debe especificar, que todo el comité no podrá por ningún motivo reelegirse.

BIBLIOGRAFIA

- 1º ALONSO GARCIA.Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, cuarta Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973.
- 2º ANGUIANO RODRIGUEZ.Guillermo. Las relaciones industriales ante la insurgencia sindical, Editorial Trillas, México, 1985.
- 3º ARAIZA.Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Editorial Casa del Obrero Mundial, México, 1975.
- 4º CABANELLAS.Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I; Editorial Bibliográfico Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 5º CABANELLAS.Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II; Ediciones el Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1949.
- 6º CAMERLYNCK, G.H., G. LYON-CAEN. Derecho del Trabajo, Ediciones Aguilar S.A., Madrid, 1974.
- 7º CANTON MOLLER.Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático, segunda Edición, Editorial Pac., México, 1988.
- 8º CASTORENA J. Jesus. Tratado de Derecho Obrero, Editorial Jaris, México, 1942.

- 9º CAVAZOS FLORES. Baltasar. "35 lecciones de Derecho Laboral", Tercera Edición, Editorial Trillas, Mexico, 1983.
- 10º DAVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo I, segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1983.
- 11º DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo primero, quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.
- 12º DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo segundo, cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.
- 13º DE BUEN LOZANO. Néstor. Los Trabajadores de Banca y Crédito, (Exegesis Tendenciosas), Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.
- 14º DE BUEN LOZANO. Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.
- 15º DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.
- 16º DE PINA VARA. Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano, V. IV, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974.

- 17º FRAGA.Gabino. Derecho Administrativo, Revisada y actualizada por Manuel Fraga, Vigésimosexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- 18º GARCIA ABELLAN.Juan. Introducción al Derecho Sindical, Editorial Aguilar, Madrid, 1961.
- 19º GARCIA MAYNEZ.Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Trigésima cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- 20º GROS ESPIELL.Hector. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en la América Latina, Editada por la U.N.A.M., México, 1978.
- 21º GONZALEZ CASANOVA.Pablo. Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Siglo Veintiuno, Editores, S.A., México, 1984.
- 22º GUERRERO.Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- 23º HERRAN SALVATTI.Mariano y Carlos F. QUINTANA ROLDAN. Legislación Burocrática Federal (Legislación, Doctrina, Jurisprudencia), Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.

- 24º KROTOSCHIN.Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo, segunda Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968.
- 25º KROTOSCHIN.Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. II, cuarta Edición, Ediciones Depalma, Argentina, 1981.
- 26º LEAL.Felipe Juan. México: estado, burocracia y sindicatos, octava Edición, Ediciones el Caballito, S.A., México, 1986.
- 27º LOZANO G. Gustavo. El Sindicalismo Colombiano ante la Doctrina Social de la Iglesia, Pontificia Universidad Católica Javeriana, (Tesis), Bogotá Colombia, 1960.
- 28º PARRA PRADO.Gérman. Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado, Editado por la F.S.T.S.E., México, 1983.
- 29º PEREZ GONZALEZ.Vicente. Visión Panorámica de la Historia del S.N.T.E., segunda Edición, Editorial del Magisterio "Benito Juárez", México, 1984.
- 30º RAMOS MARTINEZ.Eusebio y Ana Rosa. TAPIA ORTEGA. El Derecho Sindical Mexicano, Tercera Edición, Editorial E.C.A.S.A., México, 1986.

- 31º SANCHEZ ALVARADO. Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Editada por la Oficina de Asesores del Trabajo, U.N.A.M., México, 1967.
- 32º SANCHEZ W. Enrique. Apuntes Históricos sobre el Movimiento Sindical del Magisterio Nacional, Colección Conmemorativa del S.N.T.E., México, 1987.
- 33º SANTOS AZUELA. Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1984.
- 34º SEPULVEDA. Cesar. Derecho Internacional, decimocuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- 35º SIERRA. Justo. El General Santa Anna, Tomo XII, de su obra completa, Editada por la U.N.A.M., México, 1957.
- 36º TRUEBA URBINA. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972.

LEGISLACION

- 1º Constitución Política Mexicana, Tomo I, Décima quinta Edición, Ediciones Andrade, S.A., México, 1989.
- 2º Legislación sobre Trabajo, Tomo I, segunda parte, Nueva Ley Federal del Trabajo, novena Edición, Ediciones Andrade, S.A., México, 1989.
- 3º Legislación sobre Trabajo, Apéndice al primer Tomo, octava parte, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, novena Edición, Ediciones Andrade, S.A., México, 1989.

OTRAS FUENTES

- 1º COORDINADORA NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACION, (CNTE), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Oaxaca, 28 de julio de 1986.
- 2º De Pina Vara. Rafael, Diccionario Jurídico, Decimocuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.

- 3º Declaración de Principios y Estatutos del S.N.T.E., Editorial del Magisterio, México, 1988.
- 4º DOCUMENTO PRESENTADO EN EL SEMINARIO DE LAS PRESPECTIVAS DE AMERICA LATINA, Reunión Regional Sur-Sureste, Oaxaca, del 28 al 30 de julio de 1986.
- 5º Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo IV; Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina.
- 6º La Jornada, Periódico, número 1649, México, D.F., 17 de abril de 1989.
- 7º La Jornada, Periódico, número 1656, México, D.F., 24 de abril de 1989.
- 8º La Jornada, Periódico, número 1658, México, D.F., 26 de abril de 1989.
- 9º La Jornada, Periódico, número 1660, México, D.F., 28 de abril de 1989.
- 10º Revista de Cultura, El Acordeon, Impreso en los Talleres gráficos de la Universidad Pedagógica Nacional, México, D.F., 2 de octubre de 1990; número 1.