

23
2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO.

FACULTAD DE DERECHO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ACTUALES PERSPECTIVAS DEL DERECHO COLECTIVO .

Héctor Santos Azuela.

Tesis presentada para la obtención del grado de DOCTOR EN
DERECHO bajo la dirección del DR. JOSE MANUEL LASTRA LASTRA.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ABSTRACT

TESIS DOCTORAL: " ACTUALES PERSPECTIVAS DEL DERECHO COLECTIVO ".

DEL MAESTRO HECTOR SANTOS AZUELA.

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO.

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNAM.

Con este trabajo se busca explicar el nuevo rumbo del derecho coletivo, transformado por la productividad, el nuevo liberalismo y la modernidad.

Analiza, inicialmente, la evolución histórico-jurídica del sindicato y del sindicalismo universal, así como del desarrollo del movimiento sindical y del derecho colectivo del trabajo en México.

Estudia también, el régimen de la organización profesional y los caracteres y fines del sindicato y de la coalición. Explica, más adelante, los principios jurídicos y teóricos de la libertad de organización profesional, analizando la libertad sindical en sus aspectos individual y colectivo, así como en sus sentidos positivo y negativo.

Con respecto al sindicato se estudia su formación, el registro sindical, el régimen legal para crear sus estatutos y las principales limitaciones a la libertad sindical de los trabajadores.

Por lo que respecta a la negociación profesional se analizan tanto el contrato colectivo de trabajo como el contrato-ley,

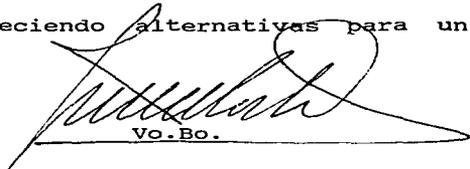
explicando los principios para su creación, vida, revisión, prórroga y terminación.

Finalmente, se estudia la figura de la huelga, analizando su naturaleza y la polémica sobre su carácter de delito, hecho jurídico o derecho social, moderno y universal. Se le estudia dentro del derecho mexicano, analizando su concepto legal, su fundamento constitucional y su clasificación. Se detalla su régimen formal y el sistema de limitaciones con el cual se le controla.

Así, dentro de una perspectiva general, se pretenden descubrir las actuales proyecciones del derecho colectivo del trabajo en México, ofreciendo alternativas para un cambio económico y social.



MTRO. HECTOR SANTOS AZUELA



Vo.Bo.

DR. JOSE MANUEL LASTRA LASTRA

México, D.F., a 3 de septiembre de 1992.

A B S T R A C T

TESIS DOCTORAL: "ACTUALES PERSPECTIVAS DEL DERECHO COLECTIVO"

MAESTRO HECTOR SANTOS AZUELA

In this document Collective Legal Law, transformed by productivity, new liberalism and modernity is explained.

It analyzes the historical evolution of Unions on a global basis as well as the development of the Working Collective rights and unions within Mexico.

It also treats about the different regimes related to professional organizations, coalitions and unions. This work also intends to explain theoretical and legal rights of civil liberties (collective and individually) both positive and negative in their context.

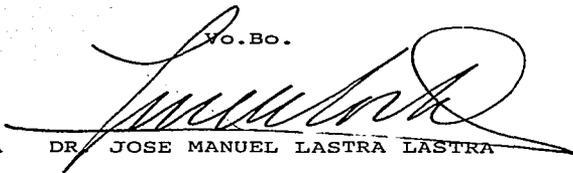
In relation to unions, this book reviews their historical development, their procedures and the limits to freedom of unionized workers.

En respect to Professional Negotiations, this document tries to explain the creation, development, transformation and termination of the formal legal union agreement or contract.

Finally, the Strike figure is also analyzed in regard to its legal nature and the polemics as its character, socially, legally and universally considered. It is scrutinized under the Mexican legal system: its constitutional and legal basis, as well as its classification.

Under a general perspective, the collective legal rights in Mexico are analyzed, offering alternatives for social and economic change.

Yo.Bo.

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jose Manuel Lastra Lastra', written over a horizontal line.

MTRO. HECTOR SANTOS AZUELA

DR. JOSE MANUEL LASTRA LASTRA

INDICE.

CAPITULO I

DERECHO COLECTIVO Y DERECHO SINDICAL.

1. Idea y origen del derecho sindical.....9
2. Estructura y contenido.
3. Objeto e importancia.
4. Naturaleza jurídica.
5. Autonomía científica y didáctica.

CAPITULO II.

GENESIS Y EVOLUCION DEL SINDICATO.

1. Los orígenes remotos.....41
2. El corporativismo medieval.
3. El industrialismo y el Estado liberal.
4. Sindicatos y sindicalismo.

5. El mundo contemporáneo.

CAPITULO III.

SINDICALISMO Y DERECHO LABORAL EN MEXICO.

1. Génesis y revolución.....90
2. Constitucionalismo, Maximato y Cardenismo.
3. Posguerra y desarrollismo.
4. Sindicalismo y modernidad.

CAPITULO IV.

LA ORGANIZACION PROFESIONAL.

1. La asociación profesional.....133
2. La coalición.
3. El sindicato.
4. La libertad de organización profesional.

CAPITULO V.

CONSTITUCION Y REGISTRO SINDICAL.

1. La constitución del sindicato.....167
2. Personalidad jurídica del sindicato.
3. El registro sindical.
4. Clasificación de los sindicatos.

CAPITULO VI.

LIMITACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL.

1. El régimen estatutario sindical.....199
2. La cláusula de exclusión.
3. El deber de información y otras limitaciones.
4. La disolución y cancelación del sindicato.
5. Federaciones y confederaciones.

CAPITULO VII.

LA NEGOCIACION PROFESIONAL Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1. Autonomía colectiva y pacto sindical.....235
2. Proyección y sentido de la negociación profesional en el contrato colectivo

3.	Naturaleza jurídica del pacto sindical.....	
4.	Estructura y contenido del pacto sindical.....	
5.	Clasificación operativa y mecánica del clausulado del pacto sindical.....	

CAPITULO VIII.

PACTO SINDICAL CON EFICACIA ERGA OMNES.

1.	El contrato-ley.....	281
A.	Su noción jurídica.	
B.	Formas de creación.	
C.	Contenido y estructura.	
2.	El reglamento interior de trabajo.	
3.	Modificación, suspensión y terminación colectivas de las relaciones de trabajo.	

CAPITULO IX.

PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA HUELGA.

1.	Panorama y concepto de la huelga.....	315
2.	Sentido actual de la huelga.	

3. Naturaleza jurídica de la huelga.
4. Importancia y sentido de la huelga.
5. Perspectiva de la huelga en México.

INTRODUCCION.

Un mundo de cambios parece signar, con profundo dramatismo, el destino de los tiempos y opera, indudablemente, mutaciones basilares en la vida sindical. Es entonces, un reto importante, el tratar de investigar las raíces, realidad y perspectivas del ordenamiento jurídico que rige la existencia dinámica y cambiante de las organizaciones profesionales de trabajadores.

Nuevos espectros parecen ensombrecer la justicia social, al conjuro de la crisis, el hambre y el desempleo, de frente a la expectativa de un marco de libre cambio, donde la modernidad y la reconversión industrial, vinculadas a la flexibilización de las condiciones de trabajo, parecen improntar el nuevo rumbo de la actividad profesional.

De otra parte, dentro de nuestra experiencia, la firma inminente de un tratado de libre comercio con los Estados Unidos así como con el Canadá, presagia un cambio profundo dentro del sistema del derecho sindical en México, que parece dar un vuelco a la tutela tradicional. Dentro de este orden de ideas, se intuye que el sindicato sufrirá ajustes severos, propendientes a robustecer el control de la actividad profesional, en aras de armonizar los intereses de la productividad y el desarrollo industrial con la promoción y desempeño de la vida del trabajo organizado.

Por lo pronto, es advertible, un riguroso control en la negociación profesional, ya a través de controles salariales o de pactos de productividad. Los convenios cupulares, en

torno a la rectoría vertical del Estado, marcan hoy, los cartabones de la negociación sindical y de los contratos colectivos de trabajo, ya por medio de topes salariales o de acuerdos oficiales de estabilidad y crecimiento material. Como quiera que sea, se comprimen y orientan, desde arriba, a través de la justicia de consigna o la imposición de nuestra administración central, los niveles de los pactos sindicales, a la vez que se van aniquilando, las posibles perspectivas del contrato colectivo obligatorio, actualmente, manejado entre nosotros, como el polémico contrato - ley.

Dentro de estos marcos, tan complejos, nos inquieta y tomamos el reto de estudiar los caracteres de la huelga, que neutralizada hasta sus últimas consecuencias, parece retrotraernos a seculares principios, que al impacto de un anhelo, harto inasible de solidaridad, parecen neutralizarla, para preparar, de manera progresiva, su rotunda proscripción.

Lo cierto es, que hoy más que nunca, se encuentra en predicamento la noción formal y el efectivo respeto de la libertad sindical de los trabajadores, en forma particular o en su dimensión social. De esta suerte, en la actualidad, se hace necesario, frente al juego del libre mercado, fundamentalmente, de la mano de obra, redefinir los perfiles y auténticos principios de soporte de la justicia social, en consonancia sensible con la convivencia pacífica y civilizada de los hombres.

CAPITULO I.

DERECHO COLECTIVO Y DERECHO SINDICAL.

Sumario. 1. Idea y origen del derecho sindical. 2. Estructura y contenido. 3. Objeto e importancia . 4. Naturaleza jurídica. 5. Autonomía científica y didáctica.

1. ORIGEN E IDEA DEL DERECHO SINDICAL.

Vinculado a la experiencia del mundo laboral decimonónico, aparece el derecho sindical como una exigencia y expresión de las agrupaciones obreras frente a su explotación y desamparo social. Surgió como una creación de facto, generadora obviamente, de importantes consecuencias jurídicas que dieron un nuevo rumbo a las relaciones sociales de producción.

Ante la insuficiencia de los ordenamientos de carácter privado, civiles y mercantiles, las relaciones de trabajo entre los obreros y la burguesía, al proliferar cuantitativamente, también operaron mutaciones cualitativas esenciales en la vida social. De esta suerte, comenzaron a modificar las convenciones y acuerdos en el mundo del trabajo, que con el auge de la revolución industrial fueron rebasando los alcances de las simples vinculaciones jurídicas entre particulares, para comenzar a interesar la existencia e implicaciones formales de los grupos sociales homogéneos (campesinos y trabajadores).

Con lejanos antecedentes en las ordenanzas gremiales de los talleres y las corporaciones medievales, el marco jurídico de las asociaciones sindicales aparece, propiamente, a finales del siglo XVIII, esencialmente ligado a la revolución industrial, donde surgieron los modernos centros de trabajo, el contraste antagónico entre obreros y patrones y una conciencia de clase, entre los trabajadores. Napoletano 1 refiere que desaparecidas las corporaciones, la clase trabajadora vino a encontrarse en el más pleno abandono, desprovista de toda defensa, sin ninguna asistencia o protección y sumida en un dramático deterioro de carácter moral y material.

El consolidarse de la sociedad capitalista fue, de esta manera, el escenario de la actual lucha de clases y del surgimiento del proletariado, que como bastión organizado arrancó al mundo individualista el reconocimiento, primero, de los llamados derechos sindicales : asociación profesional, negociación colectiva de trabajo y huelga, y con posterioridad, un estatuto protector y dignificador de los derechos obreros : el régimen individual de las relaciones de trabajo y la previsión social.

Dentro del contexto laboral del mundo contemporáneo, el derecho sindical suele entenderse como el conjunto de

1. NAPOLETANO, Domenico. Nozioni di diritto sindacale. Nápoles, Liguori, 1966. p. 12.

normas, principios e instituciones jurídicos que regulan la formación y la vida de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos.

Según Mattia Persiani 2 , el derecho sindical se explica tradicionalmente, como aquél ordenamiento que regula a los sindicatos, entendidos como asociaciones voluntarias de trabajadores o patronos (proveedores de trabajo), así como su actividad característica, consistente en la estipulación del contrato colectivo, y para el sindicato de los trabajadores, en la proclamación de la huelga o de otras formas de lucha sindical.

Algunos autores determinan que tal complejo jurídico debe de entenderse referido a las relaciones de las agrupaciones profesionales, a su situación frente al Estado y a las controversias de trabajo, tanto por cuanto concierne a las relaciones internas de la empresa como por lo que hace las externas. Dentro de un contexto análogo, Mascaro 3 define a esta disciplina como " la rama del derecho del trabajo que regula las organizaciones sindicales, su estructura, sus relaciones, en cuanto que representan las categorías profesionales y económicas, así como los conflictos

2. PERSIANI, Mattia. Diritto sindacale. Padua, Cedam, 1986, p.1.

3. MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Curso de direito do trabalho. São Paulo, Saraiva, 1989.p. 225.

De manera semejante, aunque improntada de un espíritu socializante, altamente cuestionable, el derecho colectivo del trabajo se concibe como la disciplina jurídica que tutela, protege y reivindica tanto a los trabajadores como a los económicamente débiles, para que procuren la realización de su destino histórico que es la socialización de la existencia humana. Somos sumamente escépticos con respecto a poder aceptar que la instauración del Estado socialista o la sociedad sin clases puede provenir o encontrarse apoyada dentro del orden jurídico, y en la especie del derecho colectivo, de una sociedad de libre cambio.

Así conceptualizado, este ordenamiento se maneja dentro del sistema patrio como derecho colectivo de trabajo a partir de una larga tradición doctrinal y un rotundo reconocimiento en el marco de la legislación y la jurisprudencia. Se afirma entonces, que el título VII de la Ley Federal del Trabajo se refiere expresamente a las relaciones colectivas de trabajo y que en el artículo 386 de dicho ordenamiento se comprende la definición legal del contrato colectivo de trabajo 4 . Que otro tanto sucede, en consecuencia, con el vasto acervo de nuestra jurisprudencia en su sentido más amplio, contemplada, no tan sólo, como la congerie de los criterios firmes de la máxima judicatura, sino como la expresión,

4. BUEN, Néstor De. Derecho del trabajo. México, Porrúa, 1990. Tomo II, p.p.533 y ss.

también, de los laudos y las resoluciones de los tribunales de trabajo (juntas de conciliación y arbitraje, en su aspecto material).

No compartimos tal punto de vista, y estimamos que en rigor y en favor de un mejor conocimiento de la realidad, es necesario abundar y dejar en claro que esta disciplina debe de ser denominada: derecho sindical. Tal corresponde a su origen, pues el ordenamiento que ahora nos ocupa respondió a las exigencias y fue concebido en función de la experiencia jurídica de las agrupaciones profesionales obreras, ya fiel expresión de los actuales sindicatos. Nació de la acción articulada del sector obrero para consolidar sus asociaciones de defensa y lucha contra la explotación y el abuso de la sociedad y el Estado liberal.

Su contenido se integra con un cuerpo de preceptos y figuras propendientes a garantizar la libertad de asociación profesional y sus perspectivas de acción fundamental como la negociación profesional y la huelga, manifestación e inercia de la acción directa del trabajo. Por otra parte, amén de dignificar la función de las agrupaciones profesionales, circunscribe su esfera de eficacia a una colectividad concreta : precisamente, la sindical. Hablar de derecho colectivo, conlleva la abstracción de referirnos a todas las disciplinas de la Enciclopedia Jurídica, pues, sin

excepción, cada una de las mismas opera y regula la armonización y pacífica convivencia de la colectividad, dentro de la que puede estimarse la explicación más tradicional y socorrida del derecho.

Si concorde con esta perspectiva y la propia convicción de los autores que al hablar de derecho colectivo, le asignan como misión la tutela y redención de los trabajadores a través de la fuerza y la acción de sus asociaciones profesionales, hasta llegar al extremo de la huelga solidaria, o bien a la evolución irreversible de la finalidad política de aquella disciplina, cuando logre superarse la sociedad de explotación e injusticia, es casi obligado referirse al derecho sindical.

Amauri Mascaro Nascimento 5 , connotado tratadista brasileño, considera que las relaciones de las cuales los sindicatos u otras entidades sindicales forman parte, son precisamente las que ocupan la casi totalidad del espacio de las relaciones colectivas de trabajo, razón que nos habilita para designar tan vasto campo con su verdadera nota sustancial, el de que se trata, sin dubitaciones, de una organización y actividad sindicales. Justificase entonces, la denominación de derecho sindical, no sólo por esa razón,

5. MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Direito sindical. São Paulo, Saraiva, 1989 ,p.3.

sino porque valoriza el movimiento sindical, principal artífice de las relaciones colectivas de trabajo.

Cabe señalar, con claridad, que el derecho sindical se explica regularmente, en dos sentidos : como ordenamiento positivo, en los términos en los que se ha mencionado, como complejo de normas e instituciones legales; pero también se le estudia como una suma de conocimientos, sistemáticamente articulados, para entender la realidad científica de los elementos , factores y fenómenos de la vida sindical. Se desprende entonces, que esta disciplina ha de explicarse ya como cuerpo de normas o complejo científico de conocimientos.

Más adelante habremos de reparar en la importancia de su estudio y sus nexos doctrinales con el derecho del trabajo, con objeto de determinar los alcances de su autonomía en la ciencia y en la cátedra. Una cosa es indudable, según reflexiona Gino Giugni ⁶ , la pobreza de la legislación especializada, por un lado, y la naturaleza de los fenómenos de autonomía colectiva, por el otro, constriñen al estudioso del derecho sindical a la investigación de los instrumentos cognocitivos más idóneos para las características del campo de indagación.

6. GIUGNI, Gino. . Diritto sindacale. Bari, Cacucci editore, 1986 p.15.

De todo lo dicho, por su origen, estructura, naturaleza, método y finalidades, el derecho sindical se justifica ampliamente con esta connotación y bien se puede explicar como el régimen jurídico de las agrupaciones profesionales de trabajadores. En su oportunidad precisaremos que en mérito a sus principios, destino y sentido, tal ordenamiento excluye la organización profesional de los patrones.

2. ESTRUCTURA Y CONTENIDO.

Merced a su importancia cualitativa y cuantitativa, el fenómeno de la experiencia jurídica de las agrupaciones profesionales en el marco del trabajo no sólo ha engrosado la literatura y doctrina especializadas, sino que ha nutrido de ricos contenidos la vida legislativa y la jurisprudencia. Desde luego, y para su adecuado estudio, así como para su regulación, la experiencia sindical ha sido entendida como un todo, con una estructura jurídica compleja.

En principio y como entorno formal dentro del cual se regula el interés plúrimo de las asociaciones profesionales en su versatilidad, que comprende las más diversificadas formas de integración laboral, desde la agrupación de tipo gremial, a la coalición, la sindicación o el congreso cupular, el derecho sindical se ha parcelado con base en sus instituciones o figuras basilares. Se le ha dividido entonces, en una amplia disciplina que ya estudia o reglamenta la

formación y funcionamiento de los sindicatos, así como la negociación profesional.

Con un prurito formal, ajeno a la realidad y alejado del sistema de las relaciones sindicales, un sector cada vez más complejo en la dogmática, pretende excluir a la huelga de los contenidos esenciales de esta disciplina, toda vez que se estima que dicha figura forma parte de los problemas nodales de los conflictos de trabajo. Inmersos en esta idea, nuestros legisladores en 1980, muy concordes con la doctrina de mayor difusión, si bien quizá, por lo erróneo de la concepción, la que no contaba al caso, con el mayor peso académico, optó por sustraer a la huelga del sector de los derechos colectivos (sindicales) para regularla, dentro del derecho procesal del trabajo, como uno de los procedimientos laborales. Nada más lejano de la realidad, pues como lo explicaremos en el momento oportuno, la huelga reviste, histórica y jurídicamente, el carácter de un derecho fundamental del trabajo organizado, que sólo para efectos de control y desmantelamiento de la vida sindical, fue trastocado, paulatinamente, en figura procesal.

Luego, como derecho sustantivo de las agrupaciones profesionales de trabajadores, la huelga se significa, desde su nacimiento y configuración, como un derecho irrestricto de autodefensa y autopromoción obrera, frente a los patronos

y el Estado, parte indiscutible del sentido, estructura y contenidos del derecho sindical. Nadie, en los tiempos actuales, se podría atrever a desvincular esencialmente, el estudio de la huelga de la vida y futuro de los sindicatos, así como de las plataformas político - sociales de las grandes centrales obreras a nivel interno e internacional; ya en la vida interior de las empresas, o en la perspectiva externa de las relaciones sociales de producción.

Para fijar su estructura y diferenciar su contenido temático, alguna corriente de opinión parte de la convicción de que el derecho sindical debe descomponerse en dos grandes vertientes que nos explican separadamente, primero al sindicato de trabajadores y después al de patrones. De esta suerte y para fijar las instituciones claves de esta disciplina se discrimina ampliamente, la asociación profesional obrera de la patronal o empresarial, derechos que en contrapunto han de explicarse como una dualidad, paradójicamente antitética. Como ya lo anticipamos y lo habremos de tratar con amplitud, estimamos que el derecho de asociación profesional, como institución formal que implica un reconocimiento legal e institucional expreso, es una prerrogativa exclusiva del trabajo, por su raigambre histórica y su sentido jurídico moderno. Luego, no se contrasta ni opone al derecho de sindicación de los

patrones, que según nuestro criterio, sencillamente y en rigor legal, no existe jurídicamente, o si prevalece, contra del orden formal, debe ser nulo de pleno derecho.

Cabe reparar, como lo hace con tino De Buen 7 , en que el contenido del derecho sindical varía de acuerdo con las circunstancias, y que en tal sentido depende de la política que observe cada Estado. Que en este sentido, hay casos en que la política que intenta ser apriorística se transforma en una consecuencia, merced al impacto de los factores y fuerzas en juego, como ha ocurrido en España... Que en cambio, en México, juegan con cierta elasticidad los elementos tradicionales del derecho colectivo.

Con respecto a otras figuras y siguiendo este paralelismo que contempla a las instituciones sindicales contrapuestas pero jurídicamente interrelacionadas, que muy bien pudieran explicarse utilizando el símil de los valores, los cuales se explican por parejas, pero antitéticamente, una interesante corriente de opinión 8 considera que frente al contrato colectivo de trabajo (figura que analizamos como pacto sindical) se contraponen el reglamento interior de trabajo. Que la primera figura corresponde a un derecho irreductible del sindicato, en tanto que la segunda, a un mecanismo de garantía, disciplina y defensa patronal.

7. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II, p. 538.

8. Cfr. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p.p. 538 y ss.

Tampoco estamos de acuerdo, pues si bien estimamos que formalmente, el pacto sindical (contrato colectivo de trabajo) es un derecho exclusivo del sindicato de trabajadores mayormente representativo y acreditado titular de ese instrumento, el reglamento interior de trabajo no puede entenderse como su contrapartida patronal. En efecto, pues como se detallará en su estudio aparte, dentro del capitulado de esta obra, el reglamento interior de trabajo responde a una concertación conjunta de las representaciones del patrón y de los trabajadores que los compromete recíprocamente. Pensamos también, que el llamado régimen disciplinario dentro de la empresa no responde a las exigencias exclusivas del patrón, y que muy bien podría sancionar a aquel empleador que violentara su contenido, tal como sucede cuando con esas conductas generan responsabilidades de tipo administrativo laboral, y hasta de carácter civil o penal. Vervigracia, cuando se cometen fraudes al salario o se lesiona la integridad física de los trabajadores. A reserva de un mayor detalle, quede claro que el patrón puede ser responsable del incumplimiento del reglamento interior de trabajo que no sólo debiera contener, como ocurre en la práctica, por el conformismo de los trabajadores, castigos para el obrero sino, también en su caso, sanciones para el patrono. Valga como ejemplo, el pago

de indemnización reparadora o la imposibilidad de tomar decisiones ruinosas cuando esté en predicamento la estabilidad y el interés de los trabajadores.

Cabe ponderar que la forma de presión más efectiva con que cuentan los trabajadores para hacer que el patrón respete el contrato colectivo de trabajo, y en la especie, el reglamento, es desde luego, la huelga. Es su mecanismo típico de autodefensa y el sistema para vindicar su dignidad de los excesos y violaciones a sus derechos, por parte de los patrones.

Con respecto a su naturaleza, compartimos la opinión de que, en todo caso, esta figura es un elemento del pacto sindical del tipo de aquellos compromisos que vinculan recíprocamente a los signatarios del mismo, que no son sino sus representantes. El reglamento interior de trabajo, más que una figura antagónica, es sólo una parte del elemento obligatorio, llamado también convencional o compulsorio del pacto sindical o contrato colectivo, como se verá más adelante.

Se sostiene, en fín, que frente al derecho de los trabajadores para suspender, articuladamente, las actividades laborales, los patrones cuentan con la institución del paro. No pensamos que se trate de figuras interrelacionadas, toda vez que el pacto vino a quedar

reducido a un simple procedimiento técnico para resolver algunos conflictos colectivos de carácter económico frente a los supuestos de exceso de producción y una eventual contracción del mercado. No es por tanto, la contrapartida del patrono para defender y promover sus intereses, especulando en la empresa con la suspensión de las labores o el cierre provisional de las instalaciones.

Persiani 9 señala, por su parte, que los contenidos del derecho sindical acusan un cambio riguroso con la problemática social contemporánea y las exigencias que derivan de la llamada flexibilización de las relaciones de trabajo. Apunta, básicamente, a la participación del sindicato en la gestión pública de la economía.

Atentos sus contenidos, la estructura del derecho sindical comprende básicamente, tres instituciones que definen su conformación y troquelan su carácter, autonomía didáctica y naturaleza : el derecho de sindicación, la negociación profesional (mal llamada colectiva de trabajo) y la huelga. Mario De la Cueva 10 , ha denominado a esta visión tripartita, la teoría triangular del derecho colectivo del trabajo, misma que ha representado metafóricamente, como un

9. PERSIANI, Mattia. Op. cit. p. 2.

10. CUEVA, Mario De la. Nuevo derecho mexicano del trabajo. México, Porrúa, 1990, Tomo II, p. 214 y ss.

triángulo equilátero, cada uno de cuyos ángulos representa una de las figuras esenciales mencionadas.

Es pues, muy sugestiva y ampliamente compartida, la opinión de que se trata de elementos estructurales sin cuya existencia y vinculación orgánica no puede explicarse el derecho sindical como estatuto, ni como cuerpo jurídico homogéneo. Luego deben de darse los tres, sin trabas ni cooptaciones.

3. OBJETO E IMPORTANCIA .

La presencia y el peso del sindicato, cuando no de las propias coaliciones como célula y soporte de la movilización profesional, han determinado el rumbo del derecho sindical que ha jugado un papel decisivo en la reglamentación de una creciente, complicada y nutrida problemática social, puntal y escape de la sociedad política. Como factor indubitable de poder, la organización profesional en su más amplio espectro, ha justificado la existencia de un ordenamiento jurídico especializado y ha enriquecido, con la fuerza de sus movilizaciones cotidianas, su contenido y perfiles.

Con frecuencia se le considera como el Estatuto jurídico idóneo para procurar la defensa, tutela y dignificación de los intereses profesionales de las agrupaciones obreras en los diferentes campos de la industria y el comercio. Dentro de esta perspectiva se le contempla, también, como régimen

ordenador de la vida social propendiendo a promover la autodefensa y elevación de las condiciones de vida y de trabajo por las propias asociaciones obreras, a nivel vertical y horizontal. Se sostiene de esta suerte, que el derecho sindical ha llegado a convertirse en un elemento importante de presión y de promoción profesional capaz de operar mutaciones decisivas en las estructuras económico - políticas. Que en virtud de su aspecto social, el derecho sindical es un elemento modificador de la sociedad de explotación, con miras a la liberación económica del proletariado y a la supresión de la injusticia y la sociedad de explotación.

De la Cueva 11 explica al derecho sindical, al cual denomina colectivo del trabajo, como un ordenamiento privativo de la clase obrera; como una garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado; como una garantía de igualdad y aún de supremacía del trabajo frente al capital, e incluso como el motor de la democracia social. Al efecto, lo pondera como el portador de un nuevo humanismo jurídico.

Precisamente, de frente a la contundencia de la vida cotidiana y los excesos y contradicciones de la sociedad de clases, estimamos que el derecho es un agente revitalizador

11. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II, p,p. 217 y ss.

del sistema político imperante, que acaso llega a flexibilizar los canales de opresión sin la voluntad esencial de trastocarlos. En la especie, el derecho sindical, si bien puede paliar la explotación, se proyecta hacia el robustecimiento del sistema, legitimando un orden y armonía convencional que en el fondo trasluce plenamente, las aspiraciones y reclamos de la clase en el poder. Tradicionalmente, el alcance de las relaciones sindicales se restringen al marco de los trabajadores asalariados, que se agrupan profesionalmente dentro de la empresa o si acaso mediante federaciones o confederaciones circunscritas siempre al ámbito del trabajo en general. Sin embargo la expansión de su eficacia ha logrado ir alcanzando sectores diversos, en otra época ignorados, si no excluidos de manera intencionada como los trabajadores al servicio del Estado, los prestadores de servicios por cuenta propia (como los plomeros, carpinteros o mecánicos que trabajan de manera autónoma) o aquellos trabajadores subempleados que, objeto de explotación a trasmano, se conocen como parasubordinados. Como tutelar y promotor del interés profesional de los trabajadores, el derecho sindical institucionalizado en la esfera constitucional desplaza las desventajas relaciones individuales del trabajador con el patrón, para dar cabida y prelación a las relaciones plúrimas, de carácter

precisamente, profesional. La sustitución del interés particular por el colectivo o sindical puede resultar plausible si no se corrompe y manipula mediante representantes espurios al servicio de la empresa o del control oficial.

4. NATURALEZA JURIDICA.

Estrechamente ligado al derecho del trabajo, del cual se estima una parte o sector fundamental, el derecho sindical se inscribe como un ordenamiento de derecho social destinado a regular o en su caso estudiar y analizar la vida profesional de las organizaciones de trabajadores, plataforma y expresión de uno de los más importantes contingentes humanos homogéneos de la sociedad política. Se estima de esta manera, que como estatuto protector, dignificador y propulsor de los intereses profesionales de las asociaciones de trabajadores y patrones, el derecho sindical constituye un valioso instrumento modificador de la realidad social, destinado a superar el régimen de injusticia, pues alimentado de una savia democrática se endereza a procurar la igualdad, la libertad y la justicia social, mediante la hegemonía y generalización de las condiciones laborales.

Dentro de este orden de ideas, se sostiene que su repercusión en el cambio social puede advertirse en la vida

interior de la empresa, particularmente en las funciones de gestión, y también, a nivel exterior, cuando se convierte en un instrumento de presión política, activado por las organizaciones del capital y del trabajo. Así, al significarse como un mecanismo de superación profesional, el derecho sindical al operar la mutación de las relaciones individuales a las colectivas, consigue evitar el aislamiento, la marginación y el sometimiento de los trabajadores a las decisiones y medidas unilaterales del patrón. Luego, como estatuto integral, su función es procurar las reivindicaciones sindicales propendientes a atenuar la explotación proletaria, en lo inmediato, así como a instaurar en lo futuro, una sociedad mejor.

Con tales características, pretende explicarse el derecho sindical como un ordenamiento jurídico autónomo generado por las propias agrupaciones sindicales para defender los niveles de existencia, así como promover, en favor del trabajo, los mínimos normativos contenidos en la Ley, razón por la cual es explicado como una fuente especial del derecho del trabajo. Juan García Abellán estima ¹² que " no obstante la naturaleza pública del derecho sindical, se revela, juntamente porque ella impregna las instituciones del Derecho del Trabajo, porque la finalidad de las

12. GARCÍA ABELLAN, Juan. Derecho sindical. Madrid, Aguilar, 1961. p. 33.

organizaciones sindicales se sitúa en la línea de la colaboración con el poder del Estado para coadyuvar en la realización de los fines de este último ".

La realidad nos confirma que como todo el entramaje legal sobre el que el Estado se sustenta, tan sólo sus órganos pueden generar el complejo imperativo que coactivamente ordena la conducta de los gobernados. En esta virtud, el gobierno limita y controla en exclusividad, todo régimen jurídico, y al efecto que nos interesa, el del mundo sindical. Tampoco es raro advertir, consecuente con esta experiencia, que los textos legales son distorsionados, al conjuro de los intereses, la presión o la consigna, por los propios tribunales del trabajo. En nuestra práctica odierna son altamente elocuentes las consignas o topes salariales que impone la política de Estado en contravención a la libertad y los derechos sindicales, y que cotidianamente impone la Secretaría del Trabajo para frenar el alcance de las negociaciones profesionales y la eficacia de las movilizaciones sindicales.

Más, en otra perspectiva y dentro del marco expreso de las formalidades jurídicas, una buena corriente de opinión estima que el derecho sindical se ha transformado en una expresión civilizada y democrática que pretende, diariamente a través de la lucha de clase en los centros de trabajo y en

los tribunales, procurar a los trabajadores un régimen de igualdad y libertad cada vez más empatado con la justicia social. Se observa, en este sentido, que esta disciplina constituye un sector muy importante del derecho del trabajo cuya misión capital es asegurar el cumplimiento y en su caso enriquecer los niveles y contenidos legales del derecho individual del trabajo y el de la seguridad social.

A juicio de Giugni ¹³, los recientes acontecimientos políticos y sindicales han confirmado la necesidad de no circunscribir el estudio de la dinámica normativa a la mera norma jurídica estatal, o por el contrario, aquél de la realidad sindical a las simples relaciones de fuerza entre los grupos contrapuestos, ignorando el dato institucional. Y de esta suerte contempla, los desarrollos recientes de la llamada concertación social. De esta manera precisa ¹⁴ el modelo caracterizado " per l'intervento piu penetrante del governo, che, con mezzi di presione politica, induce le parti sociali ad una trattativa che realizi obiettivi comuni a tutti ".

Improntado en esta línea un sector de la dogmática al estudiar el problema de la estructura del derecho sindical sostiene la existencia de su especialidad, al punto de que logra generar sus propias instituciones, asegurando la

13. GIUGNI, Gino. Op. cit. p. 22.

14. GIUGNI, Gino. Op. cit. p. 23.

participación de los sectores profesionales en la estructura política del Estado, a través de organismos oficiales o paraestatales, integrados de manera equidistante, por igual número de representantes de los trabajadores, de los patrones y del Estado. Tal es por ejemplo el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las Comisiones de Salarios Mínimos, o del Instituto Mexicano del Seguro Social.

No podemos dejar de advertir que a raíz de la Segunda Guerra Mundial diferentes países de Europa como Italia y Alemania Occidental, dieron pleno juego a la libertad sindical y omitieron regular las llamadas relaciones colectivas. Al amparo de la más rigurosa abstención, las organizaciones profesionales, pero particularmente las obreras, contaron con la más amplia facilidad de constituirse y actuar, sin limitaciones, tanto en la vida política como dentro del proceso productivo. Surgió así, de facto, un derecho sindical muy sugestivo, que dotó de vida autónoma a las organizaciones sindicales, en la nueva lucha por sus reivindicaciones y en la construcción de la democracia renovada.

En el Continente Americano esta tradición jurídica de la desregulación en materia sindical fue adoptada, dentro de sus cuadros democráticos de los tiempos de posguerra, por el

Uruguay. Siguió después, el calvario de la dictadura que no encontró límites para refrenar e incluso desconocer la libertad sindical, proscribiendo, bajo la consigna de la represión, todo asomo de movilización profesional y cualquier brote de huelga. Actualmente y no obstante la crisis, con el restablecimiento convencional y por la carencia material, aún dubitable de los años del esplendor democrático, el pueblo uruguayo ha retornado a la liberación de ataduras, y en materia sindical se ha desprendido de cualquier regulación legal. Se ha tornado a asumir la convicción, a la que nos suscribimos con vehemencia, de que la mejor tutela que se pueda dar al trabajo organizado, a la vida sindical, es no regularla leglamente, ni frenar su inercia y fuerza reivindicatoria con instituciones jurídicas o cuerpos formales que al garantizar la injerencia del Estado, por lo regular vulneran, contrarrestan o reprimen el actuar profesional de las asociaciones.

Reiteramos nuestra más contundente certeza en que al menos, dentro de nuestro sistema, el ordenamiento sindical es tan sólo un espejismo de libertad y democracia que, en rigor, fortalece y legitima al poder predominante. La actividad represiva y mediatizadora del sindalismo oficializado, bajo la máscara del auténtico y mayormente representativo, así como las numerosas y crecientes tácticas antisindicales

prohijadas por el Estado para sojuzgar a las organizaciones proletarias y neutralizar sus luchas, confirman nuestro criterio.

5. AUTONOMIA CIENTIFICA Y DIDACTICA.

A través del análisis histórico, parece quedar muy claro que el derecho sindical en México brotó espontáneo, de nuestra propia dinámica político - social, hasta consigarse y cobrar rango institucional en los contenidos revolucionarios del artículo 123 de la Constitución Política de 5 de febrero de 1917. De tal forma no guardó vínculo alguno con figuras o experiencias extranjeras a las cuales influyó.

Tales asertos se integran a la plena convicción de que nuestro derecho del trabajo y en la especie, el sindical, brotó en México para expandirse hacia todos los confines, signado por el destino, grandeza y realizaciones de nuestra revolución social. La gran mayoría de nuestros autores comparte, entonces, la tesis de que el Congreso Constituyente de Querétaro gestó un derecho social, ágil y de nuevo cuño que reivindicó al proletariado mexicano la Carta Fundamental de los Derechos Sociales, marcando para la Ciencia Jurídica un nuevo rumbo y destino.

La originalidad del derecho del trabajo acuña también en los principios del derecho sindical, una de sus parcelas de

conocimiento de mayor trascendencia y determina, sin duda, su novedad y autonomía.

La prudencia, aconseja desde luego, matizar semejantes aseveraciones y nos lleva a señalar que el movimiento sindical en México, muy especialmente, el de principios de siglo, muy cerca de la vigilia de la Revolución maderista, estuvo muy influenciada por las organizaciones anarquistas y anarco - sindicalistas de los Estados Unidos, así como de diversos movimientos europeos. La presencia de los Caballeros del Trabajo y de la Asociación Mundial de los Trabajadores de la Industria, organizaciones sindicales norteamericanas, acaso completadas por los arrebatos de diversos anarquistas españoles como Juan Francisco Monclaeano y Amadeo Ferrés, inspiraron ideológicamente, nuestro movimiento obrero y el sino y carácter de nuestro derecho laboral. Por lo consiguiente y vistas las similitudes con varios ordenamientos laborales europeos vigentes, antes de nuestra experiencia legislativa laboral, y en forma particular, los antecedentes franceses y belgas, comprueban la interacción de figuras extranjeras en la reglamentación de la vida sindical en el país. Tal contacto, de otra suerte, nos parece natural y nada censurable, de no ser su carácter clasista y el espíritu de protección a los sectores pudientes.

Al decir de Pergolesi 15 , no obstante que esté formado, el derecho sindical resiente la influencia de diversas ciencias económico-sociales, así como de la estadística, por cuanto concierne a la determinación del contenido del contrato colectivo y en general, para una eficiente técnica sindical; misma que él identifica con la praxis de una multiforme acción de los sindicatos que aún dentro del ámbito del derecho, puede dejar amplios márgenes para diversificadas elecciones concretas.

Lo relevante, al respecto, es dejar muy claro que la discutible autonomía del derecho sindical en México no deviene de su originalidad, ni de su carencia de contacto con experiencias externas. Baste recordar que incluso, nuestras festinadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, paradigma y baluarte de nuestra jurisdicción social, responden al esquema de los Tribunales de Prudentes europeos y a esa experiencia adoptada en otro tiempo, dentro de algunos ordenamientos del Viejo Continente, de amalgamar en el ejercicio de la judicatura a jueces legos o improvisados, con magistrados togados.

Dentro del derecho comparado, existe un sector de la dogmática que defiende la autonomía del derecho sindical, merced a sus diferencias con las demás disciplinas y

15. PERGOLESI, Ferruccio. Diritto sindacale. Padua, Cedam, 1961, p. 42.

básicamente, con el derecho del trabajo. Así, el sujeto de este último es el trabajador, en tanto que en derecho sindical es la categoría profesional; en el derecho del trabajo se propende a la satisfacción de los intereses del trabajador como persona, en tanto que en el sindical, los del trabajador integrado a su categoría; se aduce, en fin, que también es diferente la naturaleza de la relación jurídica, toda vez que una es contractual y la otra (sindical) integradora o social.¹⁶

En cuanto parcela del derecho del trabajo, pero siempre vinculada a sus instituciones y pautas rectoras, el derecho sindical ha venido a constituir una disciplina de alguna manera, especializada, que estudia los principios y el régimen jurídico de la agrupación profesional. Cabe precisar, incluso, que la casi totalidad de sus figuras fueron pro hijadas e impuestas a los cuadros del liberalismo por la lucha organizada del trabajo y el enervamiento de los obreros del siglo pasado. En este sentido hemos afirmado que el derecho sindical se explica " como la disciplina del derecho del trabajo que estudia y regula el fenómeno jurídico de la asociación profesional ".¹⁷

16. Cfr. MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Direito sindical. p. 18.

17. SANTOS AZUELA, Héctor. Curso inductivo de derecho sindical y del trabajo. México, Porrúa, 1990, p. 69.

La complejidad de las relaciones jurídicas brotadas de la experiencia profesional en las sociedades industrializadas o de aquellas figuras conexas con la vida e implicaciones de los sindicatos, determinaron, ciertamente, la especialidad ordenadora de esta disciplina; lo que lleva también, a pensar en una posible autonomía regimentadora del derecho sindical en nuestros días.

La dogmática jurídica contemporánea y señaladamente, la patria, se pronuncia por el credo en que vista su naturaleza y perspectivas, por su esencia y por sus fines, atentos a la tutela y redención social de los trabajadores, a través de la organización profesional, el derecho sindical está investido de una incuestionable autonomía. Otro tanto se desprende del supuesto carácter independiente del derecho sindical o colectivo que frecuentemente se genera en los pactos o convenciones profesionales no tan sólo de empresa o regiones, sino de ramas completas o de categorías de actividades en diferentes sectores de la industria y del comercio.

La autonomía científica del derecho sindical no parece sustentable, a nuestro juicio, pues no puede desprenderse de su vinculación esencial con las figuras, principios e instituciones del régimen individual de trabajo, que la dogmática tradicional interpreta abiertamente, como el

sustrato o el summum del derecho laboral. Supeditado a elemento defensor o a lo más reivindicador y promotor del derecho individual, su carácter se revela instrumental o integrador, sujeto a la suerte, eficacia, destino, tratamiento y estudio del primero. Y en efecto, no puede tener sentido explicar el objeto, realidad, perspectivas y sustento de las figuras jurídicas sindicales si no es en relación, con motivo o conexión con alguna de las figuras del régimen laboral individual.

No puede negarse, en cambio, que para efectos de estudio y una más operativa reglamentación, es válido y conveniente tratar pormenorizadamente, las instituciones de derecho sindical. En este sentido, mediante un complejo proceso de evolución, en la actualidad la problemática jurídica vinculada a la experiencia profesional de los trabajadores en los sindicatos, las negociaciones colectivas o la huelgas, han ameritado y conseguido su tratamiento especializado en la doctrina, en la legislación e inclusive en la jurisprudencia.

A la fecha, los ordenamientos legales comprenden una copiosa cantidad de disposiciones normativas y reglamentarias que pormenorizan el régimen jurídico especializado de las relaciones colectivas de trabajo. Sobre este particular

Montoya Melgar 18 contempla como elemento integrante de la estructura del derecho del trabajo a las normas pactadas por las representaciones sindicales y patronales.

Otro tanto se puede decir de los precedentes y resoluciones jurisdiccionales de los tribunales de trabajo, que al dirimir con fuerza vinculatoria los conflictos sindicales, abordan un sinúmero de peculiaridades y aristas de carácter práctico, que definen y enriquecen la vida jurídica profesional. Procuran, por otra parte, la disciplina que atiende la verdadera dinámica del mundo sindical y del trabajo, contemplando las actualidades y nutriendo con los juicios emitidos, un marco especializado.

De esta suerte, y no obstante la especialidad que acusa esta disciplina creemos con el profesor Mascaró 19 que el derecho sindical aún no cobra verdadera autonomía legislativa, doctrinal o jurisprudencial. Sin embargo, como reflejo consecuente de la realidad que debe estudiarse científicamente, en la actualidad la doctrina que analiza con detalle la problemática social de las agrupaciones sindicales, se antoja copiosa y suficiente como para sugerir el tratamiento especializado de las instituciones y principios del derecho sindical.

18. MONTROYA MELGAR, Alfredo. Derecho del trabajo. Madrid, Tecnos, 1981 p. 31.

19. Cfr. MASCARÓ NASCIMENTO, Amauri. Direito sindical. p. 19.

Así puede sostenerse que es justificado el estudio aparte de la experiencia jurídica de las asociaciones profesionales dentro del contexto teórico, legislativo y jurisprudencial, lo que nos brinda elementos para sostener su autonomía didáctica. En los planes de estudio o en los programas de investigación de los centros de enseñanza, aún a los mayores niveles, no sólo es aconsejable sino que ya se analiza y explica de manera exclusiva, que no independiente, el derecho sindical.

CAPITULO II.

GENESIS Y EVOLUCION DEL SINDICATO.

SUMARIO. 1. Los orígenes remotos. 2. El corporativismo medieval. 3. El industrialismo y el Estado liberal. 4. Sindicatos y sindicalismo. 5. El mundo contemporáneo.

1. LOS ORIGENES REMOTOS.

A través de su proceso histórico, la asociación profesional ha sido definida como la agrupación necesaria determinada por la desigualdad que generaran el liberalismo económico, la carencia de los trabajadores, su indigencia, la experiencia compartida en los centros fabriles y la explotación sin límites, que se organizó con miras a vindicar sus penurias y alcanzar, en lo posible, la justicia social. Por lo consiguiente, la sindicación aparece hacia las postrimerías del siglo XVIII como consecuencia de la Revolución industrial y del inevitable antagonismo de clases, acentuado con la consolidación de la sociedad capitalista.

Entendido como un fenómeno social moderno, se han mencionado, no obstante, antecedentes lejanos, harto dubitables e inciertos del sindicato en los clanes del mundo prehistórico, con base en la circunstancia de que fueron formaciones laborales de ayuda comunitaria para preservar la subsistencia. Estimamos muy aventurado ponderar semejantes asertos, pues en principio resulta imposible la existencia de una conciencia de clase y ni acaso de la agrupación profesional, en el hombre primitivo.

En etapas posteriores se ha creído advertir un embrión del sindicato, por un lado, en los llamados Sreni, agrupaciones laborales de la India de la antigüedad, usadas por los pastores, artesanos, marinos o agricultores, y por el otro, en las organizaciones corporativas del pueblo judío en los tiempos míticos del Rey Salomón 1.

Nuestro recordado maestro Lionello Levy - Sandri 2 precisa que el sindicato, término francés, de origen, deriva del griego syndicus, y lo define como la asociación constituida por personas dedicadas a una misma actividad profesional (o categoría de trabajo) para la defensa y promoción de sus intereses colectivos, ya morales o económicos. Orientado en esta línea , el legislador mexicano define al sindicato como " la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses " (art. 356, LFT).

Pero regresando a sus orígenes se suele afirmar 3 que el sindicato tiene antecedentes claros en la antigüedad clásica, pese a que el trabajo organizado tenía carácter servil, toda vez que se le consideraba como una actividad no sólomente inferior sino abiertamente denigrante, privativa de los hombres carentes de libertad. En este sentido se ha afirmado, que el modo de producción esclavista fue la invención

1. Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral, Buenos Aires, Omeba, 1968, tomo II. p. 66.

2. LEVY - SANDRI, Lionello. Lezioni di diritto del lavoro. Milán, Giuffré, 1962, p. 147.

3. ANDERSON, Perry. " El modo de producción esclavista ". De la Prehistoria a la Historia . México, Quinto Sol, 1986. p. 15.

decisiva del mundo grecorromano y la razón última de sus realizaciones, a la vez que fue su eclipse.

Dos modalidades tuvo la organización industrial en la Hélade : el trabajo servil, como regla, y la coalición de artesanos libres. Con respecto a estos últimos y por exigencias de la vida social fueron toleradas dos formas de coalición : las etairías, de naturaleza política, y las eranías, dotadas acaso de carácter mutual y asistencial. No contamos, sin embargo, con las evidencias suficientes para conocer, a plenitud, el funcionamiento de estas organizaciones que apenas si nos dejan vislumbrar alguna conciencia de la situación profesional, por parte de los agremiados. Lo cierto es que no revistieron el carácter propio de grupos de resistencia para preservar y promover el interés profesional, prejuicio que las aleja de la realidad del sindicato.

De manera indirecta, en el Digesto se alude a la vigencia de una de las Leyes de Solón que reconocía no únicamente la existencia de colegios y agrupaciones profesionales, sino que los facultaba para redactar, con total libertad, sus estatutos. Se menciona también, una autorización particular en favor de las congregaciones de nautas o barqueros, con lo que se estima que se reconoce legalmente, por primera vez, una categoría profesional 4 .

La sociedad esclavista y la ausencia de un orden legal expreso (como cuerpo normativo suficiente y sistemático),

4. Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Op. cit. p. 66.

asi como la falta de una conciencia de clase que promoviera las reivindicaciones profesionales entre los asalariados, impiden pensar en la existencia y reconocimiento, en Grecia, de los sindicatos, así como del derecho del trabajo, si bien es factible que pudieran existir, preceptos que regularan la relación de trabajo, cierto, de naturaleza individual, que no debe confundirse con la colectiva o sindical.

Por lo que concierne a Roma, a través de los Collegia Opificum se desarrolló una rica experiencia de organización profesional, mucho más precisa que en el mundo helénico, y que comprendía la vida de las diferentes congregaciones artesanales para la defensa y mejoramiento de sus niveles de vida. En esta virtud se estiman como las agrupaciones prototipo de la asociación gremial dentro de la antigüedad, salvo que más bien tuvieron un carácter religioso propendiente a la solidaridad mediante el socorro mutuo. Carecieron, por lo mismo, de esa tónica beligerante para enfrentar al patrono o inclusive al mismo Estado. No es conveniente omitir que en el texto de las XII Tablas, 450 años a. C, fue reconocido el derecho de los colegios gremiales para regularse por sí mismos.

Con autoridad histórica Plutarco refiere que los collegia romanos fueron creados por Numa Pompilio; sin embargo Florus asegura que surgieron durante el Imperio de Servio Tulio, más de 550 años a.c, como lo demuestran los colegios de joyeros, carpinteros, auxiliares del culto, zapateros, curtidores,

alfareros y pujadores de cobre 5 . Dos tipos fundamentales de organización gremial se reconocieron en la llamada Ley Julia : los collegia compitalitia, similares a los sodalitates sacrae y que tenían, por lo tanto, un carácter religioso, y los collegia de artifices y oficios, los que como organizaciones profesionales cobraron relevancia económico - política que a la postre provocaron su persecución y represión por el Estado.

Desde entonces los collegia fueron estimados organizaciones perniciosas cuyo desarrollo se vetó, merced a un salvoconducto promulgado en el año 64 a. C. Pese a todo, las corporaciones se multiplicaron pese a las restricciones de 67 a. c y las que el Emperador César Augusto mandó decretar para reprimir este peligro de confrontación política. Al paso de poco tiempo, como reales elementos de poder, con funciones económicas, legislativas y hasta jurisdiccionales, consiguieron su reconocimiento 6 .

En la época de Dioclesiano la organización profesional obligaba a los operarios como a sus familiares directos a desarrollar la actividad gremial del jefe de familia. Por esta razón se estima que durante el Bajo Imperio la organización gremial adquirió el rasgo sombrío de la servidumbre de la profesión. Por cuanto respecta al régimen jurídico de dichas agrupaciones, estaban condicionadas a la

5. Cfr. RIVAS, José María. Manual de Derecho del trabajo. Buenos Aires, Macchi, 1970, pp. 4 y ss.

6. MIRA, Giuseppe. Lezioni di storia economica medioevale e moderna. Roma, 1973, p. 9.

autorización de las autoridades estatales, la cual no necesitaba renovarse, una vez que era otorgada. Por lo que respecta a la revocación, podía ser decretada en cualquier tiempo. Dichas organizaciones precisaban, de otra parte, para su organización y actividades de la elaboración de un orden estatutario. Cabe señalar, en fin, que para la supresión de dichas agrupaciones era necesaria una sanción del Estado, resultando irrelevante el acuerdo privado de los miembros para tal efecto.

Los collegia opificum romanos, insinúan apenas, y de manera indirecta, la constitución de las corporaciones medievales ⁷, las cuales aparecieron con matices diversificados y nombres distintos: Se llamaron gildas en los países germánicos; cuerpos de oficios (o corps de métiers) en Francia; ansias en Flandes y corporaciones de artes y oficios en la península italiana. Es muy cuestionado, sin embargo, el hecho de que estos colegios puedan ser considerados organizaciones profesionales similares a las corporaciones medievales, pues más bien constituyeron asociaciones fraternales, muy del tipo de las eranía de Grecia. En ellas, sus integrantes se reunían en determinadas épocas en locales dedicados a ciertas divinidades, ya para rendirles culto o celebrar, en su entorno, algún otro tipo de acto, conmemorativo e inclusive funerario. Luego, más que agrupaciones de trabajo fueron sociedades religiosas.

⁷. NAPOLETANO, Domenico. Nozioni di diritto sindacale. Nápoles, Liguori, 1966, p. 9.

2. EL CORPORATIVISMO.

Desmembrado el Imperio Romano, al desquebrajarse la unidad política y administrativa de los territorios, las organizaciones corporativas lograron sobrevivir, o en su caso, se fueron formando, en torno de las ciudad como auténtico pivote de la vida económica. Por razones de recíproco condicionamiento, el acontecer de los talleres y de las corporaciones del medievo se vincula, estrechamente, al destino de las aldeas y la villas. Su aparición obligada y el desarrollo de las nuevas condiciones de existencia provocaron la llamada reforma municipal y operaron un cambio notable en los procedimientos rutinarios de trabajo.

En el Imperio de Carlo Magno se pensó, muy seriamente, en la reorganización de los colegios de artesanos, con la idea de incorporarlos a la mística y necesidades de los centros urbanos florecientes. Más con la intención de ser precisos, debemos de señalar que la organización profesional de la edad media se colmó hasta el siglo XI, cuando pueden encontrarse antecedentes valiosos de los sindicatos, ya se trate en de las agrupaciones obreras o de las organizaciones patronales.

En un mundo de contrastes, la servidumbre de la gleba y el trabajo libre o autónomo, fueron las formas torales de la prestación de los servicios y guardaron sus aspectos distintivos desde el siglo XII hasta el XVIII. En las aldeas y las villas el taller constituyó la unidad esencial del régimen corporativo, conservando como características sus modestas dimensiones y su espíritu doméstico. Su organización

giraba en torno a un hermético rango jerárquico que se desdoblaba en tres actividades o categorías fundamentales :

- a. El maestro o dueño del taller, generalmente artesano y quien trabajaba por su propia cuenta.
- b. Los compañeros u oficiales, quienes trabajaban al servicio del maestro, bajo su estrictas dirección y dependencia, pues recibían un salario; por lo mismo, se les considera como los asalariados u obreros por cuenta ajena.
- c. Los aprendices, por lo regular adolescentes que pretendían conocer el oficio, mismos que pagaban por su aprendizaje pero se integraban a la casa y familia del maestro quien además de enseñarles el trabajo se comprometía a educarlos. En principio, podrían definirse como los directos aspirantes a oficiales.

Todavía bajo la influencia de un enorme poder patriarcal, los maestros se consideraban como titulares de un potestad jerárquica muy grande, base de la disciplina en los talleres, concordada con las pautas de las corporaciones y que mucho hacía pensar en la figura del pater familias. Contaban pues con un amplio poder disciplinario no tan sólo sobre los aprendices sino sobre el personal a su servicio.

Al ingresar los compañeros al taller, adquirirían el compromiso de trabajar en el mismo, de manera permanente, so pena de ser sancionados por vagancia. Las obligaciones impuestas en los talleres eran sumamente rigurosas, al grado de prohibirse las ausencias sin aviso o el cambio de servicios para otro taller, pues tal práctica se consideraba como un atentado al

equilibrio económico y al estricto control de los mercados. Luego, frente a estos supuestos se podía obligar al oficial a que regresara a su taller de origen, bajo la amenaza de sanciones rigurosas y el empleo inclusive de la fuerza. El trabajo entonces, bien podría estimarse como forzoso e ineludible.

Los compañeros contaban, en cambio, con la seguridad del empleo y el derecho de percibir un estipendio por la prestación de sus servicios, independientemente de su aspiración a obtener el rango de maestro y de esta manera independizarse y obtener mayor ganancia. Las corporaciones, o agrupaciones de talleres de la misma profesión, eran muy celosas con respecto a este proceso, y exigían, regularmente, que el oficial hubiera cubierto largos años de compañerismo, a lo que debía agregarse el requisito de aprobar un examen de dominio del oficio y realizar, a juicio del tribunal calificador, una obra maestra. Cubierto tal expediente se le hacía cumplir la formalidad del juramento.

Los aprendices que se vinculaban plenamente a la tutela del maestro, debían cubrir un período entre tres y doce años de pesado tirocinio, dependiente de las dificultades y características de la profesión, debiendo ser aprobado por el juicio de las corporaciones para logras ascender al cargo de compañero. La duración del aprendizaje no contaba con un período determinado, antes de que se afirmara el carácter monopolista de la organización del trabajo en la fábrica

8. Era artesanal, por regla, el trabajo en los talleres, adquiriendo formas o tipo de vida verdaderamente idénticas, en virtud de las reglas uniformes y la actividad comunitaria impuesta y controlada por las corporaciones 9 . Se afirma, de esta manera, que más que un sistema normativo para regular las relaciones de trabajo, la corporación constituye un organismo para estructurar las profesiones y ordenar el proceso productivo. Paul Pic la define como la asociación de artesanos que desempeñan el mismo oficio y residen en la misma villa, la cual se encuentra investida de un riguroso monopolio de la producción y venta, resultante de la homologación de sus estatutos y reglamentos, tanto por parte de la municipalidad como de las autoridades : señorial o real.

De estructura compleja y curiosa, que subsume y considera como un todo, no sólo a maestros, sino a compañeros y aprendices, el taller y sobre todo, la corporación, más bien integran una forma de organización profesional garante y promotora del interés de los primeros, marginando de la gestión decisoria a los segundos, que propiamente asumieron el carácter de personal subordinado. En esta virtud se les observa como antecedentes importantes de las asociaciones sindicales de patronos, descartándose la posibilidad de que haya sido un agrupación de tipo mixto.

8. JACQUES, Jean. Las luchas sociales en los gremios. Madrid, Miguel Castellote editor, 1972, p. 139.

9. Cfr. GESTIN, Jacques. Droit du travail. París, Sirey, 1972, p. 2.

Los artesanos vivieron la comunidad medieval como una institución consolidada, firmemente, en lo económico, unidos, estrechamente, por vínculos religiosos, por la hegemonía en sus intereses así como por el reconocimiento y el respeto hacia las obras maestras 10 . Hacia sus inicios la corporación reportó a sus integrantes importantes beneficios como la constitución de una familia profesional que les prodigó seguridad material y espiritual; protección y apoyo para los compañeros, en las épocas de crisis; capacitación técnica y profesional que garantizaba, paralelamente, mercancía legítima y de buena calidad para los consumidores, así como la promoción de la industria, rescatándola de la catástrofe frente a las guerras continuas que asolaron el medievo.

La protección hacia la estructura, bienestar y seguridad de los miembros que integraban los talleres, giraba directamente, en función del interés y fortalecimiento de las corporaciones. De esta suerte, podemos explicarnos que la prohibición del trabajo nocturno tenía como justificación el evitar los excesos en la producción, y el deber de los reposos durante los días festivos derivaba del respeto a los fines religiosos de dichas agrupaciones. Tenemos, por otra parte, que la obligación de pagar salarios mínimos contrastaba, de acuerdo con los reclamos y las reglas del mercado, con la determinación de pagos o sueldos máximos,

10. BRIZON, P. " Historia del trabajo ". cit. por Ferrari, Francisco De. Derecho del trabajo. Buenos Aires, De Palma. 1968. Tomo I, p. 48.

algo similar y paradójico con los topes salariales de hoy en día.

Los sistemas que regularon jurídicamente, la vida de los oficios fueron las ordenanzas de gremios, mediante los cuales las corporaciones regularon lo que podrían ser las relaciones laborales, precisándose, conforme a sus principios, en los contratos individuales de servicios tanto la duración del trabajo, como las modalidades de la remuneración. Dentro del régimen estatutario se reglamentaron, junto a las relaciones económicas profesionales de los miembros asociados, la constitución de las corporaciones y las relaciones de las mismas con sus agremiados. Por su carácter local la agrupación corporativa no puede ser entendida como un sistema de organización profesional del trabajo a nivel nacional.

La regulación precisa de las relaciones de trabajo, en función de los reclamos del mercado y para beneficio de los integrantes de los gremios, pronto se tornó en un monopolio, por parte de los maestros, que consolidó un sistema jurídico muy rígido, que a través de un profundo hermetismo limitó la iniciativa y las posibilidades de emancipación para los estratos inferiores del taller. Así, las corporaciones, en virtud del pauperismo y la insuficiencia en los salarios, precipitó el surgimiento de las asociaciones de resistencia de los oficiales, llamadas compagnonnages. Su presencia política y económica tuvo un papel decisivo en la reglamentación de los empleos, aunque pronto derivaron a auténticos monopolios del trabajo. Perseguidas, con furia

implacable, los compagnonnages se desarrollaron y ahí cobraron gran fuerza, en la lucha clandestina. Su capacidad de confrontación y resistencia las hacen considerar como una importante aportación del régimen corporativo a la vida del derecho del trabajo y al posible surgimiento del derecho sindical, pues tales agrupaciones, de no ser por su limitación numérica al interior y de alguna forma, su estrechez de miras, bien pueden considerarse un válido antecedente de los sindicatos.

Fue después de cinco siglos que las corporaciones iniciaron una franca decadencia debido, entre otros factores, a la formación de una necia aristocracia de maestros; al monopolio económico; a la rigidez de su régimen estatutario; al grave hermetismo en los ascensos que inclusive llegó a convertirlos en hereditarios. Influyó también, de manera directa, la intervención de los reyes que para contrarrestar el poder de los gremios comenzaron a otorgar las patentes de maestros al margen y contra del actuar y régimen de las corporaciones. Se fueron así, apagando sus proyecciones políticas. Un ejemplo claro, de tal estrategia, fueron las manufacturas reales formadas en Lyon, hacia el año de 1466, por orden Luis XII quien autorizó el que fueran activadas por trabajadores libres 11 .

Fiel anticipo de la decadencia de la sociedad feudal fueron los empeños de la burguesía naciente, que pugnaba por dominar los mercados, favoreciendo, al efecto, el auge y desarrollo

11. Cfr. GESTIN, Jacques. Op. cit. p.p. 2 y ss.

de la Banca, el control de las ferias y las ligas, así como la expansión de las rutas comerciales. De esta suerte, comenzó a generarse en toda Europa, un destroncamiento de las corporaciones, lo que explica la confiscación de minas, propiedad de las corporaciones, en favor de la Corona inglesa, en 1545, así como los estatutos sobre salarios y aprendizaje, promovidos por la Reina Isabel. Experiencias semejantes se siguieron sucediendo en Prusia, en 1742; en Toscana, 1770; Francia, 1791, así como en los Estados Pontificios (Pío VI, en 1807) 12 .

Durante los siglos XVI al XVIII, el trabajo agrícola fue desplazado por la industria a domicilio y pronto logró significarse como la forma de producción más importante en la Europa occidental. Sin embargo, será la manufactura el puente más consistente con la aparición de la fabrica moderna. Cabe precisar, no obstante 13 , que los comerciantes y los usureros, junto con los artesanos ricos crearon grandes plantaciones o bien controlaron los talleres que muy pronto se convirtieron en fábricas; que en tanto se transformaban en capitalistas, los campesinos y los artesanos arruinados fueron convirtiéndose en asalariados o en obreros sin recursos que para sobrevivir entregaron su existencia al servicio de aquéllos, sus explotadores. Surgía impresionante,

12. Cfr. RODRIGUEZ, Silvio. " Introducción ". De la prehistoria a la historia. México. Quinto Sol. 1986, p. 77.

13. Cfr. VEBER, A , GAUZNER, H, et. al . " La clase obrera en México ". México, Cartago, 1980, p.p. 13 y ss.

con la industrialización y el trastoque económico, la gran sociedad de clases y el advenimiento de los sindicatos.

3. EL INDUSTRIALISMO Y EL ESTADO LIBERAL.

La convulsión operada por la revolución industrial en los métodos de producción generó una reestructura de las relaciones laborales que tendría efectos notables en diversos países de Eurpa como Inglaterra, Francia, Bélgica, diferentes estados alemanes, Holanda y algunos estados italianos. Dentro de dicho contexto, diversos factores incidieron para destroncar la organización gremial y la vida de las corporaciones : La expansión de los mercados; la insuficiencia de aquellas asociaciaciones profesionales para abastecer el mercado local y exterior; el anacronismo de sus recursos y métodos, superados por la nueva producción industrial; por lo consiguiente, el surgir del maquinismo; la facilidad de sustituir la mano de obra, mediante el control del mercado de trabajo y la crisis del virtuosismo artesanal; la carencia de recursos económicos para las instalaciones y operación de las nuevas maquinarias, así como la crítica de los filósofos y economistas, como Colbert y Turgot, al monopolio de las profesiones.

Con el surgimiento del liberalismo las corporaciones fueron censuradas en virtud de que violentaban las libertades irrestrictas de industria y de trabajo, al extremo de que el propio Turgot señaló que el origen de ese tipo de organizaciones era consecuencia calculada, de una larga conspiración de los maestroa artesanos para conservar su

prepotencia e inclusive incrementar sus privilegios en confrontación y por encima de los intereses de la colectividad. Lo cierto es, que años atrás, aún desde los tiempos de Isabel I, la reina indujo la caída de las corporaciones en Inglaterra, instaurando un política de apoyo a las profesiones o artes libres y a las industrias independientes. Tal proceso se agravó con la desaparición de corporaciones importantes como la de los fabricantes de calzado, en 1753, pero fundamentalmente, debido a inoperancia de los gremios para responder a las oscilaciones y exigencias del salario en la sociedad de libre cambio.

El mundo contemporáneo caracteriza sus etapas de consolidación, hacia fines del siglo XVIII, con la emigración de grandes núcleos rurales a los centros industriales, donde sólo padecieron hambre; jornadas inhumanas de trabajo; malos tratos; discriminación; enfermedades y el cuadro completo, de una insospechada explotación. Su convivencia indignante, en tugurios insalubres, así como la especulación en el mercado de trabajo, traducible en miseria y desempleo, generaron la creación de asociaciones obreras en las principales ramas de la industria y el comercio como agrupaciones clandestinas de conspiración y resistencia.

Al inicio funcionaron desarticuladamente, pero pronto se consolidaron como fuerzas estratégicas que lograron cimbrar las estructuras económicas vigentes. Se estima, de esta manera, que en experiencias como las del Reino Unido, las organizaciones profesionales fueron apareciendo como clubes

para transformarse, progresivamente, en sindicatos. Que posteriormente se integraron en una asociación nacional que debió ser tolerada y finalmente atendida por el Parlamento. Ciertamente, en un principio fueron rudamente reprimidas e incluso proscritas mediante ordenamientos antidemocráticos como la Leyes de Asociación de 1799 y 1800 .

Por lo que hace a la experiencia en Francia, el edicto de Turgot promulgado en el mes de febrero de 1776 decretó la disolución de las corporaciones que lograron no obstante un repunte y el derrocamiento del propio ministro, pero fueron suprimidas, en definitiva al estallar la vorágine de 1789. Con los gremios desaparecieron las agrupaciones de oficiales y se cerraron las puertas para las agrupaciones proletarias. Aparecieron así, dentro de la mística revolucionaria diversos decretos que prohibieron la asociación profesional de los obreros como los del 2 y 17 de marzo de 1791, que más tarde se completaron con los del 14 y el 17 de julio, mejor conocidos como Ley Le Chapelier. Para Mario De la Cueva 14 , tal ordenamiento disfrazó la intervención utilitaria de la burguesía triunfante que determinó la censura y proscripción, como delitos incluso, de las libertades de coalición y asociación profesional, así como de su expresión fundamental : la huelga.

El sindicalismo en Francia se vio retardado por nuevos ordenamientos represivos como la Ley 22 germinal del año XI,

14. Cfr. CUEVA, Mario De la. Nuevo derecho mexicano del trabajo. México, Porrúa, 1984, Tomo I, p.p. 8 y ss.

correspondiente al 12 de abril de 1803, misma que dedicaba un capítulo a la coalición como delito, y el Código Penal de 1810 que también proscribía y sancionaba la constitución de asociaciones con más de 20 personas. Por lo mismo se ha afirmado, que el individualismo del derecho emanado de la revolución repudió toda acción colectiva de los trabajadores, la organización profesional y sobre todo la huelga pues violentaba el sistema de la sociedad de clases 15 .

En una experiencia similar a la vivida en Inglaterra, las agrupaciones profesionales en Francia se refugian en al lucha clandestina y mediante la conspiración, ariculada, muy pronto se robustece. Las asociaciones de socorros mutuos, únicas agrupaciones que se toleraron, integradas con cada vez más numerosos contingentes proletarios, fueron transformándose en núcleos de resistencia para defender y mejorar las condiciones de vida y trabajo, más allá de la simple previsión mutual y beneficencia solidaria.

Con esta política de contención, las asociaciones de compagnos se debilitaron al extremo de no reportar ningún peligro, por lo cual volvieron a ser toleradas. No ocurrió lo mismo, con las asociaciones de industriales y de comerciantes, las cuales fueron vetadas puesto que se estimó que amenazaban la estabilidad y el nivel conveniente de los precios. Así, inscritas en este proceso, las asociaciones de compañeros subsistieron en el seno de las profesiones, con

15. Cfr. LEFRANC, Georges. El sindicalismo nel mondo. Florencia, G.D' Anna, 1973, p.p. 26 y s.s.

respecto a las cuales fue promulgado el régimen jurídico corporativo. Sus contradicciones internas y su acción ya estrecha, resultaron muy pronto, insuficientes para organizar las movilizaciones proletarias. Agricol Perdiguer intentó infructuosamente, depurar sus rito vácuos, sus arrestos de violencia y sus pérfidas rivalidades, de tal suerte, que a partir de 1840 las compagnnanges fueron desplazadas por las sociedades de socorros mutuos.

Las reclamaciones propendientes a restablecer el juego de las corporaciones se sucedieron, con energía, durante la época del Directorio y el Consulado, cuando se solitaron, con vehemencia los buenos oficios de Napoleón Bonaparte. Los grandes acaudalados se opusieron, ferozmente al resurgimiento de esa clase de organizaciones, pues comprometían los monopolios que habían podido arroparse con el movimiento revolucionario; sin embargo y pese al repudio de las cámaras de comercio parisinas, Napoleón les dió acogida, dotándoles del carácter de organismos intermedios entre los collegia del Bajo Imperio Romano y las corporaciones medievales.

A través de una estrategia de aislamiento profesional y la proscripción de la lucha y la defensa de los intereses colectivos, el naciente imperio napoleónico agravó la condición sumisa de los trabajadores con relación a la empresa copándolos con un cuerpo de limitaciones jurídicas o formales que profundizó la crisis y la carencia. Al proscribir las movilizaciones y estrategias para la defensa y promoción del interés profesional, el Estado asumió, con un

amplio dejo de contradicción, la generación de asociaciones entre empresarios y obreros con objeto no tan sólo de reconciliar sus intereses sino de incrementar la producción y solventar, con espíritu realista, los conflictos laborales. Tal esfuerzo de concertación estimuló la creación de sociedades mutuales, con cierta beligerancia, como la Sociedad de Previsión Social fundada en Lieja en 1813, con propósitos de asistencia mutua y pensiones para los obreros. Lo peculiar de dicha agrupación fue el carácter tripartito de las aportaciones y esfuerzos conjuntos de patrones, asalariados y autoridades estatales, para su total financiamiento.

Estratégicamente, para evitar el encarcelamiento y la persecución, los trabajadores decidieron agruparse para defender sus intereses en sociedades mutualistas y cooperativas de producción y de consumo, en las cuáles muchas veces, en realidad disfrazaron sus grupos de resistencia e incluso de conspiración contra el Estado. Diferentes organizaciones de este tipo alcanzaron significación histórica y comenzaron a proliferar entre 1830 y 1840. Por su carácter y trascendencia fueron particularmente relevantes los movimientos obreros desarrollados en Lyon entre 1831 a 1834. Los trabajadores de la seda se insurreccionaron en virtud de la violación del Patronato a un contrato colectivo celebrado para regular las condiciones generales de trabajo; el Estado apoyó las maniobras patronales y logró sofocar, con energía, una lucha sindical que duró poco más de cuatro días.

Enervedados por la actitud represiva de las autoridades, los obreros se vuelven a levantar contra un decreto emitido en el mes de abril de 1834 y en el cual se proscribía la formación de todo tipo de organización, a excepción de la mutualidad. Quedó pues, en evidencia, que el capitalismo vulneraba las libertades tanto políticas como sindicales instaurando, mediante la explotación económica y la represión abierta, de la movilización profesional, una auténtica modalidad de servidumbre humana 16 .

En los propios Estados Unidos fue formada, clandestinamente la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo, en 1859, con objeto de neutralizar los embates patronales de una sociedad esclavista que ahogaba las movilizaciones proletarias y corría con eficacia, el manido sistema de las listas negras, para boletinar a los trabajadores que se rebelaban, marginándolos de los empleos. Los obreros intentaron entonces organizarse y de alguna manera defenderse mediante la creación de sociedades cooperativas bajo el lema de que " el daño realizado a uno, interesa a todos ".

En Italia, no fue la excepción y de frente al utilitarismo de un capitalismo en auge, los obreros se agruparon en asociaciones de mutuo socorro, que en realidad constituían órganos de resistencia, cuya capacidad de estructura militante y eficaz beligerancia las acercaron a la figura de los sindicatos. La enorme carencia y la explotación

16. Cfr. FEDOSSEV, P. Carlos Marx y la dialéctica de nuestra época. Moscú, Progreso, 1983, p. 78.

indiscriminada de las medias fuerzas de trabajo (mujeres y niños) en labores extenuantes como el trabajo en las minas pronto desencadenaron una verdadera reacción, en cadena, de las organizaciones proletarias.

4. SINDICATOS Y SINDICALISMO.

Con la apoteosis liberal de la Revolución francesa y hasta 1824, año en el quel Parlamento británico se ve precisado a reconocer el derecho de asociación profesional de los obreros, suele comprenderse la llamada edad heroica o período de ilegalidad y represión del derecho sindical y del trabajo. Cabe precisar que tal proceso, no tuvo uniformidad ni caracteres idénticos en todos los países. Así, a diferencia del Imperio inglés, Francia reconoce hasta 1864 el derecho del obrero a coaligarse y debe posponer hasta 1884 la legitimación del sindicato.

Con una clara perspectiva romántica y humanista, mu propia de aquélla época, la cuestión social comenzó a interesar profundamente, a los ideólogos y sectores revolucionarios del siglo XIX, en virtud de las repercusiones que logró alcanzar el desarrollo industrial, envolvente y precipitador del movimiento obrero organizado. Sin embargo, es a partir de la segunda mitad de tal centuria cuando se inicia el proceso de integración de la legislación social, al aparecer los primeros ordenamientos laborales. Sin embargo habrá de ser hasta la última parte del siglo pasado cuando se produzca un movimiento de reconocimiento e institucionalización, primero de las figuras de derecho sindical (asociación profesional,

contrato colectivo y huelga) y posteriormente de un derecho integral del trabajo 17 .

Con el propósito experimental de consolidar la acción de diversos sindicatos, Robet Owen crea, en 1834, la Grand National Consolidated Trade Union. La carencia de definición en la estrategia así como la enorme improvisación, el proyecto fracasa, debiéndose posponer hasta 1851, año en el que se formó la Amalgamated Society o Engineers. Es necesario advertir que las trade unions inglesas que lograron agrupar a las capas superiores de los obreros calificados en los distintos oficios, se dejaron influenciar por los manejos estratégicos de las corporaciones o gremios, y al transformarse en monopolios de las profesiones iniciaron una franca decadencia del sindicalismo 18 .

Así, dentro de una confusión ideológica, sin manejos eficaces, ni organizaciones sólidas de resistencia, fue prohiado un curioso estilo de sindicalización que no propugnó por la transformación de un sistema político - social injusto, sino que agotó sus pretenciones y la perspectiva de sus luchas en la mera promoción de las condiciones generales de trabajo. Entró, de esta suerte, en una mecánica de colaboración y ajuste con los empresarios a partir de la premisa de que no obstante, la profunda

17. Cfr. CAMERLYNCK, G.H Y LYON - CAEN, G. Précis de droit du travail. Paris, Dalloz, 1975, p.p. 7 y s.s.

18. Cfr. DUNKER, Herman. Historia del movimiento obrero. México, Cultura Popular, 1980, p.p. 181 y s.s.

explotación obrera, deberían de conciliarse los intereses opuestos del capital y el trabajo sobre extremos razonables. Tal esfuerzo de consolidación condujo a la formación de la Unión de Sindicatos, en 1868, con el claro propósito de funcionar como estructura coordinadora de las asociaciones sindicales de Inglaterra.

En la experiencia francesa, la revolución social de 1848 acarreó, para el trabajo, las siguientes reivindicaciones :

- a. El reconocimiento abstracto del derecho al trabajo (tal vez sólo programático y declarativo), consagrado en el decreto de 25 de febrero de 1848.
- b. La consignación jurídica y la consiguiente legitimación del derecho de asociación.
- c. La creación de talleres nacionales para superar el desempleo y poder dar eficacia al ideal del trabajo asociado.
- d. La organización de la Comisión de Luxemburgo con la pretensión de analizar las resoluciones relativas al desempeño del trabajo y al mejoramiento de las condiciones y niveles de vida del obrero.
- e. La supresión del marchandage y su modificación en un delito de tipo correccional.
- f. La regulación de la jornada diaria de 11 horas, en la ciudad de París, y de 12 en la provincia.
- g. La formación y desarrollo de agencias oficiales de colocación.

Vista la crisis política, durante el Segundo Imperio se intentaron controlar las movilizaciones de las sociedades de

socorros mutuos, con frecuencia transformadas en cuadros de resistencia, así como las sociedades secretas obreras. Mostró, sin embargo, por curiosa paradoja, una enorme flexibilidad del sindicalismo patronal, promoviendo la creación de organizaciones profesionales del sector industrial y financiero.

Varias organizaciones profesionales de carácter patronal se constituyeron en París después del Segundo Imperio, como el caso de las Cámaras Sindicales fundadas en 1867 y el Comité de Cámaras Sindicales, fundado en 1867. Sin embargo, con la Ley francesa de 25 de mayo de 1864 se reconocieron los derechos de colaición y de huelga, sucesos que dieron pauta a la caída del sistema económico burgués, emergido de la revolución. Vinieron después los descalabros de la Comuna, en 1870 y un cierto aletargamiento de lucha obrera, reiniciándose las movilizaciones proletarias con los Congresos de París de 1876, otro en Lyon en 1878, y uno más en el puerto de Marsella en 1890.

La experiencia sindical en Inglaterra comienza, por su parte, a enriquecerse a partir de las modificaciones a la política obrera en 1870. Posteriormente, en la Ley de 1871 se confieren a los sindicatos las prerrogativas de las asociaciones reconocidas, y años después, en 1875, la huelga supera la etapa de su consideración como delito, para transformarse en un hecho tolerado, que a su vez estimuló la celebración de numerosos contratos colectivos.

En la evolución del sindicalismo en Alemania, dentro de la ideología de la socialdemocracia se fundó, con gran suceso, la Social Democratic Federation, la cual se arrogó la misión de congregar a todas las categorías de obreros, así como la de coordinar a las fuerzas sindicales a nivel nacional. Mientras tanto, dentro del Reino Unido, con el desarrollo sindical y después de la huelga de los drockers, que eran los estibadores londinenses que formaban parte de la categoría de los trabajadores no especializados,, se constituyó la Drockers Union, en 1889. Esta agrupación profesional ha sido considerada como la agrupación precursora de las asociaciones sindicales de trabajadores no calificados.

La vida sindical en Francia se enriquece con la promulgación de la Ley reguladora de las asociaciones profesionales, de 1884, misma que reconoció la libertad sindical de los trabajadores para formar sindicatos, los cuáles si bien, legitimaron su existencia, no alcanzaron todavía el reconocimiento de su personalidad jurídica. Promulgada la Ley Orgánica de 1884 fueron sucediéndose la Alianza Sindical del Comercio y de la Industria de 1889, la Federación de Industriales y Comerciantes Franceses de 1904, así como la Confederación General de la Producción Francesa 19 .

La evolución en Alemania se significa por la disolución de las corporaciones en 1864, de la misma suerte, que en 1866, son reconocidos los derechos de organización profesional, el

19. PIC, Paul. Taité élémentaire de législation industrielle. París, 1930 p.p.. 221 y s.s.

sufragio universal y la libertad política. Igualmente, bajo el impulso y la acción de Schultze - Delitzch, el cooperativismo se desarrolló notablemente, al extremo de que en 1881 llegaron a existir cerca de 3,400 sociedades de este tipo, en territorio germánico. Hacia 1868 se formó la Unión General del Proletariado Alemán que agrupó hasta doce sindicatos, y el 25 de marzo de 1869 fue promulgada una ley que proclamó las libertades de industria y de comercio.

A través de una ordenanza promulgada en 1869, fue reconocida en Alemania la libertad de huelga. Al formarse el Partido Obrero Socialista en Alemania, se inició por toda Europa una importante corriente de corporaciones sindicales como el Partido Obrero de Francia de 1880, el Partido Socialista Obrero Belga de 1885, el Partido Socialista Obrero Español en 188, la Social Democracia Austriaca, constituida también, en ese año. 20 .

Después de los atentados contra la persona del Emperador Guillermo I, en mayo y en junio de 1870, el Canciller Bismarck decreta la inmediata disolución del Parlamento, e hizo, aprobar de esta suerte, la ley contra los socialistas de 19 de octubre de 1878, por el nuevo cuerpo legislativo integrado para tal efecto. Conjurado el peligro y como oportuna compensación de política social, el " Canciller de Hierro " mandó promulgar sus conocidas leyes en materia de seguridad social.

Años después, y no obstante la represión sistemática de 1887, la socialdemocracia logró filtrar en el Reichstag un cuerpo importante de representantes, así como tres años después, en 1890, se abrogaba la ley contra los socialistas. Cuando Bismarck dejaba el poder, la socialdemocracia consiguió una avasaladora cantidad de votos en las elecciones, a la vez que la agrupaciones sindicales consiguieron agremiar a más de 120,000 trabajadores.

5. EL MUNDO CONTEMPORANEO.

La era de la política social, que responde a los reclamos de la sociedad altamente industrializada, marcó un cambio decisivo, en la evolución del derecho sindical y en el mundo entero del trabajo. Dicha etapa se significó por la necesaria injerencia del Estado de frente a la acción organizada de un creciente movimiento obrero que generaba, cualitativa y cuantitativamente, una complicada entrama de conflictos laborales.

Así la estrategia y táctica de las organizaciones sindicales de trabajadores, para efectos de su estudio, puede ser clasificada en dos vertientes : el sindicalismo coadyuvante y el sindicalismo revolucionario.

En la esfera del sindicalismo coadyuvante pueden, a su vez, distinguirse tres corrientes :

- a. El sindicalismo reformista.
- b. El sindicalismo cristiano, y
- c. El sindicalismo de Estado.

Por cuanto concierne al sindicalismo revolucionario pueden distinguirse :

- a. El anarcosindicalismo y
- b. El sindicalismo comunista.
- A. El sindicalismo coadyuvante.

Con respecto al sindicalismo coadyuvante, mismo que supone como marco, la llamada sociedad de clases o capitalista, se puede apuntar que históricamente se ha logrado distinguir por su tendencia a la defensa de los trabajadores de una misma profesión y a la reivindicación económica de los trabajadores a través de las negociaciones profesionales o de la misma acción directa del trabajo.

Dentro de otro orden de ideas, el socialismo reformista inspirado en las doctrinas de los esposos Weeb, asume como ineludible la lucha de clases y contempla al sindicato, como el elemento natural de organización y defensa del trabajo, con el propósito de mejorar las condiciones laborales y neutralizar, en la lucha democrática, la prepotencia y abusos de la clase patronal.

Para la ortodoxia socialista, este tipo de sindicalismo puede constituir un aliado basilar de la economía capitalista, toda vez que legitima la división de clases, estimulando el régimen de explotación y el aumento del ritmo de trabajo, bajo la eterna falacia de elevar la capacidad adquisitiva del proletariado. Se le cuestiona también, por haber favorecido la expansión de las sociedades de consumo en detrimento de los sistemas socialistas, a la vez que ha establecido un

suspuesto régimen de desproletarización de los obreros, mediate su participación y compromiso con el proceso de producción capitalista, vetándole, en realidad, una efectiva injerencia en vida y administración de los centros de trabajo.

El sindicalismo reformista ha sido cuestionado con severidad, también, respecto a su inclinación a pugnar por pequeñas concesiones económicas que los patrones recobran a través de su política de precios y que con respecto a los trabajadores se convierte en polvo mediante la depreciación de la moneda y la inflación. De igual manera, se la ha censurado que a través de esa actitud o promueve la pasividad en los trababajadores o bien estimula el revanchismo de masas.

Por lo que respecta al sindicalismo cristiano, la política social de la Iglesia apuntó, en principio, hacia la sindicalización conjunta de trabajadores y patrones. Más con la encíclica Rerum Novarum del Papa León XII, promulgada el 20 de mayo de 1891, se reconoció expresamente, la libertad sindical de los trabajadores para constituir agrupaciones profesionales o adherirse a las de su preferencia, a la vez que también se proscribía la abstención absoluta del Estado en la formación y actividades de los sindicatos.

Hacia los tiempos actuales y muy vinculada a la encíclica anterior, el Papa Juan XXIII reconoce y estimula la acción política sindical, con la única salvedad de que no desatara la violencia o provocara la obstrucción irracional del sistema económico.

El sindicalismo de Estado o corporativismo representa la antítesis del autogobierno democrático ya que sus instituciones neutralizan y reprimen, de acuerdo a la conveniencia, la actividad sindical, sujetándola incondicionalmente a la heterodisciplina impuesta por las decisiones del Estado.

A la luz de esta corriente se aspira a conciliar los intereses de clases a través de la absorción de las expresiones de la acción sindical dentro de la estructura del Estado, cubriendo las apariencias de que los sindicatos constituyen, dentro de su control vertical, un instrumento de colaboración y solidaridad nacional. En esta virtud, a través de las estructuras políticas corporativistas se finca, sin límites, la responsabilidad de las organizaciones profesionales respecto al Estado 21 .

B. El sindicalismo revolucionario.

Dentro de marcos abiertos de confrontación y lucha, esta corriente se ha manifestado por la necesidad de transformar el régimen de explotación capitalista, por la construcción de una sociedad sin clases, y por el anhelo de alcanzar la democratización auténtica de la vida humana, a través de la participación de la colectividad en los beneficios de la economía y de la cultura, a través de la solución imprescindible de la socialización de los medios de producción.

21. Cfr. ARDAU, Giorgio. Manuale di diritto del lavoro. Milán, Tomo I, p.p. 171 y s.s.

Con rotunda contundencia se afirma la crisis de la burguesía y de la aristocracia oligopólica, resquebrajadas ante los estragos del vertiginoso proceso de proletarización de la sociedad capitalista, que ha ido pauperizando a los asalariados de clase media así como a los pequeños productores, en un marco de violencia y de injusticia. Para la prosecución de la construcción del comunismo se han consolidado diversas corrientes como el anarcosindicalismo de Bakunin y Sorel, y el sindicalismo comunista de la línea de Marx, Lenin y Trotsky. Dichas corrientes de pensamiento entraron en controversia esencial durante la Primera Internacional de 1848 y así han evolucionado en aguda oposición e inclusive radicalizándose.

El anarcosindicalismo que cobró celebridad y peso estratégico en la evolución del movimiento obrero mexicano, parte de la crítica a la opresión capitalista y la necesidad de resquebrajar sus cimientos organizativos a través de la huelga solidaria e inclusive de la rebelión espontáneas de las masas. Su frontal oposición a las autoridades, para algunos hasta irresponsable y temeraria, la distinguía claramente, de las organizaciones socialistas y sindicalistas. En los albores del presente siglo sus marcos de acción lograron consolidarse con el estímulo del pensamiento anarcosindicalista, sindicalista, anarcocomunista e incluso marxista 22 . A diferencia de las organizaciones

22. Cfr. CASSIGOLI, Armando. " Fascismo y nazismo ". De la prehistoria a la historia. México, Quinto Sol, 1986 p.p. 435 y s.s.

socialdemócratas que ponderan a la toma del poder político, como presuesto para la construcción del socialismo, el anarquismo se orienta a la supresión fatal y definitiva del poder en cualquiera de sus expresiones. Se estima, en este sentido, que el Estado apareció como una consecuencia utilitaria e infame de los monopolios y de escisión de la sociedad en clases 23 .

Su extremo radicalismo ha hecho vulnerable y profundamente criticado el anarcosindicalismo ya que con frecuencia se traduce en drama y derrota para los obreros, por lo cándido de su estrategia y su conocida ineficacia, en virtud de la violencia caótica, la revolución civil y la lucha espontánea. En la persepctiva marcusiana, las organizaciones anarcosindicalistas constituyen verdaderos sujetos potenciales de la revolución del futuro; lo cierto es que sus principios inspiraron, en buena medida los movimientos estudiantiles de los años 60 y aquellos de la pequeña burguesía marginada por la reconversión y el modernismo. Su naturaleza revolucionaria aflora, pese a lo criticable de sus procedimientos, de su abierta oposición, hasta los extremos del aniquilamiento, con respecto a las instituciones y a los aparatos de poder.

El sindicalismo comunista plantea, de inmediato, la reflexión de que en el contexto de la lucha de clases, no hay país en el cual no se plantee el problema basilar del socialismo y de

23. HART, John M. El anarquismo y la clase obrera mexicana. 1860 - 1931. México, Siglo XXI, 1980, P.P. 9 y s.s.

la revolución, en su mas variada gama de expresiones y matices 24 . Dentro de la sociedad de clases, este tipo de corriente lucha, por la vía económica, para tutelar, dinificar y nivelar las condiciones de vida de los trababajadores, pugnando, a través de la lucha política por adoctrinarlos y educarlos en la vida sindical para conseguir la transformación de las estructuras materiales y políticas de explotación.

Consciente de la exigencia de una acción profesional articulada y permanente, el sindicalismo comunista se empeña en desterrar la despolitización y la apatía proletaria, animada por los ideólogos burgueses en los niveles interno e internacional. Dentro de esta última impronta, alentando un falaz espíritu de unidad nacional contra los imperialismos extranjeros, empeño al que condicionan los intereses de clase o de partido; dentro del ámbito interno, burocratizando las grandes centrales sindicales, haciéndolas partícipes de una ridícula pugna por la elevación de los niveles de existencia cuyos incrementos se encuentran perfectamente calculados dentro de una estrategia de reajuste que a muy corto plazo reintegra las erogaciones, a través del encarecimiento de los precios. Con suma frecuencia el comunismo difundido entre los sindicatos es objeto de persecución por los grupos oficializados entregados a los intereses y consignas del Estado.

24. Cfr. ROCILER, Rudolf. Más sobre marxismo y narquismo. México, Caballito, 1981, p.p. 13 y s.s.

C. El actual sindicalismo.

En la época contemporánea pueden considerarse prototípicos, los siguientes sistemas de sindicación : el trade - unionismo de Inglaterra, el sindicalismo francés, el italiano y el alemán, de la segunda posguerra, así como el trade - unionismo norteamericano y el sindicalismo soviético.

Respecto al trade - unionismo británico, los sindicatos del país obtienen su reconocimiento jurídico y pleno habilitamiento para administrar sus patrimonio y negociar profesionalmente con los patrones, mediante la promulgación de las Trade Unions Act de 1871 y 1876.

El movimiento unificador del sindicalismo político determinó la fusión del Independent Labour Party con el Labour Representation Comitee, para crear, a su vez, en 1906, el Labour Party; cuatro años más tarde, esta agrupación contaba ya con cuarenta diputados en el Parlamento. Mediante la Trade Disputes Act de 1906 y la Trade Union Act de 1913, se enriqueció el contenido del derecho y libertad de organización profesional.

A partir de la Primera Guerra Mundial se reconocieron nuevas y más profundas funciones a las trade - union inglesas dentro de la gestión y programa del interés nacional. Se les permitió participar en el Gabinete de Guerra y lograron integrarse de manera paritaria, con los empresarios, dentro de comisiones mixtas industriales. Después de las consecuencias de la huelga general de 1926, fueron promulgada, al año siguiente, la Trade Disputes and Unions

Act, que reglamentó la utilización de la huelga y la intervención judicial en los supuestos de represalias sindicales contra las personas no afiliadas a las huelgas o a los paros declarados ilícitos. Dicha ley prohibió, por otra parte, la exigencia del pago de cuotas destinadas a promover las actividades políticas del sindicato 25 .

Virtualmente inaplicable, la citada Ley del 26 es sustituida por un nuevo ordenamiento, con idéntico título, promulgado en 1946, mismo que reconocía con amplitud la libertad sindical y la huelga. La necesidad de crear una nueva política de relaciones industriales, frente al complejo conflicto de clases y el deterioro del proceso económico, dió lugar a la promulgación de una legislación sindical unitaria que dotara de cuerpo y sistema a los diferentes estatutos relativos que se encontraban dispersos. Apareció asó la Ley de 5 de agosto de 1971, sobre relaciones industriales, mejor conocida como la Ley Sindical Inglesa, desprendida del Industrial Relations Bill, de octubre de 1970, el que a su vez derivó del documento programático económico - social del Partido Conservador de 1968, publicado con el título de Fair Deal at Work.

Formalmente, con la Ley Waldeck - Rousseau de 21 de marzo de 1884 se reconoció el sindicalismo en Francia, mediante la aceptación de la libertad sindical en su gama integral. Se abrogaron entonces la Ley Le Chapelier y los artículos 414 y

25. Cfr. PROSPERETTI, Ubaldo (et al). La legge sindacale inglese del 1971 (Industrial Relations Act, 5 de agosto de 1971), Milán, Giuffrè, 1974, p.p. 10 y s.s.

416 del Código Penal, así como la Ley de 10 de abril de 1834 que proscribían o limitaban la libertad sindical. Consecuente con este proceso surgió una corriente destinada a promover las bolsas de trabajo con fines de adiestramiento y defensa sindical. Se creó entonces, en 1895 la Confederación General del Trabajo conectado con aquel movimiento pero con la perspectiva de expandir la organización profesional a todo lo largo del país.

El 12 de marzo de 1920 se enriqueció con mayores contenidos y una técnica mejor, la Ley de Asociaciones Profesionales de 1884. Más adelante, después de los acuerdos Matignon y de la promulgación de la Ley del Frente Popular, se reconoció la vida sindical en su más amplia expresión, sin que alcanzara a regular la intervención de las asociaciones profesionales en la gestión de la empresa. La Constitución Francesa de 1946 reconoció, sin cortapisas la libertad sindical de los trabajadores en sus dos dimensiones principales, frente al patrón y frente al sindicato mismo. Cabe señalar también, que esta potestad se reconoció como un derecho de independencia ante el gobierno 26 .La expedición de la Ley de 11 d febrero de 1950, sobre convenciones colectivas de trabajo, obligó a los patrones a observar el derecho sindical y a reconocer a las organizaciones profesionales representativas de trabajadores. La ley de 27 de abril de 1956 arropó la libertad sindical frente a las represalias patronales.

26. Cfr. CAMERLYNCK, G.H. y LYON - CAEN, G. Op. cit. p.p. 374 y s.s.

Se reconoció, como gran logro, la participación sindical francesa en la Comunidad Económica Europea, consiguiéndose su integración a los principales organismos consultivos nacionales : el Consejo Económico y Social, el Comité Nacional de Precios, la Comisión Nacional de las Convenciones Colectivas, el Comité Superior del Empleo, así como el Comité Económico y Social Regional.

Como consecuencia de las grandes huelgas y del protocolo de Grenelle fue promulgada la Ley de 27 de diciembre de 1968 en la cual se reguló la posibilidad de formar comités sindicales dentro de la empresa 27 .

En un esfuerzo de síntesis, con respecto a la experiencia sindical en Alemania e Italia, cabe destacar que patronos y trabajadores fueron obligados a integrarse profesionalmente, en sindicatos mixtos, únicos por categoría de actividades y de una manera vertical directamente articulada y coordinada por el Estado. No fueron pues excepciones los esfuerzos de concertación social y los pactos cupulares, manipulados por el Estado, para imponer topes salariales y marcos cerrados a la negociación profesional o colectiva, aparentemente para proteger los intereses de toda la sociedad.

Ya en el orto de la Guerra, el decreto legislativo del mes de agosto de 1943, núm. 721, en Italia, abrogó la legislación fascista, suprimiéndose las funciones políticas y públicas de los sindicatos que se refugiaron en la acción privada,

27. HORDERN, Francis. Les droits des travailleurs. París, Les éditions ouvrières, 1976, p. 158.

constituyéndose desde entonces, en asociaciones profesionales no reconocidas, pero absolutamente libres y sin sujeción al registro sindical del Estado. El artículo 39 de la Constitución Italiana consagró la libertad sindical, reconociendo expresamente la personalidad jurídica de los sindicatos y la eficacia erga omnes de los contratos colectivos. Estas últimas dos instituciones han quedado inaplicables frente a la presión de las grandes centrales obreras que evitaron la promulgación de una legislación ordinaria en materia sindical. Hasta 1970 y como simple ordenamiento protector de los derechos colectivos de los sindicatos de trabajadores frente a los abusos y la conductas antisindicales de los patrones se promulgó la Ley del 20 de mayo de 1970, núm. 300, mejor conocida como Estatuto de los Trabajadores.

El papel de los sindicatos alemanes en la evolución político-social del país, ha sido muy secundaria, y tal vez recobraron alguna presencia durante la República Federal, al decir de Collinet 28. Sin embargo, el DGB (Deutsche Gewerkschaft Bund), en la Alemania Federal de la segunda posguerra da lugar a una forma de organización profesional original, aunque de alguna manera equiparable al Trade Unions Comitee británico.

El trade - unionismo norteamericano tiene su antecedente más firme en los Caballeros del Trabajo, fundada en 1880, aunque

propriadamente apareció con la fusión de sus dos principales confederaciones en los inicios del siglo. Nos referimos a la AFL (American Federation Labour) y la CIO (Confederation of Industrial Organizations).

En los Estados Unidos la estructura sindical reviste una estructura piramidal, formada por varios pisos, cuya piedra de toque que es la Central AFL - CIO, no representa sino las tres cuartas partes del total de las agrupaciones sindicales. El sindicato local constituye, de otra suerte, la célula del movimiento obrero norteamericano, y a partir de su desenvolvimiento se desarrolla normalmente, la acción sindical directa 29 .

Diversos ordenamientos legales estimularon la expansión y robustecimiento del sindicalismo norteamericano, tales como la Ley Norris - La Guardia de 1932; la sección 7 (a) de la Ley Nacional de Recuperación Industrial de 1933; las enmiendas fundamentales de Ley del Trabajo Ferroviario de 1934, y la Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935. La National Labour Relation Act de 1935, mejor conocida como la Ley Wagner, legalizó la existencia de los sindicatos dentro de la empresa e instituyó de manera imperativa, un sistema de negociaciones colectivas. Se rescató, en esta forma, a los sindicatos de su encuadramiento típico como clubes privados

29. BENHAMAN - HIRTZ. Los sindicatos en los Estados Unidos. Madrid, Zero, 1970, p.p. 25 y 26.

en el cual los había encasillado la Suprema Corte de Justicia
30 .

A partir de la década de los años cuarenta, la estrategia adoptada por la Federación Norteamericana del Trabajo para incrementar su expansión fue la de favorecer la incorporación maiva de los sindicatos minoritarios de trabajadores, con base en los sistema del taller agremiado (closed shop) y del taller sindicalizado (union shop). Durante el año de 1947 cobraron eco notable las negociaciones colectivas y las repercusiones de la Ley Wagner, motivos determinantes de la regulación oficial de los sindicatos, a través de la Ley Taft - Hartley.

En los Estados Unidos se manejó con gran despliegue propagandístico la Ley del Salario, a la cual se utilizó como un eficaz recurso para desviar la atención sobre los problemas de la vida sindical, pretendiendo aparentar que el gobierno de Washington tenía profundo interés en atender y solventar la penuria económica de los trabajadores. El Estado se manejó dentro de la perspectiva de que las organizaciones sindicales son figuras que enriquecen la vida democrática y el desarrollo económico de la Nación, siempre que se trate, es claro, de un sindicalismo que no agreda o cuestione con severidad los principios torales del capitalismo de ese país
31 .Las nuevas normas de la Ley de Informes y Declaraciones

30. Cfr. MC CABE, D.A. " Estrategia sindical. Testimonio " ,
cit, por MASON, Eduard, en Monopolio laboral, teoría y
estructura del sindicalismo " México, p.p. 168 y s.s.
31 Cfr. BENHAM - HIRTZ. Op. cit. p.p. 27 y s.s.

obrero - patronales de 14 de septiembre de 1959, legitimaron la intervención directa de las autoridades federales tanto en la organización interna como en los asuntos de las agrupaciones sindicales 32 .

Los estragos de la reaganomía y su engendro inmediato, el régimen de Bush, no lograron castrar la inercia del sindicalismo norteamericano rumbo al rescate y fortalecimiento de las tradiciones democráticas y el espíritu revolucionario 33 . Dentro de este orden de ideas e improntada de un rabioso conservadurismo, prepotente y estulto, la ideología neoliberal se ha transformado en partido, proyectando al poder con Reagan y Bush, los dementes arrebatos del partido revolucionario que abandera consignas tan absurdas como aquella de en el mundo presente el destino oscila en torno al conflicto entre " América ?? " y la Unión Soviética, entre Oriente y Occidente 34 .

En muchos aspectos, sin embargo, el sindicalismo norteamericano está sometido a los principios y severos prejuicios ideológicos del imperialismo, sustentado en los siguientes tópicos :

- a. El papel irreductible de los Estados Unidos como organizador y guía del imperialismo universal.

32. Cfr. FALCONE. Nicolás. Derecho Laboral. Buenos Aires, 1970, p.p. 407 y s.s.
 33. Cfr. RIVERA FLORES, Antonio. " Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCM), 1946 - 1952 ", en Historia del movimiento obrero. México. Universidad Autónoma de Puebla, 1984, Tomo II, p. 279.
 34. Cfr. KORTUNOV, A. y NIKITIN, A. El modelo norteamericano. Moscú, Progreso, 1985, p.p. 109 y s.s.

b. La expansión ilimitada de una tecnología internacional, pilar y cauce de el rumbo económico de los países.

c. La transformación de la creencia en la búsqueda de una fórmula adecuada para el reparto del mundo, en la lucha propendiente a eliminar la contracción del sistema de explotación imperialista 35 .

Como bien apunta Mandel 36 , el capitalismo en decadencia es incapaz de explotar normalmente, los volúmenes de riqueza que acumula. Más este sistema no puede existir ni desarrollarse sin este tipo de explotación, por lo que el sindicalismo se encadena a una economía de guerra fincada en una inaudita especulación de armamentos que reemplaza los mercados esenciales perdidos en la caída. Así lo demuestran, a nuestro juicio sin duda, los arrestos genocidas de Estados Unidos en el Golfo Pérsico.

En la perspectiva latinoamericana los reaganautas, colmados por Bush, intentan precipitar la ruina del sindicalismo, con toda su carga de cinismo, arrogancia, hipocresía y delirios criminales. La fauna de este sistema pretende imponer con despliegues represivos ostensibles o velados lo que Baird y Mc Caughan 37 consideran " un insólito programa de

35. LOPEZ SEGRERA, Francisco. Cuba y Centro América. México, Ed. Claves Latinoamericanas, 1986, p.p. 30 y s.s.

36. MANDEL. Ernest. " La creciente importancia de la economía de armamentos y de guerra " De la prehistoria a la historia. México, Quinto Sol, 1986, p. 465. Cfr. SELSER, Gregorio. Reagan. Entre el Salvador y las Malvinas. México, Ed. Mex - Sur, 1982, p.p. 193.

37. BAIRD, Peter y MC CAUGHAM, Ed. México - Estados Unidos : relaciones económicas y lucha de clases. México, Era, 1982, p. 35.

austeridad a la clase obrera mexicana, de la misma manera que en Chile, Perú, Jamaica, Portugal y, si también, en los Estados Unidos como en cualquier otra parte en que los trabajadores se resisten al ataque que se monta contra ellos a nivel universal ".

Como reflexión de conjunto, no en vano se ha sostenido que la política exterior de los Republicanos, con Bush como paradigma, se mueven obsesionados en la búsqueda de una supremacía militar que sobre posiciones de fuerza e incontenida animalidad, legitiman todo ataque bajo la apariencia de que es una lucha contra el terrorismo y en pro de la paz universal.

Por lo que concierne al sindicalismo soviético, desde 1906 se publicó en Rusia una ley, que dentro de un claro espíritu capitalista, reconoció, con agudas limitantes la organización y vida de las agrupaciones sindicales. Más debe de precisarse, que a partir de las modificaciones e 1908 y hasta la proximidad de las movilizaciones de 1917, se prohibió, prácticamente, la vida sindical en el país. Giuseppe Mira señala que el sindicalismo soviético se puede estudiar en tres etapas :

1a. Compreendida entre 1917 y 1921, considerada como aquella de realización de la teoría del sindicalismo revolucionario y en la cual el artículo 26 de la Constitución Soviética reconoció la libertad de asociación profesional.

2a. Conocida como la etapa de la nueva política económica y que quedó comprendida entre 1921 y 1928, misma que se

caracteriza por la sujeción de las organizaciones profesionales a las convenciones colectivas de trabajo. Durante esta época se promulgó una auténtica legislación sindical.

3a. Fase que se inicia en 1928 y que comprende la asimilación de los sindicatos por el Estado, así como la de la adopción de los planes quinquenales. En la Constitución de 1936 se corroboró la naturaleza parastatal de las asociaciones profesionales a las cuales se les confirió el carácter de organizaciones públicas. De la misma forma, se les otorgó el derecho de voto.

Para alguna corriente de opinión 38, la toma del poder por el proletariado en la Unión Soviética, ha traído como consecuencia la consolidación de una burocracia gubernamental que controla la vida política y a través de este conducto, el desarrollo económico. Más en sentido 39 diverso, se estima que después de haber derrotado al fascismo en Alemania y al militarismo en el Japón, el socialismo soviético fue un valioso orientador social de otros Estados alentándolos en la lucha por la libertad. Que a través del pensamiento revolucionario y la práctica de la revolución, el marxismo ha constituido la savia renovadora para el progreso mundial. Ajustada a esta corriente se estima también, que como vanguardia de las masas populares, la clase obrera debe de

38. WOHLFORTH, Tim. Teorías del socialismo en el siglo XX. México, Ed. Nueva Sociología, 1983. p. 444.

39. PONOMARIOV, B. La doctrina de Marx, guía para la acción. Moscú, Progreso, 1983, p.p. 35 y s.s.

precipitar los antagonismos de clase como una vía para rebasar las contradicciones del capitalismo.

Bajo la presión de las masas populares, señala Koval , los gobiernos de muchos países, en el continente americano se vieron obligados a liberar los regímenes políticos. Tal proceso provocó la coyuntura para la incursión de los países comunistas, muchos de los cuáles, se hicieron entonces de su registros legal, después de largos períodos de conspiración secreta. Para Bayanov y Umanski 40 , " Los sindicatos soviéticos son una organización social de masas, sin partido, que agrupa, sobre la base de la voluntariedad, a los obreros y empleados de todas las profesiones sin distinciones de raza, sexo, nacionalidad o religión ".

Dentro del orden soviético, el derecho de los ciudadanos a agruparse profesionalmente tiene carácter constitucional y se garantiza, con plena eficacia, en el amplio panorama de las relaciones sociales de la Unión Soviética. Con base en el derecho de libertad sindical, en los sindicatos rusos militan más del 90 % de quienes trabajan en la economía nacional, si bien los derechos y deberes de los sindicalizados se contienen en los Estatutos de cada organización.

La misión fundamental del sindicato, en el país de los soviets, pretende lograr la movilización de las masas para levantar las bases técnico - materiales del comunismo; para reforzar el poder económico del Estado Sovietico, e

40. BAYANOV, Y. UMANSKI, M. SHAFIR. La democracia socialista soviética. Moscú, Progreso, s.f. p. 247.

incrementar el bienestar y el desarrollo cultural de los trabajadores. Así, progresivamente, pasan a la esfera de los sindicatos nuevas y más elevadas funciones desempeñadas con antelación por el Estado 41 . De todo ello se desprende que el fortalecimiento de los sindicatos y la evaluación de su injerencia en la vida de la colectividad son condiciones determinantes para la construcción del nueva sociedad.

C. SINDICACION INTERNACIONAL.

Con miras a la realización de una organización sindical a nivel universal, fue creada en París, en 1945, la Federación Sindical Mundial (FSM). Tras una existencia perentoria la organización se fracturó dos años después.

Tras de una grave escisión el movimiento obrero, dentro de esta perspectiva, se dividió en tre vertientes :

1. La Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CISL) integrada por sindicatos angloamericanos.
2. La Fedración Sindical Mundial, a la cual pertenecen en el mundo occidental, la Confederación General del Trabajo Francesa, y su homóloga Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL).
3. La CISC o Confederación Internacional que congrega a los Sindicatos Cristianos 42.

El derecho de asociación profesional cobra rango de derecho universal , mediante la suscripción del Convenio Internacional Núm. 87 de la Organización Internacional del

41. Cfr. CHERNENKD, K. La democracia soviética. Moscú, Ed. Agencia de prensa Nórosti. 1977, p.p. 83 y s.s.

42. CAMERLYNCK - LYON -CAEN. Op. cit. p.p. 364 y s.s.

Tarabajo, el 9 de julio de 1948. Dicho instrumento, ratificado por el Gobierno mexicano el 4 de julio de 1950, reglamenta el derecho de libertad sindical tanto en sus aspectos positivo y negativo, como individual y colectivo, inscribiéndose dentro del triángulo fundamental de la vida democrática profesional, junto al pacto sindical (contratación colectiva) y la huelga.

CAPITULO III.

SINDICALISMO Y DERECHO LABORAL EN MEXICO.

SUMARIO. 1. Génesis y Revolución. 2. Constitucionalismo, Maximato y Cardenismo. 3. Posguerra y Desarrollismo. 4. Sindicalismo y Modernidad.

1. GENESIS Y REVOLUCION.

En cuanto estrategia y táctica del movimiento obrero para la defensa y promoción del interés profesional, el sindicalismo mexicano cuenta con antecedentes importantes a partir de la segunda mitad del siglo XIX, con el auge y consolidación del individualismo liberal. Estrechamente ligados a las agrupaciones artesanales de los gremios coloniales, las asociaciones de trabajadores, en la sociedad decimonónica, sucedánea a la consumación de nuestra independencia política, se desarrollaron en el marco de las sociedades de mutuo socorro y de las cooperativas.

Congruentes con las demandas de colaboración y control profesional, substanciales para el gobierno liberal, surgieron diferentes organizaciones mutualistas, que aún permeadas de un profundo carácter religioso, ofrecían a los obreros asociados, cajas de ahorro y fondos de apoyo para gastos por enfermedades, incapacidad e inhumación. Excepcionalmente, constituían también, un canal de préstamos sin réditos o de intereses muy bajos, para casos de emergencia. Las mutualidades ferrocarrileras o de ramos importantes como la industria textil y la de sombrería, tabaco y sastrería, tuvieron gran importancia, si bien

fueron evolucionando hacia la creación de cooperativas para abaratar el consumo de los agremiados o de plano incorporarlos a la productividad y al libre cambio 1. La posibilidad de hacer rendir dividendos a las aportaciones de los trabajadores, los llevó a preferir, desde luego, la alternativa del cooperativismo para especular en grupo, crear talleres y exposiciones autofinanciables, generar empleos y avanzar, sin confrontaciones con las empresas ni el Estado, hacia la prosperidad y educación individual de los obreros. Pronto la realidad confirmaría que las mutualidades y las cooperativas mediatizaban la lucha de clase y muy poco o nada hacían por la verdadera emancipación de los obreros.

La libertad de trabajo e industria, así como el respeto intocable a la propiedad individual y a la libre iniciativa, fueron consagradas en los artículos 4o y 5o. de la Constitución Federal de 1857, lo que hizo imposible la legislación ordinaria del trabajo, que se consideraba, para

1. Cfr. BASURTO, Jorge. El proletariado industrial en México, 1850 - 1930. México, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 1975, p.p. 70 y ss. DIAZ RAMIREZ, Manuel. Apuntes históricos del movimiento obrero y campesino de México 1884 - 1880. México, Fondo de Cultura Popular., p.p. 26 y ss. GARCIA CANTU, Gastón. El socialismo en México. México, Era, 1975, pp. 16 y ss. HUITRON, Jacinto. Orígenes e historia del movimiento obrero en México. México, Editores Mexicanos Unidos, 1974. p.p. 14 y ss. LEAL, Juan Felipe y WOLDENBERG, José. La clase obrera en la historia de México. Vol. 2. Del Estado liberal a los inicios de la dictadura porfirista. México, Siglo XXI, 1980. p.p. 230 y ss. SALAZAR, Rosendo y ESCOBEDO, José. G. Las pugnas de la gleba (1907 - 1922). México, Avante, 1974, Tomo I p.p. 11 y ss. WOLDENBERG, José. "Asociaciones artesanas del siglo XIX". Revista Mexicana de Ciencias Sociales, núm 83. México, UNAM, 1976. p.p 9 y ss.

el mundo liberal, como una forma de intervención del Estado en la economía y vida de los particulares. Se regularon, en cambio, las libertades públicas de reunión y asociación con fines pacíficos y lícitos, en donde los obreros mexicanos encontraron el respaldo para formar sus diversificadas asociaciones profesionales y en su caso, hacer acopio del derecho de huelga. Por lo mismo, se sostiene que en México no fueron reprimidos ni la coalición, los sindicatos de facto, ni las huelgas 2.

Lo cierto es, que la carencia, el hambre, la desocupación y la inestabilidad en el empleo, amén de la falta de indemnizaciones por riesgos de trabajo, orillaron a los trabajadores, masa informe de artesanos, obreros y la mayor parte, campesinos emigrados a los centros urbanos, a buscar en las mutualidades y las cooperativas de producción y de consumo, centros de especulación, concientización y lucha para la defensa de su supervivencia. Las agrupaciones se tornaron, de esta suerte, en sociedades de resistencia frente a los patrones y el Estado, encontrándose hasta entonces, un posible antecedente real del sindicalismo en México.

El gobierno liberal y muy particularmente el de Benito Juárez se negó a reconocer la Cuestión Social y antes,

2. Cfr. BUEN, Néstor De. Derecho del Trabajo. México, Porrúa, 1989, Tomo I, p.p. 291 y ss. CUEVA, Mario De la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Porrúa, 1984, Tomo I. p. 39 y ss. GERSHENSON, Antonio. El rumbo de México. México, Ediciones Solidaridad, 1976. p.p. 18 y ss. LEAL, Juan Felipe. La burguesía y el Estado mexicano. México, El Caballito, 1972, p. 115 y ss.

reprimió con acciones policiacas y disposiciones de índole legal, las más importantes movilizaciones proletarias. Llegó inclusive, al extremo, de conjurar un importante esfuerzo de lucha sindical, abanderado por las agrupaciones de la industria textil, con un decreto promulgado el 10 de enero de 1862, con el cual ordenó aplicar la Ley Marcial (Consejo de Guerra y pena de muerte) a quienes participaran en las huelgas o apoyaran las acciones vinculadas con las mismas 3. La falta de sensibilidad y la clara torpeza del sistema, estimularon, no obstante, los brotes de resistencia, que dentro de un hibridismo ideológico desconcerante de anarquismo, socialismo utópico, cooperativismo y anarco - sindicalismo, pronto se extendieron por todo el país. Particularmente relevante fue el grupo formado por Polonio C. Rhodakanaty, furierista griego, formado en Berlín y Viena que en su Escuela Socialista y el núcleo militante La Social, congregó y adoctrinó a importantes dirigentes sindicales, en diversas ramas de la industria y el comercio, como José María González, Nepomuceno Adorno, Francisco Zalacosta, Hermenegildo Villavicencio, Ricardo Velatti, José de Mata Rivera y Santiago Villanueva. Los empeños por lograr la reivindicación proletaria completa, debido a la inconsistencia en la estrategia y la acción, fueron poco

3. Cfr. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II, p.p. 291 y ss. CASTORENA, J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero. México, Ed. de autor, 1984, p.p.44 y ss. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II, p.p. 254 y ss. UNZUETA, Gerardo. Comunistas y sindicatos. México, Ediciones de Cultura Popular. 1977, p.p. 73 y ss.

relevantes y tan sólo paliaron la injusticia. Mucho influyeron, en ello, las agrupaciones anarquistas y mutualistas norteamericanas Los Caballeros del Trabajo y la Asociación Mundial de Trabajadores de la Industria.

Sin proyecto social y apoyado en una política de promoción, sin reservas, al esfuerzo individual, el liberalismo, en la Reforma, inició una campaña de venganzas y rapiña contra los antiguos potentados y la iglesia, que no reparó en despojar de sus tierras, recursos y propiedades a núcleos indígenas y comunidades campesinas, dando pie a la formación de nuevos y mayores latifundios. Luego, de frente a la crisis de más de cincuenta años de guerra civil, no supo ofrecer respuestas ni a los peones ni a los asalariados.

En el turbio capítulo de la Invasión Francesa y el Imperio de Maximiliano de Habsburgo, que per se condena la intervención extranjera y la censurable cuota de la guerra intestina para el pueblo mexicano, el Emperador promulga, en 1865, tanto un Estatuto Provisional del Imperio, como una Legislación del Trabajo, que constituye, sin duda, el primer antecedente serio, del derecho laboral en México. Reguló las principales condiciones generales de trabajo (jornada de sol a sol, salario, descanso hebdomadario, etc) así como normas de seguridad y respeto a la integridad de los trabajadores, incluyendo a los del campo, que cubría el derecho a recibir educación y a la inspección oficiosa del Estado. Careció, sin embargo, del reconocimiento de los principales derechos sindicales, asociación profesional,

negociación colectiva y huelga. Esto le costó a Maximiliano el retiro del apoyo de los conservadores, coincidente con el éxodo de las tropas francesas y posteriormente su fusilamiento. Más su sensibilidad social, contrasta en el análisis histórico, con la cerrazón y decadencia del gobierno liberal 4.

Restaurada la República y en un proceso aparente de reestabilización democrática, siempre aparejado a la crisis económica y social, las agrupaciones profesionales de la industria textil, que se vincularon a la ferrocarrilera y la secular experiencia minera, fue creado el Gran Círculo de Obreros de México, el 16 de septiembre de 1870, orientado en las perspectivas ácratas y socialistas de la lucha por las simples reivindicaciones económicas y la total abstención de la vida política. Se articuló así, una estrategia de comunicación y ayuda recíproca en varios Estados como Puebla, Tlaxcala, Estado de México (Toluca), Guanajuato y hasta Sinaloa y Sonora, que apoya su propaganda en periódicos como el El Socialista y el Hijo del Ahuizote. La reacción del Estado no se hizo esperar y las represalias materiales, golpes, secuestros y cárcel, muy pronto proliferaron contra los grupos obreros. El gobierno Juarista promulgó el Código Civil de 13 de diciembre de 1870 que reguló, de manera incompleta, el contrato de trabajo y se

4. Cfr. CASTORENA, J. de Jesús. Op. cit. p.p.44 y ss. CUEVA, Mario De la. Derecho del Trabajo. México en la Cultura. México, SEP, 1946, p. 856 y ss. CUEVA, Mario De la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. p. 41.

integró con el Código Penal de 10. de abril de 1872, cuyo artículo 925 proscribió la coalición y claramente, la huelga.

A la muerte de Benito Juárez y después de la caída del gobierno de Sebastián Lerdo de Tejada, asume la Presidencia, mediante un golpe de Estado, Porfirio Díaz, que por un breve interregno (1880 - 1884), gobernando tras el trono, se perpetuó en el poder, alrededor de 30 años. Se dice que incició una fecunda labor de reestructura y fomento económico, que mejoró la vida de la Nación, reinstauró el orden, promovió la educación y logró la ansiada unificación, en un ambiente de paz y prosperidad.

Entre tanto, hacia los inicios de su arribo heterodoxo al comando del Estado Mexicano, del seno del Gran Círculo de Obreros surgió la inquietud de dar una proyección nacional al movimiento proletario y se creó el Congreso Obrero Permanente, el 6 de marzo de 1876, con nexos importantes en diversos puntos del país. Desde esta plataforma se buscó articular, siempre en el marco del socialismo utópico y el anarquismo, la lucha económica, propendiente a conseguir mejores condiciones de trabajo, permanencia y oportunidad en los empleos, así como, eventualmente, decisiones ponderadas del gobierno respecto a las levadas y a la libertad electoral. Por lo que concierne al problema social, lejos de las loas tan socorridas, el Porfiriato diseñó una política de expropiación y deslinde del territorio mexicano que nuevamente despojó a los indios de sus heredades y gestó los

mayores latifundios, sumiendo a los campesinos en la más honda miseria. Al movimiento obrero, logró corromperlo, cuando no, lo sometió con la fuerza del ejército y la tortura psicológica y material de los cuerpos policiacos. Bajo el lema de mucha administración y poca política, desintegró el Gran Círculo de Obreros de México, en 1880 y neutralizó la acción de los principales sindicatos industriales. El Congreso Obrero Permanente, que no logró constituirse como una agrupación proletaria a nivel nacional, también palideció; Francisco Zalacosta fue fusilado en Querétaro y clausurada la Escuela Socialista de Polonio C. Rhodakanaty, en 1881.

El 4 de julio de 1878 se formó el Partido Socialista Mexicano, que sin fuerza doctrinal y estratégica, aunque influyente en diversos sectores de la industria, apoyó las reivindicaciones económicas y la lucha obrera, en los casos de injusticia o excesos del Estado y los patrones. Editó el periódico Revolución Social y consiguió organizar, sin mayor repercusión, algunos grupos de resistencia. Para 1890 y en la década final del siglo XIX, el gobierno de Díaz, desmanteló, en gran medida, la experiencia sindical en los ferrocarriles, las industrias textiles y la minería, más no pudo asfixiarla totalmente 5. Sobre este particular,

5. Cfr. GILLY, Adolfo. La formación de la consciencia obrera en México. Coyoacán. Caballito, México, 1979, p.p. 178 y ss. GONZALEZ, José María. Del artesanado al socialismo. Sep. Setentas. México, 1974, p.p. 75 y ss. IGLESIAS, Severo. Socialismo y sindicalismo en México. México, Grijalbo. 1970, p.p. 26 y ss. LOPEZ APARICIO, Alfonso. El movimiento obrero en México. México, Jus, 1952, p.p. 84 y ss.

advierde Bouzas Ortiz 6 que a medida que se ampliaba la industria ferroviaria, se fundó, en 1890, la Orden Suprema de Empresas de Ferrocarriles Mexicanos, y en Puebla, en 1900, la Unión de Mecánicos Mexicanos.

Hacia los principios del presente siglo y pese al ambiente de control y represalia, al conjuro de Camilo Arriaga, Ricardo y Enrique Flores Magón, el Partido Liberal Mexicano y su Diario Regeneración, sostuvieron la denuncia de los abusos del régimen y abonaron el terreno para el cambio y la revolución.

2. CONSTITUCIONALISMO, MAXIMATO Y CARDENISMO.

En las enérgicas pautas del anarco - sindicalismo, el Partido Liberal Mexicano se vincula en la acción de resistencia con el Gran Círculo de Obreros de México, cuyo centro se encontraba en Orizaba y que consiguió ramificarse a diversos estados de la República como Sonora, Puebla, Tlaxcala y la propia Capital. Con dirigentes como Esteban Baca Calderón y Manuel. M. Diéguez, logró influir en la huelga minera de Cananea, cruentamente reprimida con el auxilio de policías norteamericanos, en 1906. Suerte similar corrieron, los movimientos obreros de Río Blanco y Ferrocarril Central que sin embargo, constituyeron importantes precedentes que robustecieron la reacción proletaria clandestina y de alguna manera confluyeron en el gran estallido social. El 20 de noviembre de 1910 se desata

6. BOUZAS ORTIZ, Alfonso et al. " El movimiento obrero mexicano ". Control y luchas del movimiento obrero. México, Nuestro Tiempo, 1978. p. 106.

la Revolución y Porfirio Díaz es derrocado el 25 de mayo de 1911, abandonando el país, para dar lugar al gobierno de alianza de Francisco León de la Barra que pronto fue sucedido por el Presidente Francisco I. Madero.

Para controlar los problemas laborales, fundamentalmente en materia colectiva (vgr. La sonada Convención Textil), Madero formó, en 1912, el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, primer antecedente relevante de la organización administrativa del Estado en materia laboral. La importancia cualitativa y cuantitativa del trabajo aumentaba y pronto se hizo ostensible, presionando al gobierno maderista. Los bastiones anarquistas no se le adhirieron y los hermanos Flores Magón lo censuraron con toda energía. Tampoco concilió al movimiento campesino, que principalmente, con Emiliano Zapata, jamás le entregó sus armas. Madero buscó la armonización política con el sector del trabajo y permitió la creación de la Casa del Obrero Mundial el 15 de julio de 1912.

Apoiada en las uniones de Canteros, Albañiles, Sastres y Choferes de Coches de Alquiler, con una mística socialista y anarco - sindicalista, muy ligada a anarquistas españoles como Juan Francisco Moncaleano y Amadeo Ferrés, esta organización pretendió unificar el movimiento proletario mexicano, a lo largo de todo el territorio, propugnando por

7. Cfr. BASURTO, Jorge. Op. cit. p.p. 124 y ss. GERSHENSON, Antonio. Op. cit. p.p. 27 y ss. GONZALEZ RAMIREZ, Manuel. La huelga de Cananea. México. Fondo de Cultura Económica. 1956 p.p. 112 y ss. LIST ARZUBIDE, Germán. La huelga de Río Blanco. México, 1955, p.p. 20 y ss.

las principales reivindicaciones económicas y el reconocimiento de la vida sindical. Concebida como centro de adoctrinamiento y capacitación profesional, también, la COM publicó su periódico Lux. Se movilizó a nivel nacional y pronto gozó de gran prestigio con hombres valiosos como Don Luis Méndez, Jacinto Huitrón y Antonio Díaz Soto y Gama. Asesinado Madero y después del arribo de Victoriano Huerta a la Presidencia de la República, el 13 de febrero de 1913, con la vergonzosa confabulación de la Embajada Norteamericana, la Casa del Obrero Mundial organizó una estrategia de denuncia y resistencia contra el dictador que culminó, después de diversos actos, como desfiles y mítines populares, con su clausura violenta, el 27 de mayo de 1914. Meses antes, el dictador ordenó ejecutar a los parlamentarios Serapio Rendón y Belisario Domínguez, de la misma suerte que la persecución de los dirigentes de la COM. Derrocado el dictador, hacia el mes de julio de 1914, la Casa reabre sus puertas el 21 de agosto siguiente, pero pronto se vio dividida, merced a las intrigas carrancistas que no aceptaron los acuerdos de la Convención de Aguascalientes, para conferir la Presidencia a Eulalio Gutiérrez. Antes, por el contrario, continuaron la guerra civil por la toma del poder.

El sector mayoritario y acomodaticio de la Casa del Obrero Mundial (COM), controlado por el Dr. Atl, se vincula a las fuerzas de Carranza y el 17 de febrero de 1915 firman, un pacto político, mediante el cual se obligaron a formar los

Batallones Rojos, para combatir a zapatistas y villistas. Recibieron, como contrapartida, la percepción de apoyo material, local y reconocimiento, amén de la promesa de que se promulgaría una ley de trabajo y tendrían alternativas de participar en el gobierno. Desconfiados del programa de Venustiano Carranza, viejo ex - gobernador porfiriano del Estado de Coahuila, Luis Méndez y Antonio Díaz Soto y Gama no sólo se separaron de la Casa del Obrero Mundial sino que se unieron a las fuerzas antagónicas del zapatismo, donde militaron hasta la extinción del movimiento 8.

Por su parte, los generales carrancistas, en cabal congruencia con los extremos del pacto, promulgaron diferentes leyes o decretos laborales, que reglamentaban los aspectos individuales, colectivos e incluso administrativos de trabajo. Son particularmente relevantes la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar en Veracruz, la de Manuel . M . Diéguez en Jalisco, y la de Salvador Alvarado en Yucatán. Cabe aclarar, sin embargo, que más que eficacia positiva, por el estado de guerra, tuvieron mérito histórico, y representaron un sólido antecedente de la parte

8. Cfr. ARAIZA, Luis. Historia del movimiento obrero mexicano. México, Ed. Cuauhtémoc, 1964, Tomo II. p.p. 40 y ss. HUITRON, Jacinto. Op. cit. p.p. 20 y ss. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La libertad sindical en México. México. Universidad Obrera de México, 1974. p.p. 45 y ss. REYNA, José Luis y MIQUET, Marcelo. Introducción a la historia de las organizaciones obreras en México ; 1912 - 1966. México, Colegio de México, 1976, p.p. 6 y ss. SALAZAR, Rosendo y ESCOBEDO José G. Op. cit. Tomo II. p.p. 17 y ss.

social de la Constitución de 1917 y de las subscecuentes legislaciones locales o estatales del trabajo 9.

Desatada la vorágine por el control del país, entre las facciones militares, fue convocado en Querétarto, en 1916, por las fuerzas de Carranza, un Congreso Constituyente para promulgar una nueva Carta Política Federal. Elegido, discutió y aprobó la Constitución de 5 de febrero de 1917, en cuyo artículo 123 se reconocieron las pautas fundamentales de los derechos individuales y colectivos de trabajo, así como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 se contemplaron el derecho de sindicación, la huelga y el paro, si bien no se hizo alusión a la negociación profesional ni al contrato colectivo de trabajo. Quedaron así, fincadas, las bases constitucionales del derecho sindical en el país.

En ese mismo año y después de haber desmantelado la Casa del Obrero Mundial de cuyos servicios ya no precisó, en momentos críticos de protesta popular contra el desconocimiento de la moneda que había emitido con el carácter de estable, Carranza enfrenta y somete una huelga general en la Ciudad de México, que afectó, muy seriamente, los servicios de luz y tranvías. Hizo mandar apresar a Ernesto Velasco y a otros líderes del movimiento, pero sometiéndolo a aquél a Consejo de

9. Cfr. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo I. 318 y ss. CORDOVA, Arnaldo. La ideología de la Revolución Mexicana. México, Era, 1974, p.p. 17 y ss. CUEVA, Mario De la. Derecho Mexicano del Trabajo. México, Porrúa, 1954 Tomo I. p.p. 92 y ss.

Guerra, del que resultó, primero, absuelto. Rabioso, Carranza, mandó modificar el veredicto (no obstante que nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito), induciendo una nueva sentencia que desenterró el viejo decreto juarista de 1862, y condenó a muerte a Velasco. Aunque la resolución jamás fue ejecutada, dividió los ánimos entre los constituyentes y básicamente, entre el grupo radical y el de los liberales 10.

Aprobada la Constitución y disuelto el Congreso, se formó, con elementos del sector radical en el mismo, el Partido Comunista Mexicano, en 1919. Igualmente y para generalizar la reglamentación de las relaciones de trabajo en todo el país, se conminó, desde la cúpula presidencial, para que todos los Estados de la República, promulgaran sus respectivas legislaciones de trabajo, reglamentarias de las bases constitucionales del artículo 123. En este proceso, volvió a resultar paradigmática y fue casi el modelo a seguir, la Ley del Trabajo Veracruzana, inspirada por Cándido Aguilar, hierno del Presidente Carranza. Dicho cuerpo legal reguló ya de manera pormenorizada la formación y vida de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, y su peso sería decisivo en la aparición y desarrollo del derecho sindical ordinario. Mucho se

/6. Cfr. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo I. p.p. 330 y ss. CUEVA, Mario De la. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. p.p. 117 y ss. SAYEG HELU, Jorge. Los derechos obreros. México 75 años de Revolución. México. Fondo de Cultura Económica, 1988, p.p. 301 y ss. UNZUETA, Gerardo. Op. cit. p.p. 82 y ss.

cuestionó y se seguirá polemizando sobre el carácter híbrido de esta legislación que sólo manipuló la lucha proletaria y enmascaró, bajo tintes de legalidad, el poder de los grandes capitales y de la arribista familia revolucionaria. Que lejos de redimir a los trabajadores los maniató a una serie de trampas falaces que teóricamente, les reconocen y enriquecen sus derechos, mismos que se desvirtúan en la práctica y a través de la jurisprudencia 11. La legislación local prevaleció más de diez años hasta la federalización del ordenamiento laboral.

Casi, simultáneamente y con el afán de controlar de manera unitaria, el creciente movimiento obrero, el gobierno propició un Congreso Nacional en la Ciudad de Saltillo, de donde surgió la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana) el 12 de mayo de 1918. Con aparentes plataformas socialistas y con la convicción de ser la organización representativa de todo el movimiento proletario en el país, ciertamente apoyada para actuar a nivel nacional, tuvo como Secretario General a Luis Napoleón Morones.

Prototipo del líder sindical de nuevo corte, Morones pacta en secreto con Alvaro Obregón, quien le permite formar su partido político, el Laborista Mexicano, con el cual inicia el cambio estratégico a la acción múltiple, y que bien podemos definir como el abierto entreguismo al Estado. Así llegó a ser nombrado Secretario de Industria Comercio y

11. Cfr. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo I. p.p. 349 y ss.
 CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. p.p. 128 y ss.

Trabajo, dentro del gabinete de Obregón, bajo el compromiso de manipular el movimiento obrero de acuerdo con las consignas del gobierno. Desde entonces mediante corrupción, hostigamientos y manejos demagógicos, Morones entregó desde la CROM la independencia sindical a los reclamos de los grupos y sectores dominantes de la posrevolución. Aunque con algunas movilizaciones, la acción obrera se restringió a las meras reivindicaciones económicas, queriéndose aparentar que ya se desplazaba en el plano de la acción política, compartiendo con los generales, las esferas de poder.

Alfonso Bouzas 12 señala que, las limitaciones propias de la conciencia sindicalista, la influencia ideológica de la burguesía y la represión, condujeron a los obreros de México por el rumbo de la mediatización y el control de sus demandas, para integrarlas, progresivamente, a las corporaciones oficializadas de la posrevolución. Aletargada la lucha proletaria, en medio de las crisis recurrentes y el total desprestigio de la CROM, vio caer, sin embargo, a Morones, que aspiraba a la Presidencia de la República y debió de confrontar la reelección de Obregón. Acusado como autor intelectual del asesinato de este Presidente Electo, cae en desgracia política, aparejado al desaliento y derrumbe estrepitoso de la CROM. Por regla, como comaparsa, desde 1921 la Confederación General del Trabajo (CGT) fue la antagonista formal de la CROM y con ella se ganó el

descrédito en el ocaso político referido 13. A la luz de la encíclica Rerum Novarum, se formó en el mes de marzo de 1922, la Confederación Nacional Católica del Trabajo. Años después, frente a la división estructural de la CROM, las fuerzas comunistas y los principales sindicatos nacionales apoyaron la creación de la CSUM (Confederación Sindical Unitaria de Mexico). Fundada el 29 de enero de 1929, pronto fue censurada por Plutarco Elías Calles, y acusada de extremista, razón por la cual fue acosada y reprimida. Las razones eran obvias, pues esta central crítica frenaba las perspectivas del Partido Nacional Revolucionario creado por el Turco (Calles), en ese mismo año. Desde el Maximato, Calles consiguió la neutralización de esta organización profesional, censurándola de radical y condenándola al clandestinaje. Sin embargo lograría sobrevivir hasta 1936, confrontando el reformismo de Vicente Lombardo Toledano, quien primero encabezó el sector renovado de la CROM para fundar, posteriormente la Confederación General de Obreros y Campesinos de Mexico CGOCCM, hacia 1933.

Paralelo al proceso de desintegración de las grandes centrales proletarias, el callismo, tras el trono, elabora en 1929, un Código del Trabajo, durante el gobierno interino de Emilio Portes Gil. Sometido al debate de las principales

13. Cfr. BAENA PAZ, Guillermina. La Confederación General de Trabajadores (1921 - 1931) Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. UNAM, núm. 83, enero - marzo de 1976, p.p. 115 y ss. HAMILTON, Nora. México : los límites de la autonomía del Estado. México, Era, 1983, p.p. 101 y ss. IGLESIAS, Severo. Op. cit. p.p. 98 y ss. REYNA , José Luis y MIQUET, Marcelo. Op. cit. p.p. 24 y ss.

organizaciones es defendido por Vicente Lombardo Toledano a nombre de la CROM, y ampliamente censurado por David Alfaro Siqueiros, militante del CSUM, y en ese momento, ya célebre pintor. El Código en cuestión, no fue promulgado, sino que se volvió a revisar bajo la supervisión de Aarón Sáenz e influyó, determinadamente, en la Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931, durante la Presidencia de Pascual Ortiz Rubio. Tachado de débil y timorato, este Presidente reprimió con crudeza a la CSUM, desatando una honda crítica a este proceso de federalización del ordenamiento laboral que limitaba los derechos sindicales y excluía, rotundamente, los de los trabajadores al servicio del Estado 14. Renunció Ortiz Rubio, por " motivos de salud " y fue sustituido por Abelardo. L. Rodríguez quien dentro de una tónica similar, promulgó acaso, la ley del servicio civil para los empleados de la Federación.

A instancias de la CSUM se fundó el Comité Nacional de Defensa Proletaria, el 15 de junio de 1935, importante bastión de la izquierda y que bajo la égida de Lázaro Cárdenas, uniría sus fuerza con la CGOCM de Lombardo Toledano, para crear a su vez, la Confederación de Trabajadores de México, el 24 de febrero de 1936. Se dirá

14. Cfr. BARBOSA CANO, Fabio. La CROM de Luis N. Morones a Antonio J. Hernández. México, Universidad Autónoma de Puebla. 1980. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo I. p.p. 354 y ss. CUEVA , Mario De la. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. p.p. 136 y ss. CUEVA, Mario De la . Derecho del Trabajo. México en la Cultura. p.p. 867 y ss. REYNA MUÑOZ, Manuel. La CROM Y LA CSUM en la Industria Textil. México. UAM. 1988. p.p. 151 y ss. RUTH CLARK, Marjorie. La organización obrera en México. México, Era, 1980. p.p.53 y ss.

que la política del Presidente empató con la del movimiento obrero unificado del país y así se creó esta central, aunque es mucho más creíble que marcó la apoteosis del reformismo social de Lombardo que entregó la independencia y el destino del sindicalismo al control oficial. Como el Primer Secretario General de la CTM, Vicente Lombardo Toledano se allegó a un grupo arribista, encabezado por Fidel Velázquez y Fernando Amilpa, y bajo un aparente programa de avanzada afirmó luchar por las reivindicaciones económicas, la educación y el ascenso al poder de los trabajadores, bajo el lema de " Por una Sociedad sin Clases ". La realidad fue diversa, pues en total conturbenio con la política oficial, toleró las maniobras de Cárdenas para gobernar por primera vez seis años ; la promulgación de un Reglamento de excepción que privó de derechos sindicales a los trabajadores bancarios y también la formación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado que violentaba la libertad sindical y establecía, en el sector, la sindicación vertical de carácter fascista.

Aberrantemente y desde entonces, a la fecha, Lombardo prohibió con Cárdenas, la vinculación de la CTM al partido del gobierno, a la sazón, el PRM (Partido de la Revolución Mexicana), creado por éste, para legitimar sus proyectos políticos de futurismo. Durante este régimen presidencial murió asesinado arteralmente, balaceado por la espalda, en una sesión de la Cámara de Diputados, Don Luis Méndez, aquél admirable fundador de la Casa del Obrero

Mundial e integrado por convicción al zapatismo, víctima de su inconformidad con el manejo tendencioso de la política agraria del gobierno. Lo cierto es, que a través de CTM, Lázaro Cárdenas apuntaló su afianzamiento popular y logró construir la escenografía para la expropiación petrolera y la nacionalización del servicio ferrocarrilero.

El entreguismo de Lombardo Toledano y su confabulación con las prácticas sindicales antidemocráticas, muy bien manejadas por Velázquez y Amilpa, desconocieron acuerdos mayoritarios en diferentes congresos; negaron el voto a importantes contingentes; manipularon las asambleas; compraron los votos al servicio de intereses incalificables; prodigaron canongías, y llegado el caso, no repararon en amedrentar, perseguir y violentar a los sectores más críticos. Lo cierto es que el descrédito y la ineficiencia propiciaron la separación de importantes sindicatos nacionales como el de la industria minera, eléctrica o ferrocarrilera, a finales del régimen cardenista. Tras de algunos años de socialismo chabacano el lombardismo entró en crisis y pronto fue rebasado por el sector de Velázquez 15.

3. POSGUERRA Y DESARROLLISMO.

En plena guerra mundial , el 10. de diciembre de 1940, Manuel Avila Camacho asumió la Presidencia de la República,

15. Cfr. ALONSO, Antonio. El movimiento ferrocarrilero en México. México, Era, 1972, p.p. 45 y ss. CORDOVA, Arnaldo. La política de masas del cardenismo. México, Era, 1974, p.p. 60 y ss. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Op. cit. p.p. 167 y ss. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano. México. Ediciones del Magisterio, 1961. p.p. 76 y ss.

con Lázaro Cárdenas dentro de su gabinete, como Ministro de Guerra y se ajustó a una política de acendrado nacionalismo y unidad , para promover, supuestamente, el progreso industrial y consolidar la hegemonía para enfrentar al fascismo. Bajo postulados tan genéricos y altamente presionado por el gobierno de Washington, el llamado Presidente Caballero adoptó una línea de control obrero para abaratar el mercado de trabajo y favorecer la inversión y la productividad.

Dentro de este contexto y pese a su posición conciliadora y entreguista, Vicente Lombardo Toledano fue sustituido por Fidel Velázquez en la Secretaría General de la CTM, el 2 de febrero de 1941. Así se logró neutralizar cualquier intención socializante y encajar abiertamente en la política de sumisión institucional hacia el gobierno. Aunque ya desde Lombardo, en 1940, se habían congelado los salarios, esta línea se mantiene por Velázquez y se contempla a la huelga como la última y excepcional de las medidas de lucha.

A finales de la gestión lombardista, con el apoyo oficial y la promesa de volver a abrir los canales democráticos de la CTM, se logró que importantes sindicatos nacionales de industria como el ferrocarrilero, el petrolero, el minero y el de electricistas, retornaran a aquella Central. Más de inmediato se procedió a controlarlas, desconociendo o cambiando los comités directivos por sectores incondicionales a la secretaría general. La desbandada no

se hizo esperar y tanto ferrocarriles como el bloque electricista volvieron a separarse.

En esta virtud y pese a la plataforma de unidad nacional del gobierno, las huelgas proliferaron y la movilización obrera se agravó, al punto de llegar a masacrar, ejemplarmente con el ejército, una manifestación frente a la residencia presidencial, organizada por los trabajadores de Materiales de Guerra, en 1941. La CTM respaldó, con ésta, las medidas de Miguel Alemán Valdés, Secretario de Gobernación y se incorporó sin condiciones, a la política de unificación. Consciente de su dominio, el gobierno organizó un frente obrero que contrarrestara la acción de la CTM, creándose la Confederación Obrero Campesina Mexicana COCM, en 1942. Meses después, el 8 de julio de ese mismo año, Avila Camacho hizo suscribir un Pacto de Unidad Obrera que vinculó, dentro del esquema tripartito del corporativismo, a las principales organizaciones sindicales : CTM, CROM, CGT y COCM. El compromiso nacional manipulado verticalmente por el gobierno, impuso la congelación de las condiciones de trabajo y la abstención de las acciones sindicales.

Conseguido el control de las movilizaciones proletarias se logró manejar a voluntad, la opinión de los obreros, durante las elecciones de 1943, en favor del partido del gobierno. Posteriormente, hacia el mes de abril de 1945, dentro de la misma demagogia avilacamachista, avalada por Cárdenas, que seguía integrado al gabinete, se firmó un Pacto de Unidad Obrero - Industrial entre la CANACINTRA (Cámara Nacional de

la Industria de la Transformación) y la CTM, por el cual se asumía el compromiso de seguir congelando las condiciones generales de trabajo, en aras del abaratamiento de la mano de obra y el estímulo de capitales para la inversión y el fomento industrial. Se volvió a exigir a los obreros retraer sus reivindicaciones laborales para hacer atractivo y rentable el proceso productivo. Se enarboló la bandera del nacionalismo, la lucha contra el fascismo (cuyas estructuras corporativas, sin embargo, se adoptaron) y el esfuerzo sostenido por la emancipación económica de México 16.

La economía de posguerra sirvió de argumento a la campaña y política presidencial de Miguel Alemán, quien asumió el cargo de Primer Mandatario, el 10. de diciembre de 1946. Continuó el discurso de la promoción industrial de la Nación y la compatibilidad de intereses entre los factores de la producción. Sin embargo, el malestar general y el sacrificio económico del desarrollo generó diferentes movimientos de trabajadores en los principales sectores industriales del país. Políticamente y para apoyar la campaña presidencial de Miguel Alemán se creó el Partido Revolucionario Institucional, el 18 de enero de 1946. Desde sus sectores y plataformas fundamentales, se respaldó la estrategia de

16. Cfr. BASURTO, Jorge. Del avilacamachismo al alemanismo (1940 - 1952). México, Siglo XXI, 1984, p.p. 32 y ss. CTM 1936 - 1941. México, Talleres Tipográficos Modelo, p.p. 1168 y ss. LOPEZ APARICIO, Alfonso. Op. cit. p.p. 237 y ss. S.I. SEMIONOV. México durante el período de Avila Camacho. Ensayos de Histotia de México. México, Ediciones de Cultura Popular, 1972, p.p. 121 y ss.

nulificar las acciones sindicales y sacrificar las condiciones de trabajo en favor del desarrollo del país. Tal crisis provocó la escisión en el seno de la CTM que no lograba controlar a los trabajadores petroleros, ferrocarrileros y mineros. Ante tal situación y coincidente con la guerra fría, se inició una política anticomunista que provocó, entre otras cosas, la expulsión de Lombardo Toledano, del seno de la CTM, en 1947. Ya a mediados del año anterior, se había reprimido, con violencia, el movimiento sindical de los trabajadores petroleros que exigían la elevación de sus salarios y el mejoramiento de sus insostenibles condiciones de trabajo. Para conjurar la huelga, el gobierno utilizó la requisa y con grupos militares siguió operando la empresa.

En la lucha contra el comunismo y la manipulación obrera, el grupo de los cinco Lobitos (Velázquez, Yurén, Amilpa, Quintero y Sánchez Madariaga), las cinco lombrices, les llamó Morones, jugó un papel prioritario en el desgajamiento sindical, usando, eficazmente, los recursos de la corrupción, la represión y el control. Como respuesta obligada, en marzo de 1947 Valentín Campa y Luis Gómez Zepeda formaron, a partir del sindicato ferrocarrilero, la Confederación Unica de Trabajadores. Vicente Lombardo Toledano crea el Partido Popular en 1948 y en 1949 se forma la Confederación Nacional Proletaria 17.

17. Cfr.GILL, Mario. Los ferrocarrileros. México, Extemporáneos, 1971, p.p. 149 y ss. MALTOS RUIZ, Agapito et. al. La huelga de Nueva Rosita. México, 1959. p.p. 9 y ss.

Después de la expulsión del lombardismo, el grupo de Fidel Velázquez modificó los Estatutos de la CTM en el sentido de promover la política del buen vecino y la democracia sindical, adoptando como táctica fundamental, la lucha por la unidad nacional. Pese a que sus dirigentes siempre hicieron todo lo contrario, cambiaron también el lema clasista por el más convencional de " Por la emancipación de México ". Hacia 1950 Fernando Amilpa declararía que dentro de la CTM, la consigna principal era la de organizar la lucha proletaria por las reivindicaciones populares contra el imperialismo. Vana demagogia que se complementaría con la convicción de que ello sería sólo obra de nuestra Revolución, fuera de las desviaciones del anarquismo y del comunismo.

En plena crisis alemanista, en 1948, brota un grave conflicto ferrocarrilero que el gobierno conjura instaurando el Charrismo. Al efectó corrompió a los cuadros dirigentes y mediante una estrategia articulada con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, disolvió por la fuerza militar el movimiento, utilizando la alianza del lider espurio Jesús Díaz de León, El Charro, quien no duda en vender a su gremio, comprometiéndose a manipularlo en favor de las autoridades mediante la antidemocracia y la violencia. Al acto de disolución del comité democrático y toma de las instalaciones del sindicato de ferrocarriles, por el Coronel

TREJO DELARBRE, Raúl. Historia del movimiento obrero en México. Historia del movimiento obrero latinoamericano. México, Siglo XXI, 1984, p.p. 49 y ss.

Serrano, se le bautizó como Charrazo y durante muy buen tiempo, las asambleas sindicales fueron celebradas bajo estricta vigilancia y acordonadas por el ejército. Los cuadros corruptos se robustecieron y fueron incorporándose a las canongías brindadas : curules en las cámaras legislativas; espacios en la administración pública; sitaliales en la judicatura y jugosos negocios en las obras del Estado.

La represión oficial se agudizó sometiendo conflictos obreros en el magisterio, el sector electricista, pero más salvajemente en el minero, en ocasión de las huelgas en Nueva Rosita, Cluete y Agujita. Terminaba así el sexenio, del Primer Presidente Civil cuya gestión fue abiertamente criticada de corrupta, represiva y entregada a los grandes consorcios extranjeros. El glamour de los años de derroche nos hundió, como nunca, en los endeudamientos internos e internacionales, y consolidó la idea del charrismo como fuerza.

Se logró, de esta manera, controlar los principales sectores obreros, iniciándose una etapa de burocratización sindical y de sumisión al Estado, así como a su programa de desarrollo industrial, a partir del juego libre para las tranacionales. Con la amenaza latente de la intervención militar y el espionaje, la CTM cobró fuerza inusitada, extendió sus ramales por toda la República y afianzó su participación en los cuadros de gobierno. Fidel Velázquez

llegó al Senado y varios dirigentes cetemistas ocuparon curules parlamentarias en las diputaciones del sistema 18. Proliferaron entonces, las prácticas sindicales antidemocráticas, basadas en la manipulación, el fraude y la represión. Los grandes personajes del sindicalismo burocrático se instituyeron como defensores de la Revolución e idóneos interlocutores con la Presidencia para el encausamiento y control del movimiento obrero. La imposición de las dirigencias sindicales, así como el acarreo y la malversación de los fondos de las agrupaciones profesionales, se convirtieron en una constante, que durante el gobierno de Adolfo Ruiz Cortines coincidieron con la crisis, la devaluación monetaria y un proceso de grave rescisión que fustigó los salarios. Se produjo entonces, un movimiento de reacción social obrera, que por encima del miedo, reanudó las movilizaciones y provocó agitación. La fuerza corrupta de la CTM y la expansión de sus cuadros preocupó al propio sistema que no dudó en promover la creación, como viable contrapeso, de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) que en 1952 agremió, con algunos sindicatos de empresa, a la COCM, la CNT (Confederación Nacional de Trabajadores) y la CUT. Satanizada por la CTM, esta agrupación no logró tener trascendencia política e hizo volver a pensar al gobierno en

18. MALDONADO, Edelmiro. Breve historia del movimiento obrero. México, Universidad Autónoma de Sinaloa. 1981. p.p.176 y ss. REYNA, José Luis y MIQUET, Marcelo. Op. cit. p.p. 61 y ss. UNZUETA, Gerardo. Op. cit. p.p. 111 y ss.

el viejo esquema del corporativismo laboral de Avila Camacho. Dentro de este proceso, se formó en 1954 la CRT (Confederación Revolucionaria de Trabajadores) propendiente a fortalecer la unidad nacional, fundamentalmente en el aspecto del trabajo, a pugnar por condiciones decorosas de existencia, por el respeto a la huelga, por la democracia sindical, así como por la intervención de la mujer en la dirección y la vida sindical. Inducida por el sistema político pronto terminó integrándose al PRI.

Fiel a sus proyectos hegemónicos el régimen de Ruiz Cortines, inspirado en el viejo modelo de 1942, impulsó la creación del Bloque de Unidad Obrera en 1955, que agrupó a las principales Centrales sindicales como CTM, CROM, CGT, CUT e inclusive la FSTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado). Se adhrieron también, importantes sindicatos nacionales como ferrocarriles, mineros y electricistas. Se buscó contrarrestar la presión de los sectores obreros inconformes que reaccionaron contra la crisis provocada por los excesos del gobierno precedente. No obstante el intento de control vertical, subsistieron diferentes grupos militantes, que de forma autónoma presionaban en ferrocarriles, petroleos, el magisterio y el sector electricista. Mucho los contrarrestó el BUO que integrado estratégicamente con la CTM, se afilió también al PRI 19.

19. Cfr. CONFEDERACION MEXICANA DE ELECTRICISTAS. El charrismo sindical y la insurgencia de los ferroviarios. México, Ed. Solidaridad p.p. 8 y ss. GILL, Mario. Op. cit.

Hacia fines del sexenio y ya en la vigilia de las elecciones de López Mateos, en enero de 1958, se agravó el conflicto ferrocarrilero que exigía mejoramiento en los niveles de vida así como democracia sindical. Tal problema había sido precedido por movimientos obreros en el magisterio y en telégrafos, conjurados mediante la fuerza. Con la crisis de ferrocarriles, se desataron cerca de cuarenta movilizaciones, incluyendo huelgas, que lograron ser determinantes en la contratación colectiva de 1957 en la cual se otorgó a los obreros un aumento salarial, pensión por vejez y otras prestaciones más, que no lograron paliar la inconformidad. Se recrudeció la lucha articulada por la elevación de los salarios, la suficiencia de los mismos y la depuración en los cuadros directivos.

Con el Plan del Sureste y una vigorosa campaña de resistencia se derrocó al comité espurio, en funciones, y fue elegida una nueva directiva con Demetrio Vallejo a la cabeza. El gobierno se vio precipitado y ante la presencia proletaria, lanzó la contraofensiva. El movimiento ferrocarrilero había influido el actuar de otros sectores como el magisterio, petróleos y el electricista, a la vez que Vallejo y Othón Salazar, líder de los profesores, abanderaron un movimiento muy serio, que no sólo estremeció a la burocracia sindical, sino preocupó al gobierno. En una línea, menos severa, pero que censuraba la corrupción

sindical, pronunciándose por el nacionalismo y la lucha abierta contra el imperialismo, actuaron también SME, CROC, FROC y STERM.

La represión masacró a centenares de trabajadores ferrocarrileros y extendió, después, la persecución al magisterio, a los grupos radicales y a todo rescoldo de poder de resistencia. La campaña fue larga e involucró al gobierno de López Mateos que no dudó en asumir la bandera del nacionalismo y la lucha contra el comunismo. Al reprimir las movilizaciones sindicales se hizo uso indiscriminado del delito de disolución social para incriminar a los principales dirigentes que duraron presos por más de diez años. Tal fue el caso de Vallejo, Salazar y David Alfaro Siquieros, razón por la cual, los partidos políticos opositores, así como los grupos de resistencia y organización social, replegaron, estratégicamente, sus acciones. El gobierno en turno, pretendió conseguir, a toda costa el equilibrio económico y social, para introducir al país dentro del desarrollo estabilizador. En todos los casos y como argumento público, el Estado justificaba su acción sosteniendo que con la fuerza del ejército se conjuraban los movimientos rebeldes, inducidos por la inteligencia comunista internacional, para derrocar al gobierno del país. Dentro de una línea pintoresca que López Mateos calificó alguna vez como de izquierda atinada, el gobierno persiguió toda movilización social, que inclusive llegó a a masacrar a los grupos campesinos, como en el asesinato de Rubén

Jaramillo y su familia. El burocratismo sindical repuntó y se adueñó de la acción, quedando también manipulada la justicia del trabajo. El régimen en turno reformó la legislación laboral, siempre bien contrarrestada y en la cual se protegió la estabilidad en el empleo, la suficiencia del salario y la participación de utilidades. Se adicionó, en 1960, el apartado B del artículo 123 para regular a los empleados de la Federación y se promulgó, en 1962, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 20.

El 10. de diciembre de 1964 asumió la Presidencia Gustavo Díaz Ordáz y adoptó una política de apoyo al desarrollo y estabilidad convencionales, respaldada en la más absoluta intransigencia hacia los cuadros opositores. Desde un principio apuntó su intención de agrupar verticalmente al sindicalismo patrio y con energía escarmentadora, reprimió todo brote de reacción obrera. Así, sofocó diversos movimientos sindicales como el de los médicos y el de los pilotos aviadores. Respecto al conflicto Médico que duró casi un año (26 de noviembre de 1964 a 26 de octubre de 1965), se utilizó la medida, hoy ya casi institucionalizada, de sustituir a los trabajadores por cuerpos de esquirolas; en aquel entonces, a los doctores y residentes huelguistas, por médicos militares. El gobierno

20. Cfr. ALONSO, Antonio. Op. cit. p.p. 112 y ss. CASAR, M.A. y MARQUEZ, C. La política de salarios mínimos legales de 1934 - 1982. Economía Mexicana, núm 5. México, CIDE, 1983 . MALDONADO, Edelmir. Op. cit. p.p. 206 y ss. TREJO DELARBRE, Raúl. Op. cit. p.p. 57 y ss.

enfrentó este movimiento, apunta Bouzas Ortiz 21 , haciendo uso del chantaje; mediante amenazas como el remplazamiento de los paristas, y a través de la reunión de firmas individuales que implicaron toda suerte de renunciias y de actos de sumisión hacia el sistema. Ningún argumento podía violentar el juicio del Presidente y cualquier oposición se combatía de manera intrasingente. Con su carácter de amiba, la CTM se adaptó a las circunstancias, siempre estimulada a través de canongías.

La situación hizo crisis, cuando ante la inminencia de las Olimpiadas, pero también coincidente con un movimiento universal, estalló en la capital el conflicto estudiantil de 1968. La intolerancia del régimen y la crisis que apuntaba graves desajustes económicos, hicieron incontrolable el cierre de las compuertas y estallaron el conflicto. La opinión pública se cimbró con la energía del gobierno que logró conjurar el movimiento, después de nutridas marchas y simbólicas manifestaciones públicas, con la masacre del 2 de octubre de 1968, en Tlaltelolco. Se volvió a aducir que fue una medida necesaria para preservar el orden y mantener nuestra imagen frente al boicot exterior de la Olimpiada. Miles de inocentes, sin discriminar ancianos, mujeres, ni infantes, fueron víctimas del genocidio.

Como premio a la abstención de las centrales obreras, que no se comprometieron con el movimiento estudiantil, Díaz Ordáz hizo expedir lo que se festinó como una Nueva Ley Federal 21 BOUZAS ORTIZ, Alfonso et al. Op. cit. p. 191.

del Trabajo, el 10. de mayo de 1970. Se trató, en realidad, de una adaptación, con algunas adiciones, de la legislación laboral del 31, que nada aportó entonces, al régimen procesal de los conflictos de trabajo. Dentro de la misma tónica, la Ley sería retocada en 1980, afectando seriamente los derechos colectivos del trabajo. Debemos de señalar que frente a las duras derrotas anteriores, el movimiento sindical se desarticuló, girando en torno a la acción y consignas del charrismo.

Para conseguir la neutralización del movimiento obrero en los sucesos del 68, influyó notablemente la creación del Congreso del Trabajo, organización cupular de tipo corporativo, que agrupa verticalmente, a los principales sindicatos bajo el patrocinio y control del Estado y que fue fundada, por orden del Presidente, el 19 de febrero de 1966. Integró y a la fecha continúa afiliando a la CTM, la CROM y la FSTSE, amén de los más importantes sindicatos nacionales. Se incorporaron a sus cuadros, desde su creación, el BUO, que ahí se disolvió y la CNT. Con el juego decisivo de la CTM en su destino, el CT colma las consignas del Estado, vinculadas, muy frecuentemente, con las de las organizaciones burocráticas y con simples registros de membrete, ostenta ser la agrupación sindical omnicompreensiva a nivel nacional 22.

22. Cfr. REYNA, José Luis y MIQUET, Marcelo. Op. cit. p.p. 74 y ss. POZAS HORCASITAS, Ricardo. El movimiento médico en México, 1964 - 1965. Cuadernos políticos, núm. 11, enero - marzo de 1977. México, 1977. SOLIDARIDAD (Revista del STERM

Luis Echeverría arriba a la Presidencia, pese al malestar de Díaz Ordáz (quien durante la campaña se sintió traicionado), el 10. de diciembre de 1970 y parece iniciar un programa de gobierno con más apertura y diálogo para el movimiento obrero. Falaz y egocentrista, siempre apoyado en programas populistas, abre de alguna manera las compuertas al sindicalismo, que a través de diversas corrientes democráticas o independientes, reacciona por sus reivindicaciones tanto económicas como políticas, frente a una profunda crisis.

La mentira de varios sexenios, que hicieron pensar en un repunte económico y una estabilidad sostenida, muy pronto se derrumbó ante graves devaluaciones monetarias, acompañadas de inflación y recesión. En este contexto surgió el Frente Auténtico del Trabajo, alternando con otros intentos de autonomía sindical en la estrategia y en la organización. Hacia 1973 - 1974, influyó de manera notable, en la concientización y movilizaciones de la industria eléctrica, automotriz y metal - mecánica. Su injerencia fue determinante en movimientos sonados como el de CINSA - CIFUNSA y SPICER. Siempre dentro de esta línea, con todos sus arrebatos, descolló Unidad Obrera Independiente, junto al Frente Nacional de Acción Popular, Intersindical del Valle de México y el Frente Sindical Independiente.

). Insurgencia obrera y nacionalismo revolucionario. México, El Caballito, 1973. p.p. 314 y ss.

En el sector electricista, la apertura de acción permitió la democratización de sus cuadros, dando lugar a la aparición de la Tendencia Democrática, que con Rafael Galván promovió no tan sólo, las reivindicaciones del sector sino que influyó, notablemente, en otros sectores del trabajo. Tal es el caso de los trabajadores de la UNAM que de facto, formaron su sindicato. Así, fueron formándose organizaciones obreras importantes como STUNAM, SUTIN, SICARSA, SIDENA y SPICER. Los movimientos de presión se extendieron, dentro de esta línea, a sectores relevantes como el de la Minería, Petróleos Mexicanos, Teléfonos, Bancarios, Magisterio y la Industria Automotriz. Desde esta época Alfonso Bouzas Ortiz 23 anticipaba que la tendencia a " la aceleración del proceso de concentración y centralización de la producción, el capital y el ingreso, como resultado de la absorción de pequeñas y medianas empresas por parte del capital monopolista y de la política estatal beneficiaba, fundamentalmente, a la oligarquía y a los consorcios monopólicos ".

A partir de la masacre estudiantil del 10 de junio de 1971, el gobierno echeverrista dejó ver su política contradictoria de estimular, controlar y después desconocer y reprimir a las agrupaciones obreras. Al final de su sexenio el hostigamiento y el propósito de aniquilar las acciones sindicales son reiteradas y a fondo, de tal suerte que en

23. BOUZAS ORTIZ, Alfonso et al. Op. cit. p. 201.

1976, decae de alguna manera, el avance del sindicalismo independiente.

4. SINDICALISMO Y MODERNIDAD.

Tras de la debacle echeverrista y la presión internacional para la seguridad del pago de la deuda exterior y los nuevos acuerdos para su negociación con el gobierno de López Portillo, las expectativas de la vida sindical vuelven a tornarse inciertas. El descubrimiento de nuevos mantos petroleros abren al régimen entrante nuevas esperanzas para repuntar económicamente y no se duda, un momento, en diseñar un programa de fomento industrial inspirado en los grandes monopolios y la asociación con las compañías trasnacionales. La crisis no superada y la incertidumbre provocada por un nuevo régimen particularmente nepotista y demagogo, enervan al sector obrero que vuelve a movilizarse a través de las organizaciones democráticas e independientes. El burocratismo sindical frente a la pérdida de credibilidad y la presión de sus agrupaciones laceradas por la carestía y el desempleo, se ve forzado a adoptar una posición de flexibilidad y mayor compromiso con las causas sociales. Con cinismo manifiesto, CTM asume una postura de "avanzada", sólo reformista para muchos, orientada a la defensa de las reivindicaciones económicas de sus trabajadores, por lo que hace a los salarios y a la permanencia en el empleo. Adopta consignas antimperialistas y dentro de su nacionalismo ramplón, despotrica contra las empresas. Con muy buen cuidado de no rebasar la barrera de lo conveniente para las

necesidades del sistema y con el afán de cobrar notoriedad y hasta consideración por parte del gobierno, llega buscar conciliarse con algunas organizaciones democráticas. Todo inmerso en la parafernalia de la demagogia revolucionaria que surgió en los años 20.

Entre tanto, a sangre y fuego, aprovechando con habilidad las coyunturas, el Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN), en la mística de la insurgencia obrera, presenta importantes plataformas de reivindicación económica y política y consigue en gran medida, frenar las pretensiones trasnacionalistas por explotar el uranio. La energía de sus luchas sindicales fue muy señalada en 1977 y 1978. De otra parte, con sus estrategias turbias de protesta contra la injusticia, y contubernio de esencia, para corromper, controlar y someter al sindicalismo independiente, la CTM, con su milenaria dirigencia, comienza a convulsionarse, víctima del desprestigio y los juegos de intereses, que ahora desde la cúpula, pretenden debilitarla. El gobierno instauro, entonces, una política de topes salariales a las contrataciones colectivas que enardece los ánimos y provoca acciones de resistencia. El derroche y las malversaciones de los fondos y recursos del Estado, amén de una corrupta gestión policiaca, agudizan la crisis, como nunca, pero también incentivan las luchas obreras. El Sindicato de Trabajadores de la Educación (SNTE) articula un movimiento a nivel nacional, para enfrentar el deterioro salarial de los maestros y los estragos de una inflación

galopante. Se crea así, en 1979 la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) y se abre la lucha en el sector, por la democracia sindical, la reivindicación económica y la integración política 24.

La inconformidad y el hambre, amén de la inseguridad y la indignación obreras generan diversificados movimientos en las principales ramas de la industria y la vida del trabajo. Se desatan así, numerosas manifestaciones, marchas de protesta y huelgas entre los trabajadores minero - metalúrgicos y después con los electricistas, petroleros y ferrocarrileros. Siguiéron los movimientos en la industria automotriz, hulera, textil y refresquera que remata con la Cooperativa de Pascual. Vinieron más adelante, los movimientos sindicales universitarios, ya articulados a nivel nacional por el Sindicato Unico de Trabajadores Universitarios (SUNTU) en las Universidades Públicas, y el de los telefonistas. En 1982, a partir del decreto de López Portillo que estatizó la Banca en el país, se desencadenó la euforia sindical por las organizaciones profesionales en las Instituciones de Crédito que al final vino a ser manipulada por el propio gobierno, quien incorporó al sector al trabajo burocrático y desde la plataforma del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgó el registro de los

24. Cfr. COLMENARES, Francisco. Petróleo y lucha de clases en México. 1864 - 1982. México. Caballito. 1982. p.p. 149 y ss.

ORTEGA ARENAS, Juan. México al final del siglo XXI México, Claridad, 1987. p.p. 499 y ss. UNZUETA, Gerardo. Op. cit. p.p. 127 y ss.

sindicatos a grupos y dirigentes de su conveniencia. Fue pues una burla para los trabajadores bancarios su aparente reivindicación y reconocimiento de derechos colectivos que determinó, tan sólo, su burocratización. El régimen concluyó su gestión precipitando al país en la ruina económica, aumentando enormemente el endeudamiento público, proliferando los monopolios y decretando severos aumentos a los precios de los hidrocarburos. La debacle se precipitó, y con ello la miseria obrera, con una política de recesión y cuadros inflacionarios que desquebrajaron la moneda con sucesivas devaluaciones 25.

Arribó entonces, con una política de austeridad y replanteamiento económico Miguel de la Madrid, dispuesto a adoptar todas las medidas necesarias para remediar el desastre financiero. A su entrada enfrentó el desafío de la CTM y del sindicalismo burocrático, que buscaba recobrar su presencia, siempre vinculada al compromiso de vulnerar la democracia sindical y mantener el control.

El gobierno reaccionó con energía y abanderó un movimiento de modernización del país, ajustado al modelo europeo de la reconversión industrial. Se festinó una política, por demás inoperante, de renovación moral y bajo el pretexto de imponer el orden y salvar a la Nación, abierta o

25. Cfr. GARCIA MARQUEZ, Enrique. Análisis del sindicato nacional de trabajadores mineros, metalúrgicos similares de la República Mexicana (1970 - 1980). México, UAM, 1989, p.p.171 y ss. ORTEGA AGUIRRE, Maximino. Diez años de sindicalismo en México 1970 - 1980, reporte de investigación 69, UAM - IZTAPALAPA, México, 1981. TREJO DELARBE, Raúl. Op. cit. p.p. 67 y ss.

veladamente, se inició la represión. Pronto se alineó a la CTM, ya bastante disminuida, que siempre avaló las medidas del gobierno. Como era de suponerse, se institucionalizó la práctica de los topes salariales y se manipuló, desde la cúpula, el destino de las contrataciones colectivas de trabajo.

Para reafirmar la estructura vertical del sindicalismo oficializado, se dio juego al Congreso del Trabajo, que para conciliar intereses, se ha movido siempre, al tenor de las consignas de la CTM. Así, en una actuación grotesca que denunciaba, por una parte la injusticia de las condiciones de vida y de trabajo, y que incluso reclamaba una reorientación de la política social y económica vigente, por otro lado avalaba todas las medidas del gobierno. Consiguió curules en las Cámaras legislativas Federales y allí improvisó un foro para su protagonismo, por demás falaz y estéril. La represión sindical en aras de la modernización se asumió como una medida heroica y con la consigna en las fuerzas militares y en las juntas de conciliación y arbitraje, se avanzó hacia el corporativismo. De esta suerte se firmó el Primer Pacto de Solidaridad Económica que dirigido por el Presidente de la República, concertaría a las principales organizaciones obreras y patronales, incluyéndose también, a las rurales. Tal medida no contuvo

la inflación, ni solucionó el problema del decrecimiento salarial y el desempleo 26.

Instaurado en el poder, el régimen de Salinas de Gotari asume una política de reconversión y progreso industrial, que al igual que gobierno precedente, crea un sistema de control, aún más rígido, sobre el movimiento obrero.

Dentro de una línea dura, el gobierno reprimirá, desde un principio, importantes cuerpos del sindicalismo burocrático como la directiva de Joaquín Hernández Galicia, La Quina, en Petroleos Mexicanos, Venus Rey, en el sector de los Músicos y Carlos Jonjitud Barrios en el sindicato nacional del magisterio. Con la fuerza militar y policiaca, apoyado en una campaña enorme de prensa, el gobierno impone, no sólo las nuevas directivas sindicales, sino los objetivos y el rumbo de las agrupaciones profesionales. Muy de acuerdo con la tónica fascista de los Acuerdos de Cúpula y la Concertación Social, reproduce los pactos tripartitos del lamadrilismo con la denominación de Pactos de Estabilidad y Crecimiento Económico, controlados verticalmente por el Poder Ejecutivo, con la participación formal, de las representaciones patronal, obrera y campesina.

Se conjuran, con severidad, diferentes huelgas importantes como Ruta 100, Teléfonos de México, Siderúrgica Cárdenas-
Las Truchas (SICARTSA), Cervecería Modelo y Ford

26. Cfr. ORTEGA ARENAS, Juan. Op. cit. p.p. 262 y ss. MEYER, Lorenzo. El corporativismo mexicano en los tiempos del neoliberalismo. Estados y sindicatos. México. UAM - F. EBERT. 1989. 21 y ss. TREJO DELARBE, Raúl. Crónica del sindicalismo en México. México. Siglo XXI. p.p. 15 y ss.

Cuautitlán. Como en el régimen anterior comienzan a utilizarse las requisas, creadas durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, como mecanismos para conjurar las huelgas a través del uso de esquiroles, fundamentalmente en los servicios de comunicaciones, aunque ya en la actualidad, aplicadas a otros sectores 27.

En bastiones importantes como Telmex y el SME se ha impuesto el apoyo a la política de flexibilización de las condiciones de trabajo y concertación social con miras al modernismo y la reconversión industrial. De esta suerte, dichas organizaciones encabezaron el pacto para apoyar las medidas del gobierno, a este respecto, atrayendo a diversos sectores como el de pilotos, sobrecargos, tranviarios y cinematográfico, con los cuales formaron, por fin, la Federación Nacional de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, en 1990.

De frente a los estragos de la crisis y la rigidez de la política obrera del Estado, se hace necesaria, como nunca, la unidad en la acción y en la estrategia, en aras de conseguir, con la justicia social, la hegemonía en la insurgencia.

27 Cfr. GARZA, Enrique De la. La crisis del sindicalismo en México. En Estado y sindicatos. México. UAM - F. EBERT. p.p. 75 y ss. ORTEGA AGUIRRE, Maximino. Estado y sindicalismo mexicano. México, UAM, 1988, p.p. 107 y ss. MICHELI, Jordy. Sindicatos y futuro : el neoliberalismo hoy. Estado y sindicatos. México. UAM - F. EBERT. 1989, p.p. 90 y ss. TREJO DELARBRE, Raúl. Crónica del sindicalismo en México. México, Siglo XXI, 1990, p.p.48 y ss.

CAPITULO IV.

LA ORGANIZACION PROFESIONAL.

SUMARIO. 1. La asociación profesional. 2. La coalición. 3. El sindicato. 4. La libertad de organización profesional.

1. LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Como forma genérica de la organización profesional, nuestro ordenamiento constitucional reconoce expresamente, la libertad y el derecho de asociación profesional de los trabajadores y de los patrones, según se desprende de lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123, desde el texto original de nuestra Carta Política. Al efecto, el Poder Constituyente de Querétaro previno que " Tanto los obreros como los empresarios tendrán el derecho para coaligarse en la defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera ". La eficacia del precepto se reduce, por un lado, a un sector limitado del trabajo, en la especie, el obrero, sin abarcar otras clases de prestación de servicios. Por el otro, también se restringe tan sólo a los empresarios, que no constituyen el único tipo de patrones. Sin embargo, ello se explica, merced a la época en la cual se legisló, y a que fue el primer esfuerzo por reglamentar la experiencia laboral. En este sentido, al paso de poco tiempo, con la evolución de nuestras instituciones, México se inscribe

dentro del proceso de universalización del derecho del trabajo que rebasa los marcos restrictos del originario derecho industrial, para comprender en su esfera tutelar a los trabajadores en su más lata expresión de realizadores de servicios en forma subordinada, también llamada por cuenta ajena. En el ámbito profesional, se reconoció la libertad y el derecho de los trabajadores para formar sindicatos o adherirse a los de su preferencia para la defensa y promoción de sus intereses colectivos : profesionales, materiales, culturales y sociales.

Dentro de otro orden de ideas, una buena corriente de opinión estima que como consecuencia de un acuerdo voluntario de los miembros, para constituir, con libertad, asociaciones profesionales, éstas no pueden ser explicadas como agrupaciones de interés privado, y expresión paradigmática del derecho de asociación individual. Antes debe recapitarse, señala Lombardo Toledano 1 , en que " el derecho de asociación sindical es un principio basado en las nuevas orientaciones sociales, incorporado en el texto constitucional que conserva intactas las teorías del individualismo y del liberalismo político y económico ".

1. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La libertad sindical en México. México, Universidad Obrera, 1974, p. 194.

Para un prestigiado sector de nuestra dogmática, tal coexistencia se explica, en virtud de que los sindicatos en México, se formaron como agrupaciones de facto y con el carácter práctico, de cuadros de resistencia, dentro de los marcos del Estado Liberal, donde fueron tolerados al amparo del derecho de asociación en general, reconocido en el artículo 90. de la Constitución Política de 5 de febrero de 1857. Tras la etapa de la Revolución, en 1910 y con la promulgación de la Constitución del 17, el derecho de asociación profesional, reconocido en los términos, antes mencionados, surgió como una figura nueva que respondió a los reclamos de la vida sindical. Luego y como respuesta a la realidad del movimiento obrero organizado, muy poco tiene que ver con la garantía genérica o política de asociación, derecho individual y subjetivo público, del gobernado. Figura paradigmática del fenómeno social contemporáneo, la asociación profesional suele ser explicada, en principio, como el derecho de la coalición obrera unificada para la defensa y promoción de sus condiciones económicas, de vida y de trabajo. Concepto polivalente, ha menester apuntar que en la actual dogmática se le analiza, fundamentalmente, desde dos enfoques : en cuanto expresión de la filosofía política, que propende a transformar el orden jurídico estatal; y como figura o institución jurídica reglamentada dentro de un

sistema de derecho, y orientada a la preservación del equilibrio y el orden. García Abellán 2 la distingue y estudia a partir de la idea asociativa integrada y con base en el trabajo.

En la búsqueda de los caracteres distintivos de esta figura jurídica, la experiencia italiana que libera a la asociación profesional de cualquier atadura formal o regulación de ley, hace derivar su especialidad y naturaleza original, de los siguientes factores :

- a. La trascendencia de sus fines, más allá del interés particular de sus miembros.
- b. Su organización colectiva o profesional.
- c. La constitución y libre disposición de un patrimonio propio.
- d. La factible renovación y cambio flexible de los integrantes.
- e. La peculiar representación que se confiere a sus cuadros dirigentes 3 .

El más relevante sector de la doctrina patria, con frecuencia ha vinculado, cuando no confundido o fusionado el derecho de asociación profesional con aquél genérico de

2. Cfr. GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al derecho sindical. Madrid, Aguilar, 1961, p.p. 121 y s.s.

3. Cfr. PERGOLESÌ, Ferruccio. Diritto sindacale. Padua, CEDAM, 1961. p.p. 86 y s.s.

asociación política, del que a nuestro juicio se distingue de manera radical. Sin embargo, estrechamente ligado a la escuela alemana de la República de Weimar, De la Cueva 4 , considera que si bien diferente al derecho general de asociación, el de asociación sindical (que venimos manejando como profesional) es una aplicación y una especie de aquél. Por lo consiguiente el derecho de asociación representa su género, aunque se hayan producido por circunstancias históricas distintas y de acuerdo a fines diferentes, habida cuenta que ambos tienen como fundamento la naturaleza social del hombre.

Por nuestra parte estimamos que brotada de la movilización y la lucha obrera organizada, desde los marcos político - sociales del sindicalismo decimonónico, la asociación profesional o sindical en nuestros días, constituye el género dentro del cual pueden incluirse las más variadas expresiones de la agrupación laboral articulada que comprende desde la coalición al sindicato, la federación, la confederación, la liga, la unión, el comité o el congreso. Bien pueden también incluirse los colegios de profesionales a los que se refiere De Buen 5 , como ajenos al problema

4. Cfr. CUEVA, Mario De la. Nuevo derecho mexicano del trabajo. México, Porrúa, 1984, Tomo I, p.p. 241 y s.s.
 5. Cfr. BUEN, Néstor De. Derecho del trabajo. México, Porrúa. 1990. Tomo II. p.p. 573 y s.s.

laboral, y a que a nuestro juicio son agrupaciones de ayuda solidaria, material, intelectual y hasta académica, entre miembros que comparten un oficio, arte o profesión común. Vale entonces, a decir, que existen y pueden darse tantas formas de organización profesional como lo reclamen la libertad y experiencias sindicales de los grupos de interés. Por sus peculiaridades y particulares contenidos, el derecho de asociación profesional se regula como una figura típica del derecho sindical, disciplina original y diversa del sistema de derecho público, que en todo caso se integra a las disciplinas que conforman el llamado derecho social. De aquí desprendemos que esta figura forma parte de los derechos privativos de la comunidad obrera organizada; que tiene carácter colectivo, y que cuenta con principios, estructura y fines propios, que la diferencian de los derechos subjetivos públicos.

Como derecho irrestricto del trabajador para defenderse y promover sus intereses, tal tipo de asociación reviste una dimensión individual, más presupone, sin duda, su actuar y presencia asimilados a la comunidad profesional. Se define, entonces, como una figura novedosa, tutelar de una persona jurídica, igualmente original, como lo es la agrupación sindical, que no guarda relación alguna con la naturaleza, objetivos y funciones del sujeto titular del derecho

genérico de asociación, el individuo en lo particular.. Por lo consiguiente, al contrastar su sentido, el derecho de asociación reporta una potestad de cualquier gobernado, en tanto que el de asociación profesional es un derecho exclusivo de la coalición obrera, transitoria o permanente. Asumimos, calculadamente este criterio, pues consideramos que el derecho de sindicación no se puede conferir a los patronos, sin que se incurra en el riesgo de habilitar y dar juego a figuras anticonstitucionales.

Por lo pronto, dejemos sentado, que en virtud de la irrenunciabilidad y el impedimento de abatir los derechos de los trabajadores, según se desprende de la fracción XXVII, incisos h y g, del apartado A del artículo 123 de la Constitución, no puede tener efecto, ni por consiguiente, sentido social, ni justicia, ni razón, el derecho de sindicación de los patronos para defender, estudiar y promover sus intereses (ganancias y utilidades) en detrimento directo de los niveles de vida y beneficios de los trabajadores. No es válido, matizar, que la defensa gremial de las empresas apunte a los excesos del Estado, pues las leyes de la economía nos indican que el interés material de los patronos juega en relación directa con el de la población trabajadora, a la que invariablemente explotan. En esta virtud, ante el reconocimiento constitucional y

legal de la libertad de los patrones para crear y promover agrupaciones sindicales, confrontamos los derechos de los trabajadores, también consagrados en la Constitución Federal y en las leyes ordinarias, a la irrenunciabilidad e irreductibilidad de sus prerrogativas y potestades de carácter laboral.

Habremos de reiterar, que como derecho del trabajo, la asociación profesional cuenta con una especialidad determinada, desde el momento que atiende la problemática original y específica de la vida sindical. Al efecto, resulta irrelevante el hecho de que en el siglo pasado la vida del sindicato haya sido tolerada al amparo del derecho subjetivo público de asociación, pues ello no corrobora que esa sea, de manera fatal, la naturaleza que distingue a la asociación profesional. Ni formal, ni materialmente corresponde a los esquemas o principios que sustentan la garantía individual de asociación.

A juicio de Mario De la Cueva 6 " en tanto que la libertad de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio la libertad sindical es un derecho de una clase frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales " . En este sentido, volvemos a confirmar que la asociación profesional es diversa de las garantías

6. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II, p.p. 241 y 242.

individuales, por lo que se reglamenta fuera de su cuerpo de principios, en un título especial, el del artículo 123, dentro del contexto expreso de los derechos de los trabajadores, y en todo caso en el ámbito de las garantías sociales. Así, y como manifestación de esta figura la libertad sindical se contempla en dos sentidos : como derecho privativo de los trabajadores, en función de su interés particular, aunque siempre vinculado a la estrategia profesional, y como potestad del sindicato, dentro de una dimensión social. De nueva cuenta, y como expresión cabal de la asociación profesional, la libertad sindical de cada trabajador o de las agrupaciones proletarias no guardan contacto alguno con el derecho constitucional de asociación. No nos cabe, pues, la duda, de que la asociación profesional es una figura típica del derecho sindical, surgida en su problemática con vinculaciones, acaso tangenciales, con los derechos de reunión o genérico de asociación. Por lo consiguiente encuadra dentro del marco de estudio de una disciplina autónoma, con independendencia científica y didáctica, el derecho del trabajo (y en la especie el sindical), dentro de cuyos principios se debe explicar.

2. LA COALICION.

Estimada, comunmente, como la forma primaria y más elemental de la asociación profesional, la coalición aparece como la

agrupación institutiva de los trabajadores para remediar su explotación y confrontar los excesos de la sociedad y el Estado liberal. Sin ponderación legal, aparece en principio, como mera movilización de facto, como un hecho político - económico que muy pronto se transformaría en un acto jurídico al que finalmente vendrá a reconocerse como un derecho fundamental del trabajo organizado, en cuanto sector humano consolidado y homogéneo.

Al presuponer a la agrupación obrera como sujeto esencial, la coalición representa el primer apunte de la toma de conciencia de un cuerpo homogéneo que articula su acción colectiva para la defensa de sus intereses específicamente grupales, comunes y unificados. Contemplada con frecuencia de manera despectiva, como una agrupación secundaria y aleatoria, histórica y políticamente, la coalición representa el más importante antecedente jurídico y cultural del derecho sindical que nos ocupa.

Expresión sugestiva de la asociación profesional, como acto plúrimo de voluntades, las de los miembros que la componen, De Buen 7 considera que la coalición comparte la naturaleza de un acto colectivo, es decir, de un convenio concertado por un grupo de personas. De Buen Unna 8 precisa, por su

7. BUEN. Néstor De. Op. cit. Tomo II. p. 541.

8. BUEN UNNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo. Comentada. México, Themis, 1990. p. 159.

parte, que aunque carentes de personalidad jurídica dentro de nuestro ordenamiento, las coaliciones sí cuentan con capacidad formal para intervenir como sujetos en las relaciones laborales. " Tan es así, que la propia Ley en diversas partes otorga al conjunto de los trabajadores o a la mayoría de estos una serie de derechos como la posibilidad de acudir ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para formular objeciones con respecto a la declaración anual del impuesto sobre la renta presentada por el patrón conforme a lo establecido por la fracción II del artículo 121; la participación en la formulación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento a que se refiere el artículo 153 - A y la integración de diversas comisiones mixtas ". Señala también, que es la propia coalición la que solicita, en su momento, el registro de los sindicatos 9 .

Es opinión compartida y dentro de la experiencia patria, altamente ponderada por las autoridades, para efectos de control, el que la coalición es perentoria como forma de acción profesional, aunque tiende a institucionalizarse, adquiriendo un carácter permanente y homogéneo a través del sindicato. Se le considera entonces, como una agrupación profesional de naturaleza transitoria, que una vez que

9. Ibidem.

consigue su objetivo, por lo general concreto, por necesidad se extingue, bien sea porque lo haya conseguido o por estimarlo inaccesible. De la Cueva 10 comparte la idea de que, a diferencia, de la asociación profesional, la coalición tiene un necesario carácter temporal y que sus efectos cesan, satisfecho el interés que le dio origen o corroborada la inutilidad de la movilización.

Nada más ajeno a la verdad, pues es absurdo pensar que los trabajadores arriesguen su seguridad en el empleo e inclusive su propia integridad, cuando ante la lucha por alguna reivindicación profesional que les lleve a enfrentar a la empresa y en múltiples ocasiones al Estado, se agrupen tan sólo, de manera improvisada y eventual. Por otra parte, y sobre todo dentro de nuestro sistema, la coalición es una fórmula de agrupación profesional no registrada que permite evitar el control administrativo y policiaco de las autoridades, en aras de una libertad sindical efectiva y valedera. Por lo consiguiente su importancia y su pretensión de permanencia, cuando las mismas se forman, son un objetivo primordial.

10. Cfr. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II. p.p. 239 y s.s.

Mediante un criterio, a priori, se sostiene 11 , sin embargo, que la coalición cuenta, indefectiblemente, con una pasajera durabilidad, que sólo en algunos casos puede derivar a las formaciones permanentes. Es conveniente acotar, que dicha figura puede crearse con un fin perentorio y concreto, pero nada impide que sin registrarse, adquiera un carácter complejo y dilatado en el tiempo, que puede llegar a ser, inclusive, indefinido.

Cabe dejar muy bien claro, que regularmente, como agrupaciones sindicales que existen de facto y actualmente representan valiosas expectativas para la lucha espontánea y la resistencia, sin control legal, las coaliciones, como los sindicatos constituyen para la dogmática, especies bien definidas de la asociación profesional. Como bien lo precisa De Buen 12 , utilizados como sinónimos la asociación profesional y el sindicato, así como, para el caso la coalición operaria, son figuras diferentes.

De frente al terreno de los hechos, en nuestra propia experiencia, importantes sectores profesionales como los trabajadores universitarios, en épocas recientes, acudieron a las coaliciones para dar cauce a sus luchas y preservar y eleva sus derechos colectivos. Luego, como agrupación de

11. Cfr. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II. p.p. 241 y S.S.
12. Cfr. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p. 574.

facto el primer sindicato de trabajadores de la UNAM, técnicamente ubicado como una sencilla coalición adquirió fuerza numérica y a la vez cualitativa, merced a la cual no sólo hizo reconocer su existencia sino que llegó a imponer importantes reivindicaciones como la negociación profesional de sus condiciones generales de trabajo, tradicionalmente contemplada como una prerrogativa privativa de los sindicatos registrados. Dentro de tal orden de ideas no es valido sostener que no contaba con la suficiente consistencia numérica y estratégica para preservar su permanencia y ensanchar sus plataformas reivindicatorias. Algún sector de la dogmática jurídica estima que la importancia de la coalición es equiparable a la libertad de reunión con respecto al derecho genérico de asociación. Merced a su contacto con las experiencias de la acción directa del trabajo, Camerlynck y Lyon - Caen 13 definen a la coalición como aquella " reunión de personas de la misma profesión, con el fin de preparar un paro colectivo y concertado del trabajo ". Estiman de esta manera, que dicha figura constituye el acto preparatorio de la huelga, la cual es consecuencia habitual, pero no en todos los casos, necesaria 14. Estimamos limitada y no muy concorde con la

13. CAMERLYNCK, G.H y LYON - CAEN, Gérard. Droit du travail. Paris, Dalloz, p. 591.
 14. Ibidem.

realidad presente, la idea de la coalición, circunscrita tan sólo a la huelga, pues como expresión calificada de la acción obrera organizada, tal tipo de asociación puede comprender todos los ángulos de la movilización profesional. Dentro del ordenamiento patrio se reconoce de manera expresa, la libertad de coaligarse, como una potestad de carácter constitucional que corresponde, idénticamente, a los patrones y a los trabajadores (art. 354 de la Ley Federal del Trabajo). De la misma suerte, el legislador la define como " el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes " (art. 355, LFT). Inferimos pues, con claridad, que formalmente nuestro ordenamiento reconoce a esta figura, como libertad y a la par, como derecho.

La definición de ley nos permite advertir un vasto espacio para la movilización profesional, a través de esta vía, con apoyo en la premisa de que no fija limitaciones importantes a la formación y vida de la coalición. Más contemplada en conjunto, dentro del sistema actual, regimentero de la experiencia sindical, la esperanza de amplitud, es tan sólo un espejismo. Numerosas limitaciones en la legislación y en la jurisprudencia, vinculadas a las medidas políticas de represión coyuntural, pretenden confinar la coalición a una

hermética inmovilidad fundada en su insostenible perentoriedad.

Así y con franco desapego a los dictados y alcances de la libre organización profesional, el legislador restringe el alcance de las coaliciones a la mera defensa temporal de los intereses colectivos, descalificándolas para participar en la dinámica y destino de la negociación profesional. Medítese, sin embargo, en que por su independencia y su vínculo con el actuar espontáneo de sus miembros, las coaliciones revisten la expectativa de lucha fecunda para confrontar la explotación, llegar a imponer presencia y con reales opciones de defensa, lograr la autopromoción.

3. EL SINDICATO.

Durante los años del liberalismo en México, en el esfuerzo decimnónico por conquistar la agrupación profesional obrera, el derecho de sindicación, como ya quedó apuntado, se toleró por el gobierno, arropado bajo las figuras de la libertad de asociación política y de reunión, recogidas dentro de las garantías individuales, por la Constitución Federal de 1857. La promulgación de nuestra Constitución Política de 5 de febrero de 1917 y la inclusión del sindicato como un derecho fundamental de los trabajadores, reportaron como consecuencia, su reconocimiento obligatorio por parte de los patrones y la consiguiente legitimación de la actividad

profesional. Se consiguió, de esta suerte, para una importante corriente de opinión, la conexión substancial entre las libertades de asociación y sindical.

Constituido como el auténtico eje del moderno derecho de asociación profesional, y que representa dentro de nuestro sistema, la estructura nodal de las organizaciones cupulares (federaciones y confederaciones), el término sindicato, nos explica Castorena 15 , lo acuñó por vez primera Tolain, en 1863, y lo asimiló, poco tiempo después, en 1866, una asociación de zapateros, en Francia. La voz deriva del griego " sin " que es equivalente a con, y de dyké, justicia.

En su acepción lata, como la expresión más acabada de la organización profesional, el sindicato se explica como una coalición permanente de trabajadores o patrones, constituido con el fin de unificar las relaciones laborales y alcanzar, en forma concomitante, la justicia social. Se le considera, entonces, como un organismo libre formado con independencia del Estado y por lo común autónomo de cualquier otro grupo o cuerpo social. Es criterio generalizado que los sindicatos agrupan y se conforman, con personas de una condición profesional común, que pretenden con la acción unificada, la

15. CASTORENA, J. de Jesús. Manual de derecho obrero. México. Ed. de autor, 1984, p. 229.

defensa y promoción de sus intereses colectivos en la cotidiana experiencia laboral.

De manera descriptiva y de alguna forma similar a las concepciones anteriores, Mattia Persiani 16 define al sindicato como la asociación voluntaria (en el marco del principio fundamental de libertad sindical) de trabajadores o patronos que se adhieren a la misma para conseguir la mejor realización posible de sus respectivos intereses colectivos o profesionales. Los intereses comunes y la afinidad de los trabajadores de un mismo sector de actividad, servirán precisamente, de hilo de unión para su congregación en asociaciones sindicales.¹⁷

Jean Maurice Verdier 18 lo define, por su parte, como la agrupación constituida por personas físicas o morales que ejercitan una actividad común, con miras a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de sus condiciones y la representación de su respectiva profesión.

En cuanto elemento esencial del mundo industrializado, el legislador en México define al sindicato como " la asociación temporal de trabajadores o patronos, constituida

16. PERSIANI, Mattia. Diritto sindacale. Padua, CEDAM, 1986, p. 23.

17. Cfr. GIGLIO, Wagner D. Los sindicatos en Brasil. Los sindicatos en Iberoamérica. Lima, Aele, 1988. p. 65

18. VERDIER, Jean Maurice. " Syndicats ". Traité de droit du travail. Paris, Dalloz, 1966, p. 115

para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses " (art. 356, LFT). Arranca dicho concepto, como ya se ha señalado arriba, del reconocimiento constitucional de los sujetos individuales del derecho del trabajo para coaligarse en defensa de sus intereses, a través de las modalidades de la asociación profesional, de acuerdo con los términos y alcances de la fracción XVI del artículo 123 originario.

Nuestro sistema jurídico se inscribe dentro de la corriente que explica al sindicato como un sujeto colectivo u organización profesional que representa y promueve los intereses de sus afiliados. Al efecto constituye un centro de imputación de derechos y responsabilidades, con patrimonio y funciones peculiares que lo significan como una persona jurídica 19 .

Con respecto a su naturaleza formal los criterios más relevantes oscilan, entre quienes lo manejan como una figura de derecho público propendiente a tutelar y mejorar, de manera permanente, el interés colectivo de sus miembros; o bien quienes a través de tal enfoque, ensanchan sus beneficios a toda la comunidad profesional involucrada en su esfera de acción. Así también, encontramos autores que

19. Cfr. MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Direito sindical. São Paulo. Saraiva. 1989. p.p. 153 y s.s.

consideran que es el sindicato un instrumento de lucha al servicio del proletariado para conseguir sus mejoras económicas y construir en el futuro, una sociedad sin clases.

Puede entonces agregarse que merced a una peculiar dinámica, el desarrollo histórico del sindicato obrero ha reflejado, en los momentos actuales, una incuestionable mutación en el proceso que corre de su carácter originario de asociaciones privadas hacia su conformación moderna de naturaleza pública, o como sostiene la dogmática predominante, reivindicadora y de derecho social. En este sentido, se estima que los sindicatos de trabajadores se levantaron de entre los escombros del individualismo decimonónico para convertirse en un derecho de clase, que en el marco del ordenamiento sindical contemporáneo favorezca el equilibrio entre los factores de la producción y a futuro corone y redima al proletariado universal. En una postura más objetiva y prudente, otro sector doctrinal asume sólo el criterio de que el sindicato encuentra dentro del derecho sindical el cauce jurídico, institucional y operativo para dirimir el contraste de clases.

Casi en tono de apoteosis, la dogmática oficial pregona que en la parte social de la Constitución se establecieron las bases para el desarrollo posterior y la protección de los

trabajadores, integrados como uno de los principales grupos humanos homogéneos. Que promulgada la Constitución del 17 y para completar el régimen de tutela y dignificación de los obreros, clase vulnerable y desorganizada aún, frente al utilitarismo de la empresa, se expidieron en todos los Estados de la República, dentro de un proceso cuasi-simultáneo y controlado por la Federación, las diversas leyes locales del trabajo, que siguiendo el esquema modelo de la legislación veracruzana, reconocieron y reglamentaron, con detalle, la libertad y el derecho de organización profesional, a partir de la premisa de la vida y autonomía funcional del sindicato.

Durante casi diez años y con graves contradicciones entre los criterios adoptados por los legisladores locales y los de los órganos jurisdiccionales, el sistema derivó hacia la unificación de los marcos normativos que confluyó en la creación de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931. En una de sus partes principales se reconoce y regula la libertad sindical, atenuada convenientemente, con el claro propósito de autorizar la intervención del Estado en en la formación y funcionamiento autónomo del sindicato, a través del procedimiento del registro, fundamentalmente.

Así, con la personalidad jurídica y las necesarias limitantes a la autonomía sindical, como pivotes, nuestro

ordenamiento incluye todo un cuerpo normativo que constriñe el actuar del sindicato en función del control y el monopolio del totalitarismo sindical. Con su acervo de formas y de tácticas antisindicales el sistema corrompe la vida de las agrupaciones profesionales impidiendo la experiencia democrática.

Desde hace ya varios años y ante la inminencia del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, se ha acentuado el freno y control del sindicalismo independiente, sometido y marginado, a través de las autoridades o del sindicalismo burocrático, particularmente cuando no se pliega a las plataformas y consignas implantadas en las grandes centrales cooptadas : CTM (Confederación de Trabajadores de México); CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana); CGT (Confederación General de Trabajadores) y el Congreso del Trabajo.

Como plataforma descriptiva que después habrá de profundizarse al estudiar el capítulo sobre el ordenamiento internacional en la materia, señálese que el principio in favor prestatoris, adoptado por nuestro sistema (artículo 133 de la Constitución, en relación con el 6o de la LFT), previene y ordena la aplicación preferente de los convenios internacionales ratificados por el Gobierno en los términos y requisitos de ley, en todo cuanto reporte beneficios para

los trabajadores o sus organizaciones. En esta virtud, es obligatorio el Convenio Internacional No. 87, sobre libertad sindical, precisamente, en la proporción en que supere los mínimos normativos comprendidos en la Constitución y en las demás normas laborales que resulten aplicables y eficaces para tal efecto. De manera insólita y muchas veces por ignorancia de los defensores del trabajo, las autoridades laborales no atienden este Convenio que desde 1950 pasó a formar parte de nuestro derecho positivo.

Por cuanto concierne a la experiencia cotidiana, son ya generalizadas las trampas patronales, toleradas por nuestro sistema sin asomo alguno de sanción o de remedio, consistentes en tratar de dividir y en su caso de comprar y corromper ya a los miembros o a los dirigentes de los sindicatos, para que abandonen su postura independiente o vendan los movimientos. De no ser ello posible, presionar al extremo de desprestigiarlos, intimidarlos o intentar, a toda costa, despedirlos del trabajo. Frente al peso de la compañías trasnacionales y la política de entrega al imperialismo, fundamentalmente norteamericano, se han puesto de moda las estrategias del dirigismo vertical por parte del Estado y de la concertación social. Así, a través de pactos oficiales de ignominia, al margen y en contra de la acción y presencia sindical, los gobiernos precipitan al proletariado

hacia la renuncia de derechos y el abatimiento salarial que se enmarca en una aparente economía de emergencia, y que suele manejarse como flexibilización de las relaciones laborales.

Dentro de una tensión angustiosa de fuerzas, como válida aspiración proletaria, en el movimiento obrero democrático, se apuntan visos de vincular el desarrollo de los sindicatos a la vida de los campesinos para conformar un frente orientado a defender y promover los intereses colectivos, fuera del control vertical del Estado, cual confrontación de resistencia en la lucha de clases.

4. LA LIBERTAD DE ORGANIZACION PROFESIONAL.

El sindicalismo en nuestro tiempo, como estrategia y táctica del movimiento obrero organizado parte del principio de que el sindicato, en virtud de su carácter de persona colectiva, supone una generosa libertad y existencia democrática. Por lo mismo, los sistemas de avanzada reconocen, con la perspectiva, de una pretensión universal, la garantía de libertad incuestionable con que deben de contar las organizaciones sindicales tanto frente a los patrones, como a las autoridades y las diferentes asociaciones profesionales.

Tema central del sistema del derecho del trabajo, la libertad sindical es el pivote y la piedra angular de la

disciplina que ocupa nuestro estudio. Así lo confirma su extenso tratamiento tanto en la dogmática extranjera como en la doctrina nacional. Dentro de una perspectiva de conjunto, Mascaro Nascimento 20 analiza su estudio en dos aspectos : el metodológico y el conceptual. Metodológicamente la inscribe dentro del complejo del derecho sindical, desde sus orígenes históricos, hasta las actuales estructuras sociológico-jurídicas. En este sentido, la libertad sindical es entendida como un método epistemológico de orden didáctico, que estudia las instituciones y principios del derecho sindical.

Desde el punto de vista conceptual, la libertad sindical es estudiada a través de sus manifestaciones, como la garantía clave de los sindicatos para preservar su actividad y cumplir su cometido, sin limitaciones que lo neutralicen o puedan aniquilar. Se tratan, en este caso, las diversas dimensiones de la libertad sindical, entendida como pauta para la democracia y la autonomía profesional 21 .

Derecho fundamental de la coalición obrera y realización de la lucha solidaria del trabajo organizado desde la sociedad industrial del liberalismo del siglo XIX, la libertad sindical se desdobra en diversos aspectos : en su sentido

20. MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Op. cit. p. 144.

21. MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Op. cit. p. 144.

individual y colectivo, así como en aquél, positivo y negativo. Es decir, como punto de arranque, en cuanto derecho del trabajador en lo particular, y como prerrogativa de la organización profesional en cuanto sujeto plúrimo, persona jurídica, diferente de sus agremiados.

Mediante la combinación de estos criterios, la libertad de organización profesional puede estudiarse dentro del siguiente encuadramiento :

Desde su perspectiva individual, en sentido positivo, como la potestad incontrastable del trabajador para constituir con otros, la organización sindical que tutele y promueva tanto sus intereses particulares como los colectivos o profesionales a los cuales se adhieren los primeros, en forma integral. Igualmente, como el derecho de todo trabajador para afiliarse al sindicato constituido que, a su juicio, mejor responda a la defensa y mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

En sentido negativo, como la completa facultad de cualquier trabajador para no adherirse a ningún sindicato, ni sufrir, como consecuencia de ello, presión a su libre determinación, discriminación profesional o menoscabo a su patrimonio o condición. Así mismo, deberá entenderse en este aspecto, como la libertad del trabajador para separarse, en cualquier tiempo, de la agrupación sindical a la cual se hubiere

incorporado, con la certeza legal de que habrán de tenerse por no puestas las disposiciones, cláusulas o estipulaciones en contrario.

Dentro de su perspectiva plúrima o profesional, la libertad colectiva sindical se entiende :

En sentido positivo, como la facultad que tienen los sindicatos para constituir, con otros, federaciones o confederaciones. De la misma suerte, como la potestad irreductible de los mismos, para incorporarse a alguna de dichas agrupaciones profesionales cupulares que se encuentren ya formadas.

En sentido negativo, como el poder intocable de los sindicatos para no afiliarse a ninguna de las agrupaciones cupulares de carácter profesional, que se encuentren constituidas, por no responder a sus expectativas con respecto a la tutela y elevación de los intereses de sus agremiados o de aquéllos colectivos propios. Dentro de este sentido, se entiende también, como la facultad de los sindicatos para separarse a voluntad y en todo tiempo, de las federaciones, confederaciones, uniones, ligas, congresos o demás organizaciones cupulares, a las que se hubieren afiliado, por así convenir a sus intereses colectivos o profesionales.

Por lo que concierne a la autonomía de la actividad y gestiones de los sindicatos, dentro del sistema del ordenamiento patrio, cuentan con la libertad para redactar sus estatutos, elegir a su mesa directiva, decidir su organización y actividades y definir su programa de acción. Por lo consiguiente, cabe meditar, en que el ámbito de acción del sindicato no puede estar controlado, ni preestablecido por ninguna de las autoridades del Estado. Es consenso generalizado que la libertad de organización profesional comprende, por otra parte, el derecho de los afiliados para tener injerencia en el gobierno de la propia organización profesional, así como la facultad de opinar, y llegado el caso, la oportunidad de decidir el cambio del comité o de la representación de la agrupación profesional. Podemos decir en suma, que los sindicatos cuentan, visto su carácter de entidades colectivas, con la facultad de organizar sus asambleas; elegir, sin restricciones, a su mesa directiva, o emitir, independientemente, sus acuerdos y resoluciones. Por lo mismo ha de explicarse como indiscutible e irrestricta, la libertad interna y externa de las organizaciones sindicales para defender sus intereses, así como promover y lograr sus reivindicaciones. La posibilidad de la libre actuación profesional supone la supresión de cualquier sistema de sindicalismo o control

vertical. La pluralidad de opciones, y en este supuesto, de formar organizaciones diversificadas garantiza la vida democrática, y bajo la libertad, la unidad esencial. Por lo mismo Camerlynck y Lyon-Caen han expresado 22 : " La liberté syndicale a conduit au pluralisme, c'est-a-dire a l'emiettement des forces syndacales ".

Siempre en la experiencia patria y con fundamento en la ratificación del Convenio Internacional No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que entrara en vigor en México, el 4 de julio de 1950, nuestro ordenamiento del trabajo reglamenta esas figuras en sus diversos aspectos.

Reconocidos expresamente, en los artículos 354 a 359 de la Ley Federal del Trabajo, a partir del fundamento constitucional en la fracción XVI del apartado A del artículo 123, los diferentes aspectos de la libertad de organización profesional son violentados y controvertidos por un cuerpo de preceptos que pretenden hacerlos nugatorios. Lo cierto es que las numerosas limitaciones a la independencia y vida de los sindicatos, que parecen acentuarse con el registro y los topes salariales, así como con la manipulación de las contrataciones colectivas o

22. CAMERLYNCK, G.H y LYON-CAEN, G. Droit du travail. París, Dalloz, 1975.p.454.

pactos sindicales, han hecho pensar al sindicalismo democrático, en la retoma de las movilizaciones de hecho y el actuar autónomo de las coaliciones.

Como derecho individual de los trabajadores a sindicalizarse o como potestad colectiva de los sindicatos, no compartimos la tesis, ni podemos admitir, que por razones de seguridad, se enclaustre el destino, la vida y el carácter de los sindicatos dentro de un régimen jurídico que, como los hechos lo demuestran, en realidad constituye un complejo sistema de restricciones que nulifica y destruye la libertad sindical.

Es oportuno apuntar que como ha ocurrido en diversos sistemas jurídicos de la Segunda Posguerra, en el Continente Europeo, y posteriormente en Uruguay, lo desable sería que se realizara únicamente, el reconocimiento constitucional de los derechos colectivos : asociación sindical, negociación profesional y huelga, suprimiéndose cualquier tipo de reglamentación ordinaria que limite o desvirtúe la libertad sindical. Debe de allanarse el campo para que los propios sindicatos y la experiencia profesional, encausen y determinen, de acuerdo con las condiciones imperantes, las circunstancias, el sentido y el alcance de sus reivindicaciones y plataformas de acción.

La manipulación y frecuente defraudación de los procesos electorales de los comités directivos de las organizaciones sindicales, hace impostergable una profunda reforma a la Ley. Así, inserta dentro del marco de los derechos humanos, debe de garantizarse, en todo caso, que la elección de los dirigentes sindicales sea realizada con arreglo estricto, a la votación confidencial y secreta de los trabajadores afiliados. El asambleísmo y la falta de credibilidad, en virtud de los fraudes reiterados a la democracia sindical, desbordan ya, todo límite de prudencia y de conformidad.

Actualmente es ya grotesco el control que las empresas y las autoridades laborales ejercen sobre las agrupaciones, garantizando su seguridad, a través de la designación de los líderes de su conveniencia. Ha menester erradicar las falacias electorales en la vida sindical que han logrado generalizar el sistema de elecciones indirectas y de toda la gama deplorable de maquinaciones y de trampas formales, de bien ajustada legitimidad legal, para conseguir que los trabajadores no intervengan en la designación de sus auténticos representantes sindicales.

En esta virtud, debe suprimirse, como ya quedó apuntado, cualquier tipo de regulación que establezca, en la especie, porcentajes sobre la eficacia y grado de representatividad profesional. Es imperativo que sobre la práctica y sin las

presiones políticas y económicas dentro y fuera de los sindicatos, sean los miembros de los mismos, quienes determinen y designen a sus verdaderos y auténticos representantes.

Con la absoluta certeza de que el sindicato es, ante todo, una especie de la coalición - aquella controlada oficialmente mediante el registro -, estimamos que en nuestro sistema esta figura aparece como la más fiable alternativa de libertad y de acción. Para ampliar la democracia debe conferirse plena autonomía profesional a las diferentes coaliciones, ensanchando su gama de acción a las principales expresiones de la libertad sindical, como ocurre con la huelga, la negociación profesional, la irrestricta agrupación sindical, la movilización estratégica discrecional, etcétera.

Es evidente, también, que en los momentos actuales, el llamado fuero sindical no tiene ninguna trascendencia práctica. La situación es muy clara : aunque la Ley garantice que la titularidad de la representación del sindicato no la pierde nunca el secretario sindical, por voluntad del patrón o cualquier otra razón diferente a la asamblea o parecer sindical de los trabajadores de la organización, al despedir al dirigente de su empleo, el empresario consigue que aquéllos no puedan realizar su

funciones y responsabilidades de representación . Al impedirles el acceso material a los centros de trabajo, el patrón obstruye, de inmediato, el cumplimiento de su misión. Dentro del esquema de una verdadera democracia sindical deben abrirse las puertas a la participación de las agrupaciones que dentro del sindicato o del marco completo de la empresa constituyan sectores que sean minoritariamente representativos. Ello es un reclamo impostergable de la pluralidad sindical. Se hace también necesario, dentro del contexto de un programa de reformas al ordenamiento laboral, que la experiencia democrática se fortalezca en la vida sindical, suprimiendo las tomas de nota para conservar la propia personalidad jurídica de la organización.

O visto en una perspectiva más completa, de frente al espectro de una ya largamente anunciada reforma al ordenamiento laboral, cabe ponderar la posibilidad de que si el movimiento obrero organizado, presiona suficientemente y con la adecuada estrategia de movilización, obtenga con la desaparición de la reglamentación legislativa de la vida de los sindicatos, la efectiva y perdurable libertad sindical individual y plúrima; interna y externa, propiciando su autopromoción y autoreivindicación profesional .

CAPITULO V.

CONSTITUCION Y REGISTRO SINDICAL.

SUMARIO 1. La constitución del sindicato. 2. Personalidad jurídica del sindicato. 3. El registro sindical. 4. Clasificación de los sindicatos.

1. LA CONSTITUCION DEL SINDICATO.

Institución basilar del derecho sindical dentro del ordenamiento patrio, la constitución del sindicato es reglamentada expresamente, en su contenido y sus efectos. Así, el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo previene que tanto trabajadores como patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin previa autorización, debe entenderse que de cualquier índole o especie.

De Buen 1 considera que el acto de constitución de este tipo de organizaciones es un negocio jurídico que presume la concurrencia de veinte trabajadores o tres patrones, respectivamente, por lo menos, cuya congregación de voluntades crean un nuevo sujeto de derecho; a saber, una persona jurídica. De aquí desprende, sin asomo de duda, que se trata de un negocio jurídico colectivo que supone la reunión de elementos de esencia y validez.

Queremos dejar bien claro, que si se parte de la premisa de que la libertad de formar sindicatos es una prerrogativa exclusiva de los trabajadores, por las razones explicadas en los capítulos precedentes, la constitución autónoma de las

1. BUEN, Néstor De. Derecho del trabajo. México, Porrúa, 1990, Tomo II. p. 699.

organizaciones profesionales debe de entenderse dirigida contra toda intromisión de los patrones o cualquier ingerencia del Estado. Cabe precisar, también, que dicho derecho tiene sentido, frente a las agrupaciones sindicales, así como delante a cualquier instancia, poder u organización.

Para tal efecto, el artículo 364 de la Ley dispone que para la creación del sindicato, deberán agruparse por lo menos 20 trabajadores en activa prestación de sus servicios, lo que nos lleva a advertir una limitación arbitraria de la cual no se encuentra observación alguna en la Exposición de Motivos respectiva. Así también, y a nuestro juicio, de manera anticonstitucional, el legislador pretende habilitar, paralelamente, la constitución de sindicatos patronales, condicionada a la reunión mínima de tres patrones. Como ya quedó apuntado, es insostenible reconocer la formación de sindicatos de esta especie, que al defender y elevar los intereses de los empresarios abatirían, en línea directa, los derechos y niveles de existencia de los trabajadores. Néstor De Buen considera 2 que estos requisitos numéricos representan, dentro del marco de una teoría del derecho del trabajo, los elementos subjetivos de la formación del sindicato.

Por lo que respecta a los sindicatos de trabajadores y con el objeto de evitar que los patrones impidan que pueda reunirse el número mínimo contemplado en la Ley, se previene

que serán considerados como integrantes del sindicato, todos los trabajadores en servicio activo, que estuvieren prestando sus servicios en la empresa, al momento en el cual se presentara la solicitud correspondiente, del registro. Asi también, serán considerados como miembros activos del sindicato, para efectos del recuento, los trabajadores que hubieren sido separados del empleo dentro de los treinta días que precedieron a la presentación de la solicitud o del otorgamiento del registro.

Al meditar en las condicionantes para crear los sindicatos, advertimos que aleccionadoramente el maestro Mascaro Nascimento afirma 3 : " Desde logo é possível ver que na medida em que os sistemas jurídicos mostram-se restritivos á liberdade de fundação de sindicatos, mais comprometida fica a sua autonomia, uma vez que não há liberdade sindical se os agrupamentos de trabalhadores e de empregadores sofrem constringimentos para a sua organização ".

Por otra parte, como requisito de esencia, para alguna corriente de opinión, " la ley presume que el consentimiento debe otorgarse en una asamblea constitutiva (art. 365-I), pero no condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que bastará que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales "4

3. MASCARO NASCIMENTO, Amaury. Direito sindical. São Paulo. Saraiva.1989. p.226.
 4. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p. 701. Este autor menciona como reglas habituales, que advierte no se encuentran exigidas en la ley :
 a. Convocatoria que señale lugar, día y hora y mencione el orden del día.

De Buen estima, también, que como negocio jurídico formal, y al tenor del mencionado artículo 365, en su fracción I, la ley impone el deber de levantar acta de la asamblea constitutiva, de la cual habrá de entregarse copia, junto con otros documentos, a la autoridad registradora.

Como objeto posible, elemento esencial del negocio jurídico, el estimado maestro De Buen 5 hace referencia a los propósitos de estudio, mejoramiento y defensa del interés profesional a los cuales se refiere el artículo 356 de la Ley. Mas adelante repara en que este objeto tan amplio puede abarcar una infinidad de actos entre los que pueden comprenderse la adquisición de los medios necesarios para ponerlos en ejecución. En este sentido se les atribuye la capacidad de los sindicatos para adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución (art. 374- II). Aunque nosotros trataremos este tema dentro de los obstáculos y graves limitaciones a la libertad sindical en todos sus aspectos, este autor estima que el estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato.

-
- b. Nombramiento de un Presidente de debates, un secretario de actas y uno o varios escrutadores, que determinarán la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia, que firmarán los interesados,
 - c. Desahogo de todos los puntos del orden del día.
 - d. Relación de los acuerdos tomados.
 - e. Acta pormenorizada firmada por el Presidente, el Secretario y los escrutadores, por lo menos. Ibidem.
 - 5. Cfr. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p.p.702 y ss.

Apuntemos ahora, antes de abandonar el presente desarrollo, que entre los sujetos a los cuales se desconoce o mutila el derecho de sindicación se encuentran los menores de 14 años; los inculpados sometidos a proceso por la comisión de algún delito; los ministros de todo culto eclesiástico, y los miembros de los cuerpos militares, policiacos y de seguridad.

2. PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO.

La constitución del sindicato le dota ipso facto, al menos a nivel teórico, de personalidad jurídica y capacidad legal. Dicho criterio formal se corrobora con la disposición de que dotada de su personalidad, la organización profesional podrá desarrollar todas sus actividades inherentes, habilitada para ejercitar, ante las autoridades, sus pretensiones legales. Es decir, que conforme al texto de la fracción III del artículo 374 de la Ley, cuenta el sindicato con la potestad de defender sus derechos ante todas las autoridades, así como con la posibilidad de invocar todas las acciones que le correspondan, ya sean de carácter colectivo, judicial o administrativo.

En correlación con este aspecto, el artículo 375 de la Ley dispone que los sindicatos cuentan con la representación profesional que les distingue a título colectivo, así como con la facultad de defender los derechos individuales de sus miembros. En esta virtud y merced a su función representativa, en la práctica se ha hecho factible que el sindicato apodere a los familiares de los miembros

fallecidos en la promoción y desarrollo de los juicios sucesorios.

Aclara Néstor De Buen 6 , que la constitución del sindicato es anterior al registro, toda vez que es imposible el poder registrar lo inexistente. Además, el art. 374 de la Ley es contundente al conferir la personalidad jurídica al sindicato legalmente constituido, haciendo una clara referencia al artículo 364. Sin embargo, no previene nada, con respecto a que dicho sindicato deba de encontrarse registrado.

Dentro del derecho mexicano, el legislador reglamentó y dió bases fundamentales para la personalidad jurídica de los sindicatos, cuando en las fracciones XVI y XIX del artículo 123 de la Constitución, aquéllos fueron reconocidos como los representantes de los intereses y derechos colectivos; igual sucedió, cuando facultó a los mismos para solicitar que las juntas de conciliación y arbitraje fijaran las condiciones colectivas de trabajo que rigieran las empresas o las ramas de la industria, en sustitución de las contenidas en los contratos colectivos sujetos a revisión.7

La representación sindical, explica Mattia Persiani 8 , significa en su más lata expresión, la actitud del sindicato destinada a desarrollar las actividades de tutela de los intereses profesionales, expectativa suficiente para

6. BUEN . Néstor De. Op. cit. Tomo II. p. 723.

7. Cfr. CUEVA, Mario De la. Nuevo derecho mexicano del trabajo. México, Porrúa, 1984, Tomo II, p. 349.

8. PERSIANI, Mattia. Diritto sindacale. Padua, Cedam, 1986 p.p. 41 y 42.

justificar la participación de dicha agrupación sindical en los organismos o colegios públicos, así como las funciones de consulta con el poder administrativo.

Con respecto a la defensa de los intereses y acciones de sus miembros, los representantes sindicales asumen una responsabilidad equivalente a la de los mandatarios, misma que se encuentra regulada en los artículos 375 y 692, fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el art. 2546 del código civil. Debemos de precisar que el artículo 375 mencionado, no pasa por alto que cada trabajador tiene a salvo su derecho para desechar la intervención del sindicato y defender, mediante una vía distinta, y a título personal, sus intereses en juicio.

La personalidad jurídica de las comunidades menores, se ha afirmado con vehemencia, no es una obra graciosa del Estado, sino el reconocimiento de una realidad social, cuyos intereses debe salvaguardar el derecho. Es esa la historia de los sindicatos, considerados como el primer tipo de comunidades que logra imponer su personalidad. 9

Con respecto a la personalidad del sindicato, nuestro ordenamiento le otorga la capacidad legal para adquirir bienes muebles y aquéllos inmuebles, que pudieran estar relacionados de manera directa e inmediata, con el desarrollo de sus actividades. Para tal efecto, con frecuencia corresponde al Secretario General del sindicato la representación formal del mismo, salvo disposiciones

distintas especificadas en los estatutos. En ocasiones, también, dicha facultad se otorga a las personas que designe la mesa directiva, para tal propósito.

La personalidad sindical, apunta Mario De la Cueva 10 , " está viva en todo momento para actuar frente al capital y ante cualquier autoridad, en defensa de los intereses colectivos de la comunidad obrera y en representación de cada uno de los trabajadores en defensa de los derechos que deriven de las relaciones individuales de trabajo "

El artículo 692 de la Ley establece con respecto a las normas sobre el acreditamiento de la personalidad en juicio, lo siguiente : Fracción IV. " Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato ". De Buen considera 11 que es un invento maléfico, toda vez que " dejando a salvo la idea de que los sindicatos nacen de la propia decisión de quienes los constituyen y sin que haya norma que suspenda su capacidad jurídica en tanto se otorga el registro, lo que permite aparentemente el cumplimiento del Convenio 87 de la O.I.T. ratificado por México, de todas

10. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II, p. 350. " Al analizar el problema del registro, indica el autor, en armonía con la jurisprudencia de la Cuarta Sala, defendimos que la personalidad de los sindicatos nace desde su constitución, de tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones ". Ibidem.

11. Cfr. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p.p. 724 y ss.

maneras se impide actuar a los sindicatos que no cuenten con el reconocimiento formal de sus mesas directivas, otorgado por la autoridad registral " .

La pérdida de la personalidad jurídica de los sindicatos, como se verá más adelante, puede producirse a través de su disolución o de su cancelación.

3. EL REGISTRO SINDICAL.

Por disposición expresa del artículo 365 de la Ley el registro de los sindicatos se encuentra condicionado a sencillos requisitos, al menos en apariencia. Se exige, al efecto, la presentación, por duplicado, de los siguientes documentos :

- a. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- b. Copia autorizada del acta de elección de la mesa directiva.
- c. Copia autorizada de los estatutos.
- d. El padrón de socios que deberá contener el número progresivo de los miembros, su nombre y su domicilio, así como el de la empresa.

El párrafo final del artículo 365 especifica que la documentación deberá de ser autorizada por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, a excepción de que en los estatutos se hubiere prevenido algo diverso.

La solicitud deberá ser presentada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se trata de registros de competencia federal, y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local. La razón

responde, fundamentalmente, a exigencias de control político y monopolio administrativo de la vida de los sindicatos.

Por su íntima relación con el contenido de los Estatutos, en la praxis se suele exigir que se expresen, claramente, los objetivos que persigue el sindicato, mismos que deberán coincidir con los genéricos de estudio, mejoramiento y defensa del interés profesional o colectivo correspondiente. Cumplidos los requisitos, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente no podrá negar el otorgamiento del registro, debiendo de tomar nota de la mesa directiva.

" La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al otorgar el registro, debe dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ese registro surte efectos ante toda clase de autoridades. El mismo valor tiene el registro otorgado ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje "

"12

Sin estar contemplado en la Ley, pero impuesto por la práctica y los usos de las Juntas, algún sector de la doctrina considera que son necesarios para obtener el registro, la constatación y verificación del requisito numérico y de las formalidades anteriores. Que por consiguiente, no basta la simple exhibición de los documentos mencionados, sino que las autoridades registradoras pretenden controlar también, su autenticidad en la vida de la empresa.

Aunque sin aceptación unánime, en la doctrina, suelen contemplarse, respectivamente, como requisitos de fondo y de forma, los propósitos de estudio, mejoramiento y defensa del interés profesional y el requerimiento del registro ante las autoridades.

De la Cueva define al registro como " el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo ". Sobre su naturaleza se apunta, también, que es un acto esencialmente administrativo, en virtud del cual el Estado confiere a los sindicatos que lo solicitan, el reconocimiento de que han quedado cubiertos los requisitos respectivos, exigidos por la Ley. " En esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aún presuntivamente, cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica ".13

En el Apéndice de Jurisprudencia de 1975, obra en la página 233, la siguiente ejecutoria : " La personalidad de un sindicato 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 ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro ". De aquí

13. Cfr. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p. 710.

desprende, un importante sector de la doctrina, que el registro de los sindicatos no es indispensable para que se les considere como legalmente constituidos.

De ninguna manera compartimos tal criterio, pues la práctica demuestra que el otorgamiento del registro resulta indispensable para que los sindicatos tengan el reconocimiento de los patrones y de las autoridades.

Convertido en un procedimiento administrativo, el registro sindical no se remite a constatar que se han reunido los requisitos para crear un sindicato, por parte del grupo solicitante. Antes, el sindicato que requiere su registro, no puede antes de obtenerlo, realizar sus funciones torales como representar ampliamente a sus miembros; celebrar contratos colectivos o emplazar a huelga con motivo de la firma de esos pactos sindicales. De aquí, que se sostenga con toda certeza, que el otorgamiento del registro dota verdaderamente al sindicato, de su personalidad jurídica.

Dentro de este orden de ideas, pese a lo dispuesto en el artículo 365 de la Ley y la jurisprudencia de la Cuarta Sala, el registro sindical condiciona la existencia de los sindicatos, federaciones y confederaciones, al punto de que no pueden negarse sus efectos, sin duda, constitutivos. Ciertamente, ello transgrede el espíritu protector de la libertad sindical y violenta lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo tercero del Convenio Internacional Núm 87, estatuto de rango constitucional, dentro de nuestro sistema, que prohíbe, precisamente, la intervención de las

autoridades que pueda frenar la libertad colectiva sindical o impedir su ejercicio legal.¹⁴

Nugatorio hasta ahora en la práctica, se regula el registro automático (art. 366 de la Ley), figura que procede ante el silencio de las autoridades para conferir el reconocimiento del sindicato, una vez que hayan pasado 60 días a partir de la interposición de la solicitud. Transcurrido, tal período, el sindicato deberá volver a solicitar el otorgamiento del registro, dentro de los tres días sucesivos. Según el último párrafo del artículo 366, presentada la solicitud en esta forma, el registro operará (teniéndose por concedido) para todos los efectos legales, contando, la autoridad registradora, con el deber de expedir la constancia respectiva en un plazo de tres días.

Contemplado este cuadro legal, es claro que el registro ficto depende en última instancia, del pronunciamiento de la autoridad omisa a la cual sólo podrá demandarse la responsabilidad que al efecto resultare. Por lo consiguiente, del texto de la Ley se desprende que el registro se acredita únicamente, con la certificación de las autoridades, por lo que no es conducente, ni eficaz (lo que es más grave), constatarlo mediante otros elementos como las copias selladas de la gestión del registro.

Dentro del ordenamiento mexicano la autoridad registradora no se circunscribe a transcribir o extractar los datos que

14. Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Curso inductivo de derecho sindical y del trabajo. México, Porrúa, 1990, p.p. 95 y ss.

someten a su consideración quienes son los integrantes de un sindicato. Antes, por el contrario, hacen acopio de un derecho de crítica toda vez que es factible que denieguen el registro de llegar a presentarse los supuestos comprendidos, sobre el particular, en el artículo 366 de la Ley.15

La ineficacia del registro automático es puesta en evidencia por Alcalde 16 , quien afirma que cuando la autoridad laboral es requerida para que resuelva, ha descubierto un truco contundente : Transcurridos los sesenta días de Ley, y bastante tiempo más, introduce en el expediente respectivo una resolución de fecha anterior en la que niega el registro. " ¡ Ese sí que es, sostiene irónico, un mecanismo automático ! "

Dentro del sistema represivo en el país, que con la jurisprudencia y las modalidades de la intervención administrativa en la vida de los sindicatos se ha acentuado progresivamente, se hace necesario revisar el régimen relativo al registro sindical. Definido por la jurisprudencia como un procedimiento administrativo de efectos declarativos, en la práctica ha cobrado efectos constitutivos. Así, se ha llegado a trastocar en un mecanismo eficaz de las autoridades y de los patrones para neutralizar e inclusive mermar el movimiento y desarrollo sindical. Al paso del tiempo resulta muy claro, que más que un acto declarativo que reconoce y asienta en archivos la

15. Cfr. BUEN . Néstor De. Op. cit. Tomo II. p.p.709 y ss.
16. ALCALDE J, Arturo. Op. cit. p.67.

personalidad jurídica del sindicato, integrado por los trabajadores, es un procedimiento ineludible para poder obtenerla.

Con la supresión de la legislación reglamentaria para permitir el ejercicio irrestricto de la libertad sindical, se dejaría de sujetar a formalidades administrativo-judiciales la creación libre de los sindicatos, siendo realmente los trabajadores, fuera de la acción y la injerencia del Estado, los que darían vida y personalidad jurídica a sus organizaciones.

Hacia los últimos años, el registro sindical opera, cada vez con mayor intensidad, como un mecanismo para excluir al sindicalismo independiente. Su hermetismo y burocratización, constituida en nuestros días como un obstáculo serio cuando no insalvable a la libertad y democracia sindicales, funciona con gran frecuencia como un elemento altamente eficaz para dividir y aniquilar a los cuadros más beligerantes. Y de esta manera, un insondable espíritu de frustración desalienta, ante la crisis, los movimientos de programación, estrategia y reivindicación del movimiento obrero auténtico, renovador y democrático.

Frente al ímpetu de movilización y promoción efectiva del interés profesional - por encima de la fórmula inoperante de que es la voluntad colegiada de los trabajadores la que constituye el sindicato -, la experiencia nos demuestra con alarmante cotidianeidad que toda organización sindical que no cuente con registro carece de facultades para realizar -

a través del derecho - sus tareas fundamentales. Tendrá obstáculos muy serios para defender los intereses laborales de la propia agrupación y de sus miembros; no podrá requerir válidamente - cuando menos por la vía formal - la celebración, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo. No podrá tampoco hacer uso del emplazamiento a huelga por ninguno de esos mismos tres motivos; se le objetará la falta de personalidad para comparecer y ocuparse de la gestión judicial de sus asuntos, anulando, propiamente, sus funciones; no podrá, con eficacia y a través de la vía del derecho, promover sus reivindicaciones, etcétera. En este sentido - y tal vez ésta sea la consecuencia más grave -, la organización profesional obrera sin registro, no será reconocida ni tomada en cuenta, por las autoridades y los propios patrones.

La desconfianza popular y la falta de credibilidad del movimiento obrero en la justificación y funcionalidad del actual sistema de registro, progresivamente hacen orientar las miras hacia otras vertientes estratégicas, afirmándose la convicción de que las reivindicaciones habrán de lograrse con, sin y a pesar de la Ley. En aras de la justicia y la concertación de intereses, urge suprimir el registro sindical. Lo demás... es demagogia.

Es del dominio común, que para favorecer los más descalificados intereses y consolidar el aparato de control, el registro sindical en México es secreto; un auténtico

archivo confidencial de las autoridades laborales y de las organizaciones sindicales oficializadas.

Lo cierto es que para consultarlo debe acreditarse la personalidad jurídica, privilegio que no corresponde al grueso de los miembros de los sindicatos quienes no podrán tener acceso a la revisión y consulta de los documentos archivados.

Por razones de control social y político, el registro sindical está privado de un carácter de consulta abierta, no pudiendo la gente informarse sobre que asociaciones están registradas; cuáles son sus estatutos; que contratos colectivos están archivados; como se encuentran formados y que elementos ocupan las diversas directivas. Este registro secreto - que de no suprimirse debiera al menos hacerse público -, sirve con frecuencia a los intereses de las empresas, propiciando la utilización de los contratos de protección firmados por los patrones con sindicatos espurios, paradigmas de la corrupción y el entreguismo.

Misteriosamente depositados ante las juntas de conciliación y arbitraje, esos contratos consignan, por regla, los derechos mínimos reconocidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Su existencia es desconocida por los trabajadores y jamás son revisados. En esta virtud, en lugar de ajustar las condiciones generales de trabajo reconociendo la vida y vigencia de sindicatos verdaderamente representativos, los patrones prefieren pagar y comprometerse con agrupaciones descalificadas, manipuladas

por dirigentes venales, que cobran sus cuotas personales en forma periódica, a cambio de solapar los abusos de la empresa.

Es público y socorrido el que los patrones pacten con sindicatos corruptos la firma de los contratos de protección, que inclusive son depositados en las Juntas, antes de que las empresas inicien sus actividades, como se verá con detalle en capítulos futuros. Es insólito advertir que merced al registro sindical se defraudan los derechos colectivos, realizando esta clase de negociación antes de contratar al personal.

Remediar estos abusos es ya una exigencia impostergable, si se piensa en dignificar la autoridad y prestigio del derecho. La desviación o inclusive, desnaturalización del procedimiento administrativo del registro sindical, hace imperativa su reforma, ante el anuncio de inminentes modificaciones sustanciales a nuestro ordenamientos, y respecto de las cuales apuntamos un profundo escepticismo. Tenemos la convicción de que el camino más viable hacia una enmienda esencial del sistema jurídico vigente, en aras de garantizar la libertad sindical con auténtico sentido democrático, es suprimir con la regulación legal, la ingerencia del Estado y las posibilidades patronales de entrometerse y controlar las organizaciones sindicales.

Para la corriente de opinión, que aceptando el registro, lo critican, en principio podría sugerirse, que en virtud de su carácter admimistrativo, el procedimiento de registro deberá

ser regulado de manera que desaparezca la posibilidad de negarlo, con sus funestas consecuencias. Debe procurarse que, en todo caso, la autoridad laboral se limite a observar que el solicitante integre los requisitos que falten, cuando la solicitud del registro resultare irregular o incompleta. La experiencia cotidiana evidencia la contradicción que existe entre la disposición expresa, según la cual no se requiere ningún tipo de autorización previa - suponemos que del Estado, del patrón ni de ninguna otra entidad o dependencia -, para constituir un sindicato y aquella que en realidad, hace derivar la personalidad jurídica del registro y toma de nota periódica, herméticamente controladas por las autoridades laborales.

Frente a la absoluta inoperancia del registro automático, la frecuente y arbitraria negativa del registro deberá neutralizarse, siendo imprescindible evitar los atentados y las violaciones permanentes por parte de las autoridades, a la deseable irrestricta libertad sindical de los trabajadores. El sistema vigente demuestra la necesidad de suprimir o reducir, los requisitos legales para registrar al sindicato, tales como el número mínimo de miembros; el imperativo de probar las relaciones de trabajo o el carácter activo del trabajador.

Cabe recordar aquí, que en múltiples ocasiones, la autoridad laboral registradora para eludir el compromiso de contestar una solicitud de registro sindical, por organizaciones incómodas o de plano inconvenientes al régimen, acude a la

trampa del silencio. En tales supuestos. no emite respuesta alguna o formula los mas variados y mañosos requerimientos legaloides a los solicitantes, con objeto de solapar su abstención, durante un período indefinido. En todo caso, resuelve hasta que pudiera presentarse algún acontecimiento de extrema gravedad, que pudiera definir la pretensión en otros términos. Más puede también lograr que el grupo solicitante desista de su propoósito de registrar el sindicato ya sea por desilución y agotamiento o por haber dejado de prestar sus servicios en activo, al haberse operado, por ejemplo, un despido colectivo.¹⁷

Se propone, asi, lo reiteramos, frente a las expectativas de una reforma al ordenamiento del trabajo, que las informaciones de la vida sindical sobre el régimen estatutario, el padrón de afiliados a los sindicatos, los contratos colectivos de trabajo, etcétera, obren dentro de un archivo abierto que cualquiera pueda consultar, llegado el caso. Para respetar la autonomía sindical se antoja saludable el que pudieran desaparecer las tomas de nota y demás modalidades del registro permanente de las directivas, requisitos que en la realidad someten el desarrollo de los sindicatos a las más burocráticas, absurdas y hasta caprichosas exigencias de consigna.

A la luz del derecho comparado, señala Amauri Mascaro ¹⁸ , dos sistemas privan en el mundo, el del registro sindical,

17. ALCALDE J, Arturo. Op. cit .p. 66.
 18. MASCARO NASCIMENTO. Amauri. Op. cit. p. 227.

exigencia y obra del Estado y el de la auto-organización profesional, expresión de la más plena autonomía sindical. Dentro de una perspectiva de conjunto y con ideal optimismo, contrastante con la vida práctica, se sugiere la autonomía de los sindicatos frente a las autoridades, los partidos políticos y los patronos.

En conclusión, resulta fundamental suprimir toda posibilidad de que el registro sindical sea utilizado como instrumento para conferir, monopólicamente, la personalidad jurídica de las asociaciones profesionales. En su lugar, ese procedimiento debería consistir en un simple trámite de inscripción con fines de información para permitir que los sindicatos operen realmente, desde el instante mismo de su constitución.

Contemplado, en su conjunto, es a nuestro juicio, indispensable, para preservar el irrestricto respeto a la libertad sindical, el que se procure y habilite la constitución espontánea de los sindicatos de trabajadores, de tal suerte que no se les coaccione a través de las presiones del registro.

4. CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

En clara contradicción con la libertad de los trabajadores para constituir los sindicatos que deseen, el legislador impone, dentro de nuestro sistema, una clasificación a la que las organizaciones profesionales deben ajustarse para obtener su registro. Sin embargo, el grueso de la dogmática ha sostenido y presume que compatible con el derecho y la

libertad de asociación profesional, nuestro ordenamiento asume el pluralismo sindical, principio que supuestamente, ha requerido la clasificación de los sindicatos según las diversas exigencias de su actividad gremial, industrial o comercial. Se regulan así, dentro del artículo 360 de la Ley, los siguientes sindicatos de trabajadores :

a. Gremiales, que son aquellos integrados por trabajadores que desarrollan una misma profesión, oficio o especialidad, sin importar que trabajen para diversos patrones; así ocurre con los sindicatos de plomeros, herreros o carpinteros.

b. De empresa, que se constituyen con trabajadores que laboran al servicio de una determinada unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, como ocurre por ejemplo, con el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Cerillera La Mundial .

c. De industria, que son los formados por trabajadores cuyos servicios se prestan dentro de dos o más empresas de una misma rama industrial o categoría profesional, como el Sindicato de Trabajadores de la Construcción.

d. Nacionales de industria, mismos que se encuentran integrados por trabajadores que prestan sus servicios dentro de una o más empresas de la misma rama de la industria y cuyas funciones comprenden el ámbito de dos o más Estados de la República. Puede mencionarse como paradigma, el Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos de la República Mexicana.

e. Finalmente, el sindicato de oficios varios que es el que llega a formarse por trabajadores de diversas especialidades, contratados, inclusive, al servicio de patrones o negociaciones diferentes, cuando en el lugar (o municipio) en el que se encuentren trabajando y pretendan formar el sindicato, no lleguen a 20, los trabajadores de una misma actividad o profesión.

El sindicato gremial, asevera De la Cueva 19, mira a la justicia para cada profesión, aislada del conjunto al que pertenece, en tanto que el sindicato de empresa contempla a la justicia como valor universal para la clase trabajadora.

Del sindicato de empresa se sostiene que supera la atomización producida por la agrupación gremial, toda vez que en lugar de propender a conseguir la unión de la profesión, tal tipo de agrupación es el primer promotor de los intereses de los trabajadores, en cuanto totalidad, bajo la mística de que el desarrollo integral del trabajo es la vía por la cual se arribará a lograr el beneficio igualitario de cada trabajador.²⁰ Mucho menos optimista, un sector de la dogmática comparte la convicción de que tales sindicatos comprenden mundos aislados, insignificantes, en rigor, y de ridícula élite.

Con respecto al sindicato de industria y el denominado nacional de industria, se sostiene que son un ejemplo de la fuerza expansiva del derecho del trabajo y que representan,

19. CUEVA Mario, De la. Op. cit. Tomo II, p. 328.

20. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II, p. 328.

dentro de nuestro sistema, el último eslabón en la cadena de la igualdad y unidad de los trabajadores.²¹ Para un interesante sector de la doctrina, tal tipo de sindicatos han sido más bien calamidades, pues someten el interés profesional de sus representados a las consignas de sus organismos cupulares, cuando no a los del partido político en el poder. De la misma suerte se tornan en simples voceros de las resoluciones de cúpula empeñándose en el hacerlas cumplir a toda costa, inclusive mediante corrupción o represión.

Suele agregarse, también, que tal tipo de organizaciones omnicomprendivas y ligadas al interés del capital interno, externo, fundamentalmente transnacional y monopolista, sufren los estragos de sus dirigentes que controlan, al nivel de asfixia, las demandas laborales y con frecuencia alarmante, proliferan los contratos colectivos, ya mencionados, de protección.

La clasificación de los sindicatos por el legislador violenta la libertad sindical de los trabajadores para crear las organizaciones profesionales que mejor respondan a sus intereses, pues corresponde a ellos mismos decidir, el formar o adherirse a cualquier tipo de sindicato : gremial, de empresa o de industria.

Como puede advertirse, claramente, la gravedad de este problema no radica en el prurito intrascendente de que el Estado sugiera la tipología de las asociaciones sindicales,

21. Cfr. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II. p. 330.

sino en el peligro de que dicha clasificación sea utilizada con propósitos de manipulación y de represión políticos. Debe pues, de suprimirse la amplísima facultad con que cuentan la juntas de conciliación y arbitraje para otorgar el registro, y en la especie, el podérselo negar a las agrupaciones peligrosas que no acepten las consignas, invocando que no es conducente el tipo de sindicato por el que han optado.

En el artículo 361 de la Ley, el legislador reconoce expresamente, a los sindicatos patronales, los que pueden ser de dos especies :

- a. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades, y
- b. Los nacionales, que se integran con patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Dentro de nuestra experiencia patria, más que en sindicatos, los patrones han determinado agruparse profesionalmente, en organizaciones de naturaleza mercantil, industrial y económica. Se han formado, así, dentro de las organizaciones de las ramas del comercio CANACO (Cámaras Nacionales de Comercio) y CONCANACO (Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio). Como agrupaciones de industriales fueron creadas CANACINTRA (Cámara Nacional de Industrias de la Transformación) y CONCAMIN (Confederación de Cámaras Industriales). Se organizaron también, nuevos tipos de cámaras industriales en ramas determinadas como la

química - farmacéutica o la del hierro y el acero. La práctica corrobora que tan sólo, de manera excepcional, los patrones se han organizado en sindicatos, uno de cuyos ejemplos es la COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana).

Con relación a este aspecto, estimamos que la deferencia demagógica o de simple cortesía, explicable acaso, por la falta de experiencia en la movilización profesional, decidió al legislador constituyente y posteriormente, al ordinario, a reconocer la creación y registro de sindicatos de patrones. Lo cierto es que debe suprimirse. No puede justificarse que se puedan crear sindicatos formados para el estudio, defensa y promoción de los intereses patronales, pues ello incidiría directamente, en el abatimiento y neutralización de los intereses y reivindicaciones profesionales de los trabajadores.

Es inconcebible el fomentar que los patrones se agrupen para hacerse fuertes en su lucha contra los trabajadores, cuyo antagonismo será irreconciliable, en tanto la explotación subsista. Consolidar la integración sindical de los patrones propicia el que contrarresten no las injusticias de que estimen ser objeto, por los excesos o medidas sociales del Estado, sino los niveles alcanzados por los trabajadores en sus movilizaciones y programas de promoción y reivindicación profesional.

Si la experiencia demuestra, por añadidura, que los empresarios han preferido agruparse para proteger sus

intereses mercantiles, esencialmente especulativos, en cámaras de industria y de comercio, estimamos que es imperativo ineludible, como reclamo de la vida democrática, el coptar e inclusive prohibir la opción sindical de los patrones. No vemos el caso de que a simple nivel declarativo y como gran incongruencia que deja latente esa tan peligrosa expectativa, perdure la clasificación legal de los sindicatos patronales para una o varias ramas de actividades o los conocidos como nacionales.

Dentro de otro orden de ideas, siempre en relación con la experiencia organizativa sindical, campea la polémica sobre la unidad o pluralidad de las asociaciones profesionales. Entendemos por sindicación única, apunta De la Cueva 22 , " el sistema que sólo permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial. Y por sindicación plural la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros ".

El sindicalismo unitario, nos indica Giugni , es propio, por ejemplo de la Gran Bretaña, República Federal Alemana (actualmente fusionada en una sólo bloque), Suecia, y los Estados Unidos, donde la unidad confederada, consecuencia de la fusión que se realizara en 1955, entre las dos Confederaciones AFL (American Federation of Labour) y CIO

(Congress of Industrial Organizations), no comprende algunos sindicatos importantes de categoría.

Situaciones de pluralismo, caracterizadas por la coexistencia de confederaciones con diversa inspiración ideológica, se producen, por ejemplo, en Francia, Países Bajos, Italia, España y Portugal. Cabe señalar que en México, como ya se ha dejado entrever en párrafos precedentes, prevalece, cuando menos en teoría, el principio de pluralidad sindical, aún dentro del entorno restringido de una sólo empresa, como se detallará, por ejemplo, al estudiar el contrato colectivo al que preferimos manejar como pacto sindical, según ya quedó expresado.

En favor de la pluralidad sindical milita, además de la orientación general impresa en la legislación universal por el Convenio Núm. 87 de la OIT y por la doctrina internacional mayoritaria, el hecho de que es el régimen más armonioso con los ideales democráticos, puesto que posibilita la opción, por el trabajador, del sindicato que mejor se compatibilice con sus tendencias religiosas, políticas y filosóficas.²³

Por otra parte, la amarga experiencia del corporativismo, coincide nuestra dogmática, desterró toda intención de organizar los sindicatos por categoría, integrados de manera híbrida, por trabajadores y patrones. En esta virtud debe atenderse, con toda acuciosidad, el desarrollo del

23. Cfr. GIGLIO, Wagner. Los sindicatos en Brasil. Los sindicatos en Iberoamérica. Lima, Aele, 1988, p. 92.

tripartismo y de la concertación social que paulatinamente permiten la injerencia decisiva del Gobierno en la negociación profesional.

Así, en nuestra experiencia patria, al precisar las opciones para la creación de agrupaciones sindicales, el legislador ignora a los sindicatos mixtos, los cuales podrían formarse, de común acuerdo, entre patrones y trabajadores para la consecución de sus fines e intereses, básicamente, profesionales. Al efecto, se ha apuntado, que si bien tal tipo de sindicatos no se pueden registrar ante las autoridades laborales, si es factible que lleguen a crearse como asociaciones profesionales de carácter metasindical.

En una cruzada por el respecto irrestricto a libertad y la democracia sindical, nos unimos al reclamo obrero de que además de difundirlo, nuestro ordenamiento jurídico debe responsabilizar, de ser preferible por la vía penal, a las autoridades, fundamentalmente laborales, que no respeten o ignoren las disposiciones del Convenio Internacional Núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (suscrito por México), sobre libertad sindical, en todo cuanto pueda reportar apoyo, promoción y beneficio para los trabajadores. La amenaza del fascismo, el control vertical de las organizaciones sindicales y las peligrosas prácticas del tripartismo, controlado y utilitariamente promovido por los poderes gubernamentales, enemigos de la democracia sindical a nivel interno e internacional, confirman de nueva cuenta,

la necesidad de suprimir, en aras de la justicia, la legislación sindical en el país.

En nuestra penosa búsqueda sobre la clasificación doctrinal o tipología del sindicato, dentro de una perspectiva de conjunto, Mascaro Nascimento 24 nos habla y explica la existencia jurídica de los siguientes tipos de sindicatos :

- a. Sindicatos de patronos (o empleadores).
- b. Sindicatos de empresas.
- c. Sindicatos de profesión.
- d. Sindicatos de trabajadores.
- d. Sindicatos de trabajadores autónomos, y
- e. Sindicatos de trabajadores rurales.

Alonso Olea 25 , además de las organizaciones de empresarios, nos señala como tipos diversificados de sindicatos, los siguientes :

- a. Sindicatos industriales y profesionales.
- b. Sindicatos territoriales.
- c. Federaciones y confederaciones sindicales.
- d. Organizaciones sindicales internacionales.

Dejemos muy claro, a este respecto, que no obstante que nuestro país recoja el sistema del pluralismo sindical, tantas veces controvertido por diversos decretos, preceptos y hasta ignominias, como en el sindicalismo de los trabajadores del Estado, sometidos a una oprobiosa

24. Cfr. MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Op. cit. p.p. 168 y ss.
 25. ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del trabajo. Madrid, Facultad de Derecho- Universidad Complutense, 1981. p.p.421 y ss.

sindicación única por dependencia, los trabajadores tienen la completa libertad de constituir los sindicatos que deseen y como quieran. Sin embargo, nuestro ordenamiento sólo reconoce y permite el otorgamiento del registro a los sindicatos, federaciones y confederaciones, de las que se hablará más adelante. La coalición aunque mermada y casi neutralizada mediante el sistema del ahogo sindical, no puede ser registrada.

CAPITULO VI.

LIMITACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL.

SUMARIO. 1. El régimen estatutario sindical. 2. La cláusula de exclusión. 3. El deber de información y otras limitaciones. 4. La disolución y cancelación del sindicato. 5. Federaciones y confederaciones.

1. EL REGIMEN ESTATUTARIO SINDICAL.

En el amplio marco de la autonomía profesional, el sistema laboral vigente violenta y discrimina la libertad sindical, individual y colectiva, imponiéndoles a los sindicatos en vías de registrarse, la carga de elaborar sus estatutos con estricto apego a lo prevenido por la ley. Es decir, que si como expresión de la libertad colectiva sindical nuestro ordenamiento reconoce la facultad de los sindicatos para redactar sus estatutos y diseñar su programa de acción, en el artículo 371 de la Ley, extendible a las organizaciones profesionales de carácter cupular (federaciones, confederaciones...), determina no sólo los lineamientos, sino las condicionantes a queda sujeto el régimen estatutario sindical. Se consigue, de esta suerte, que las autoridades laborales no solo controlen documentalmente, la organización de las asociaciones profesionales, sino que cuenten con elementos para negar el registro a los sindicatos rebeldes o inconvenientes, so pretexto de que no reúnen o se apartan de los requisitos exigidos, al efecto, por la Ley.

De Buen 1 considera a este respecto, que en la medida en la cual el sindicato no puede surgir sin estatuto, pues no sería registrado, ni contaría con pautas formales para su constitución y funcionamiento, muy bien se puede afirmar que se trata de un elemento esencial, constitutivo del sindicato. Por lo mismo, la aprobación del estatuto original corresponde realizarla desde el momento mismo de la constitución de la asociación profesional.

Cabe resaltar, ahora, y dejar muy bien claro, que es variada y enérgica la gama de obstaculizaciones del Estado a la libertad sindical en el país, pues va de la intromisión de las autoridades para registrar un sindicato y tomar nota de la elección de los dirigentes sindicales, a las limitaciones impuestas a los sindicatos para reformar sus estatutos, la contratación colectiva a espaldas de los trabajadores, la intervención patronal en la organización y el actuar del sindicato o la misma violencia en los recuentos para resolver un problema de titularidad.²

En cuanto poder normativo o reglamentario de la asociación profesional, en su concreción sindical, el estatuto puede ser entendido como expresión jurídica de la autonomía sindical, y constituye la norma fundamental de Derecho

1. BUEN, Néstor De. Derecho del trabajo. México, Porrúa, 1990, Tomo II, p. 703.

2. ALCALDE J, Arturo. Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical. Modernidad y legislación laboral. México, UAM-FES, 1989, p.48.

interno por la que la entidad sindical regula sus relaciones exteriores.3

Con respecto al régimen estatutario, estrechamente ligado al problema de la organización profesional, éste atiende, dentro de su complejo contenido, a las relaciones internas entre los sindicatos y las organizaciones sindicales; a las disposiciones referentes a la admisión, dimisión o expulsión del sindicato, así como a los derechos y deberes del sindicato frente al sindicato al cual se encuentra afiliado.4

Dentro de nuestro sistema, de manera imperativa, el legislador determina en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo que los estatutos deberán de contener :

- a. Nombre, domicilio y denominación del sindicato.
- b. Duración y objeto de la organización.
- c. Forma, época y quórum para funcionar.

Sobre este particular se especifica, que si la mesa directiva no convoca asambleas dentro de los términos establecidos, podrá ser requerida por los trabajadores para que lo haga. Si subsiste la omisión, podrá convocar entonces, el 33%, cuando menos de los miembros, exigiéndose, en este supuesto, que se reuna para sesionar, un mínimo de las dos terceras partes, cuando menos, del total de los afiliados a la organización. Integrado el quórum, de esta

3 GARCIA ABELLAN, Juan, Derecho sindical. Madrid, Aguilar, 1961, p. 210.

4. Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del trabajo. Madrid, Tecnos 1981, p.130.

forma, las resoluciones habrán de adoptarse con la aprobación de más de 51 % de los afiliados que asistan a la asamblea.

De la Cueva 5 considera que " las asambleas ordinarias son las que se ocupan de los asuntos necesarios al funcionamiento de la institución, de los que año con año deben resolverse, mientras que las extraordinarias son las que se convocan cuando se presentan asuntos imprevistos y urgentes ".

d. Determinación precisa de los cargos de la mesa directiva de la Asamblea General, la cual constiuye, cuando menos formalmente, la autoridad suprema del sindicato.

Sobre este particular suelen señalarse como disposiciones casi obligadas en los estatutos sindicales, las pautas para la designación e integración de la mesa directiva; las atribuciones y características de la representación sindical; las funciones específicas de la mesa directiva; su responsabilidad, así como, las reglas sobre su duración y renovación periódica.

Señala De Buen 6 que la integración de la mesa directiva no está marcada de manera obligatoria, dentro de la Ley, y que tan sólo, en forma indirecta se hace referencia a su integración por secretarías - un poco de acuerdo con el modelo político nacional - mencionándose al secretario general (arts. 365 y 376) y a los secretarios de

5. CUEVA, Mario De la. Nuevo derecho mexicano del trabajo. México, Porrúa, 1984, Tomo II, p. 356.
6. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II, p. 706.

organización y de actas (art. 365). En esta virtud, y aunque es libre facultad de los sindicatos determinar su estructura y organización las mesas directivas incluyen, como constantes : el secretario general; el del interior; el del exterior; el del trabajo; el secretario tesorero; el de conflictos y el ya mencionado, de actas. Por regla general' aclara De Buen 7 , las directivas sindicales se complementan con la formación de comisiones permanentes, no siendo raro, que en diversas ocasiones, constituyan comisiones temporales." En las primeras es la más frecuente la de honor y justicia, con una típica actividad jurisdiccional de instrucción, que somete a las asambleas determinadas propuestas para sancionar o no a los miembros que le hubiesen sido consignados; entre las segundas, las que se integran para discutir contratos colectivos de trabajo ".

e. El procedimiento que debe seguirse para realizar las elecciones de la mesa directiva de la organización.

f. El régimen patrimonial del sindicato, con respecto al cual deberán establecerse las disposiciones sobre adquisición, administración y disposición de los bienes de la agrupación. Se precisarán, también, la forma y momento en que se rindan las cuentas, así como el mecanismo para la liquidación de llegar a presentarse el caso. Como renglón esencial de este aspecto, se habrá de determinar el monto y la forma para el pago de las cuotas sindicales.

Con respecto a la justificación de que se exija la rendición periódica de cuentas, dentro de los estatutos, De Buen atribuye 8 al liderismo sindical trastocado en una profesión, la necesidad de hacerlo. Y aclarará al efecto, con admirable eficacia " México vive un pavoroso problema de corrupción que afecta a todas las estructuras y a todo tipo de personas. Sin embargo, se han considerado siempre como representantes especiales de ese fenómeno a los policías de tránsito y a los líderes sindicales. En realidad ambos constituyen los primeros representantes de una cierta autoridad..."

A este respecto y por lo que concierne, en concreto, a los artículos 372 y 373 de la Ley, las juntas suelen negar el otorgamiento del registro con el pretexto de que dentro de los estatutos no se especificó el impedimento legal de los menores de dieciseis años y los extranjeros para formar parte de la mesa directiva, o bien la omisión del deber con que cuenta dicha mesa de rendir cuenta semestral, completa y detallada, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

Pondérese la circunstancia de que, en realidad, la autoridad laboral utiliza este tipo de disposiciones para señalar que al no transcribirlas en el texto de los estatutos se viola orden legal. Nada más lejano de la realidad, ya que nunca se ordena en la Ley el deber de repetir en el texto estatutario la redacción del artículo 371, que de suyo, es obligatorio

por sí mismo. En rigor, lo que se busca es mermar las energías y el espíritu del grupo solicitante, con el objeto muy claro de que renuncien a su intento de sindicalizarse, mediante el registro de su agrupación profesional.⁹

Siempre dentro de este aspecto, la autoridad lleva a cabo un deslinde estricto y subjetivo sobre los conceptos de administración, adquisición y disposición de los bienes que integran el patrimonio sindical, de tal suerte que si el texto relativo de los estatutos no ajusta a dicho deslinde, la autoridad registral formula requerimiento, bajo la amenaza clara, de la negativa del registro.

La malversación o dilapidación del patrimonio de los sindicatos se equipara en el Brasil, al peculado, según nos refiere Wagner Giglio.¹⁰

Dentro de otro orden de cosas, una causa, socorrida, en fin, para negar el registro, es la determinación dentro de los estatutos de cuotas sindicales de orden o naturaleza extraordinaria, supuesto en el cual se estima que tal tipo de afectaciones al salario no se encuentran comprendidas dentro

9. Cfr. ALCALDE J, Arturo. Op. cit. p.p. 54 y ss. Un dirigente nacional del sindicalismo burocrático les manifestaba a un nutrido grupo de trabajadores de Distribuidora Conasupo Metropolitana, S.A. de C.V., al negar el reconocimiento a una directiva sindical democráticamente elegida : " Todo es cuestión de tiempo. está científicamente demostrado (sic) que primero se cansarán ustedes de estar pidiendo que les reconozcan a su comité, que el tribunal y nosotros de negarlo, por lo que les aconsejo que se ahorren tiempo y problemas reconociendo la directiva sindical que proponen las autoridades ".
10. GIGLIO, Wagner D. Los sindicatos en Brasil. Los sindicatos en Iberoamérica. Lima, Aele, 1988. p. 83.

del texto limitativo de la fracción VI del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Alcalde 11 reitera con relación a la exigencia de las cuotas, que no es el fondo de la disposición la razón de su crítica : " positivo sería comprobar que la autoridad sancione a tantos líderes que con el abuso de la cuota sindical extraordinaria esquilman el salario de los trabajadores para ayudas sociales que nunca llegan a su destino, o para campañas políticas ajenas al interés y voluntad de los agremiados. El problema es el manejo distorsionado que la autoridad realiza al aplicar la norma, sólomente a quien considera disidente ".

Ciertamente, la principal fuente del patrimonio de los sindicatos, manifiesta Wagner Giglio

12 , es la contribución sindical, excepción hecha de los grandes sindicatos actuales. Sin embargo, en la experiencia patria y en congruencia con el respeto a la libertad sindical debería garantizarse el que los trabajadores pudieran entregar voluntariamente sus cuotas respectivas a los sindicatos de su preferencia y que demostraran defender, realmente, sus intereses profesionales.

f. Las condiciones de ingreso para los miembros.

g. Los derechos y deberes de los afiliados.

Entre los primeros suelen comprenderse la facultad de asistir a las reuniones, la posibilidad de participar en las

11. ALCALDE J, Arturo. Op. cit. p. 55.

12. GIGLIO, Wagner D. Op. cit. p. 80.

asambleas, así como la de formar parte de las diferentes comisiones sindicales.

De la Cueva 13 diferencia los derechos y deberes de los integrantes de los sindicatos, a quienes denomina sindicatos. Respecto a los derechos de los miembros del sindicato, los subdivide en dos grupos : Los derechos directos, que derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos. Otro grupo es el de los derechos reflejos que comprenden las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son.

Entre las obligaciones más frecuentes se mencionan : el no realizar actos o prácticas que puedan perjudicar a la comunidad; el respetar los acuerdos adoptados por las asambleas y la directiva sindical, o bien el pagar con cabal puntualidad las aportaciones y las cuotas sindicales.

h. Las normas disciplinarias, así como las causas y procedimientos para expulsar a los miembros.

Así, entre las limitaciones al ejercicio de la libertad sindical legitimadas por la Ley, se encuentran las cláusulas sindicales de consolidación profesional o de exclusión (admisión y expulsión), piezas claves del Estado y los patronos para aniquilar el desarrollo e incluso la subsistencia del sindicalismo democrático.

Dentro de una perspectiva analítica bastante consistente, De Buen 14 estima que para evitar el exceso o el manejo indebido de la facultad de sancionar, con que cuenta el sindicato, el legislador optó por exigir que se cumpla dentro del cuerpo y la dinámica misma de los estatutos con las garantías de legalidad y audiencia (art. 371-VII, L.F.T).

Con respecto a este supuesto, (la expulsión del sindicato) el legislador regula el siguiente proceso sumario :

1. Para el único efecto de conocer de la expulsión la asamblea de trabajadores deberá de ser reunida.
2. Si se trata de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, más el acuerdo de expulsión deberá de someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que formen el sindicato.
3. Con el objeto de respetar la garantía de audiencia, el trabajador afectado con esta medida deberá ser oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
4. La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento, así como de aquéllas que ofrezca el trabajador acusado.

5. Los trabajadores deberán pronunciarse, al efecto, de manera personal, puesto que la ley previene que no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

6. Por lo delicado de la causa " la expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Al efecto, manifiesta De la Cueva 15 , que el legislador pretendió de esta manera, garantizar la asistencia de los trabajadores a la asamblea o asambleas, así como también que la decisión debería ser adoptada por los mismos trabajadores y por la mayoría que se juzgó necesaria. Se evitó también, por otra parte, la práctica adoptada en el pasado, consistente en que la directiva sindical obtuviera una autorización suscrita por los trabajadores para que alguna o algunas personas los representaran ante la asamblea.

7. La expulsión solo podrá decretarse por las causas expresamente consiguandas en los estatutos y bajo la condición de que se hayan comprobado en la forma debida, siempre y cuando sean aplicables al caso.

En virtud de los abusos y el atentado gravísimo a la libertad colectiva sindical de las agrupaciones nacientes e incluso minoritarias que estas cláusulas provocan, debieran proscribirse totalmente. De lo contrario, se atenta contra la libertad sindical individual, no tan sólo de aquel miembro que se pudiera afectar con la imposición de dichas cláusulas, sino de todos los trabajadores que integran el

sindicato. Violenta, por otra parte, la libertad colectiva sindical de los grupos minoritarios que así no tienen posibilidades de crecer, o de nuevos sindicatos que se puedan crear en concordancia obligada con la pluralidad sindical.

Dentro de otro orden de ideas, las observaciones o trabas formales a los estatutos constituyen, en la vida práctica, los más frecuentes obstáculos a la libertad sindical, pues la ley y la jurisprudencia han conferido a las juntas las más amplias posibilidades de establecer interpretaciones subjetivas cubiertas con la apariencia de un profundo celo legalista; se exige, de esta manera, el cambio en la redacción de algún artículo; una mayor precisión en el texto de otros o la supresión, de plano, de aquéllos no convenientes a las pautas del sistema.

En otros casos, se señala simplemente, que el estatuto no se encuentra ajustado a derecho, con el buen cuidado de sembrar la confusión, al no precisar la causa o motivo de tal observación. Con suma frecuencia se suele anexar a las objeciones referidas, la exigencia de que el sindicato modifique el texto, acompañándolo de las convocatorias, actos o firmas que acrediten la validez de la reforma estatutaria sugerida por la autoridad. Dichas actas permiten a ésta, una nueva opción para manipular las situaciones, y al fin definir o negar la pretensión de los solicitantes del registro.16

16. Cfr. ALCALDE J, Arturo, Op. cit. p.p. 53 y ss.

Al final del texto del artículo 371 (fracción XV) el legislador deja abierta la posibilidad de que el régimen estatutario recoja las inquietudes que la asamblea manifieste y pueda integrarse con todas las normas que la misma determine.

En un juicio de conjunto, más que indicaciones generales o pautas orientadoras, el legislador establece los requisitos que los sindicatos deben cubrir plenamente, para obtener su registro y quedar legalmente constituidos. Lo más preocupante, sin embargo, es que establece motivos para que las autoridades laborales impongan consignas o reclamen a las organizaciones filiaciones ideológico formales dentro de la línea político-sindical impuesta por el Estado.

La libertad sindical en su aspecto colectivo supone, básicamente, la facultad de los sindicatos para darse la estructura que prefieran, razón por la que ha de excluirse la intromisión del Gobierno en este aspecto, suprimiéndose, al efecto, cualquier tipo de regulación

2. LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

A pretexto de evitar la atomización y caótica proliferación de sindicatos, el legislador contempla las expectativas de la sindicación única, o titularidad hegemónica de la organización mayormente representativa, pero como obra de la acción de las propias organizaciones sindicales, incluso, a través, del contrato colectivo. La vía se conoce como la cláusula de exclusión, que en realidad se desdobra en dos

mecanismos conocidos como cláusulas de consolidación sindical : una la de admisión y otra la de expulsión.

Nuestro sistema reconoce la inclusión dentro del pacto sindical (o contrato colectivo) de la cláusula mediante la cual el patrón se compromete, frente al sindicato titular, a preferir en las plazas vacantes o de nueva creación, a aquéllos trabajadores que este último le proponga (art. 395 L.F.T.). " Cuando se trata de la admisión, el procedimiento habitual consiste en dar aviso escrito al sindicato de que se ha presentado una vacante a un puesto de nueva creación. Por regla general el sindicato, en un término perentorio, debe de enviar al candidato. De no hacerlo así, suele pactarse que el patrón podrá contratarlo libremente, pero el trabajador tendrá que ingresar al sindicato para poder iniciar la prestación de los servicios.

Como contrapartida de la cláusula de admisión, puede convenirse el derecho patronal para separar al trabajador enviado por el sindicato, durante el primer mes de prestación de los servicios y sin responsabilidad alguna, si estos no le satisfacen".17

Reglamenta. así también, la estipulación a través de la cual el patrón queda obligado, con el sindicato signatario del contrato, a disolver, sin responsabilidad, las relaciones laborales de aquéllos trabajadores que aquél le señale, por haber renunciado o sido expulsados de la organización profesional (art. 395, fine, L.F.T).

17. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II, p. 795.

" Si el trabajador reclama la nulidad de la aplicación de la cláusula y la autoridad resuelve favorablemente su petición, la responsabilidad del patrón se reducirá a reinstalar al trabajador en su empleo, sin que se le pueda imponer la obligación de pagar salarios caídos ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo. (Jurisprudencia. Apéndice de 1917-1965, 5a. parte. Tesis 18, p. 34).

Sin embargo, inexplicablemente, deberá pagarle la prima de antigüedad, según sostiene la Corte ".18

El propósito social de dichas cláusulas - pretende justificar el sistema - es tutelar el interés profesional consolidando la unidad del sindicato y fortaleciendo el poder de las organizaciones, impidiendo que el patrón disponga a voluntad de los empleos y especule, a discreción, con el mercado de trabajo. Represivas de la vida sindical y valioso control de la empresa y el Estado, las cláusulas de exclusión suelen objetarse de inconstitucionales por varias razones .

Así se les suele cuestionar como atentatorias de los artículos 123, fracción XVI y 5o. de la Constitución, en relación con el 5o, también, de la Ley Federal del Trabajo, al obstruir y sancionar la libertad de los trabajadores para elegir su trabajo con equa retribución y libre consentimiento. Dicha situación alcanza extremos tales, que de no afiliarse al sindicato titular no podrán obtener el empleo, y en el caso de lograrlo, e incurrir en el supuesto 18. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p. 795.

de repudio a las maniobras de su agrupación profesional espuria, vendrían a ser propiamente despedidos, sin presión para la empresa.

Al efecto, algún sector de la doctrina ha sostenido que se trata sólomente de una restricción de carácter contractual en beneficio del interés profesional, habida cuenta que jamás se reconoce el derecho de exigir trabajar en una empresa determinada.

La cláusula de expulsión atenta, en especial, contra el artículo 13 de la Constitución, pues somete, en su caso, a los trabajadores, al juicio del sindicato, trastocado en tribunal extraordinario, con facultades tan amplias, como la de sancionar con una medida de efectos similares al despido. Sobre este particular se ha cuestionado, que la autorización se encuentra contemplada por la ley en defensa de la solidaridad del interés profesional, lo que amén de entrañar un sentido social, excluye la justicia de excepción. Semejante afirmación, contrastada con la realidad, nos parece insostenible.

Por otra parte, se considera también, que ambas cláusulas atentan contra el derecho genérico de asociación, reconocido en el artículo 90 de Nuestro Código Político, toda vez que se obliga a los trabajadores a sindicalizarse, por lo general, en organizaciones ajenas a sus preferencias. La legitimidad de todas estas estipulaciones se defiende, sin embargo, apuntando que la libertad de asociación no es

absoluta, amén de que en la especie, prevalece el interés profesional sobre el particular de los trabajadores.

Por otra parte, según un amplio sector de la dogmática patria, la cláusula de expulsión violenta la garantía constitucional de audiencia, consignanada en el artículo 14 de Nuestra Ley Fundamental, al desatenderse, en su mecánica, las formalidades del procedimiento y el apego a las leyes formuladas con antelación. En defensa se ha apuntado, que sobre el particular existe un procedimiento ajustado a preceptos jurídicos vigentes, anteriores, desde luego, a la aplicación de la exclusión. En este sentido, De la Cueva considera 19 que la exigencia de un tribunal y el cumplimiento de las formalidades esenciales es aplicable para cualquier decisión que pueda ser emitida con fuerza vinculatoria, ya sea que provenga del Estado mismo, de otra comunidad o de las comunidades humanas que funciones en el marco de la Constitución Federal o de la legislación ordinaria.

Con tal convicción, agrega este autor 20 , se redactaron los diversosos incisos de la fracc. VII :

a. El tribunal que conocerá de la expulsión es la asamblea de trabajadores, lo que excluye la decisión que pudiera tomar la directiva sindical, esto es, con la vieja fórmula inglesa, de que el trabajador solamente puede ser juzgado por sus pares.

19. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II, p. 318.

20, Ibidem.

b. La asamblea, dispone el inciso " a " se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión, precisamente porque no actúa como una asamblea ordinaria, sino como un tribunal, en la misma condición del poder legislativo cuando se erige en gran jurado para juzgar al Presidente de la República o a los altos funcionarios de la Federación. " Acto seguido reproduce, como conclusión, el texto del inciso " c " de la mencionada fracción VII : " El trabajador afectado será oído en defensa por sí o por personas de su confianza, o por ambos, según su voluntad, en cada una de las asambleas en que se considere su caso ".

En otro sentido, la cláusula de expulsión se cuestiona en virtud de que representa una expresión manifiesta de la justicia por propia mano, toda vez que el sindicato puede desprenderse, a discreción, de los elementos que resulten peligrosos o molestos. Al efecto, otro sector ha afirmado que mas que una violación al artículo 17 de la Constitución, esta cláusula protege la solidaridad sindical, legitimando el derecho de los grupos a expulsar a los miembros nocivos. Por sus efectos disgregantes y el abuso que genera dicha cláusula repugna, a nuestro juicio, con los propósitos auténticos de la solidaridad y hegemonía sindicales.

Un copioso sector de la doctrina coincide en que la cláusula de expulsión atenta contra la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución, que prescribe el despido de los trabajadores en virtud de su ingreso o renuncia a determinado sindicato. En defensa se ha aducido

que como medida fraudulenta de la autoridad del sindicato, dicha cláusula es tan sólo consecuencia de la eficacia obligatoria del contrato colectivo de trabajo.

Con frecuencia se ha estimado, en fin, que la cláusula de expulsión implica una alteración de los dispuesto en la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 constitucional, que nulifica toda renuncia de los trabajadores. Ante tal observación se ha replicado que favorece el interés profesional, y no implica una renuncia de derechos, sino en todo caso, la preponderancia del interés colectivo sobre el individual de los trabajadores.

La cláusula de expulsión, enfatiza Ortega Arenas 21 , es fuente de represión en las manos de los líderes. Supuestamente la expulsión del trabajador deberá ser acordada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, por lo menos, según ya se mencionó y lo previene la Ley, " sin embargo, tal mandato no tiene aplicación en la práctica, ya que un simple comunicado de expulsión de un trabajador es suficiente para que el obrero quede despedido sin responsabilidad para la empresa, práctica avalada por la

21. ORTEGA ARENAS, Juan. Instructivo obrero. México, Costa-Amic, 1984, p. 57. Esto ha dado lugar a que en 1979 en el comedor de Nissan Mexicana, en Cuernavaca, varios trabajadores fueran despedidos por el Comité Ejecutivo Sindical, sin que las dos terceras partes de los trabajadores hayan votado la expulsión. Y otro tanto ocurrió en Productos Lorain de México, S.A. de C.V. y en Herramientas Universales, S.A. de Puebla. Igualmente dio lugar a que la camarilla de Hernández Juárez, en Teléfonos de México, haya expulsado a más de 20 trabajadores en 1979, y a que los dirigentes sindicales de Kimex hayan expulsado a más de 500 obreros, entre otros muchos casos más. Ibidem

máxima judicatura ". En efecto, la Jurisprudencia de la Suprema Corte se pronunció en el sentido siguiente : " el patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de expulsión de un trabajador tomado por el sindicato para acatar el acuerdo, porque ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno del sindicato.

Avalamos plenamente esta postura y sostenemos la injusticia y anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión en sus dos modalidades, toda vez que al limitar, " individualmente " el derecho del trabajador afectado, para requerir empleo y afiliarse al sindicato de su preferencia o a mantener la estabilidad en el trabajo, afecta, en verdad, por lo general de la hipótesis legal, a todos los trabajadores de las empresas, e inclusive a la clase obrera, comprensivamente, en cuyo perjuicio, tales cláusulas se pueden aplicar.

Por otra parte y ante el sofisma de que son constitucionales en tanto que enfrentan el interés individual del trabajador afectado ante el colectivo de la consolidación sindical, cabe aclarar que violentan la libertad sindical colectiva de los sindicatos minoritarios. Igualmente afectan, la posible formación de sindicatos democráticos que a través de la libre afiliación de los trabajadores puedan obtener la mayoría formal y representar en las negociaciones profesionales y en las actividades sindicales, una opción auténtica de defensa y promoción de todos los trabajadores.

Se enfrenta entonces el interes colectivo de los líderes espurios, mejor conocidos como " charros " frente al interés también colectivo, de los sindicatos democráticos, en minoría o en proceso de creación. De ahí derivamos su incuestionable anticonstitucionalidad.

Es conocido tambien que en contubernio con los patrones, los sindicatos corruptos excluyen de la organización a los trabajadores que las empresas desean despedir, cobrando, regularmente, como gratificación, la mitad o menos del costo que para aquéllas reporta la indemnización o liquidación de los trabajadores a través de su despido. Por lo consiguiente, además de un repugnante mecanismo de corrupción, la cláusula de expulsión suele ser utilizada como un instrumento de eficaz represión, por los patrones.

" En ningún país del mundo la dirección sindical priva de su trabajo a los obreros como en México. La cláusula de exclusión es un pretexto que utilizan los líderes sindicales oficialistas para reprimir y oprimir a los obreros... Dicha cláusula es, en fin, un arma que hace omnipotente al poder de los líderes de la CTM, CGT, CROM, CRT, CROC, etc, a la vez que les permite perpetuarse en los puestos sindicales a costa de los trabajadores ".22

En esta virtud, al impedir el desarrollo de la auténtica representación profesional o apagar las expectativas de promoción e inclusive de existencia de los sindicatos democráticos, o también propiciar el despido de los obreros

22. ORTEGA ARENAS, Juan. Op. cit. p. 58.

o los cuadros críticos, las cláusulas de exclusión (consolidación) fomentan, en realidad, el totalitarismo sindical.

3. EL DEBER DE INFORMACION Y OTRAS LIMITACIONES.

Una libertad sindical plena exige, por otra parte, la supresión de todo el cuerpo de obligaciones y prohibiciones que la Ley impone a los sindicatos de trabajadores para ejercer su efectivo control. En este sentido se señala que con frecuencia alarmante el Estado aumenta su sistema de limitaciones imponiendo a los sindicatos o grupos obreros las más diversificadas y operativas medidas de represión, cuando su actuar no se ajusta a las consignas gubernamentales o del partido oficial.

Es opinión compartida dentro del sindicalismo independiente que la problemática de la libertad sindical es impostergable y esencial, toda vez que su respeto prohija la viabilidad de una mejora efectiva de las condiciones de vida y de trabajo, así como para la participación articulada y responsable del obrero, dentro del proceso productivo, que coadyuve, de verdad, a una mayor eficiencia en el trabajo. Un sindicalismo representativo y democrático es piedra angular para alcanzar la maduración integral de nuestra sociedad y una modernización efectiva de su estructura económica.²³

Precisando los conceptos, y como se detallará más adelante, en rigor, los sindicatos no tienen por qué informar a las autoridades laborales las modificaciones a sus

23. Cfr. ALCALDE J, Arturo. Op. cit. p. 48.

estatutos, los que podrán redactarse y ajustarse a los reclamos e inquietudes de las propias organizaciones sindicales, y no a conveniencia del sistema para efectos de manipulación.

De esta suerte, proclives a su control, y en virtud del artículo 377 de la Ley, las autoridades del trabajo obligan a los sindicatos para que les proporcionen, en cualquier momento, los datos que estimen necesarios con respecto a sus actividades como tales; igualmente, a comunicarles dentro de un período de diez días, los cambios que operen en la mesa directiva o en el régimen estatutario. Cabe, en fin, la posibilidad de obligarlos a informar cada tres meses, sobre las altas y bajas de sus integrantes. Se aduce que en la vida práctica tal precepto no se aplica, lo que no excluye la posibilidad de que su inobservancia pueda utilizarse como causa para cancelar el registro de la organización.

El efectivo respeto a la libertad colectiva sindical supone la derogación de las disposiciones que autorizan a la disolución de los sindicatos por las autoridades del trabajo. En rigor, aquí la vida de las organizaciones depende directamente y en amplísima medida del criterio de las juntas, determinado, muchas veces, por razones de control político.

El legislador contempla como obligación no dispensable, el deber de la directiva de los sindicatos de rendir cada seis meses, ante la asamblea general, cuenta plena y pormenorizada sobre la administración del patrimonio

sindical (art. 373), compromiso que en la vida cotidiana, generalmente se incumple.

Dentro del marco de limitaciones, la legislación prohíbe expresamente a los sindicatos la realización de actividades comerciales con propósitos de lucro, así como toda intervención en actividades religiosas (art. 378). Cabe aclarar que con las reformas cardenistas a la legislación del trabajo, se suprimió la prohibición del texto original de la Ley de 31, que prohibía la participación de los sindicatos en la actividad y plataformas de los partidos políticos. Se consiguió, de esta suerte, la vinculación inmediata de la CTM al Partido Revolucionario Mexicano y su actual integración al PRI. Pero en curioso contraste, atenta la experiencia brasileña, apunta Giglio 24 que " la notoria mayoría de los sindicatos, se mantiene auténticamente apartidista, en el sentido de que el sindicato, como tal no revela inclinaciones políticas ".

Visto el abandono o la desviación de los fines de defensa y promoción del interés profesional por parte de los dirigentes sindicales, si alguna prohibición debiera incluirse, sería aquella que impidiera la pertenencia de las organizaciones sindicales y concretamente de los sindicatos, a los partidos políticos.

Según el artículo 372 de la Ley se prohíbe formar parte de la directiva de los sindicatos tanto a los trabajadores menores de dieciséis años, como a los extranjeros.

Dentro del cuerpo de limitaciones serias a la libertad sindical en el país, como lo ha denunciado en diversos foros y oportunidades Jesús Campos Linas, encontramos la practica frecuente de que las autoridades apliquen por encima y con preferencia sobre los ordenamientos laborales, constitucionales y legales, preceptos y normas de leyes diversas, como por ejemplo, mercantiles y administrativas. Es así como se han propiciado las quiebras fraudulentas de diferentes empresas, o las cada vez más frecuentes requisas. La actividad sindical se violenta, de esta suerte, en forma muy alarmante, no sólo mediante la aplicación de una reglamentación laboral restrictiva.

Por todo lo anterior, resulta fundamental que se articule un mecanismo para garantizar la autonomía de las asociaciones profesionales y sancionar con energía las conductas antisindicales del Estado y de los patrones. Ejemplos de estas conductas abundan en la realidad laboral de nuestros días; vgr : la creación de sindicatos blancos; la represión violenta de los trabajadores indeseables o rebeldes; los abominables contratos de protección; la conjura de las huelgas; las chicanas y trampas legales; la amenaza y práctica de despidos masivos, o inclusive las quiebras ficticias como las de Cananea y Aeroméxico.

Así, frente a un foro general y un marco factible de anunciadas reformas a la legislación laboral, desde hace ya varios años, reafirmo mi convicción en que la mejor tutela que se puede dar al régimen democrático de libertad

sindical, es suprimir la injerencia y control del Gobierno en la vida y desarrollo de la asociación profesional. Queremos decir, un régimen, sin trabas ni leyes sindicales.

4. LA DISOLUCION Y CANCELACION DEL SINDICATO.

Por disolución del sindicato se suele entender, en su concepción más amplia, su desaparición intencionada, merced a la decisión de los miembros que lo integran. Al efecto, nuestra Ley previene (art. 379) que el sindicato podrá disolverse por la voluntad de las dos terceras partes de los integrantes, o por haber transcurrido el término para su duración, fijado en los estatutos.

En relación con este aspecto, el artículo 403 de la Ley previene que " en los casos de disolución del sindicato, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento ". Al analizar, sobre este particular, el espíritu del legislador, De la Cueva 25 manifiesta que se ponderó la imposibilidad de acudir a una fijación individual de las condiciones de trabajo, en virtud de que las mismas no podrían ser abatidas en perjuicio de los trabajadores y que sería necesario, en todo caso, respetar el principio de igualdad de condiciones de prestación de los servicios para trabajo igual. La norma de 1970 " tuvo pues como primer objetivo, evitar un conflicto que habría perjudicado lo mismo al trabajo que al capital ".

Mascaro Nascimento 26 expresa, por su parte, con acierto, que la hipótesis de la disolución voluntaria del sindicato es rara, toda vez que si al representar un sindicato intereses colectivos, no tiene, en rigor, porqué desaparecer el fundamento de su representación.

La cancelación se explica, por el contrario, como la supresión del sindicato, o más precisamente, de su registro, por voluntad y acción de las autoridades laborales. Sobre este particular, en la Ley se previene (art. 369) que la cancelación del registro del sindicato procederá, únicamente, en el caso de disolución, o por dejar de cumplirse los requisitos legales, debiendo mediar la resolución correspondiente de la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, y agotadas, resulta evidente, las formalidades del procedimiento. Se prohíbe entonces, de manera categórica, la disolución, suspensión o cancelación del registro de los sindicatos a través de la vía administrativa (art. 370 de la Ley).

Es interesante advertir que no obstante que dicho precepto alude a la suspensión de los sindicatos, no existe dentro de nuestro ordenamiento laboral vigente, ninguna disposición que la regule. Puede quizá ponderarse que la referencia a esta figura respondió a un prurito de tipo legislativo, para algún sector de la doctrina, inadecuado.²⁷

26. MASCARO NASCIMENTO. Amauri. Op. cit. p. 225.

27. Cfr. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II, p. 715.

Un sistema pleno de libertad sindical individual y colectiva hace innecesaria, por la abstención obligada del Estado, todo sistema de disolución o cancelación de los sindicatos o de cualquier otro tipo de organización profesional que los trabajadores se empeñen en constituir para la defensa y promoción de sus respectivos intereses. Por lo consiguiente, no perdemos la esperanza, ni cejamos en proponer a los intentos de reforma en la legislación mexicana del trabajo, apoyados en la idea de que la acción sindical se fortalezca y concientice, que para lograr la democracia sindical se desregule la vida de los sindicatos y demás agrupaciones profesionales del trabajo.

Dentro del sistema de limitaciones a la actividad sindical nos pronunciamos, acaso, por la articulación de un sistema de sanciones, verdaderamente represivo, pero de las maniobras o conductas antisindicales por parte de los patrones. Por ejemplo, cuando intervienen en la vida sindical dividiendo a los trabajadores; creando sindicatos blancos; imponiendo personal o persiguiendo a los obreros críticos y libres; al retrasar el pago puntual de los salarios, o cargarlos con descuentos injustos; al aplicar sanciones que no estén comprendidas en un reglamento interior de trabajo o no respetar el fuero sindical de los dirigentes que lo tengan, conforme a la ley.²⁸

5. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

28. Cfr. GIUGNI, Gino. Diritto sindacale. Bari, Cacucci editore, 1986, p.p. 104 y ss.

Con la intención de fortalecer la vida sindical y lograr, de esta manera, la efectiva defensa y permanente promoción del interés profesional se reconoce y fomenta, en la Ley, la existencia jurídica de las federaciones y las confederaciones. Así se desprende del artículo 381 de la Ley, habida cuenta de que el legislador no define a ninguna de las dos figuras.

El artículo 381 establece, simplemente, que " los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables ". Frente a la obscuridad de la Ley, procede afirmar que es suficiente el acuerdo de dos sindicatos para crear una federación, y de dos federaciones o de una federación y un sindicato nacional, para constituir una confederación.²⁹

El artículo 5o del Convenio Internacional Núm. 87, derecho vigente, aunque violentado en el país, continuamente, previene que " Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores ".³⁰

29. Cfr. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p. 738.

30. Cfr. PLA RODRIGUEZ, Americo. Los sindicatos en el Uruguay. En los sindicatos en Iberoamérica. Lima, Aele, 1988, p. 382.

En la dogmática patria se asume el criterio de que las federaciones, como agrupaciones plúrimas de tipo profesional, son organizaciones que congregan a diversos sindicatos. Y a las confederaciones se les considera como las organizaciones profesionales cupulares que agrupan a diversas federaciones y sindicatos de industria. Tal es el caso de la CTM o de la CROM. Los sindicatos, explica Amauri Mascaro 31, son asociaciones de base o de primer grado, en tanto que las federaciones y las confederaciones son asociaciones de segundo grado o cúpula.

A falta de una definición legal, como ocurre en el caso de las coaliciónn y el sindicato, De la Cueva 32 expresa que " Las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora. Las considera como el último eslabón en la cadena de la unidad del trabajo y termina intentando definir las de la siguiente manera :

" Las federaciones y confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos ".

Con su optimismo formal y arrebatado excluye, de esta posibilidad de asociación profesional a los patrones y a sus sindicatos, opinión que desde luego compartimos y que

31. MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Op. cit. p. 136.

32. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II, p. 367.

remandamos a nuestras observaciones realizadas, al efecto, en los capítulos dentro de los cuales se trató la libertad sindical y la organización profesional.

El artículo 382 de la Ley reconoce expresamente la libertad sindical, en su aspecto negativo, y que permite a los miembros de las federaciones o confederaciones retirarse de las mismas, en cualquier tiempo, aunque pueda existir pacto en contrario.

Problema de amplios matices, señala el maestro Wagner Giglio 33, al analizar la experiencia brasileña, es el referente a determinar si las Federaciones y Confederaciones cuentan con poderes de representación del grupo de sindicatos para el objeto de la negociación profesional. En otras palabras, el problema de determinar si sólo los sindicatos detentan el llamado poder normativo, de establecer nuevas condiciones de trabajo para toda la categoría, o si también las Federaciones y Confederaciones tienen el poder para crear ese tipo de normas. Pensamos que en el país dicha potestad se reserva al sindicato, dentro del marco de empresa y a sus curiosas y muy discutibles representaciones de categoría (o rama industrial) en el caso del contrato-ley.

Con respecto al régimen estatutario de los organismos cupulares el artículo 383 de la Ley dispone que " los estatutos de las federaciones y confederaciones,

33. GIGLIO, Wagner. Op. cit. p. 68.

independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán :

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

Con relación al registro y dada su envergadura, las federaciones y confederaciones deberán de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (art. 384 L.F.T), por lo que el afán de control oficial es evidente. Para el registro automático es aplicable la parte final del artículo 366 de la Ley.

Según el artículo 385 de la Ley, para los efectos del registro deberán de presentarse, por duplicado, los siguientes documentos :

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

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365. Las federaciones y confederaciones, considera el grueso de la doctrina, son sin duda, personas jurídicas, morales o

plúrimas, cuyos órganos fundamentales son la asamblea general y la mesa directiva.

Como organismos sindicales con fuerza internacional, son particularmente importantes dentro del sindicalismo mexicano, la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) y la Confederación Internacional de Organizaciones Libres (CIOSL).

El movimiento sindical se internacionalizó, explica el maestro Mascaro 34 , a través de la creación de diversos organismos, desde la Primera Internacional ideada por Marx (1864) a la segunda, socialista (1889); y la tercera leninista (1914); surgiendo después la Federación Sindical Mundial (FSM) constituida por el Congreso de París (1945), la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CISL) formada en Bruselas (1949) y la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC), reactivada en 1946 y que en 1968 evolucionó a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). En el ámbito del Mercado Común Europeo se creó, en fin, la Confederación Europea de Sindicatos.

Siempre dentro del marco jurídico internacional los principios generales del derecho sindical, vigentes en el país, se recogen en diversos documentos fundamentales como el Tratado de Paz de Versalles (1919); la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; el Convenio Internacional No. 87 sobre Libertad Sindical; la Carta

34. MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Op. cit. p.p. 49 y 50.

Interamericana de Garantías Sociales, y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

Al revisar, con alarma, los límites insufribles a la libertad sindical en el país, cabe recordar que la importancia de que en nuestra sociedad se eliminen los obstáculos a la acción de las agrupaciones profesionales y se respeten los derechos y garantías elementales como la libre asociación sindical, consagrados en nuestra Carta Magna y condición indispensable para una mayor responsabilidad y madurez laboral y política, tan urgente en los tiempos de crisis, obligó a considerar este aspecto como un punto fundamental de la ya tan anunciada reforma laboral en México.

La congruencia entre la norma y su aplicación, atendiendo a un sentido de justicia, constituye el sostén fundamental de la sociedad política; de otra manera, presenciaremos formas de descomposición social que pueden desbordar la estructura jurídica, no respetada por quienes tuvieron la obligación de hacerlo.³⁵

Al cerrar el estudio del sistema de limitaciones a la vida y desarrollo de la actividad profesional, no podemos sustaernos al recuerdo, por ejemplo, de la experiencia italiana, que al destronque del corporativismo derivó al reconocimiento constitucional de que " La organización sindical es libre " (art 39 de la Constitución Italiana) y en ese tenor, dicha libertad se han entendido hasta la 35. Cfr. ALCALDE J, Arturo. Op. cit. p. 67.

fecha, por la fuerza de los hechos, absolutamente invulnerable frente a la injerencia del Estado.³⁶ En íntima relación Américo Plá Rodríguez ³⁷, el admirado maestro uruguayo, manifiesta por su parte, al revisar la actual vida sindical en su país: " En cuanto personería gremial, ella está prevista en la ley 10.449, pero, como ya lo explicamos, no ha tenido aceptación práctica porque ha sido reglamentada con tantas exigencias que no compensa el esfuerzo por obtenerla, sin lograr las posibilidades de una persona jurídica ".

Como corolario al desarrollo del presente capítulo, reiteremos nuestro credo en la conquista absoluta de la libertad sindical, sustrayéndola a las limitaciones e injerencia del Estado, en sus perspectivas internas y compromisos internacionales, hasta conseguir, en primer término, la desaparición de la reglamentación de las relaciones sindicales y posteriormente, la cabal autonomía de la organización profesional, en aras de la justicia y la democracia sindical.

36. Cfr. PERSIANI, Mattia. *Diritto sindacale*. Padua, Cedam, 1986, p.p. 10 y ss. GIUGNI, Gino. *Diritto sindacale*. Bari, Cacucci editore, 1986. p. 51 y ss. RIVA SANSEVERINO, Luisa. *Diritto sindacale*. Torino, UTET, 1976. p.p. 101 y ss. SANTORO-PASSARELLI, Francesco. *Nozioni di diritto del lavoro*. Nápoles, Jovene, 1976. p.p. 25 y ss.

37. PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Op. cit.* p. 387.

CAPITULO VII.LA NEGOCIACION PROFESIONAL Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O PACTO SINDICAL.

SUMARIO. 1. Autonomía colectiva y pacto sindical. 2. Proyección y sentido de la negociación profesional en el contrato colectivo . 3 Naturaleza jurídica del pacto sindical 4. Estructura y contenido del pacto sindical. 5. Clasificación operativa y mecánica del clausulado del pacto sindical.

1. AUTONOMIA COLECTIVA Y PACTO SINDICAL.

En cuanto convenio celebrado entre la representación profesional de los trabajadores y el patrono para establecer las condiciones de la prestación de los servicios dentro de la empresa, el contrato colectivo de trabajo constituye, a no dudarlo, una institución fundamental del derecho del trabajo. Expresión paradigmática de la acción del trabajo organizado, dicha figura reporta una de las más importantes consecuencias del sindicalismo y el instrumento toral del sindicato, dentro de nuestro sistema, para la tutela y promoción del interés profesional.

Según una señalada corriente de opinión, la celebración de este instrumento colectivo garantiza el equilibrio entre los factores de la producción sin que se precise de la intervención o control del Estado sobre la negociación profesional, a la vez que hace imposible la determinación unilateral de las condiciones de trabajo por voluntad del patrón. De otra parte, entendido, más bien, como una expresión de la autonomía profesional obrera se le ha

significado, con frecuencia, como un instrumento capital para procurar la participación efectiva de los trabajadores en la cultura y en la riqueza, mediante una permanente promoción de las condiciones de existencia y de trabajo. Estrechamente ligado a la tradición contractualista, dentro del ordenamiento patrio, el legislador contempla y define a esta figura dentro de los marcos del convenio y de las obligaciones, razón por la cual adopta la connotación de contrato colectivo de trabajo. Así, en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo se le reglamenta y considera como " el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos ". Sobre este particular, con la pretensión de un carácter universal y distintivo, Camerlynck y Lyon - Caen ¹ reconocen en esta figura, la potestad de las partes para fijar, libremente, su campo de aplicación, el cual puede comprender el ámbito de la empresa, pero también el local, regional y nacional. Nuestro ordenamiento rompe, en cambio, con este principio, y en demérito de la libre negociación profesional, restringe la eficacia del contrato colectivo al marco restricto de la empresa, para efecto de control y estrechez de perspectivas.

1. Cfr. CAMERLYNCK, G.H y LYON - CAEN, Gérard. Droit du travail. París, Dalloz, 1975, p. 529.

Cabe aclarar, de otra suerte, que en el artículo 387 de la Ley, el contrato colectivo es regulado como un derecho del sindicato de trabajadores y una obligación de los patrones, mismos que se encuentran constreñidos a firmarlo, bajo la presión y amenaza de la huelga. Dentro de este orden de ideas, se estima que no es dable equipararlo a ninguna especie de contrato, pues no es obra y resultado de un libre acuerdo de voluntades entre los sujetos signatarios o partes sociales. O dicho en otras palabras, que si reporta un deber no dispensable al patrón, se aniquila el principio de autonomía de la voluntad de los sujetos contratantes, elemento insalvable y esencial de los contratos.

Dentro de una concepción diversa y a la luz de la teoría normativista, Luisa Riva Sanseverino define al contrato colectivo como " el acuerdo celebrado entre un grupo organizado de trabajadores, por un lado, y un patrón o un grupo de patrones, por el otro, destinado a establecer las condiciones generales a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales suscritos por aquéllos, a los que el contrato colectivo se refiere " 2. Con relación a este aspecto, en la misma línea teórica, apunta Santoro-Passarelli 3 que este instrumento no implica una suma de contratos individuales de trabajo, toda vez que no se orienta a colmar el interés particular de los agremiados a

2. RIVA SANSEVERINO, Luisa. Elementi di diritto sindacale e del lavoro. Padua, CEDAM, 1971, p. 37.

3. Cfr. SANTORO - PASSARELLI, Francesco. Nozioni di diritto del lavoro. Nápoles, Juvene, 1985, p. 44.

las organizaciones contratantes, sino aquél, colectivo e integral, de todos los afiliados a las mismas.

Por nuestra parte, y en virtud de que dicho instrumento constituye un deber para el patrono, cuyo consentimiento se puede obtener por la fuerza de la huelga, amén de que sus principios, origen y sentido corresponden y se tratan dentro del derecho del trabajo, o más específicamente, dentro de la experiencia profesional obrera, preferimos denominarlo y explicarlo como pacto sindical 4 . De esta suerte, lo consideramos como el derecho de los sindicatos de trabajadores para demandar de los patronos o de las agrupaciones patronales, la concertación de las condiciones laborales que habrán de regir las relaciones individuales de trabajo, en las empresas, establecimientos o ramas de la industria y el comercio.

Buena parte de nuestra doctrina considera al contrato colectivo como un instrumento capital para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la negociación articulada, pacífica y periódica de las representaciones sindicales de los trabajadores y la empresa. Constituye, de esta suerte, la fórmula jurídica que establece, preserva, garantiza o adapta la concertación social de las condiciones de trabajo, de acuerdo con los reclamos y necesidades esenciales de las fuerzas productivas.

4. Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Curso inductivo de derecho sindical y del trabajo. México, Porrúa, 1990, p. 139 y s.s.

Por otra parte, y con una mística optimista e institucional, se afirma que el contrato colectivo favorece la uniformidad de las condiciones de trabajo, fortaleciendo la organización de la actividad profesional y la incursión plúrima de los trabajadores en la discusión y fijación de las estipulaciones sindicales. Dicho aserto es cuestionable, si se piensa que en múltiples casos, merced al monopolio o totalitarismo profesional, las directivas de las organizaciones obreras no consultan a las bases, y negocian libremente, con espíritu de componenda, los términos del pacto sindical. No es factible, entonces, sostener su carácter democrático si no se consigue, de manera obligatoria, que las representaciones sindicales consulten y obtengan previamente, a la firma del pacto, el acuerdo mayoritario de la Asamblea General. Así también, estimamos, que no constituye ninguna fórmula pacífica de concertación de las condiciones de trabajo, pues según las circunstancias, se apoya en la presión de la huelga y reclama, permanentemente, de las organizaciones profesionales, un esfuerzo para promover, de manera irreversible, los niveles de existencia. Representa además, entre otras cosas, una de las estrategias de lucha y reivindicación de los trabajadores, profesionalmente agrupados, para dignificar sus condiciones de vida y evitar su expoliación.

2. PROYECCION Y SENTIDO DE LA NEGOCIACION PROFESIONAL DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO.

Compleja y controvertida, esta figura ha sido denominada con los más diversos términos : Kollektiv o gesamt - arbeitsvertrag, o arbeits - normenvertrag; contrato de tarifa; convención tipo; convención ley; convención colectiva de trabajo; pacto ley; pacto sindical etc. Sin embargo, como ya se precisó, dentro de nuestro sistema y pese a lo criticado de su denominación, la figura de estudio es manejada y denominada, en general, como contrato colectivo de trabajo. Dado el carácter gremial, profesional o sindical de los conflictos que resuelve o de las relaciones laborales que concuerda mediante la vía de la negociación profesional, se le atribuye la nominación de colectivo, asignándosele el calificativo de " trabajo ", en atención a su objeto directo.

Nuestro Código Político o Constitución Federal, no menciona expresamente, el contrato colectivo de trabajo, más la dogmática predominante desprende su existencia del reconocimiento mismo, del sindicato y de la huelga. Puede agregarse al respecto, que al consagrarse el respeto a la libertad sindical, en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional, se reconoce el derecho a la libertad de actuación profesional dentro de la cual se incluye la facultad de exigir la negociación profesional de las condiciones laborales y su formalización en el contrato colectivo de trabajo.

Se estima, por otra parte, que el derecho de huelga, regulado dentro de nuestra legislación, con carácter

irrestricto, comprende la actividad sindical consistente en la decisión y acuerdo del contrato colectivo, regulado como uno de los objetivos principales de la acción directa y concertada del trabajo. En esta virtud, la firma, revisión y cumplimiento de dicho instrumento colectivo, están comprendidos, con la calidad de objetivos legales de la huelga, en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe precisar ahora, que si bien se encuentran estrechamente ligados, la negociación profesional y el contrato colectivo o pacto sindical, no significan lo mismo. En efecto, el maestro Mascaro Nascimento ⁵ contrasta, con claridad, la diferencia existente entre la negociación y la convención, aplicable al marco de nuestro estudio, en los términos siguientes :

La negociación es un procedimiento de discusión sobre las cuestiones laborales, aspirando a un resultado. La convención es, en cambio, el resultado de dicho procedimiento, lo que equivale a decir, el producto acabado de la negociación... La relación entre ambas es pues, la de un medio a un fin, entendiéndose la negociación como el medio conducente, que lleva a la convención.

Plenamente reconocida, dentro del ordenamiento positivo, la contratación colectiva es explicada por el grueso de la dogmática patria, como una figura típica de la acción directa del trabajo, propendiente a la justicia social

5. MASCARO NASCIMENTO, Amaury. Direito sindical. São Paulo, Saraiva, 1989, p. 316.

mediante la tutela, dignificación y redención de aquéllos que viven de su trabajo material e intelectual. Y en este sentido, un sector mayoritario considera que su esencia proyecta a la negociación profesional sobre la vía de la reivindicación económica del proletariado, para excluirla de los marcos contractuales que buscan reglamentar el tránsito de las cosas de un patrimonio a otro, para vertebrar un régimen de igualdad entre las conmutaciones. 6

Así, desde su origen, aparece este instrumento, como una figura sindical impuesta por el movimiento obrero, para cobrar el carácter de un derecho de las organizaciones profesionales de los trabajadores para defender y promover sus niveles de vida y de trabajo, por encima y pese a los prejuicios del individualismo liberal.

Dentro de otra perspectiva, en cuanto una obligación para el patrono, nó es válido atribuirle el carácter de convenio, pues se significa propiamente, como una de las expresiones más determinantes de la acción organizada del trabajo. Con relación a este aspecto, se ha afirmado 7 que la negociación profesional debe ser reconocida, cabalmente, como un derecho y no sólo como una simple expectativa para los trabajadores.

6. CUEVA, Mario De la. Nuevo derecho mexicano del trabajo. México, Porrúa, 1984, Tomo II, p. 380 y s.s.
 7. Cfr. RIBETTES - TILLHET, Jeanne y SAINT - JOURS, Yves. Droit comparé des conventions collectives et des statuts professionnels. París, Librairie Générale de Droit et Jurisprudence, 1973, p. p. 24 y 25.

Se le considera, en suma, como una figura típica de la acción concertada de los sindicatos, tanto por su contenido normativo, irreductible e imperativo, como por la peculiaridad de las obligaciones que comporta, en su calidad de instrumento ordenador de la vida social y económica de la empresa, ya socializada y entendida de alguna manera, como patrimonio compartido del patrón y los trabajadores.

Es convicción adoptada por una importante corriente de pensamiento, que la dinámica del contrato colectivo encaja dentro de las atribuciones de defensa y promoción profesional de los sindicatos, por lo que se liga, de manera estrecha, a las plataformas reivindicatorias de la huelga y de las expresiones paralelas de la acción y la lucha proletaria. En este sentido, la negociación profesional, que habrá de cristalizar en el clausulado del contrato colectivo, no puede desvincularse de la política global del sindicato, de sus relaciones internas y externas o de sus diversas plataformas reivindicatorias, formativas, financieras o de cualquier otra índole.

Ardua y compleja resulta, en opinión de Pergolesi 8 , la precisión de la metodología y la técnica adecuadas para la negociación profesional, habida cuenta que los problemas se enfocan y son resueltos de acuerdo con el sistema del ordenamiento jurídico de la materia y de las diversificadas condiciones económico - sociales de cada país.

8. PERGOLESI, Ferruccio. Diritto sindacale. Padua, Cedam, 1961, p. 213.

Siempre en la dogmática tradicional, la evolución del contrato colectivo acusa un adelanto notable en nuestros días, como resultado de la consolidación de la vida sindical en los centros de trabajo y la apertura de una mayor libertad en la acción profesional. Por lo consiguiente, y en cuanto instrumento para promover las condiciones generales de trabajo, comparte los caracteres, principios y fines de la asociación profesional y de la huelga. Es entonces, convicción muy difundida, el que esta figura constituye una de las grandes innovaciones del derecho del trabajo para defender y mejorar, de manera permanente, el interés profesional de los trabajadores y sus organizaciones. Así, en la corriente normativista de la escuela italiana, Pergolesi considera ⁹ que al fijar, con precisión, los derechos y deberes de las partes antagónicas en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva suprime la causa o cuando menos la posible gestación de numerosos conflictos y movimientos de huelga.

En una retoma de conjunto, la mecánica, estrategia y táctica de la negociación profesional, resulta determinante y encuentra expresión concreta en la confección jurídica del contrato colectivo de trabajo, que más bien ha de entenderse, como una manifestación calificada de la acción y la vida sindical.

3. NATURALEZA DEL JURIDICA DEL PACTO SINDICAL.

9. PERGOLESI, Ferruccio. Op. cit. p. 198.

De riquísimas aristas teóricas, tanto en la experiencia patria como dentro del derecho comparado, el problema del carácter y esencia del contrato colectivo, sufre convulsiones serias ante los marcos actuales y las perspectivas del librecambismo. En esta virtud, con respecto al reto de dilucidar los extremos del problema, la doctrina se divide en diferentes sentidos que pretenden explicar esta figura, ya como una de las clases de contrato; bien como un instrumento normativo, o incluso como un complejo, híbrido y original, entre la ley y el contrato.

En cuanto convenio celebrado, libremente, entre dos particulares - las organizaciones profesionales de los trabajadores y los patrones -, con el propósito de estipular las condiciones generales de trabajo aplicables en la empresa, un importante sector de la dogmática considera que el contrato colectivo de trabajo es un negocio jurídico sinalagmático, oneroso y atípico. De esta suerte, no ha faltado quien pretenda asimilarlo al contrato de mandato, la gestión de negocios o bien la estipulación en favor de terceros. Mas, como ya se ha apuntado en párrafos precedentes, nada más lejano de su realidad, por cuanto concierne, expresamente, al ordenamiento positivo mexicano. Sin embargo, dentro de nuestra doctrina, sin desconocer su especialidad como figura del derecho sindical y del trabajo, alguna corriente de opinión estima que se trata de un negocio jurídico contractual en el cual se especifican las obligaciones y derechos recíprocos entre las partes sociales

que lo firman.

Dentro de un orden diverso, entendido como una figura normativa, un buen grupo de estudiosos considera, en cambio, que el contrato colectivo responde, en su estructura, a un ordenamiento jurídico imperativo, general, abstracto e impersonal, al cual deberán de sujetarse las condiciones de trabajo dentro de la empresa, y en la especie, los contratos individuales de trabajo. En esta virtud, se le atribuye, con mucho mayor certeza que en la tesis contractual, el carácter de complejo normativo, que superando el interés restringido de las partes contratantes, generaliza, unifica e incluso democratiza, las condiciones generales de trabajo y la vida de la empresa.

En este sentido, el pacto sindical es explicado 10 como el acuerdo estipulado por las organizaciones sindicales contrapuestas, y merced al cual se predeterminan, en vía general y abstracta, las condiciones a las cuales deberán de uniformarse los contratos individuales de trabajo de todos aquéllos que pudieran integrar las categoría profesional comprendida en el contrato colectivo.

Es desde esta perspectiva que se estima que el contrato colectivo es una de las fuentes autónomas del derecho del trabajo cuya misión atiende a la generación de contenidos normativos superiores, en favor de los trabajadores, por

10. NAPOLETANO, Domenico. Nozioni di diritto sindacale. Nápoles, Liguori, 1966, p. 88.

sobre los mínimos legales contenidos en la Constitución y en las normas ordinarias.

Un tercer sector representado por juristas eminentes como el propio Carnellutti, considera que el contrato colectivo es un híbrido jurídico de ley y de contrato. De manera más precisa, explican a esta figura como un instrumento paccionado, obra de las representaciones profesionales de los trabajadores y el patrono, o sus respectivas organizaciones sindicales, con el objeto de regular de manera obligatoria y omnicomprensiva, para una categoría profesional, las condiciones generales de trabajo de las empresas, regiones o ramas de la industria y del comercio.¹¹ Así, bosquejada por ahora, con pretensión panorámica, abundaremos después, en el fondo de dicha teoría.

Sobre este particular, Montoya Melgar estima ¹² que " el convenio colectivo es una norma de origen pactado, emanada por consiguiente de una fuente extra - estatal, a la que el Estado reconoce la facultad de crear el derecho ". Y al efecto, se repara, en que la detentación de la soberanía normativa por parte del Estado, no excluye la gestación de normas jurídicas laborales, merced a la acción de las fuerzas metaestales, como la acción sindical concertada con la del patrón.

11. Cfr. RIVERO, Jean y SAVATIER, Jean. Droit du travail. Paris, Presses universitaires de France, 1970, p. p. 289 y s.s.
12. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del trabajo. Madrid, Tecnos, 1981, p. 153.

Al observar con detalle las tres tesis precedentes y por cuanto toca a la primera, la contractualista, debemos enfatizar en que ni formal ni materialmente, se trata de un contrato, pues al igual que la huelga, constituye una prerrogativa jurídica exclusiva de la coalición obrera. Nosotros no compartimos el prejuicio de que el sindicato sea una figura diversa, contrastante con la coalición, y que puede sólomente ser titular del contrato colectivo hasta que consiga, como presupuesto, su registro. Ya en nuestra experiencia sindical se ha presentado el fenómeno del sindicato de facto que puede arrancar a su patrono un convenio colectivo de trabajo, tal ocurrió con la Universidad Nacional Autónoma de México, en 1970. Igualmente, estamos ciertos, de que ha llegado el momento de reivindicar y favorecer un juego pleno para la coalición de los trabajadores, célula y figura basilar del derecho colectivo del trabajo y de la insurgencia sindical.

La dogmática tradicional comparte, no obstante, el juicio, de que el aspecto contractual es insalvable en el contrato colectivo de trabajo, pues representa ante todo, un acuerdo entre organizaciones de trabajadores y patronos. En este sentido, goza de prestigio doctrinal la tesis de que este instrumento es ante todo, un negocio jurídico bilateral, repugnante, en principio, con la idea de un acto unilateral de voluntad o de imposición por parte del Estado.

Dentro de la orientación contractualista, esta figura se explica como un verdadero contrato en el que las partes

celebrantes intervienen con el carácter de personas de derecho privado; el interés profesional representado en la negociación se restringe a un grupo determinado de personas y sus efectos alcanzan sólo a los firmantes. En esta virtud, la libertad de contratación es esencial, resultando inconcebible la ausencia del consentimiento de las partes signatarias de la convención profesional.

Por nuestra parte y de acuerdo con la experiencia sindical en el país, compartimos la duda sobre la existencia de alguna reclamación jurídica por dolo o error en la firma de un contrato colectivo. Por otra parte, y en cuanto derecho exclusivo de los sindicatos de trabajadores e imperativo o deber del patrono, este instrumento no precisa del mutuo consentimiento, libre y vinculatorio entre los sujetos celebrantes de la negociación profesional.

Las llamadas cláusulas de consolidación sindical (admisión y exclusión), demuestran la irrelevancia de la voluntad del patrón con respecto a la incorporación del personal a la empresa o la rescisión de las relaciones de trabajo de aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato titular del contrato colectivo. No es operante, al efecto, la ficción jurídica de que en tales supuestos el sindicato recibe una delegación de facultades por parte del patrón para que, en su representación, designe o separe al personal a su servicio. Semejante situación repugna con la función primordial del sindicato, de mejorar, promover y

defender el interés profesional, a la vez que constituye un motivo suficiente para su cancelación.

La jurisprudencia patria sostiene, a este respecto, los siguientes criterios :

Jurisprudencia 210. " El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrón tuviera injerencia en el funcionamiento interno de de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley ".

Tomo		pags.
LXI	García, Antonio G.	1187
LXIV	Olguín, Eduardo	1593
LXV	" Colgate Palmolive Peet " S.A.	2575
LXXV	Aguirre, Luis.	6545
LXXXVI	Cordelería de San Juan S.A.	5964.

Jurisprudencia 211. " Si la empresa demandada al separarse el quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a la que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular y aún contrariando disposiciones del citado contrato o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho es la de que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por su propia voluntad como lo separó del trabajo ".

Tomo		pags.
LXXI	Sandoval, Tomás	1068
LXXIII	Garza Cavazos, Máximo	4712
LXXIII	Aquino, Salvador	5809
LXXIII	Lozada, Delfino y coags.	5828
LXXIV	Soto, Pedro	878

Dentro del sistema del ordenamiento mexicano, estimamos, sin embargo, que el contrato colectivo no se explica en la teoría de las obligaciones y de los contratos, ya que constituye una figura jurídica típica de una disciplina diferente : el derecho sindical. Su estructura, caracteres, principios y fines le dotan de especialidad técnica y le apartan de los elementos del contrato o del negocio jurídico. Debe de agregarse a ello, que esta figura se orienta más que a negociar, a imponer a los patronos su discusión y su firma.

Cabe señalar, en fin, que el ámbito permitido para la libre negociación de las condiciones generales de trabajo se encuentra ampliamente limitado por la imposición, en bloque, de las numerosas disposiciones tutelares de los trabajadores, tanto en la constitución como en la legislación ordinaria sobre la materia. Así, las partes signatarias del contrato colectivo poco pueden discutir sobre el contenido ya preestablecido en gran medida, sobre la base de numerosos contenidos normativos mínimos e irrenunciables.

Por todas estas razones, estimamos que nuestro legislador transige con el iusprivatismo civilista, y de manera confusa define a esta figura bajo los supuestos del convenio y del contrato. Aunque no compartimos la opinión, prepondera en los autores nacionales el criterio de que observado en su conjunto, el sistema del contrato colectivo no atiende a la promoción de los intereses patronales y representa, más bien, por su carácter clasista y dinámica social, un instrumento de lucha y de superación irreversible de los intereses de los trabajadores.

Por otra parte y en virtud de su carácter de instrumento irreductible de las condiciones de trabajo, el contrato colectivo no puede entenderse como un simple mecanismo de equilibrio para armonizar los intereses antagónicos de los trabajadores y de los patrones. Más que propiamente colectiva, su naturaleza es de carácter sindical. Ciertamente, es una negociación colectiva en abstracto, que refleja la voluntad de la agrupación profesional, pero su constitución es peculiar; precisamente, aquella que corresponde a las instituciones y principios de carácter sindical.

Es criterio comunmente compartido, que el contrato colectivo es una de las principales fuentes de las normas de trabajo, generada de manera paccionada por los sindicatos de trabajadores y las diversas empresas. En este sentido, constituye una importante expresión de la autonomía sindical para generar, de manera espontánea, el derecho objetivo.

Dentro de este orden de ideas, y a la luz de la escuela francesa, Jean Maurice Verdier explica ¹³ que el contrato colectivo está destinado a regular los contratos individuales de trabajo, pero también, las relaciones individuales de carácter laboral.

Visto el carácter general, abstracto e imperativo de las estipulaciones del contrato colectivo, aplicables a todos los trabajadores de la empresa, un creciente sector de la doctrina le atribuye una naturaleza normativa. De esta suerte, su función rebasa el interés restringido de las partes signatarias, para uniformar las condiciones de trabajo en el ámbito concreto de la empresa o de las ramas de la producción. ¹⁴

Su eficacia hace pensar que se trata, más bien, de una norma, pues produce situaciones generales, abstractas y permanentes muy distintas de las subjetivas, individuales y perentorias de los contratos propiamente dichos. En este sentido, se ha afirmado que es evidente la crisis del contrato, al tratar esta figura, pues ni etimológica ni técnicamente, puede hablarse de un negocio jurídico contractual donde no exista el consentimiento espontáneo y libre de las partes celebrantes. De otra parte, en cuanto expresión de la autonomía privada colectiva, apunta Mattia

13. Cfr. VERDIER, Jean Maurice, Droit du travail. Paris, Dalloz, 1975, p. 44.

14. Cfr. CAMERLYNCK G.H. y LYON - CAEN, Gérard. Op. cit. p. 529.

Persiani 15 que la función tradicional y típica del pacto sindical es la de dictar la disciplina jurídica de las relaciones particulares de trabajo.

Más cercanos a las normas de trabajo, tanto por su dinámica social como por su carácter programático, los contratos colectivos deberán de revisarse periódicamente, con el fin de elevar los niveles de vida de los trabajadores. De esta suerte, las estipulaciones que se pacten no podrán ser inferiores a los mínimos fijados en la ley, ni podrán abatirse en detrimento de quienes prestan sus servicios a la empresa, las condiciones incluidas en el contrato colectivo celebrado con antelación; es decir, el que se encuentra vigente (art. 394 de la L.F.T.). En este sentido, como expresión del derecho social, se estima que este instrumento persigue la promoción exclusiva de los intereses de los asalariados, constituyendo más que una fuente contractual de las obligaciones, una especie de ley industrial.

Para la doctrina patria, el contrato colectivo es norma y derecho autónomo en la empresa, entendida como un patrimonio común de los trabajadores y el patrono, según ya se mencionaba en párrafos anteriores. Sus normas son aplicables a todos los trabajadores de la misma, sean miembros o no, del sindicato titular. Por lo mismo, se ha afirmado, que dicho instrumento es un reglamento de índole profesional, generador de una situación jurídica objetiva.

15.Cfr. PERSIANI, Mattia. Diritto sindacale. Padua, Cedam, 1986, p. 59.

Existe también la tesis de que el contrato colectivo es, sobre todo, un régimen rector del poder social de las asociaciones sindicales, más que un sistema de las normas que regulan las relaciones individuales de trabajo.

En una postura ecléctica, con frecuencia se sostiene que el contrato colectivo de trabajo participa de una estructura compleja : normativa, por un lado, y contractual, por el otro. En efecto, la negociación profesional supone, en este sentido, un convenio libremente concertado entre las partes sociales; acuerdo que por su eficacia constituye un sistema de normas reglamentarias del interés profesional en las empresas o ramas de la industria.

Ajustado a este criterio, Mascaro Nascimento 16 amén de reconocer la naturaleza normativa del contrato colectivo, pese a no ser obra del Estado, atribuye a este instrumento un carácter autocompositivo y consensual que lo significan como una acto negocial, sinalagmático y bilateral, fruto del concierto de intereses de los representantes de los grupos de trabajadores y patrones.

El pacto sindical es entonces, explicado, como un acto de derecho público que uniforma, imperativamente, las condiciones generales de trabajo, pero compartiendo la naturaleza privada de un negocio jurídico, surgido de un acuerdo entre la representación sindical de los trabajadores y el patrono. Dentro de esta perspectiva, se atribuye al

16. Cfr. MASCARO NASCIMENTO, Amaury. Curso de direito do trabalho. São Paulo, Saraiva, 1989, p. 634.

contrato colectivo la naturaleza de un acto formalmente contractual y materialmente legislativo.

El convenio colectivo, le llama Montoya Melgar 17 , caracterizándolo como una acuerdo sindical (por lo que hace fundamentalmente, a los trabajadores), con clara eficacia normativa (pues pretende regular una masa o serie de relaciones singulares de trabajo), se traduce en un pacto, documentado por escrito y sujeto, por lo regular, a determinadas condiciones de elaboración prefijadas en la Ley.

A juicio de otros autores, ciertamente dentro de un eclecticismo, el contrato colectivo no es un híbrido de ley y de contrato, sino un complejo normativo de origen contractual, emanado de manera independiente, por las agrupaciones profesionales de trabajadores y patrones. Como instrumento normativo, la negociación profesional implica el acuerdo de un contrato tipo en el cual se fijan las normas generales a las cuales habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo.

Dentro de nuestro sistema, el contrato colectivo suele ser considerado como un pacto de ejecución automática, al que sin necesidad de una duplicidad en los contratos, la de los individuales, deberán de sujetarse los servicios en la empresa. La necesaria anexión del tabulador de salarios con la determinación de las categorías y los emolumentos, cuya omisión privaría a este convenio del carácter de contrato 17. Cfr. MONTROYA MELGAR, Alfredo. Op. cit. p. 153.

colectivo (art. 393 de la L.F.T.), permite excluir la firma por separado, de las contrataciones individuales de trabajo.

Por nuestra parte, compartimos la opinión de que el contrato colectivo participa de una naturaleza equiparable a la norma, por sus pretensiones de uniformidad, abstracción y eficacia general, si bien no se ajusta al rito del proceso legislativo, y aclaración hecha de que cuenta con el carácter sui géneris, de ejecución inmediata. Pensamos, así también, que regulado por el Estado, con un cuerpo complejo de limitaciones a la vida sindical obrera, mediatiza las movilizaciones proletarias y en múltiples ocasiones favorece al capital. En dicha virtud, nos pronunciamos por la idea de la desregulación de su contenido y su mecánica, los cuales habrán de abandonarse a la libre determinación y estrategia de los sindicatos.

4. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PACTO SINDICAL.

De entre los diferentes criterios para analizar y dividir los elementos que integran el contenido del contrato colectivo que nosotros asumimos como pacto sindical, hemos decidido optar por aquél que lo desglosa en preámbulo, contenido económico, normativo e instrumental. Es mediante este sistema, como se podrá entender dicha figura, y apreciar, a plenitud, su sentido, dinámica y naturaleza jurídica.

A. Preámbulo.

Dentro de este marco suelen comprenderse, al relacionarlo con nuestro derecho positivo, las estipulaciones referentes a las partes signatarias o sujetos del contrato colectivo; el lugar y fecha de su celebración o revisión, así como su eficacia, en función de su amplitud o ámbito de aplicación (cfr. art. 391, fracciones I y II de la L.F.T.).

Por cuanto concierne a los sujetos, son por parte de los trabajadores, sus agrupaciones sindicales : uno o varios sindicatos, según las exigencia del caso, y por lo que atañe a los patrones, uno o varios de ellos, o uno o varios sindicatos patronales (art. 388 L.F.T.). Cabe precisar que en la firma del contrato colectivo, el sindicato realiza una doble tarea : representa los intereses de sus agremiados, así como los suyos propios, en cuanto organización autónoma, diferente de sus miembros.

Por disposición de ley (art. 387, L.F.T), su celebración podrá ser exigida por el sindicato, cuando la empresa utilice dos o más de trabajadores afiliados a su organización . Cabe advertir, sin embargo, que la libertad del sindicato para reclamar la firma del contrato colectivo se limita gravemente, pues en nuestro ordenamiento se dispone que acredite su personalidad jurídica mediante la certificación extendida por las Junta competente de Conciliación y Arbitraje, al operar su registro. Se logra de esta manera, dejar sin efecto la disposición de que el sindicato adquiere su personalidad por efecto de la voluntad mayoritaria de veinte trabajadores, por lo menos, y sólo se

reconoce para intervenir en la vida de las contrataciones colectivas a los sindicatos controlados mediante el registro.

Los patrones o sus representantes, acreditarán, en cambio, su personalidad para la contratación de referencia, mediante escritura pública que certifique la constitución de la empresa. Sobre este particular la jurisprudencia se ha pronunciado en el sentido siguiente:

Jurisprudencia 285. " Es improcedente la suspensión que se solicitó contra el laudo de una junta que condene al patrón a celebrar un contrato colectivo de trabajo con sus trabajadores ".

Tomo	pags.
XLIII Carballido Vda de Casas, Aurora	3065
XLIV Santibáñez, José H.	612
XLIV Vázquez, Ambrosio.	5240
XLIV Amezcua, Manuel.	1241
XLIV Sindicatos Obreros y Empleados de los cines del circuito Alahambra de Tampico.	5241.

Con relación a la firma del pacto, a juicio de Alonso Olea 18 , mismo que también es válido para nuestra experiencia sindical, aunque la Ley las omite, la dinámica del pacto sindical supone la formación de Comisiones negociadoras, "

18. ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del trabajo. Madrid, Universidad Complutense, 1981, p. 529.

integradas por las personas que a tal efecto designen las partes legitimadas para concertar ".

Dentro de nuestro sistema la titularidad del contrato colectivo de trabajo recae sobre el sindicato de trabajadores mayormente representativo, con respecto a la empresa o establecimiento. La pérdida de la mayoría aparea la de la titularidad de este instrumento (art. 389 L.F.T), atención hecha, de que la misma deberá ser declarada por la junta de conciliación y arbitraje competente, conforme a los procedimientos especiales comprendidos en la Ley (art. 892 a 899 L.F.T.).

Sin embargo, de firmarse un pacto de esta clase, con una organización minoritaria, pero que incluya condiciones de trabajo superiores, dentro de las diversas alternativas que pueden presentarse, el convenio restará vigente hasta que el sindicato titular revise el contrato colectivo y entonces incorpore las mejoras. Bien afirma la doctrina de vanguardia que el problema de la titularidad es un reclamo de la vida democrática y no debe confundirse con las cuestiones formales de la personalidad del sindicato.

Respecto al deslinde de la titularidad del contrato colectivo, nuestro ordenamiento diferencia tres hipótesis (art. 388, L.F.T.) :

a. Si concurren varios sindicatos de empresa o de industria o de ambos tipos, supuesto en el cual habrá de celebrarse un solo contrato colectivo con la agrupación profesional mayoritaria.

b. Si concurren varios sindicatos gremiales, caso en el que habrá de celebrarse un solo contrato colectivo con la totalidad de los sindicatos mayoritarios de las profesiones respectivas, si es que logran ponerse de acuerdo para tal efecto. De no ser ello posible, deberá firmarse un contrato colectivo de trabajo con cada uno de los sindicatos gremiales mayoritarios.

c. Si concurren sindicatos gremiales y sindicatos de empresa o de industria, supuesto en el cual deberá de celebrarse un contrato colectivo de trabajo con cada una de las agrupaciones gremiales, siempre que éstas representen, respectivamente, un número de afiliados superior al de los trabajadores de la misma profesión, adheridos al sindicato industrial o de empresa.

Puede mencionarse, como ejemplo ilustrativo, la situación existente en los diferentes diarios (empresas periodísticas) en donde laboran de manera interdependiente, redactores, fotógrafos, linotipistas, impresores, personal administrativo, etc.

En todos estos supuestos, la resolución de los conflictos que pudieran presentarse deberán de ser resueltos en forma casuística.

Con respecto a la firma del pacto sindical, considera Jacques Gesthin 19 que las partes se encuentran facultadas para fijar, libremente, el contenido de su convención. Sin

19. Cfr. GESTHIN, Jacques. Droit du travail. Paris, Sirey, 1972, p. 100.

embargo, en el contrato colectivo, restan fatalmente sujetadas a la reglamentación jurídica de naturaleza laboral, integrada con preceptos de orden público, que superan, en conjunto, todo vínculo privado. En este sentido, por cuanto concierne a la celebración del pacto sindical, nuestro ordenamiento legitima, por lo que hace a los trabajadores, un auténtico monopolio sindical, como lo analiza, dentro del derecho comparado, Pierre D. Ollier.²⁰ Celebrado el contrato colectivo y con el objeto de lograr su difusión, es opinión socorrida el que deban distribuirse ejemplares suficientes entre los trabajadores, amén de fijar en lugares visibles de la empresa, comunicados en los cuales se señalen las partes signatarias del convenio, la fecha y el lugar de su depósito, así como una síntesis sobre su contenido.

La escuela alemana, seguida por los juristas que determinaron el sentido de la iniciativa presidencial, fundamento de la Ley vigente 21 , maneja tres elementos constitutivos del pacto sindical o contrato colectivo :

a. El normativo, que comprende las condiciones generales de trabajo a las cuales habrán de ajustarse la relaciones individuales de todos los trabajadores, y que representa la esencia del contrato colectivo. Dicho elemento, considera Alonso Olea 22 , es el contenido típicamente definidor del

20. Cfr. OLLIER, Pierre D. Le droit du travail. Paris, Colin, 1972, p. 336.

21. Cfr. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tmo II, p.p. 440 y s.s.

22. Cfr. ALONSO OLEA, Manuel. Op. cit. p. 529.

contrato colectivo, y se forma, de una parte, por los pactos generales que lo configuran como norma jurídica; y de otra, por los pactos que regulan las condiciones de trabajo comprendidas en la unidad de contratación y por consiguiente, en el marco de vigencia del convenio.

b. El elemento de envoltura que se integra con el conjunto de estipulaciones relativas al nacimiento y existencia del contrato colectivo, mismo que comprende las estipulaciones referentes a su formación, duración, prórroga y terminación. Propende, básicamente, a la elevación y garantía del cumplimiento de la parte esencial o normativa del contrato.

c. El elemento contractual u obligatorio, constituido por el conjunto de estipulaciones referentes a las obligaciones recíprocas entre las partes sociales : el sindicato titular del contrato colectivo, y el patrón.

Dentro de este elemento se incluyen las prestaciones económico - sociales que de manera directa se establecen en favor del sindicato contratante. Tal puede ser el supuesto de las cláusulas de exclusión o la obligación del patrón de proporcionarle un local al sindicato para la realización de sus funciones.

5. CLASIFICACION OPERATIVA Y MECANICA DEL CLAUSULADO DEL PACTO SINDICAL.

Fuera de los marcos típicos, manejados con antelación, y con fundamento en un criterio más práctico, la estructura del pacto sindical puede analizarse de acuerdo con una clasificación más operativa de su clausulado; de tal suerte

que sus estipulaciones habrán de ser agrupadas en cuatro categorías :

- a. El preámbulo, donde se mencionan la fecha y lugar de su celebración, las partes que lo suscriben y su ámbito de aplicación.
- b. Las estipulaciones de contenido económico.
- c. Aquéllas de carácter normativo, y
- d. Las de naturaleza contractual o instrumental.

Es compartido el criterio de que el contrato colectivo, pacto sindical, a nuestro juicio, comprende los intereses particulares de los trabajadores cuya relación individual se regula automáticamente, en los términos de sus estipulaciones 23. Se afirma también, que este instrumento reglamenta tanto las relaciones colectivas del sindicato frente al patrono, como las particulares de cada uno de los trabajadores cuyo contrato individual regula de manera simultánea.

El llamado contenido normativo del pacto sindical regimenta la prestación de los servicios personales, subordinados y remunerados en la empresa, comprendiendo, en consecuencia, las condiciones generales de trabajo, así como las medidas de tutela y previsión social, concertadas por los signatarios.

Dentro del ordenamiento mexicano, el contenido del pacto sindical incluye : la jornada de trabajo; los días de

23. LOPEZ APARICIO, Alfonso. Derecho colectivo del trabajo. En el Derecho Latinoamericano del trabajo. México, UNAM, 1974. p. 73.

descanso y vacaciones; los datos de identificación y domicilio de las partes contratantes, así como el ámbito de aplicación del pacto (empresas o establecimientos que comprende, art. 391, L.F.T). Con carácter ejemplificativo, la Ley determina las condiciones mínimas para la prestación de los servicios, contemplando desde luego, la posibilidad de que las partes convengan condiciones diferentes, en tanto que estas reporten beneficios para los trabajadores (art. 391, fine, de la L.F.T).

Se ha cuestionado, no obstante, que pese al principio in favor prestatoris, por lo que respecta a los convenios individuales, su celebración puede perjudicar la fuerza y eficacia de la negociación colectiva, cuando se maneja la estrategia de minar, con mejoras inmediatas de carácter privado, la autoridad de los comités sindicales democráticos que presionan a la empresa en función del interés colectivo. Es decir, cuando para desgastar a la directiva sindical que de manera constante y tras largas luchas obtiene las mayores mejoras posibles, la asesoría patronal ofrece en lo personal, a algunos trabajadores, mejoras individuales, superiores a que las que pueden lograrse a través del contrato colectivo, vía la acción del sindicato.

El contenido económico se integra con las estipulaciones sobre el monto, forma y pago del salario (art. 391, fracc. IV, L.F.T.); los elementos accesorios de éste; las indemnizaciones, etc. Cabe precisar, que la determinación de los salarios dentro del contrato colectivo es

imprescindible, pues su omisión privará de eficacia formal a este instrumento (art. 393, primer párrafo, L.F.T.). En este sentido, se previene, dentro de dicho precepto, que al contrato deberá de adicionarse el tabulador con los salarios, mismo que de llegar a omitirse, permitirá, sólomente, que el pacto sindical tenga vigencia como un convenio privado entre las partes sociales.

Cuando no se consignen en el mismo, las restantes condiciones de trabajo se incorporán, automáticamente, las disposiciones aplicables de la Ley, mejor conocidas como mínimos legales aplicables.

El contenido instrumental u obligatorio, se integra con el cuerpo de obligaciones recíprocas entre las partes sociales, signatarias del pacto sindical, como ya quedó explicado. Este complejo de estipulaciones representa, para muchos, el elemento sinalagmático del contrato colectivo, y que la dogmática condensa en tres efectos :

- a. La obligación de paz o tregua sindical.
- b. La de no contravenir las estipulaciones convenidas en el pacto, mientras se encuentre vigente, así como
- c. El compromiso de hacerlo extensivo a la totalidad de los trabajadores.

La tregua sindical suele explicarse como un deber absoluto, en virtud del cual el sindicato se obliga a abandonar y no estimular la práctica de los mecanismos de lucha sindical, fundamentalmente la huelga, con respecto a las materias que

forman el pacto. Al efecto, señala De Ferrari 24 , la convención colectiva se encuentra determinada por las exigencias de la paz social.

Por nuestra parte, de ninguna manera compartimos tal criterio, pues amén de que implica una grave limitación a la libertad sindical, cuyo disfrute irrestricto es irrenunciable, nuestro ordenamiento habilita al sindicato para que reclame la revisión del contrato en cualquier tiempo, si se altera, a su juicio, el equilibrio social y económico, en perjuicio de los trabajadores (art. 397 a 399, L.F.T).

Dentro de las estipulaciones que integran este tipo de contenido del pacto, pueden mencionarse, como ya se anticipaba, las cláusulas de consolidación sindical, mejor conocidas como de exclusión : la de admisión y expulsión. (art. 395, L.F.T.). La cláusula de admisión compromete al patrón a emplear, exclusivamente, los servicios de trabajadores miembros del sindicato titular de este instrumento, y que el mismo proponga para las plazas vacantes o de nueva creación. Sobre este particular, manifiesta Castorena 25 , la cláusula de exclusión implica el deber del patrón de solicitar del sindicato el personal necesario para ocupar las vacantes temporales o definitivas, y en su caso, los puestos recientes. Y en forma correlativa,

24. Cfr. FERRARI, Francisco De. Op. cit. Tomo IV, 1971, p. 389.

25. Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de derecho obrero. México, Ed. de autor, 1984, p. 264.

genera del sindicato, el deber de proporcionar al patrón, dentro del plazo preestablecido, el personal que le pueda requerir.

La calúsula de expulsión obliga al patrón a separar, sin responsabilidad alguna, a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato titular, cuando así se lo demande el mismo. Ambas estipulaciones no podrán afectar a los trabajadores afiliados al sindicato titular y que se encuentren laborando dentro de la empresa, con antelación a la demanda de la firma del contrato colectivo o de la inserción en él, de tales calúslas (art. 395, L.F.T).

Para alguna corriente de opinión, la aplicación del contrato colectivo a los trabajadores que no pertenezcan al sindicato titular de dicho instrumento, atenta contra su libertad sindical, coaccionándolos para que observen un convenio estipulado por una organización profesional ajena a sus intereses.

Por otra parte, se incluye también dentro del elemento instrumental, la regulación de la capacitación y adiestramiento profesional de los trabajadores, y la formación de las comisiones mixtas dentro de la empresa . Se suele agregar incluso, dentro de dicho elemento, el reglamento interior de trabajo y las comisiones paritarias como las de escalafones; higiene y seguridad; reparto de utilidades, así como aquéllas otras, creadas para el desempeño de determinadas funciones sociales o económicas. Las resoluciones de estas últimas pueden ser declaradas, de

común acuerdo, obligatorias para las partes, destinándose su ejecución a las juntas de conciliación y arbitraje competentes, según se desprende del artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.

Típicas del contenido instrumental, son las prestaciones sociales que el patrón se compromete a cubrir al sindicato, como la creación de centros recreativos, culturales y sociales; servicios médicos y asistenciales; bibliotecas; despensas familiares, etc. Suelen comprenderse también, dentro de este sector, las estipulaciones transitorias de carácter contractual, profesional, colectivo o de beneficio común, que regulan situaciones tanto temporales como extraordinarias. Cabe ponderar a este respecto, la inclusión de una cláusula de ajuste inflacionario progresivo, de acuerdo con las exigencias económicas que pudieran presentarse.

Los principios del ordenamiento mexicano previenen que los efectos del contrato colectivo (pacto sindical), darán inicio, a partir de su depósito en la junta de conciliación y arbitraje, salvo que las partes hubieren convenido una fecha diferente (art. 390, segundo párrafo, L.F.T). Vinculado a este precepto, considera Castorena 26 que " el depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato colectivo de trabajo como para su existencia es el de la formalidad ". Reiteramos que la eficacia de tal tipo de pactos, alcanza a todos los trabajadores de la empresa, 26. CASTORENA, J, Jesús. Op. cit. p. 271.

independientemente de su afiliación profesional, salvo el caso de los trabajadores de confianza cuya exclusión se señale, de manera expresa, en el convenio (art. 184, L.F.T).

Es necesario aclarar, que a partir del momento de su celebración, el contrato colectivo contará con eficacia interna, aplicable tan sólo, a las partes signatarias. Para efectos de consulta y de registro, el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, so pena de nulidad, con un ejemplar para las partes sociales, y un tercero para la autoridad registradora (art. 390, L.F.T). Sobre este particular y dentro del marco del derecho comparado, estima Napoletano 27 , que amén del compromiso de ley, la forma escrita se observa, espontáneamente, por los sindicatos, impuesta por los reclamos de documentación y difusión del contrato colectivo.

De la misma suerte que el contrato individual, la duración del colectivo de trabajo será, en principio, por tiempo indeterminado, pudiéndose también firmar, por tiempo u obra determinados, cuando la naturaleza del pacto lo requiera. Frente a los años de crisis y las impredecibles oscilaciones de nuestra vida económica, el legislador fijó a los contratos colectivos una duración promedio de dos años, misma que en la actualidad ya resulta inoportante. Por ello, estimamos que más que una aberración o una grave laguna de la ley, es perfectamente justificable la demanda 27. Cfr. NAPOLETANO. Domenico. Op. cit. p. 98.

anticipada de la revisión del contrato colectivo, propiamente, en cualquier tiempo, si es que así lo determinan las condiciones económico - sociales, como en breve habrá de precisarse.

Producto de la dinámica social y según la dogmática oficial, en mérito a la vida democrática, el contrato colectivo de trabajo se podrá revisar total o parcialmente, a solicitud de las partes sociales (art. 397 a 399, L.F.T). Más adelante, previene el legislador, que si el contrato se firma entre un sindicato de trabajadores y el patrón, cualquiera de los dos podrá requerir su revisión (art. 398, fracción I, L.F.T).

Al efecto se precisa que si el contrato colectivo se celebra con diversos sindicatos de trabajadores, la solicitud podrá provenir de las organizaciones que representen, por lo menos, el 51% del total de los trabajadores sindicalizados (art. 398, fracción II, L.F.T). Si se firma con diferentes patrones, la revisión podrá ser solicitada por aquéllos que cuenten, a su servicio, con el 51 %, cuando menos, de la totalidad de los trabajadores comprendidos por el pacto (art. 398, fracción III, L.F.T).²⁸

Estimamos que sobre el particular, la Ley entra en contradicción al habilitar a cualquiera de las partes para requerir la revisión, pues ésta constituye una consecuencia de la celebración, que es un derecho exclusivo del sindicato

28. Cfr. GIUGNI, Gino, Diritto sindacale. Bari, Cacucci, p. 117 y s.s.

de los trabajadores. Por otra parte, si la revisión no puede abatir las estipulaciones del contrato colectivo anterior, o revisado, poca o ninguna utilidad puede reportarle a los patrones, el solicitarla. Esta situación permite en cambio, que con dolo el patrón pueda solicitar la revisión anticipada de un contrato colectivo, por ejemplo, para acreditar su "buena fe", frente a un inminente conflicto de huelga, y dentro del cual demostraría su disposición para evitarlo y de esta suerte eludir el pago de los salarios vencidos.

Reiteramos, de esta suerte, que si no cuenta el patrón el con el derecho para demandar la firma del contrato colectivo, tampoco puede tenerlo para requerir su revisión, consecuencia obligada de aquélla. Así también, la disminución de las condiciones de trabajo nunca podrá conseguirse mediante la revisión del contrato colectivo, sino de manera excepcional, a través del proceso para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Con respecto a este problema, en la Ley se dispone, expresamente, que la revisión deberá solicitarse sesenta días antes del :

- a. Vencimiento del contrato colectivo con duración menor de dos años (art. 399, fracción I, L.F.T).
- b. Transcurso de dos años, si el contrato colectivo es por tiempo mayor (art. 399, fracción II, L.F.T), o del

c. Transcurso de dos años, si el contrato colectivo se firmó por tiempo indefinido o por obra determinada, con duración mayor de tal tiempo. (art. 399, fracción III, L.F.T).

De esta suerte, al igual que sucede con la celebración, de negarse el patrón a revisar el contrato colectivo, el sindicato podrá presionarlo firmemente, a través de la huelga .

Como ya se analizaba, en párrafos precedentes, la dogmática tradicional estima que nuestra legislación obrera cuenta con una laguna enorme, al no precisar un período mínimo de obligatoriedad para el contrato colectivo, pudiendo llegarse al extremo de solicitar su revisión al día siguiente de haber sido celebrado o revisado el pacto 29 . En nuestra opinión, no existe contradicción, pues al igual que la huelga, el contrato colectivo o pacto sindical, es un derecho exclusivo de los trabajadores, y en la especie, del sindicato titular, para imponer en todo tiempo, el equilibrio económico, cuando estime que ha sido alterado, no importando que se trate de un período perentorio.

Frente a la imprecisión de la política económica , el alza indiscriminada de los precios y las innumerables maquinaciones de empresa para incrementar sus beneficios y abatir las condiciones de trabajo, el pacto sindical, mediante esta mecánica, lamentablemente teórica hasta ahora (la exigencia de su revisión al día siguiente de la

29. Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 lecciones de derecho laboral. México, Trillas, 1982, p.p. 269 y s.s.

anterior), es apenas una pálida defensa. Sobre este particular, un sector de la doctrina ha sustentado el criterio de que la firma y revisión del contrato colectivo hace presumir el equilibrio entre los factores de la producción, dentro de la empresa, durante todo el período de su duración, por lo que es inexistente, cualquier intento de huelga. Estimamos que esto no es exacto, pues corresponde a la coalición obrera el determinar los extremos de la huelga y la existencia de desequilibrio capaz de afectarlos, amén de que las autoridades del trabajo no pueden menoscabar el ejercicio irrestricto de dicho derecho, sin violentar gravemente, la libertad sindical.

Dentro de otro orden de ideas, en virtud de la crisis económica y el incontenible proceso inflacionario se modificó la Ley, estableciéndose desde hace varios sexenios, que la revisión de los salarios podría solicitarse anualmente, siempre que el requerimiento fuera presentado con treinta días de anticipación al transcurso de un año, computado a partir de la celebración, revisión o prórroga del pacto (art. 399, bis, L.F.T). El recuento de los términos para dicha revisión, se ajustará a las estipulaciones del contrato, o en su defecto, a la fecha de su depósito en la Junta (art. 399, fine, L.F.T).

La prórroga del contrato colectivo operará por un período igual de duración, o en su caso, se prolongará por tiempo indefinido, si ninguna de las partes solicitó su revisión dentro del término de ley, o no hizo uso de la huelga (art.

400, L.F.T). El tradicionalismo jurídico ha sostenido que esta consecuencia es una sanción para las partes sociales, por no ejercitar sus derechos en tiempo. Pensamos que no es correcto, pues en todo caso, la abstención de referencia muy bien puede contemplarse como la tácita aceptación de las partes sociales, para prolongar la duración del pacto. Todo lo anterior, sin detrimento, d^e que puedan demandar la revisión en el momento que lo estimen pertinente.

Tema de algidez, en nuestros días, frente al espectro del liberalismo social, es de la neutralización del pacto sindical por convenciones individuales u otro tipo de estrategias. Sobre este particular, estima Mattia Persiani 30 , que tal pacto resulta inderogable por cualquier contrato de trabajo o acuerdo de naturaleza individual, toda vez que el sindicato representa el poder originario de la autonomía privada colectiva.

Con respecto a la terminación del contrato colectivo, el legislador determina expresamente, cuatro causas :

- a. El mutuo consentimiento de las partes sociales.
- b. La culminación de la obra.
- c. La existencia de cualquiera de las hipótesis comprendidas en el capítulo VIII, del título VII de la Ley (causas de terminación de las relaciones colectivas, y
- d. El cierre de la empresa o establecimiento.

30. Cfr. PERSIANI, Mattia. Op. cit. p. 51. Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Op. cit. p.p. 156 y s.s.

Así, explicada la disciplina del pacto sindical dentro del ordenamiento patrio, cabe recordar con Manuel Alonso Olea 31 que como ocurre con la Ley, este instrumento debe ser interpretado " según el espíritu y finalidad de lo pactado, medido por la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicado ".

De otra parte, cabe precisar muy bien, como apunta Philippe, Suet 32 , que el patrón no podrá hacer nunca, ningún tipo de discriminación entre los miembros de su personal, con respecto a la aplicación de las cláusulas del pacto sindical, aplicable dentro de la empresa.

En busca de perspectivas y con el propósito de concertar la promoción de las condiciones de trabajo comprendidas dentro de la empresa, con las condiciones de trabajo del país y sus exigencias de estabilidad económico - social, los Estados, en la actualidad, han diseñado una política de rentas y normas de coyuntura 33 . Vinculado a estos asertos, Néstor De Buen considera 34 que frente a las expectativas del mundo moderno, el contrato colectivo, más que un mecanismo de confrontación, es un derecho que genera instrumentos de equilibrio tanto para una clase como para otra.

Por nuestra parte estimamos que lejos de ser un instrumento de nivelación entre las aspiraciones interactuantes de los

31. ALONSO OLEA, Manuel. Op. cit. p. 526.

32. Cfr. SUET, Philippe. L'application pratique de la législation du travail dans les entreprises. Paris, Librairie general de droit et de jurisprudence, 1970, p. 43.

33. Cfr. ALONSO OLEA, Manuel. Op. cit. p. 536.

34. Cfr. BUEN, Néstor De. Derecho del trabajo. México, Porrúa, 1990, p. 553.

trabajadores y patronos, el pacto sindical es un mecanismo de reivindicación profesional, y por consiguiente una manifestación del sindicato, dentro de su marco de estrategia de presión y de lucha social, frente a las empresas y el Estado 35 .

Hacia los tiempos actuales, las autoridades laborales han rebasado los marcos de la negociación profesional, para promover la productividad y la reconversión industrial, a través de convenciones de vértice, inducidas por el Ejecutivo Federal, mediante el desarrollo de la concertación social y los pactos tripartitos, ya de solidaridad nacional o de estabilidad y crecimiento económico. Al efecto, con claro espíritu crítico, Lastra Lastra considera 36 que la concertación social se identifica, a no dudarlo, con un manifiesto espíritu neocorporativo.

De otra parte y con una perspectiva universal y novedosa, Jean Claude Javillier 37 advierte el desarrollo y expansión de la negociación profesional a nivel trasnacional. En este sentido, explica los lineamientos, evolución y destino de la Negociación Colectiva en el Viejo Continente, concertada dentro del contexto de la Comunidad Económica Europea, así como los perfiles, cada vez más frecuentes y prácticos, de

35. Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Op. cit. p. p. 141 y s.s.

36. Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho sindical. México, Porrúa, 1991. p. 319.

37. Cfr. JAVILLIER, Jean - Claude. Derecho del trabajo. Madrid, Servicios de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1982, p.p. 602 y s.s.

un sistema complicado de negociación colectiva multinacional.

Más al retornar a nuestra vida de organización profesional, dentro del contexto económico - político de la modernidad y el liberalismo social, el pacto sindical se ha refrenado, con prácticas y criterios adoptados por las juntas y autoridades laborales, imponiéndose, de manera paulatina, restricciones y topes salariales, situación que se acentúa con el reciente Acuerdo Nacional de Productividad. En esta virtud, a través de la concertación entre Estado y empresarios, el pacto sindical se va tornando en un mecanismo de regulación convencional de costos y de salarios.

Sobre este particular y a diferencia del sistema de desregulación plena, prevaleciente en Italia, como garantía efectiva de libertad y autonomía sindical, Rivero y Savatier 38 sostienen que las convenciones colectivas han de ajustarse, rigurosamente, a las leyes y los reglamentos; principio que ha de entenderse absoluto, por lo que respecta a las disposiciones de orden público, preponderantes en la experiencia francesa. A este régimen se ciñe, en sus principios torales, el ordenamiento mexicano.

Sin embargo, por nuestra parte pensamos que este instrumento social que nos ocupa, responde a una expresión elevada de la lucha y estrategia sindical, que al trastocarse en derecho, por la vida democrática, pudiera llegar a desnaturalizarse

38. Cfr. RIVERO, Jean y SAVATIER, Jean. Op. cit. p. 279.

al buscar condicionarlo a prácticas retorcidas y cerrados esquemas formalistas. Su enclaustramiento, bajo herméticos controles, ya legislativos o jurisprudenciales, van privando al pacto y a la negociación sindicales de sus perspectivas y dinámica social, haciéndonos meditar en las opciones metalegales de la acción profesional directa.

En este sentido, nos aborda la inquietud de mirar hacia la revitalización y sentido de las coaliciones, que como organizaciones profesionales, espontáneas, no reconocidas por la vía registral, avancen, mediante la acción directa, para conseguir su libertad y potencia reivindicadora, por encima y pese a los obstáculos legales. En esta virtud, frente al peso de las consignas de cúpula y las concertaciones verticales, se incentiva en las organizaciones sindicales democráticas de trabajadores, el modelo uruguayo de orientar la vida y movilización de las agrupaciones, por el camino de facto, que como en Italia, ha logrado suprimir, desde la caída del corporativismo, la existencia de cualquier regulación jurídica que limite la vida sindical.

CAPITULO VIII.

PACTO SINDICAL CON EFICACIA ERGA OMNES.

1. El contrato-ley. A. Su noción jurídica. B. Formas de creación. C. Contenido y estructura. 2. El reglamento interior de trabajo. 3. Modificación, suspensión y terminación colectivas de las relaciones de trabajo.

1. EL CONTRATO - LEY.

A. SU NOCION JURIDICA.

Explicado tradicionalmente, como una expansión del contrato colectivo o pacto sindical, el contrato ley se considera como un esfuerzo democratizador para uniformar las condiciones generales de trabajo dentro de categorías profesionales completas conocidas, dentro de nuestro sistema, como ramas de la industria y el comercio.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo lo define como el " convenio celebrado entre uno o varios sindicato de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional ".

El legislador expresó en la Exposición de Motivos de la Ley de 1931 que " A fin de que el contrato colectivo de trabajo produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares

que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional ". Más adelante apuntó que " Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, no sólomente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia ".

Se apuntaría, finalmente, que " Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogan las reglas del derecho común, y se reviste al Poder Ejecutivo Federal de la facultad de convertir en obligatorio el contrato siempre que se juzgue conveniente su implantación y ya que se encuentre rigiendo a la mayoría de patronos y de trabajadores de una categoría profesional ".

Se suele denominar causa del contrato-ley, a las funciones económico-sociales que el mismo persigue. Estas se encuentran determinadas por el cuerpo de disposiciones destinadas a reglamentar, de manera uniforme, las relaciones individuales de trabajo, surgidas o por surgir entre los sujetos comprendidos dentro de las ramas o categorías profesionales (de la industria o el comercio) que abarca dicho contrato.¹

En nuestra experiencia histórica, y con el deseo de encontrar los orígenes de esta figura, frente al estado de emergencia generado por la guerra, Manuel Avila Camacho

1. NAPOLETANO, Domenico. Nozioni di diritto sindacale. Nápoles, Liguori, 1966, p. 25.

promulgó una ley sobre contratos colectivos de carácter obligatorio, el 30 de mayo de 1945, que otorgaba plenas facultades de intervención al Poder Ejecutivo para realizar la revisión del contrato colectivo. Vigente, hasta el 5 de enero de 1966, el Ejecutivo Federal podía prorrogar la duración de este instrumento, en la proporción y términos que determinara el interés público. Inactuada, en gran medida, y debido a las críticas de que fue objeto, esta figura volvió a incorporarse a nuestro ordenamiento vigente del trabajo, con las reformas de lo. de mayo de 1970, que no pensamos hayan constituido una nueva y diferente legislación laboral.²

El contrato-ley se considera como el grado de evolución más elevado del contrato colectivo. En este sentido, Mario de la Cueva estima ³ que constituye " un grado próximo a la ley, pues si esta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y

2. Cfr. GUERRERO, Eugenio. Manual de derecho del trabajo. México, Porrúa, 1990, p. 312.

3. CUEVA, Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Porrúa, 1984, Tomo II, p. 474. Ibid. " Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas fórmulas de la idea de lo justo : en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra ".

social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos ". Todo lo anterior nos lleva a considerar, como afirma Gino Giugni 4 , que los contratos colectivos corporativos (los vigentes durante el fascismo italiano), eran, en efecto, para la gran mayoría, de nivel nacional, cada uno para un sector específico de la producción.

Dentro de una perspectiva práctica, en determinada época el contrato-ley vino a ser " considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales, pero durante muchos años no fue aprobado uno solo, ni nadie, hasta el régimen presidencial de Luis Echeverría, se mostró interesado en aumentar su número " 5.

Para algún sector de la dogmática patria, el contrato-ley se identifica, en esencia, con la estructura y dinámica del contrato colectivo, diferenciándolos únicamente la promulgación y declaración de obligatoriedad ya del Presidente de la República o de los ejecutivos locales. Por esa razón en la Ley de 1931, ambos tipos de contrato se reglamentaron en forma conjunta, toda vez que el pacto-ley se consideró como una modalidad del pacto sindical o contrato colectivo de trabajo. " La declaración de obligatoriedad no es un elemento del contrato, es ajena a él, proviene de un tercero, el Estado, que la emite en

4. GIUGNI, Gino. Diritto sindacale. Bari, Caccucci, 1986, p. 122.

5. BUEN, Néstor De. Derecho del trabajo. México, Porrúa, 1990, Tomo II, p. 801.

función de la potestad pública, por más interés que para las partes represente su acuerdo ".6

El profesor Amaury Mascaro Nascimento ⁷ diferencia a la convención colectiva del acuerdo colectivo, que es aquél que se estipula a nivel de empresa ; mismo, que en nuestro concepto, se identifica con el contrato colectivo mexicano. Igualmente, aclara el maestro Mascaro , que las convenciones colectivas se suscriben a nivel de categoría profesional, mismas que constituyeron durante algún tiempo, la única forma admitida dentro del derecho brasileño. Dentro del espectro del derecho comparado, esta figura coincide en su eficacia por rama profesional, con el contrato-ley del ordenamiento patrio.

Por nuestra parte estimamos que determinado y dirigido verticalmente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como se verá a continuación, este instrumento se asemeja estrechamente, a los contratos colectivos con eficacia erga omnes, privativos del fascismo. En este sentido, según una importante corriente de opinión es muy cuestionable su carácter de contrato, pues puede ser aplicado en una empresa donde ni el patrón ni los sindicatos lo deseen, pues es celebrado por representantes del sector obrero y patronal que jamás los consultaron, ni tienen contacto con ellos.

6. CASTORENA, J. de Jesús. Manual de derecho obrero. México, edición de autor, 1984, p. 287.

7. MASCARO NASCIMENTO, Amaury. Direito sindical. Sao Paulo, Saraiva, 1989, p. 332.

De la misma suerte, a la vez que se mayoritea por las representaciones cupulares, el interés de una buena parte de los trabajadores y patronos de determinado sector o rama de la industria o el comercio, puede reportar para las empresas poderosas, prestaciones laborales bajas, muy fácilmente observables, que representan para negocios modestos o de pequeña envergadura, cargas sumamente gravosas o de plano insoportables. Se aduce también, que dicho pacto no es ley puesto que su aplicación no alcanza a toda la colectividad, ni responde a los trámites formales de los procedimientos legislativos.

De Buen considera 8 , por su parte, que el contrato-ley beneficia a los emporios empresariales, que al contar a su servicio con el mayor número de trabajadores sindicalizados de la rama industrial correspondiente, tienen la opción de determinar a través del voto mayoritario, las condiciones generales de trabajo que deberán adoptarse; mismas que, regularmente, no soportan los medianos y pequeños empresarios. En esta virtud, los modestos industriales, generalmente mexicanos, son quienes se afectan y arruinan con los efectos de tal instrumento.

Por cuanto concierne a las organizaciones profesionales de trabajadores, agrega este autor 9, " los pequeños sindicatos de empresa y algunos de industria, pierden el control de las decisiones y éstas se toman de manera que

8. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p. 802.

9. Ibidem.

favorezcan a las grandes centrales. Y el pequeño sindicato, mayoritario y por lo tanto administrador del contrato-ley en una determinada empresa, no tardará en ser desplazado o absorbido por la central sindical ".

En tratándose de un compromiso que la coalición de sindicatos de trabajadores de las ramas industriales pueden forzar o imponer a los patrones de las mismas, o incluso al Estado, llegado el momento, estimamos que debe denominarse pacto sindical con eficacia erga omnes, ya que tal pretensión es la que busca, al unificar, laboralmente, la categoría profesional.

B. FORMAS DE CREACION DEL CONTRATO-LEY.

Dentro del sistema del ordenamiento patrio, los contratos - ley pueden provenir de un doble origen :

- a. la solicitud de celebración por parte de los sindicatos que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, pertenecientes a la rama industrial de que se trate, según el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, y
- b. El procedimiento de elevación de un contrato colectivo al rango de contrato - ley, de acuerdo con lo previsto por el artículo 415 del ordenamiento laboral citado, como se precisará más adelante.

Por lo que respecta a la primera vía, o sea, la celebración ordinaria del contrato - ley, su firma puede ser solicitada por los sindicatos que representen a la mayoría de las dos terceras partes, cuando menos, de los trabajadores de una

rama de la industria, en uno varios Estados de la República, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional (art. 406 de la L.F.T).

Al abordar este aspecto cabe recordar a Giugni 10 , quien al estudiar el contrato colectivo del fascismo en Italia, tan similar a nuestro contrato-ley y mucho más cercano a los pactos de concertación social, llamados de solidaridad o de crecimiento económico, explica que el sindicato se encontraba dotado de un poder de representación legal de todos los sujetos (inscritos o no a la organización vertical), perteneciente a la categoría profesional (rama industrial dentro de nuestro sistema) para la cual era aplicable este instrumento.

La solicitud deberá ser presentada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si la actividad profesional de que se trata queda comprendida dentro de las industrias de jurisdicción federal o abarca dos o más Estados de la Federación. Si comprende, en cambio, industrias de jurisdicción local, caso que aún no se presenta en la experiencia patria, la solicitud deberá de interponerse ante el Gobernador del Estado respectivo, o ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal (art. 407, L.F.T). La exigencia de presentar la solicitud en los terminos de referencia, muestra que dicho procedimiento se rige por el

principio de dispositividad, por lo que no es dable, el que las autoridades laborales lo inicien de oficio 11 . Presentada la solicitud, la autoridad laboral deberá verificar el requisito de mayoría exigido por el legislador y si en su concepto el contrato - ley es conveniente y benéfico, procediendo entonces, a la cita de una convención en la cual habrán de comparecer las representaciones profesionales de las organizaciones sindicales y los patrones interesados (art. 409, L.F.T). En nuestro ordenamiento vigente no se previene como deberán ser designadas dichas representaciones profesionales de los trabajadores y los patrones, en detrimento de la democracia sindical y de los principios de la negociación colectiva erga omnes.

Domenico Napoletano 12 señala a este respecto, que se consideran sujetos del contrato colectivo con eficacia erga omnes, no a las representaciones unitarias, sino a los sindicatos registrados. Lo mismo sucede en el derecho mexicano, donde no se reconoce, respeta, ni observa, la libre constitución de los sindicatos por voluntad de los miembros (art. 357 de la Ley) sino que se hace derivar directamente, del registro sindical.

Garantizado su control, la autoridad competente deberá de convocar a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que pudieran quedar comprendidos dentro de la eficacia del

11. Cfr. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II. p.480.

12. NAPOLETANO, Domenico. Op. cit. p. 110.

contrato - ley, para su negociación vertical y concertada oficialmente. Para tal efecto, la convocatoria deberá de publicarse en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial del Estado respectivo, señalando la fecha, hora y lugar en que habrá de iniciarse la negociación, habida cuenta de que deberá de anticiparse, por lo menos treinta días.

Presidida por el Secretario del Trabajo, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o inclusive por el representante que envíen, la Convención formulará su reglamento de funciones y organizará las comisiones que se consideren necesarias (arts. 410 y 411, L.F.T).

Realizada la negociación, cuya naturaleza de convención libre cuestionamos, y aprobado el contrato - ley, el Presidente de la República (por regla general hasta la fecha), el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, lo publicará en el diario oficial correspondiente, declarándolo obligatorio en la circunscripción que corresponda. (art. 414 L.F.T).

El artículo 61 de la Ley de 1931 dispuso que era potestad del Presidente de la República declarar la obligatoriedad de este tipo de contrato, misma que fue suprimida en las reformas de 1970. En esta virtud se estableció que de no presentarse oposición, en los términos de ley, se declararían la obligatoriedad de esta clase de instrumentos, juzgándose, con acierto, que el poder ejecutivo no podría

desconocer, ni menos aún contraponerse, al acuerdo social, unánime y tácito de los factores de la producción 13 .

A juicio de Néstor de Buen 14 la celebración mediante convención se ajusta a las principales etapas del proceso legislativo : Iniciativa; autoridad competente; comprobación del requisito de mayoría; facultad discrecional de la autoridad; convocatoria; convención; aprobación; declaración de obligatoriedad; publicación e iniciación de vigencia.

Según exigencia del primer párrafo del artículo 414 de la Ley, " el convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el art. 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio dicha mayoría ". De todo ello desprende De la Cueva que " la convención requiere, para su instalación un número de sindicatos que agrupen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicados. La aprobación parte de esa mayoría y de los patrones que tengan a su servicio ese porcentaje de trabajadores; pero la ley fija, como quórum de votación, únicamente el cincuenta y uno por ciento de la mayoría mencionada 15 " .

Para Jesús Castorena 16 , la firma del contrato-ley puede obtenerse mediante el acopio de tres opciones alternas para

13. Cfr. CUEVA, Mario De la . Op. cit. Tomo II, p. 481.

14. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p.306.

15. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II. p. 484. El autor precisa a este respecto, que " no se trata de un cincuenta y uno por ciento calculado sobre el quórum de asistencia, sino de la totalidad más uno de los votos computables en la asamblea, o con el término técnico, de un quórum absoluto de votación " .

16. CASTORENA, J. de Jesús. Op. cit. p. 290.

el sindicato de trabajadores : La administrativa, que es la que hemos explicado; la huelga y la sumisión al arbitraje; ello, independientemente, de la transformación del contrato colectivo en tal tipo de instrumento.

Para la elevación de un contrato colectivo a contrato - ley, el legislador previene, en el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo, que la solicitud deberá de interponerse por la representación profesional de los trabajadores o de los patrones, ante la Secretaría del Trabajo, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando el primer instrumento haya sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional.

Como en el procedimiento arriba mencionado la representación sindical o en este caso los patrones, deberán acreditar el requisito de mayoría comprendido en el artículo 406. Por su parte la autoridad competente al dar entrada a la solicitud deberá de comprobar dicho requisito, que de ser cubierto, le obligará a publicarla en los diarios oficiales respectivos.

Acto seguido, concederá un término de quince días para que los interesados presenten oposiciones. Si éstas no se presentaran, el Presidente de la República o en su caso, el Gobernador o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, lo publicará, declarándolo obligatorio, en la

circunscripción territorial correspondiente. Si llegaran a oponerse objeciones, los interesados tendrán un plazo de quince días para realizar las observaciones que estimen pertinentes, acompañando los correspondientes instrumentos de prueba que las corroboren.

A continuación el Presidente de la República o el Gobernador, tomando en cuenta los datos del expediente, podrán declarar obligatorio el contrato - ley. Dicho contrato producirá sus efectos a partir del momento de su publicación y no podrá ser contravenido por ningún contrato colectivo, salvo que reporte mayor beneficio para los trabajadores.

Es imaginable, estima, un sector importante de nuestra dogmática, que en la convención las representaciones profesionales no lleguen a acuerdo alguno y se determine la disolución de la asamblea. En ese supuesto, los sindicatos de los trabajadores podrán celebrar, a su arbitrio, los contratos colectivos ordinarios o los contratos-ley que consideren oportunos, mediante el acopio del derecho de huelga o a través del procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, vía la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje.

C. CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL CONTRATO-LEY.

En el artículo 412 de la Ley se establecen los principales aspectos del contenido del contrato - ley, que al igual que el del colectivo, también se compone de un elemento medular o de esencia que se integra con las condiciones generales

del trabajo; un elemento protector o de envoltura , y un elemento instrumental u obligatorio que comprende las obligaciones recíprocas entre las partes signatarias del instrumento en cuestión.

Con respecto al elemento de esencia, el contrato-ley se regirá por los mismos principios aplicables al contrato colectivo; razón, por la cual, es de estricta procedencia lo dispuesto en el artículo 393 de la Ley. En este sentido, no producirá efectos de tal tipo de contrato, aquél que adolezca de la determinación de los salarios, habida cuenta que se aplicarán las disposiciones mínimas legales, si faltaran las estipulaciones referentes a las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones .

La estructura formal de este instrumento comprende, en suma, las normas que reglamentan el sistema de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones recíprocos de los trabajadores y de los patrones, así como el rango y las actividades de los prestadores de servicios pertenecientes a la categoría a la cual se refiere la llamada disciplina colectiva. De igual forma comprende, también, su duración.¹⁷ Este tipo de convenios no generan conflictos de titularidad para su aplicación, sino del poder de administrarlo en las diferentes empresas que la rama industrial o del comercio comprende. Dicha potestad le corresponde al sindicato mayormente representativo, habida cuenta que la pérdida de la mayoría deberá ser declarada por la Junta competente de

17. Cfr. NAPOLETANO, Domenico. Op. cit. p. 96.

Conciliación y Arbitraje. La pérdida de la mayoría apareja la de la administración de este instrumento (art. 418 L.F.T).

El contraste entre titularidad y administración del pacto - ley, ha hecho meditar a De la Cueva 18 en que en primer término se explica como " la facultad de solicitar la celebración y revisión de un contrato-ley, la cual, de acuerdo con lo que veníamos exponiendo, pertenece a la coalición sindical. Sin embargo no puede la coalición intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores ; de ahí nació el término de administración del contrato-ley, que aparece por primera vez en un texto legislativo , en el artículo 418 de la Ley... ". El precepto en cuestión, previene expresamente, que " en cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores ".

Por razones de seguridad y en virtud de la amplitud de su eficacia, el contrato - ley no se puede celebrar por obra determinada, amén de que su función es unificar, integradoramente, las condiciones de trabajo en ramas completas de la industria. Su duración no podrá exceder de dos años y cualquiera de las partes sociales podrá solicitar su revisión noventa días antes del transcurso de tal tiempo (art. 419, L.F.T). Nuestra legislación es omisa, por lo que hace a la falta de determinación en el señalamiento de 18. CUEVA, Mario De la.Op. cit. Tomo II, p. 478.

la fecha de duración del contrato-ley, a lo que De la Cueva¹⁹ contesta que ante dicha situación la duración debe ser de dos años, pues cualquier otro término carecería de sustento; " por lo demás, tiene a su favor la circunstancia de que es el término establecido para la revisión legal obligatoria ".

Con respecto a los salarios, en virtud de las mismas razones explicadas con respecto al contrato colectivo, su revisión deberá solicitarse anualmente, pero con sesenta días de anticipación, por lo menos, al vencimiento del año (art. 419 bis, L.F.T).

En relación con " el contrato colectivo previamente existente y declarado obligatorio, la ley es omisa en cuanto a su contenido. Sin embargo, con la excepción de la referencia a la convención, que no se celebra en ese caso, parece que es aplicable también, en esa hipótesis, lo ordenado en el art. 412 " 20.

Una vez celebrado el contrato de referencia y llegado el momento de su revisión, la solicitud deberá ser presentada no tan sólo por los sindicatos de trabajadores, sino también por aquéllos patronales que representen las mayorías señaladas en el artículo 406. Como ya se había apuntado, tal solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, dentro del término

19. CUEVA, Mario De la . Op. cit. Tomo II. p. 488.

20. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p. 810.

señalado en el artículo 419 de la Ley. De llegar a un convenio, los sindicatos de trabajadores y los patrones, las autoridades receptoras procederán a su publicación en los diarios oficiales respectivos, surtiendo sus efectos, las reformas, a partir de ese momento, sino se hubiere fijado un fecha diferente en el contrato. Mas, cabe puntualizar el procedimiento respectivo :

Presentada la solicitud de revisión el Poder Ejecutivo correspondiente, habrá de verificar el requisito de mayoría de las dos terceras partes mencionadas en el art. 406 de la L.F.T. Acto seguido y después de ponderar la oportunidad y benefico de la revisión, " convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención para el efecto de revisar el contrato ley. La convención se regirá por las normas consignadas en la Ley para la celebración del propio contrato... Si las partes llegan a un arreglo, el convenio que lo contenga se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico de la entidad federativa ".21

En las convenciones de este tipo, la tendencia actual propende a la imposibilidad de establecer aumentos a los salarios por encima de los prefijados, en los índices gubernamentales, conocidos dentro de nuestro sistema como topes salariales.22 Cabe señalar también, la contravención

21. CASTORENA, J. de Jesús. Op. cit. p. 294.

22. RODRIGUES ALVES, Ivan D y PIRAGIBE TOSTES MALTA, Christovao. Teoria e prática de direito do trabalho. Rio de Janeiro. Edicoes trabalhistas, 1988, p. 593.

abierta a la libertad sindical, y en la especie, a la de negociar profesionalmente las condiciones de trabajo, cuando el legislador habilita a la autoridad de trabajo para ponderar, como condicionante, la excelencia o inconvenientes del contrato- ley.

En aquellos casos en los cuales la revisión de este instrumento no sea requerida dentro de los términos contemplados por la Ley, o no se hubiere hecho acopio de la huelga, dicho convenio se prorrogará por otro período igual de duración (art. 420, L.F.T). Un interesante sector de la doctrina explica que a dicho precepto se contrapone la fracción II del art. 421 de la Ley, desde el instante mismo en que previene, como ya se ha señalado, que si en el proceso de revisión no se llega a ningún acuerdo, y no se hace acopio de la huelga, el contrato-ley no se prorroga, sino se dará por terminado.

Bien apunta De la Cueva 23 que " la ley no estableció un término especial para la revisión de este contrato; mas entendemos que se inicia el día de la instalación de la convención revisora y que concluye el día último de vigencia del contrato-ley. Aún cuando tampoco consideró la ley la cuestión de la prórroga del período, creemos que no existe inconveniente en que las partes convengan continuar las pláticas, lo que implicaría la continuidad provisional del contrato-ley ".

Con respecto a la prórroga automática la ley crea una presunción con respecto a que existe un acuerdo tácito entre las representaciones del capital y el trabajo para mantener el contenido del contrato-ley.

Néstor De Buen estima 24 que dentro de una perspectiva de conjunto, el contrato-ley favorece el " dumping ", la sinuosa lacra del capitalismo, misma que desplaza del mercado a los capitales de limitados recursos, para después abatir las condiciones de trabajo a los trabajadores, mediante el control directo o indirecto de las convenciones que aprueban los contratos-ley.

El legislador previene que la terminación del contrato - ley podrá efectuarse por mutuo consentimiento de las partes sociales (aquellas que representen a la mayoría contemplada en el artículo 406) o en el caso de que en la revisión no se hubiere llegado a un acuerdo, excepto si los trabajadores acudieron a la huelga (art. 421, L.F-T). Castorena 25 precisa, al efecto, que en sí, el contrato-ley no termina, sino que lo que concluye es su obligatoriedad, misma que se hizo efectiva a través de la declaración del poder ejecutivo correspondiente, y en mérito de la cual, el contrato es aplicable a todos los trabajadores y patrones de cierta rama industrial, dentro de una determinada región.

Actualmente inscritos dentro de una clara política neoliberal, las autoridades laborales han rebasado la

24. BUEN, Néstor De. Op. cit. Tomo II. p. 802.

25. CASTORENA. J. de Jesús. Op. cit. p. 294.

contratación colectiva con eficacia erga omnes, para promover la óptima productividad y la reconversión industrial, mediante la dinámica de convenios verticalmente controlados por el Estado, a través de la concertación social y los llamados pactos de solidaridad nacional.

2. EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Definido expresamente en la legislación de trabajo, el reglamento interior representa uno de los puntos basilares del derecho colectivo y uno de los elementos más polémicos del pacto sindical. En este sentido se le ha llegado a considerar como la contrapartida del contrato colectivo, entendido como un derecho paradigmático de los sindicatos de trabajadores, en tanto que aquél, como contraste, representa un instrumento de control y de defensa, típico de los patrones.

El legislador define al reglamento interior de trabajo como " el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento " (art. 422, L.F.T). La dogmática suele precisar que constituye, no obstante, uno de los factores que integran el elemento instrumental u obligatorio del contrato colectivo de trabajo, pero representa la mejor plataforma de apoyo del patrón pues comprende, por lo regular, el régimen disciplinario.

De la Cueva 26 considera que bien puede compararse con los reglamentos administrativos expedidos por el Poder

Ejecutivo, de acuerdo con las facultades que le otorga la fracción I del artículo 89 de la Constitución, toda vez que si ninguno de dichos reglamentos puede imponer derechos y obligaciones sustantivos, si crean, por otra parte, disposiciones tendientes al mejor cumplimiento de las normas laborales, referidas dentro de este presupuesto, al desarrollo de los trabajos en la empresa o establecimiento. Vinculado al contrato colectivo no se confunde con él, pues como apunta Guerrero 27, en rigor complementa y precisa diferentes peculiaridades del trabajo que no lograron tratarse por las estipulaciones del contrato colectivo.

Respecto a su contenido, el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo dispone que su articulado debe incluir :

- a. El horario de entrada y salida de los trabajadores.
- b. El tiempo asignado para consumir sus alimentos.
- c. Los períodos de reposo durante la jornada de trabajo.
- d. El lugar y momento de inicio y terminación de las jornadas de trabajo.
- e. Los días y horas destinados para la limpieza de los establecimientos, maquinaria y útiles de trabajo.
- f. Los días y lugares de pago.
- g. Las normas referentes al uso de los asientos y sillas para el desempeño del trabajo.
- h. Las normas preventivas de los riesgos de trabajo, así como las instrucciones sobre primeros auxilios.

- i. Las labores insalubres y peligrosas que no deban realizar las mujeres y menores.
- j. El tiempo y la forma en los cuales los trabajadores deberán de someterse a los exámenes médicos.
- k. Los permisos y licencias.
- l. El tan discutible régimen disciplinario, que incluye las disposiciones punitivas que pueden aplicarse, de ocurrir que los trabajadores realicen contravenciones al orden, o bien conductas irresponsables.
- m. Muy relacionado con el aspecto anterior, el procedimiento para aplicar las sanciones. Se señala, al efecto, claramente, que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días, contando el trabajador con el derecho de ser escuchado antes de la aplicación de la medida, con el propósito de que pueda defenderse.
- n. Las demás disposiciones necesarias y convenientes que reclamen la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el trabajo.

Con respecto al régimen disciplinario, parte importantísima del reglamento interior de trabajo, es una comisión mixta quien debe determinarlo, de tal suerte que " el único acto que puede realizar libremente el patrono es el despido de la persona que , en su concepto, da causa a la separación, a

reserva de lo que decida la junta de conciliación y arbitraje, si el trabajador demanda el despido ". 28.

Con respecto a la inclusión de normas disciplinarias dentro del contrato colectivo, De la Cueva 29 considera que no pueden integrarse en él, pues la Ley concibió el reglamento interior de trabajo para dicho propósito, siendo indebido, a su juicio, que dentro del pacto colectivo se establezcan sanciones al trabajo.

Como bien explica Santiago Barajas 30 " existen instructivos particulares que contienen la distribución de labores específicas de un departamento o taller que forma parte también de los reglamentos interiores, las cuales resultaría prolijo incluir en las reglas de aplicación general, como puede serlo, por ejemplo : en las grandes industrias que tienen centros de trabajo distribuidos en distintos lugares de la República, las que corresponden a cada centro, departamento o sección especializada en determinadas actividades productivas ".

Con un claro propósito de protección al control del patrón sobre la empresa, el legislador previene que no podrán ser materia del reglamento interior de trabajo las " normas " de orden técnico o administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución del trabajo (art. 422, L.F.T).

28. Cfr. CUEVA, Mario De la . Op. cit. Tomo II, p. 498.

29. Ibidem.

30. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Reglamentos de trabajo. Diccionario jurídico mexicano. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Tomo VII. p.405.

Para procurar su adecuada difusión, toda vez que constituye un ordenamiento obligatorio que generalmente determina el detallamiento del clausulado del contrato colectivo, y de acuerdo con el cual deberán de prestarse los servicios, el reglamento interior de trabajo deberá de ser impreso, para repartir un número suficiente de ejemplares entre los trabajadores. De la misma suerte, y en forma similar a lo que debe ocurrir con el contrato colectivo, deberá de fijarse una copia del mismo, o en su caso, de un sumario, en vitrinas o lugares visibles de la empresa o establecimiento (art. 422, párrafo final, de la L.F.T.).

El artículo 425 de la Ley condiciona la eficacia legal del reglamento interior de trabajo, a su depósito necesario, por las partes signatarias, o de alguna de las mismas con autorización de la correlativa, ante la junta respectiva de conciliación y arbitraje. Sobre este particular, Euquerio Guerrero 31 aclara que " a diferencia del contrato colectivo, la vigencia del reglamento interior es indefinida; pero, en cambio, cualquiera de las dos partes, trabajadores o patrón, podrán solicitar de la Junta, en cualquier tiempo, se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo "

3. MODIFICACION, SUSPENSION Y TERMINACION COLECTIVAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

31. GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p.p. 316-317.

Con la pretensión de mejorar el sistema de regulación de las relaciones de trabajo, el legislador separó, en 1970, el régimen para la modificación, suspensión y terminación de las relaciones individuales, de aquél de las colectivas . Esto respondió, también, a la intención de regular independientemente, las principales figuras del derecho colectivo o sindical : la sindicación, la contratación colectivo de trabajo y la huelga.

Con respecto a la relaciones sindicales realizaremos, en la especie, el análisis siguiente :

A. Modificación colectiva de las relaciones de trabajo.

Dadas las oscilaciones imprevisibles y vertiginosas de la vida económica, en la sociedad de clases, nuestro ordenamiento contempla la facultad de los sindicatos de trabajadores y de los patrones para requerir de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación, en su caso, de las condiciones de trabajo tanto de los contratos colectivos como de los contratos - ley.

Así se desprende del artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, que al efecto, considera dos hipótesis :

- a. Que aparezcan situaciones económicas que lo justifiquen,
y
- b. Cuando el costo de la vida genere un desequilibrio entre los factores de la producción.

El legislador previene, a este respecto, que la solicitud deberá de ajustarse a los artículos 398 y 419, fracción I, para cuyo caso, habrá de tramitarse el procedimiento

regulado para los conflictos colectivos de naturaleza económica. La práctica obrera sugiere la conveniencia, para los trabajadores, de encausar la solución de este tipo de controversias, mediante el expediente de la huelga.

El grueso de la doctrina, comparte no obstante el criterio de que en el supuesto de exigir la modificación de las relaciones colectivas de trabajo no cabe la huelga, porque se " rompería el equilibrio entre los factores de la producción, consignado en la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional " 32 . Es nuestra absoluta convicción, que por encima de su formalización como proceso, e inclusive haciendo acopio de la estrategia de facto, la huelga sea utilizada como un instrumento libre de autopromoción y autodefensa de los trabajadores. Y en este sentido, corresponde a los huelguistas decidir, llegado el caso, cuando y en que condiciones se ha resquebrajado el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Aunque estrechamente vinculados, la revisión y la modificación del contrato colectivo son diversos, toda vez que la primera es un procedimiento normal e inherente a dicho instrumento, que periódicamente, cada año o bienalmente, como máximo, deberá de practicarse; en forma distinta, la modificación constituye un proceso extraordinario que puede surgir, intempestivamente, pero que bien puede no volver a presentarse.³³

32. GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p. 320.

33. Cfr. CUEVA, Mario De la. Op. cit. Tomo II, p. 470.

B. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

Amén de la huelga que es la forma de autopromoción profesional, por antonomasia, y por añadidura el tipo de suspensión de las relaciones sindicales más enérgica y operativa, frente a los supuestos de emergencia, el legislador previene, también, diferentes causas de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.

Así, sin dejar de incurrir en la redundancia de hablar de la suspensión temporal de las relaciones de trabajo, toda vez que la suspensión definitiva equivaldría al cierre de la empresa, los que nos lleva a afirmar que toda suspensión es por fuerza lógica transitoria o temporal, el artículo 427 de la Ley enuncia las causales siguientes :

- a. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, así como su incapacidad física o mental, e inclusive su deceso, mismos que ocasionen la suspensión del trabajo como consecuencia necesaria, inmediata y directa .
- b. La carencia de materia prima, por razones no imputables al patrón.
- c. El exceso de producción (tema polémico y complejo, vinculado a la saturación de los mercados), con relación, precisamente, al comercio y a las condiciones económicas reinantes.
- d. La incosteabilidad temporal, notoria y manifiesta de la explotación, tema estrechamente ligado a los problemas de quiebra y cierre fraudulentos de diferentes empresas que disfrazan su reapertura con una razón social diferente, y

que recontratan, en condiciones inferiores, a gran parte del antiguo personal, anteriormente liquidado.

e. La carencia de fondos y la imposibilidad de poder obtenerlos para la continuación de las labores, en el caso de que el patrón los compruebe ampliamente.

Al efecto Euquerio Guerrero 34 considera que dicha disposición " contiene una obligación de probar hechos negativos, casi imposibles de justificar por el patrón, pues si bien es factible acreditar la carencia de fondos, en cambio resulta punto menos que indemostrable el probar que se está en imposibilidad de obtenerlos ". En tratándose del interés prioritario y la seguridad del empleo para los trabajadores, fin fundamental que parece tutelarse, tal temor nos parece exagerado.

f. Falta de ministración de fondos por el Estado.

" La falta de ministración, por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables ".

B. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

En casos de suspensión, la que puede ser general o parcial, dentro de la empresa o establecimiento, deberá considerarse el escalafón existente, al efecto, para suspender, primero, a los trabajadores con menor antigüedad.

Frente a los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor, el patrón o su representante deberán comunicarlo a la Junta

34. GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p. 321.

competente, de Conciliación y Arbitraje, para conseguir su aprobación. Para tal efecto, deberán de promover el proceso sumarísimo especial regulado en los artículos 892 y siguientes de la Ley. Para conseguir la suspensión del trabajo en los casos de materia prima o de ministración de las cantidades, a las cuales el Estado se comprometió, habrá de seguirse el procedimiento anterior.

En los supuestos, en cambio, de exceso de producción, falta de fondos o incosteabilida manifiesta de la exploración, los interesados deberán de tramitar el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica para conseguir la autorización correspondiente de la suspensión de las relaciones de trabajo. Cabe señalar que si el patrón, unilateralmente, suspende dichas relaciones, sin seguir los procedimientos respectivos, ni obtener la autorización de la Junta competente, incurren en el supuesto del despido sin justificación.

Según el artículo 430 de la Ley, la Junta de Conciliación y Arbitraje para autorizar la suspensión y decretar la indemnización que deberá de pagarse a los trabajadores, deberá de ponderar el tiempo probable de la suspensión de las labores y la posibilidad de que encuentren nuevo empleo. Sin embargo, al final del texto, se dispone, con desapego absoluto a la consideración de la estabilidad en el trabajo, y en la especie, la necesidad de compensarla, que dicha indemnización no habrá de exceder del importe de un mes, proporción ridícula con respecto a la privación del sustento

cotidiano, agudizado por el desempleo, regularmente vinculado a la especulación en los mercados de trabajo.

Sin mayor eficacia en la experiencia obrera, el legislador previene, que los trabajadores como sus sindicatos podrán exigirle a la Junta competente, que verifique si persisten las causas que originaron la suspensión de las relaciones laborales. Acto seguido dispone que " si la junta resuelve que no subsiten fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50. (art. 431, L.F.T) ".

Por obligación de Ley, el patrón deberá de anunciar, con toda oportunidad, la reanudación de las labores comunicándolo al sindicato y a todos los trabajadores de la empresa, mediante los medios que la Junta de Conciliación y Arbitraje considere más idóneos. El plazo para la reincorporación no podrá ser inferior a treinta días, a partir del último comunicado, y tampoco será dispensable la obligación de reintegrar a los trabajadores que prestaban sus servicios en la época en que la suspensión fue decretada.

C. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

El cierre de las empresas o establecimientos, así como la reducción definitiva de sus trabajos podrá traer como consecuencia la terminación de las relaciones sindicales, y queda sujeta a las disposiciones contenidas en el capítulo VIII del título VII de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo se señalan como causas de terminación de las realciones colectivas :

- a. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan la terminación de los trabajos, como consecuencia necesaria, inmediata y directa.
- b. La incosteabilidad manifiesta y notoria de la explotación, situación que actualmente se vincula, como ya se analizaba al explicar la suspensión, en las quiebras fraudulentas y la reapertura de las mismas empresas disfrazadas.
- c. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- d. Los supuestos comprendidos en el artículo 38 de la Ley (minas incosteables, suspendidas o paralizadas).
- e. " El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos ". Amén de estas causales y con relación al contrato colectivo, se encuentran las comprendidas en el artículo 401, así como las contempladas en el 421, con respecto al contrato - ley.

Deberá de tramitarse el procedimiento sumarísimo especial regulado en los artículos 892 y siguientes, para conseguir la autorización correspondiente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos de fuerza mayor, caso fortuito o concurso o quiebra, legalmente declarados. Igualmente, en

los supuestos de agotamiento de la materia prima, objeto de una industria extractiva.

Se deberá tramitar el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica, en los casos de una explotación notoria y manifiestamente incosteable. Es fórmula generalizada, que en los casos de terminación de las relaciones colectivas de trabajo se liquide a los trabajadores por lo menos con tres meses de salario más la cantidad que corresponda por su prima de antigüedad, según el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. No se incluyen dentro de dicho supuesto los casos comprendidos en el artículo 38 de la Ley. Cabe recordar también, que en los supuestos de referencia deberá de separarse primero a los trabajadores con menor antigüedad.

El legislador reglamenta expresamente la situación derivada de la terminación definitiva de las labores, incluyendo en dicha hipótesis la creación, por el patrón, de empresas semejantes a la que ha sido objeto de cierre, e inclusive el de las aquéllas declaradas en concurso o quiebra. En dichos supuestos impone la obligación de respetar el derecho de preferencia de los trabajadores para ser reincorporados, de conformidad con los principios del artículo 154 de la Ley.

Por disposición taxativa del artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá tramitar el procedimiento sumarísimo regulado en los artículos 892 y siguientes de dicho ordenamiento, para realizar la implantación de maquinaria o sistemas de trabajos nuevos que reporten

reducción de personal. Más adelante previene que los trabajadores reajustados contarán con el derecho de exigir una indemnización por el monto de cuatro meses de salario, más veinte días por año de servicios prestados a la empresa, o la cantidad establecida en los contratos, si la misma supera la prima de antigüedad reglamentada en el artículo 162 de la Ley.

A cambio de la pérdida de la estabilidad en el empleo, el legislador pretende, con muy poca fortuna, compensar, así, el sacrificio de los trabajadores, enormemente golpeados a través de los sistemas de modernidad y especulación de los mercados de trabajo, en la carrera descarnada del libre cambio y la productividad.

CAPITULO IX.

PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA HUELGA.

Sumario. 1. Panorama y concepto de la huelga. 2. Sentido actual de la huelga. 3. Naturaleza jurídica de la huelga. 4. Importancia y sentido de la huelga. 5. Perspectiva de la huelga en México.

1. PANORAMA Y CONCEPTO DE LA HUELGA.

Con claros visos de volver a cobrar plena vigencia, sobreviven, dentro de nuestro sistema, diversas posiciones doctrinales que censuran los efectos de la huelga como un acto de violencia reprobable, que debiera proscribirse de manera radical. Se trata, sin duda, de torcidos planteamientos destinados a legitimar modelos totalitarios, donde se reprima y desconozca la dignidad y potencialidades de los trabajadores, pretendiendo aniquilar la fuerza y proyección de sus organizaciones. A más de cien años de distancia, son insoslayables las experiencias obreras que justifican el sentido de la huelga, entendida como una imposición del trabajo al Estado y al régimen jurídico del individualismo.

En su evolución histórica, la huelga se reprime inicialmente, como un acto criminal ¹, regulándose como un delito dentro

1 La Ley Le Chapelier condenó " Todos los intentos de las gentes de un oficio común, de reunirse para discutir sus intereses, de negarse a concertar, o no acordar más que a un determinado precio, los recursos de su industria o su trabajo ".

del ordenamiento penal. 2. Como fundamento de su proscripción se adujo, que representaba un atentado contra el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas, principio inalterable del Estado liberal decimonónico, amén de que violentaba las libertades personales de trabajo, comercio e industria. Se estima también, como factor determinante de la represión de la acción directa del trabajo, incluyendo a la huelga, y fiel reflejo de la apoteosis de la burguesía, la elevación de la propiedad privada a la categoría de los derechos naturales del hombre. 3 .

Dentro de un proceso irregular que se inició en Inglaterra, hacia las primeras décadas del siglo XIX, la huelga se transformó en un hecho jurídico tolerado por las autoridades. Entonces se le explicaba, como una especie de derecho natural

2 " La prohibición de la huelga en esta época - siglo XIX -, fue seguramente uno de los actos más infundados de la humanidad. En verdad, por su conducto, el trabajador ejercía derechos que el nuevo orden le había reconocido ". Ferrari, Francisco De. Derecho del trabajo. Buenos Aires, De Palma, 1968, T.I, p.73. " Era en efecto, la huelga, en medio de tanta miseria y de tantas trabas a la libertad y al efectivo ejercicio de los derechos, el único instrumento que tenía el trabajador para expresar su deseos y conseguir imponerlos parcialmente ". Ibidem. " Por esto, poco antes de terminar la centuria pasada, se derogan de casi todos los códigos penales del mundo las disposiciones relativas a las huelgas y a las coaliciones, y en una segunda etapa, se reconoce lisa y llanamente el derecho de abandonar el trabajo en forma concertada " Ibidem.

3 " Siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podrá ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización " (art. 17 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, 1789)

a la abstención del trabajo, que se interpretaba, sin embargo, como un incumplimiento grave de la obligación de prestar el servicio, derivado del contrato laboral y que aparejaba la posibilidad del despido con causa. En esta virtud, de producirse de facto, la suspensión de las actividades, el patrón después de rescindir las relaciones laborales de los trabajadores huelguistas, podía sustituir, a voluntad, el trabajo de los obreros en huelga, neutralizando en rigor, los efectos de la misma.

Sin embargo, en la perspectiva histórica, frente a la dictadura contractual de los patrones, sólomente coaligándose para la tutela del interés colectivo, los obreros pudieron contar con una relativa libertad de contratar, conminando al empresario a negociar las condiciones tanto normativas como salariales, a través del contrato colectivo, precedido con frecuencia, de la suspensión de las labores y a través, resulta claro, de la acción y la injerencia sindical. 4 .Así, la huelga se tradujo, por lo general, en el instrumento idóneo para plegar al patrón a la concertación de las condiciones de trabajo y a la aceptación forzada de determinadas reivindicaciones.

El impulso liberal, en Francia, merced a las gestiones de E. Ollier, se votó la Ley de 25 de mayo de 1864 que reconoció la

4 Pera, Giuseppe. " Il diritto di sciopero ", Rivista di Diritto del Lavoro. Milán, año V, núm. 3, julio,- septiembre de 1986, p. 428.

libertad de coalición. Visto en una perspectiva de conjunto, dicho estatuto abarcaba dos especies de disposiciones :

10. La que derogaba el delito de coalición con base en el hecho de que si el individuo, en lo particular podía suspender el trabajo, debía permitirse, entonces, a los hombres agrupados, actuar en la misma forma, habida cuenta de que la libre discusión de los salarios habilitaba a los trabajadores para coaligarse. Así, la coalición tornose lícita, al igual que su efecto directo : la huelga.

20. Aquellas disposiciones que bien matizaban, sino es que anulaban la reforma: Verbigracia, el reemplamiento del delito de coalición por una nueva figura delictiva inserta en los artículos 414 y 415 del Código Penal Francés , y que se reglamentó como el delito de atentar contra la libertad de trabajo.⁵

En la etapa posterior, la de legalización, reconocida expresamente, como la suspensión temporal de las labores por la coalición trabajadora, la huelga no se traduce en ningún incumplimiento a la obligación de prestar los servicios, por parte de los huelguistas, y antes, formalmente, se le integra y reglamenta como un derecho, tal vez el más importante, de entre los derechos sindicales.

⁵ Camerlynck y Lyon - Caen, G. Droit du travail. París, Dalloz, 1975, p. 592.

Ni la paz, ni la seguridad, ni la armonía general o el prestigio de la autoridad se han afectado, reconociendo como libertad, la autodefensa de los trabajadores; en nada se han alterado, legitimando la autopromoción profesional para atenuar los abusos, la ambición o los excesos de quienes explotan por sistema.

Es la huelga considerada como derecho, la legitimación de la autodefensa obrera para procurar el respeto a sus derechos y promover su interés profesional, instaurando mediante la acción directa, el equilibrio económico entre los factores de la producción. Dentro del ordenamiento patrio, la regulación de la huelga responde a una exigencia social del sector obrero organizado, cuya fuerza resultó mejor canalizar por las vías del derecho.

Para la corriente de opinión mayoritaria, la huelga se significa como la legitimación de un fenómeno social impuesto por las exigencias democráticas de un orden nuevo, así como de la evolución y la dinámica del Estado en nuestros tiempos. Dentro de este orden de ideas, la existencia de la huelga no traduce, necesariamente, la autorización de la violencia contra la estabilidad económica - de los patronos -, ya que en todo caso, sus efectos también repercuten en el interés de los trabajadores que privados de la percepción de sus salarios y preocupados por la preservación de sus empleos, saben con toda certeza, hasta donde promover sus reivindicaciones.

Explotar el trabajo ajeno y reprimir las acciones del trabajo organizado, sin garantizar ningún derecho de defensa y resistencia colectivas, si constituye realmente, una forma subrepticia de violencia. Lo realmente antijurídico, sería nulificar la presencia de la organización sindical y el prestigio de su fuerza, para identificar con la justicia, la preservación del interés individual de los patrones y llegado el caso, el privilegio de los fueros de su clase.

Desde nuestra perspectiva, expresión fundamental del movimiento obrero organizado, es la huelga la abstención colectiva y concertada del trabajo, ya frente al patrón o ante el Estado, para la autodefensa y promoción del interés profesional.

2. SENTIDO ACTUAL DE LA HUELGA.

El sindicalismo reformista considera que la huelga se reduce simplemente, a un mero instrumento para conseguir el equilibrio económico entre el capital y el trabajo, con el fin de preservar la justicia social. En esta virtud, censura la acción violenta y directa de los trabajadores, quienes a través de semejante sistema, no cuentan con ninguna opción de autodefensa, ni ninguna alternativa de autopromoción profesional. Proclives a su desaparición, los cultores de esta postura antihuelga⁶, pretenden vetar a los obreros, sus

⁶ Guerrero Figueroa, I. Derecho sindical. Bogotá, Themis, 1977, p. 167.

aspiraciones a modificar las estructuras económicas de explotación y a la insturación de un sistema mejor.

Según el legislador, por huelga debe entenderse " la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (art. 440 de la Ley Federal del Trabajo).7. Castorena 8 la define, dentro del espíritu global de nuestra ley, como " la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores ".

A la luz de este concepto, se estima que nuestro derecho positivo finca el derecho de huelga tanto en el interés particular, como en el solidario . En esta virtud, la coalición, entendida como acuerdo, supone el cumplimiento de las siguientes obligaciones :

- a. Exigir y sostener el cambio de la situación jurídica acordada.
- b. Conciliar.
- c. Suspender el trabajo, y

7 Fiel al espíritu de nuestra legislación, López Aparicio define a la huelga como " la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento, llevada a cabo con el cumplimiento de los requisitos legales, decretada por la coalición mayoritaria de los trabajadores para exigir y obtener del patrón las prestaciones necesarias para lograr el equilibrio en las relaciones de trabajo ". López Aparicio, Alfonso. Derecho colectivo del trabajo.. p.80

8 Castorena, José de Jesús. Manual de derecho obrero. México, ed. de autor, p.300.

d. Persistir en la suspensión hasta que sobrevenga un acuerdo. En este sentido, el coaligado no puede actuar, ni pronunciarse en contra de la huelga (arts. 450, 451, 456 y 457 de la L.F.T.).

Legitimada en la ley, como una conquista de la clase obrera, aunque reducida a un simple procedimiento jurisdiccional, De la Cueva considera⁹ que " la justificación de la huelga está en la voluntad soberana del pueblo impresa en la Carta Magna de 1917 " Es opinión difundida, sin embargo, que la huelga se ha manifestado, por lo regular, como una fuerza de facto; como energía colectiva que amalgama el querer solidario de los trabajadores para resistir al empresario, con el de presionar las estructuras oficiales y realizar la justicia social. En tal sentido se estima, que para el pensamiento obrero universal, reprimido o tolerado, la huelga se explica como una necesidad en las relaciones capital y trabajo, así como una expresión de la lucha proletaria en su marcha irreversible hacia la revolución social.

Del análisis de la jurisprudencia francesa, la huelga se ha definido como la interrupción del trabajo, realizada para promover diversificadas reivindicaciones profesionales. Se le define también, dentro de un contexto similar, como la suspensión colectiva y concertada del trabajo, a efecto de

⁹ Cueva, Mario De la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Porrúa, 1989, T.II, p.585.

presionar al patrón y a los poderes públicos.¹⁰ Por lo consiguiente se puede explicar como un instrumento esencial de lucha y avance de los trabajadores, tanto frente a la empresa que explota sus servicios, como ante el propio gobierno.

De la Cueva ¹¹ contrasta y distingue el concepto de la huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (reformada el 11 de abril de 1941) y en la de 1970. Recuerda, en este sentido, que según el artículo 259 del primer ordenamiento, " huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores "; mientras que en el artículo 440 de la Ley vigente, la huelga se explica, en cambio, como la mera suspensión temporal del trabajo, operada por la coalición obrera. Manifiesta entonces, que en esta virtud, dos aspectos diferencian a dichos conceptos :

a. La supresión del adjetivo legal, mismo que se adicionó en las reformas de 1941 y que habilitó a las juntas para escudriñar en los estatutos de los sindicatos y aún en el derecho civil, a efecto de descubrir alguna argucia formal y así declarar la inexistencia legal de la huelga. Esta

¹⁰ Camerlynck y Lyon - Caen. Op. Cit. p.591. De la Cueva define a la huelga como " la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad. " Cfr. Cueva, Mario De la. Op. Cit. T. II , p. 588.

¹¹ Cueva, Mario De la. Op. Cit. T. II, p.587.

situación, a nuestro juicio, con matices un poco diversos, ha vuelto a ser retomada por la Secretaría del Trabajo y nuestra judicatura obrera de consigna.

b. La modificación de la frase : " suspensión, resultado de una coalición..." (adoptada en la ley de 1931), por aquella de " la suspensión llevada a cabo por una coalición..., significó un cambio tendiente a superar la pretensión de que precisamente, a la interrupción de los trabajos era necesario adicionar, la comprobación del carácter mayoritario de la coalición " 12

Dentro de una concepción global, se sostiene 13 que " la dirección de la huelga implica un mínimo de centralización (comité de huelga), de solidaridad y sobre todo, de disciplina. Que la necesidad de arrastrar a los indecisos y a los amarillos (esquiroles), hace que el peligro de coacción sea inherente al mismo fenómeno huelguístico ".

Cabe precisar que la huelga es defendida como una expresión calificada de la democracia social contemporánea, pues amén de sus efectos de reivindicación en las relaciones económicas de producción, es un un muy valioso operativo de presión frente a las autoridades políticas y las mayorías obreras controladas. Es decir, contra los sectores proletarios manipulados por los gigantescos sindicatos burocratizados y a merced, de la injerencia oficial.

12 Cueva, Mario De la. Op. Cit. T II. p. 587.

13 Camerlynck y Lyon - Caen. Op. cit. p.481.

3. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

Definida dentro de nuestro sistema como " la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores " (art. 440 de la Ley Federal del Trabajo), la huelga se reglamenta, alterando su naturaleza, como uno de los procedimientos laborales. Se trastoca su función beligerante, de expresión dorsal y libre de la acción directa del trabajo, en rito procedimental que somete al Estado, la opción de calificar el desequilibrio económico, existente o no, en los conflictos de intereses, sujetos, necesariamente, a su consideración.

Frente a un régimen de desigualdad, se afirma regularmente, la huelga se justifica como un instrumento de autopromoción, defensa e inconformidad, contra los abusos del patrón, cuando desconozca los derechos de los trabajadores o pretenda romper el equilibrio entre los factores de la producción.

En este sentido se le estudia como una figura jurídica oponible tanto a los patrones como a la minoría, no solidaria, de los trabajadores, que garantiza el respeto a la vida democrática y a la voluntad mayoritaria de aquellos obreros decididos a suspender las labores. Por lo mismo, con frecuencia se sostiene que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo dotan a la huelga de un nuevo sentido, elevándola al carácter de derecho positivo. Cabe precisar, que en cuanto abstención colectiva del trabajo, esta figura

representa, en sí, el medio tradicional de la lucha sindical.

14

Mario De la Cueva define a la huelga 15 como " la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad ". En este sentido, considera que la huelga se ha elevado al rango de un auténtico derecho que legitima la lucha económica de los trabajadores para promover sus niveles de vida. Sin embargo, al defender la tesis de que se le reglamente como un procedimiento, estimamos que le desconoce todo efecto reivindicador de clase.

" Que la huelga sea un hecho - reflexiona Carnellutti 16 - puede parecer una banalidad. Tal sin embargo, debe ser el punto de partida. Y no es una desgracia para el investigador, siempre que el punto de partida lo sea firme". Se comienza a abrir, así, la polémica sobre el carácter de la acción directa del trabajo y en la especie, de la huelga, manejada inicialmente, como un simple fenómeno de facto; posteriormente

14. Persiani, Mattia Diritto sindacale. Padua, CEDAM, 1986, p. 83.

15. Cueva, Mario De la. Op. Cit. T.II. p.588.

16 Carnellutti, Francesco. Diagnósis de la huelga. En la Huelga. Santa Fe, Argentina, Universidad del Litoral, 1951, Tomo I, p. 41.

como un acto delictivo, y más adelante, como una figura incontrastable de derecho.

Sobre este particular, De Ferrarri 17 considera que " el reconocimiento de la huelga como derecho fue seguramente un error similar al que se cometió declarándola delito. Habría bastado, a su juicio, la simple derogación de la legislación represiva, ya que la huelga ni era derecho como se pretendía, ni teniendo en cuenta su naturaleza podía ser considerada un delito ".

Vista en un escorzo histórico, de la libertad de huelga, entendida según Gino Giugni 18 , como la exclusión de toda suerte de responsabilidad penal, se evolucionó al derecho de huelga y por consecuencia, a la supresión también, de cualquier tipo de responsabilidad contractual, con lo que prevaleció el interés por la autotutela del trabajador, sobre el derecho de los patrones a la exigencia de los compromisos laborales.

En la dogmática patria es corriente la opinión de que la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución, logró transformar la huelga de una mera situación de facto, con eficacia jurídica, en un derecho fundamental plenamente consignado dentro de la Ley Suprema. Parangonando a Persiani 19 , nuestra Carta Magna no se circunscribe a reconocer una

17 Ferrarri, Francisco De. Op. Cit. T. I p.74.

18 Giugni, Gino. Diritto sindacale. Bari, Cacucci, 1986, p. 216.

19 Persiani, Mattia, Op. Cit. p. 84.

simple libertad de huelga, en cuanto potestad que se puede confrontar ante el Estado, en el sentido de que no se considera como un acto atentario de la economía nacional, ni menos aún, como un delito. Antes, por el contrario, se le consagra a plenitud, como un derecho.

Entendida, con rigor, la huelga debe explicarse como la expresión más importante de la vida sindical, cuya razón y relevancia se desprenden de la oportunidad y eficacia que en cada caso revista, para la estrategia y reivindicaciones de las agrupaciones profesionales. Con su carga de energía, la que obviamente deviene de la fuerza y consistencia de la organización alcanzada, por los trabajadores, dentro de cada experiencia, con la ley, sin ella y a pesar de la misma, la huelga se explica como un instrumento capital de resistencia frente a la injusticia, el abuso o la prepotencia de quienes detentan el poder y los recursos.

Tema de profunda discusión en las ciencias económico - políticas, en el mundo jurídico se plantea el problema de su limitación necesaria o de su carácter intocable. Lo cierto es que en México, cuando menos a nivel formal (meramente teórico o legal), la huelga no está sujeta a la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje. Es discrecional para los trabajadores someter la resolución de sus conflictos de huelga a la acción de la judicatura del trabajo, por lo que se

afirma que en estos supuestos es " potestativo " el arbitraje.

La titularidad del derecho de huelga corresponde al trabajador en lo particular, si bien se encuentra orientado a la tutela del interés profesional, manifestándose su actuación de manera colectiva. Para Mario De la Cueva 20 " los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras ".

Con un optimismo desbordante que no corresponde con la realidad ni con el espíritu de las reformas de 1970, el legislador en 1980, convirtió a la huelga en un procedimiento controlado por las autoridades, que para la gran mayoría de los autores representa, sin embargo, una conquista revolucionaria y una expresión relevante de la democracia sindical. Por nuestra parte estimamos, que la experiencia pone en claro, que son excesivas las limitaciones que se imponen a la huelga, al grado de convertirla en un instrumento de defensa y promoción social inoperante. No es posible entender este derecho con tan graves restricciones y sin su imprescindible carácter de autopromoción. profesional.

Nuestra vida sindical demuestra que como procedimiento, la huelga se desnaturaliza gravemente, pues su utilización se condiciona a los intereses, sea de la judicatura por comodidad

o por consigna, o al formalismo jurídico - procesal de los sofistas mercenarios e influyentes, a disposición de los patrones.

La huelga, sostiene De la Cueva 21, es un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o vía para imponer una solución de carácter sustantivo. En su conocida metáfora del triángulo equilátero, manifiesta que la sindicación y las convenciones colectivas son derechos sustantivos, en tanto que la huelga es un derecho de naturaleza procesal. Nunca llegó a imaginar la repercusión de sus ideas y lo que sus discípulos harían en las cámaras legislativas y en la judicatura, desarticulando el derecho de huelga, para convertirlo de la potestad ofensiva de las coaliciones proletarias para exigir sus derechos e inclusive cimbrar las estructuras, cuando los extremos de la explotación rebasaran los límites de la cordura, en un burdo remedo de autoreivindicación. Trastocándola en procedimiento, patrones y autoridades son quienes deciden y utilizan la conveniente suspensión de las labores, pero haciendo abstracción del interés del obrero.

Por nuestra parte estimamos, que al reglamentar la huelga como procedimiento, los trabajadores se ven obligados a obtener, como un permiso previo, el consentimiento policiaco del Estado, que después de ponderar el interés público, que con

gran frecuencia identifica con el particular de los patrones, decide si es conveniente el suspender las labores. Convertida en rito judicial, deja de ser un auténtico derecho de y para los trabajadores, así como una garantía de libertad para ellos, transformándose, más bien, en un mecanismo de control social y en un efectivo instrumento de opresión. Deformada así, la huelga se ha convertido, dentro de nuestro sistema, en una arma para el autoritarismo; en un mero pretexto para burocratizar la acción colectiva y concertada de los trabajadores.

No es extraño que en diversas oportunidades, utilizada como una simple amenaza, papel ridículo al que la ha precipitado su manejo sustancialmente procedimental - como escarmiento y ejemplo -, las autoridades del trabajo y los patrones obliguen a los huelguistas a soportar el "castigo" del estallamiento de la huelga. En estos supuestos, ya para desgastar a las directivas sindicales o para desalentar a la base de las organizaciones, se provoca la suspensión de labores, lanzando a los trabajadores a la huelga, durante el tiempo calculado por la cúpula de poder o la misma prepotencia patronal. Es decir, por el período suficiente y necesario para reventar su capacidad de resistencia al hambre y a la persecución. Así, desgastados por la falta de sustento y por su incapacidad para seguir enfrentando la presión o a las amenazas de las autoridades (patrón y Estado), los

huelguistas conscientes o forzados, a lo sumo podrán obtener el pago de la mitad de sus salarios caídos, al concluir el movimiento. Esta medida que cuasi institucionalizada en México, evidencia las

"bondades" de la conciliación de las autoridades, aunada a la sustitución del personal, por esquiroles, a través de las requisas, también muestra la miseria de la desnaturalización de este recurso sindical de fuerza.

En cuanto procedimiento, el efecto toral de la huelga, propendiente a la presión, mediante la supresión articulada del trabajo, no depende más, de una estrategia de autopromoción y autodefensa de los trabajadores, sino del permiso y conveniencia del Estado y los patronos. Esta es la lección de la experiencia cotidiana. Dentro de este orden de ideas, es letra muerta la prevención contenida en el artículo cuarto de la Ley vigente, que en su segundo párrafo previene :

"Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos siguientes :

a. Cuando declarada una huelga en los términos que establece la ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga.

B. Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando".

Como mera expectativa procedimental, la huelga ha degenerado al punto de ser bien instrumentada por el Estado - patrón, como en el conflicto de Aero - México, primero, para alejar a los trabajadores de la empresa y determinar desde la cúpula su quiebra, para después declarar que aquélla es inexistente y forzar, de esta manera, la liquidación miserable de todo el personal. En la experiencia de marras, posteriormente, y de acuerdo con sus antecedentes, los trabajadores fueron recontractados en una nueva empresa formal, sin sindicatos de lucha y con diferentes e inferiores condiciones de trabajo. Así, a partir de esta ignominia y dentro de una persepectiva de concertación social, se ha buscado uniformar el modelo de la firma generalizada de los contratos individuales de trabajo, a prueba, durante un período de tres meses, que se podrán renovar, sucesivamente por tres años, momento en el que la empresa deberá de ponderar si conviene o no otorgar la base.

En el caso de Aero - México, tan paradigmático como vergonzoso, la huelga se instrumentó como un oscuro procedimiento al que se precipitó calculadamente a los trabajadores mediante una actitud altanera e injusta de los representantes patronales, inducidos, a su vez, por las

consignas de la Secretaría del Trabajo. Mediante provocaciones y negativas rotundas a reajustar las condiciones de trabajo se orilló al personal de esa empresa a que suspendieran las labores, y una vez estallada la huelga, evitar que los trabajadores pudieran levantarla y así desgastar, de manera paulatina, a su organización sindical, que a final de cuentas desapareció bajo la presión de los despedidos masivos y la falta de conciencia solidaria.

A juicio de la reacción, operó maravillosamente la concertación social, trasluciéndose, por añadidura, una lección ejemplar de las autoridades del trabajo al sindicalismo " irresponsable " (en su escala de valores) , pero en rigor, libre, luchador e independiente. Quéde en evidencia, desde ahora, la brutalidad de nuestro sistema legal referente a la huelga, que llega al absurdo de impedir que los trabajadores la levanten una vez que han suspendido las labores, obligándolos a permanecer sin trabajo y sin salario, hasta que los patrones determinen que las actividades en la empresa se reanuden.

Cuando son las propias autoridades, desde la cúpula, las que han propiciado la manipulación de las huelgas, tomando como pivote la consigna y los topes salariales, hasta el extremo de neutralizar y disolver los movimientos con el uso de esquiroles, ostensiblemente impuestos y legitimados a través de la requisa, las garantías de respeto al artículo cuarto de

la Ley Federal del Trabajo, mencionado con antelación, son sólo declarativas y carentes de eficacia.

No es válido sostener que debe de contenerse, al grado de reprimirse, la acción concertada del trabajo, propendiente a suspender las labores en la empresa, con el pretexto de evitar la violencia colectiva, el golpe de mala fe, el encubrimiento del ataque anónimo perdido en la multitud, o la inseguridad general. Es absurdo sostener, también, que para obviar el desorden, el destroncamiento económico o el sufrimiento de la población, haya que sujetar la autodefensa sindical a las fórmulas, chicanas y solemnidades de una solución jurídica, o un procedimiento judicial, bajo el argumento de que la huelga es un derecho y como tal deberá de limitarse.

Lejos de cubrir sus deficiencias, la nueva legislación, básicamente a partir de las reformas de 1980, legitima la arbitrariedad, el utilitarismo y la prepotencia de los empresarios, que amparados en el barroquismo procesal, neutralizan y aniquilan la autotutela profesional de las organizaciones de trabajadores.

Aunque De la Cueva 22 fue uno de los artifices de la consideración y régimen de la huelga como un procedimiento jurisdiccional, al comentar la decisión de los obreros de Francia, Italia y Alemania, para evitar que se legislara en materia sindical, comentaba con vehemencia : " ¿ Faltará a los

sindicatos mexicanos el valor o la fuerza necesarios para defender su independencia y los derechos de la clase trabajadora frente al Estado y a la burguesía ? ".

En su visión de conjunto, la huelga ha sido entendida como una institución fundamental de la lucha de clases, por cuanto respecta al triunfo social y al encumbramiento del proletariado 23

Dentro de nuestro sistema y ante los efectos de la mecánica de control que parece generalizar la conjuración y el castigo de los diferentes movimientos de huelga, se hace imperativo el reclamo del moderno derecho del trabajo, de limitar, cuando no de prohibir la injerencia del Estado dentro de estas movilizaciones, así como sancionar, con el peso de la Ley Penal incluso, cualquier obstrucción de los patrones a la vida de los sindicatos, así como sus complejas prácticas y trampas antisindicales.

4. IMPOTANCIA Y SENTIDO DE HUELGA.

La prosperidad y el auge de quienes concentran la riqueza y aprovechan en su beneficio, el esfuerzo ajeno, no puede identificarse con la libertad, la democracia o la justicia social. Igualmente, el bienestar colectivo, mucho más cercano de la dignificación del trabajador y su familia, no puede ceder, en importancia, ante la voracidad y el interés de los patrones, las empresas o los monopolios, nacionales o

23 Cfr. Hernainz Márquez, Miguel. Op. cit.p.118.

extranjeros. Su prosperidad privada nunca se podrá entender como equivalente al auge, el éxito, el bienestar o el progreso de la colectividad, y mucho menos aún, cuando a niveles masivos, predominan la desigualdad, la injusticia y la pauperización.

La tranquilidad general y el bien común de ninguna manera coinciden con el proceder de los sectores económicos monopolistas que con la complicidad de las autoridades, extorsionan y utilizan para su beneficio restringido, la riqueza generada por la inmensa mayoría. Mucho menos se pueden entender como una oprobiosa actitud de mansedumbre por parte de aquéllos, que explotados, viven de su fuerza de trabajo.

En esta virtud, más que la violencia desencadenada e insólitamente tolerada, sino es que hasta reconocida legalmente, la huelga se significa como el instrumento prototípico de lucha para la defensa y autopromoción profesional de los intereses de los trabajadores, que ha alcanzado en el mundo moderno su reconocimiento jurídico integral. Para quienes piensan que dentro del orden legal se consume, en nuestros días, la reivindicación plena de la acción directa del trabajo organizado, a través de la huelga, es perfectamente lógica y justificada la función tutelar e imperativa del Estado al reconocerla jurídicamente.

Su regulación como derecho sindical constituye, en consecuencia, una fórmula altamente sugestiva, para resolver

los conflictos laborales y lograr la paz con justicia social, mediante un adecuado equilibrio impuesto y determinado por la fuerza y el prestigio del trabajo organizado. Sin embargo, dentro de la perspectiva patria, la actitud de las autoridades y la impronta de la política seguida por la Secretaría del Trabajo, ha acentuado la añeja convicción de que la huelga (con nuestra crisis odierna) violenta la economía, así como la armonización y el orden jurídico establecidos.

Dentro de una línea ideológica muy similar, es imposible continuar justificando la huelga, como un derecho, indefinidamente. Se afirma²⁴, en este sentido, que dentro " de un Estado de derecho y de justicia social no es conveniente un medio violento, como la huelga, que necesariamente produce daño, no sólo a trabajadores y patronos, sino a la colectividad en general ".

En confrontación con la postura de quienes estiman, dentro de esta corriente de opinión,, que la huelga representa una forma plúrima y violenta de hacerse justicia por su propia mano,, prevalece aún, la idea, de que orientada a lograr la justicia social mediante la fuerza concertada de la acción directa de los trabajadores, sus principios y fines no reflejan, en ningún momento, un régimen privado y criminal de autodefensa. Por el contrario, lo realmente absurdo es el buscar defender un

24 Guerrero Figueroa. Op. Cit. p. 171.

sistema aparentemente pacífico y justo, donde reprimida la fuerza de la acción obrera y minimizada la dignidad del trabajo, se proteja únicamente, el interés de los patronos, como el paradigma de la libertad, de la concertación social y del progreso.

Atentatorio, realmente, de la justicia y el orden, resulta el sistema que tan sólo reconoce la libertad individual de industria y de comercio, como único canal autorizado para violentar primero, la dignidad de aquél que vive de su esfuerzo personal y desconocer, después, la existencia, la acción y la fuerza del trabajo como clase.

Donde el poder del capital ha impuesto la corrupción, el control y la mediatización del Estado, en función de su interés, no basta que el orden jurídico formal reconozca únicamente, las libertades fundamentales del hombre y los instrumentos aparentes de pacificación. Como garantía y complemento del actuar imperativo del Estado, el ordenamiento jurídico debe contemplar también, junto a los derechos sindicales, el derecho prototípico de autodefensa promoción obrera.

5. PERSPECTIVA DE LA HUELGA EN MEXICO.

Con claros propósitos limitativos, el Congreso de la Unión operó en 1980, una serie de reformas sustanciales a la Ley Federal del Trabajo, en materia de huelga. Cuando a pretexto de que en aras de la técnica y mejor regulación, se hacía

necesario su adecuado enmarcamiento jurídico, y al efecto, se le transformó en procedimiento, la huelga quedó convertida en un instrumento de acción sindical fácilmente controlable, sobre todo en su aspecto político, que ha llegado a utilizarse como promotor del beneficio patronal.

Así, en la experiencia cotidiana, las empresas pueden darse el lujo de precipitar a los trabajadores a la huelga, conscientes de que las actividades no se podrán reanudar sin el consentimiento del patrón. En esta forma se obtiene, como compensación de la falta de productividad, el desgaste seguro, de los comités sindicales democráticos o inconformes con sus arbitrariedades. Se cuenta además, en estos casos, con la práctica cuasi institucionalizada de que el Secretario del Trabajo hará obligatoria la consigna de que tan sólo se paguen, a los trabajadores huelguistas, por su voluntad o contra ella, el cincuenta por ciento o menos, de los salarios caídos, como ya se mencionaba renglones arriba.

Con prácticas semejantes, el sector patronal esta seguro de que las huelgas podrán conjurarse, si son importantes, en virtud de la política anti - obrera adoptada por el gobierno de la " República " desde hace varios sexenios. Así, a las tácticas abiertamente represivas de las autoridades laborales, se pueden adicionar la mas amplias estrategias fraudulentas, para vulnerar los ingentes salarios obreros, para propiciar

los despidos masivos o inclusive la generaci3n de quiebras simuladas.

Frente a los casos de apremio, si es que sus trabajadores se han organizado y pretenden integrar una asociaci3n sindical democr3tica, los patrones cuentan, hoy en d3a, con que al fortalecer el sindicalismo charro, el gobierno les permitir3 desembarazarse del problema. Podr3n , as3, contratar con un sindicato conveniente (corrupto y manipulable) que les dotara de los servicios que les garantice la seguridad de que precisan, y firmarles, a espaldas de los trabajadores, su contrato colectivo de protecci3n, que contendr3 s3lamente, las condiciones laborales m3nimas comprendidas en la ley y que registrado, en secreto, nunca se revisar3, evit3ndose as3, la promoci3n de los derechos e intereses de su personal.

Dentro del actual sistema, la huelga deja ser el derecho de los trabajadores para suspender las labores en la empresa, como plataforma de presi3n frente a la injusticia o la opresi3n, y se significa como un tr3mite para " amenazar " a los patrones. En esta virtud, la huelga en M3xico se convierte en un rito burocr3tico que obliga a los trabajadores a pedirle permiso al Estado para decretar el paro de actividades.

Es entonces, el legislador, el que determina cuales son los fines u objetivos de la huelga; cuales son sus alcances convenientes y hasta como debe de clasificarse. Tal cual ya se apuntaba con antelaci3n, priv3ndola del factor sorpresivo y

abierto que presione al Estado o a la empresa, en la Ley se previene expresamente, como deberá de terminar. Ante absurdos semejantes, llegamos al extremo de que si los trabajadores estallan la huelga ya no pueden después levantarla, cuando así les convenga estratégicamente, pues deberán de contar con el consentimiento del patrón y la bendición de las autoridades laborales, cuando no, precisamente, con la del propio Secretario del Trabajo.

Por otra parte, un amplísimo cuerpo de normas legislativas y criterios jurisprudenciales, progresivamente deterioran el libre ejercicio de la huelga a través de un sinuoso marco de limitaciones. De entre lo más delicado, cabe referirse al requisito numérico de que la suspensión de actividades sea decidida por la mayoría de los trabajadores de la empresa. Con esta imposición legal, se reduce el alcance y eficacia de la huelga al ámbito exclusivo de la empresa, y se impide que una mayoría suficiente para operar el paro de labores o reivindicar su interés profesional, presione al patrono para autodefenderse.²⁵ La huelga articulada de varias empresas o por ramas industriales, resulta también, un imposible, dentro del ordenamiento patrio.

²⁵ En Francia, por ejemplo, como en otros ordenamientos europeos de avanzada, se repudia la concepción cuantitativa para hacer acopio del derecho de huelga. Cfr. Javillier, Jean - Claude. Derecho del Trabajo. Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, 1982, p.p. 494.

El sistema imperante ha propiciado, que en los grandes conflictos de intereses como en la Cervecería Modelo, la Ford o Cananea, las huelgas sean conjuradas, con lujo de violencia y ostensible impunidad de los verdaderos responsables, reprimiendo las movilizaciones obreras con los procedimientos clásicos del individualismo liberal decimonónico: a través del uso de esquiroles, de golpeadores profesionales y de asesinos a sueldo. No ha sido raro inclusive, que ampliamente protegidos y exonerados de culpa, los patrones utilicen indiscriminadamente, la fuerza policiaca y militar para reinstaurar el orden en "su" empresa. Así, al imponer directivas sindicales amafiadas y corruptas, pero dóciles a sus intereses, no han dudado en acudir a procedimientos repugnantes como el secuestrar a los huelguistas, suspenderles el salario, intimidarlos, golpearlos, o de plano sustituirlos. Cabe precisar que en el ordenamiento vigente no se determina en que momento y bajo que requisitos han de suspenderse las labores y estallar la huelga; más se suelen declarar inexistentes aquellas que no se estallan, colocando las banderas en el momento preciso, indicado en el aviso. Por lo mismo se proscriben las huelgas con ocupación de los locales y desde luego las huelgas no profesionales.²⁶

²⁶ Como en el Brasil, queda proscrita la huelga de ocupación, resultando indispensable que los trabajadores abandonen su centro de trabajo. De la misma suerte resulta "ilegal", como explica Russomano Jr, el movimiento de huelga que se estalle por motivos políticos, religiosos, sociales, partidistas, de ayuda o de solidaridad, que no tenga relación con alguna

Solapados por una amplia justicia de consigna, los patrones están ciertos de que con facilidad una huelga puede ser declarada inexistente; que para otorgar la suspensión en el amparo que, al efecto, presenten los trabajadores para impugnar la inexistencia, habrá siempre un magistrado pusilánime que les fije a los huelguistas fianzas impagables o que a fin de cuentas, decrete el sobreseimiento.

Amén de la inconstitucional y absurda práctica de habilitar a los patrones para operar la consigna oficial de descontar el cincuenta por ciento de los salarios caídos, cuando los trabajadores estallan una huelga, es difícil, si no es que imposible, la tramitación del incidente de justificación y reclamo de la liquidación correspondiente. En la realidad ocurre que los patrones especulan descaradamente con los salarios vencidos, cuyo pago, en todo caso, jamás se ajusta, ni contempla el compensar la depreciación de la moneda por los diferentes impactos económicos : inflación, deflación, recesión, devaluaciones, etc. Mucho menos, se busca integrar el monto de los intereses bancarios que el dinero retenido a los huelguistas podría generar.

Dentro de este marco represivo, puesto que vulnera la libertad y la acción sindicales, la huelga se va tornando, bajo la consigna gubernamental y las directrices del poder económico

reivindicación vinculada directa o legítimamente, con la categoría profesional. Cfr. Russomano Jr, Víctor. Aspectos jurídicos de la política laboral brasileña (1964 - 1985). En Cuestiones Laborales. México, UNAM, 1988, p.92.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.

No obstante su aceptación, casi unánime, dentro de nuestra dogmática, corroborada en la legislación y la jurisprudencia patrias, estimamos que el concepto de derecho colectivo de trabajo no es idóneo, ni científicamente adecuado. En efecto, la idea de derecho colectivo, amén de redundante es imprecisa, por lo que respecta a la exigencia de regimentar, específicamente, la experiencia jurídica de las organizaciones sindicales.

Cabe precisar, entonces, que merced a razones de principio, desde sus raíces, este ordenamiento se vincula, esencialmente, a la vida de los sindicatos, que a partir de la sociedad liberal decimonónica, habrá de evolucionar a la más variada gama de agrupaciones profesionales.

En esta virtud, tanto por su origen como por lo que hace a su estructura, principios y fines, dicha disciplina responde, sin duda, a la connotación técnica de derecho sindical.

SEGUNDA.

Tanto en la experiencia universal como dentro de la historia del sindicalismo mexicano, las organizaciones corporativas de los gremios, a partir de la experiencia profesional en el medievo, son antecedentes recios, del sindicalismo patronal. Así también, las llamadas asociaciones de compañeros, representan un antecedente directo del sindicato de trabajadores, que no obstante no pudo llegar a significarse

como tal, por su ámbito de actividad tan reducido, su estrechez de miras y la ausencia, incuestionable, de una conciencia de clase.

TERCERA.

Si bien ha de entenderse vinculado al derecho genérico de asociación (garantía individual paradigmática), la llamada asociación profesional conforma una institución original, que dentro del marco del derecho social, constituye una figura típica, de una disciplina, también novedosa y diferente : el derecho sindical.

De esta suerte, desprendemos que se trata de una institución innovadora, que propendiente a tutelar y promover el interés de la agrupación profesional, no mantiene relación con la naturaleza, objetivos, soporte y funciones del derecho genérico de asociación (de carácter subjetivo público), atinente, por lo mismo, a cada individuo, en lo particular. Inferimos, así, que en contraste con el carácter subjetivo y personal del derecho constitucional de asociación, el de asociación profesional, reconocido en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de nuestro Código Político, se entiende como una potestad del trabajador, en su dimensión social, así como, dado el caso, de la coalición obrera, transitoria o permanente,

CUARTA.

Como célula auténtica, de la agrupación profesional, la coalición trabajadora cobra una gran importancia, frente al hermético control de la vida sindical por el Estado,

significándose como una plataforma interesante, para la sindicación de facto y el futuro y perspectivas de la acción directa del trabajo. Por lo mismo, estimamos que no son exactas las observaciones, ya tradicionales, de que a diferencia de los sindicatos (agrupaciones rotundas, consistentes y reconocidas), las coaliciones deben entenderse como organizaciones transitorias, elementales e intrascendentes, que al carecer de registro, ven mermada su legitimidad y se asfixian, invariablemente, en sus objetivos restringidos.

En la búsqueda de la auténtica democracia sindical y la libertad de acción y de defensa, las coaliciones reportan una enorme consistencia y frecuentemente han demostrado que se pueden convertir en agrupaciones profesionales, de facto, duraderas, eficaces, estructuralmente numerosas, y muy bien consolidadas.

QUINTA.

Por su exagerado burocratismo, manipulación política y utilización frecuente, como instrumento indiscriminado de control, el registro sindical representa, entre nosotros, el obstáculo más grave al principio de libertad sindical, en sus diversos aspectos. Dicha situación se agrava, si se considera que en la práctica se ha transformado de un mero procedimiento de tipo declarativo, en el expediente utilizado para conferir la personalidad jurídica a los sindicatos convenientes, trastocando sus efectos, en auténticos y realmente ejecutivos.

No podemos omitir, que el registro sindical adquiere el carácter de obstáculo más peligroso para la libertad sindical de los trabajadores, al ser convertido en archivo secreto de las autoridades, cuya consulta se estrecha a todos aquellos que acrediten personalidad jurídica al efecto. Dentro de este orden de cosas, al privarle de carácter público, es merced a estos abusos que han proliferado tanto, las agrupaciones sindicales de mero membrete, así como los contratos colectivos, que firmados en secreto, por sindicatos espurios, se conocen vulgarmente, como contratos de protección.

SEXTA.

Las cláusulas de exclusión deben estimarse anticonstitucionales, no sólo por que violentan la libertad sindical individual de los obreros, sino porque transgreden, también, aquélla de tipo colectivo. Y no puede ser de otra manera, si se piensa que más que cláusulas de consolidación profesional, tales estipulaciones favorecen y promueven el totalitarismo sindical.

Así, el efecto más delicado y antidemocrático de estas estipulaciones, se traduce en la obstrucción para que puedan formarse nuevos y mejores sindicatos, así como el impedimento basilar para que logren desarrollarse los sindicatos minoritarios que aspiren a conseguir la representatividad profesional mayoritaria y la titularidad del contrato colectivo.

Pensamos, de esta manera, que reconocidas por la ley, las cláusulas de exclusión (admisión y expulsión) transgreden abiertamente, la libertad colectiva sindical, lo cual corrobora, plenamente, su carácter anticonstitucional.

SEPTIMA.

Pese a su acepción, casi unánimemente aceptada, de contrato colectivo de trabajo, estimamos que dicha figura ha de ser denominada como pacto sindical. Así lo confirma su carácter legal de prerrogativa o derecho del sindicato mayormente representativo de trabajadores, que correlativamente, es regulado como obligación para el patrón. Así, se desprende, de otra suerte, tanto de su origen, como de sus principios formativos, fines, estructura y naturaleza jurídica.

En suma, puede afirmarse, que más que un contrato atípico y plúrimo de trabajadores, es un pacto que el sindicato obrero puede imponer al patrón, con el peso, incluso, de la huelga, a efecto de concertar las condiciones de existencia y laborales, de acuerdo con los reclamos y exigencias del trabajo organizado.

OCTAVA.

Si como ocurre en la práctica y se reglamenta dentro del ordenamiento positivo, el contrato - ley se controla y dirige, verticalmente, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, su estructura, mecánica y sentido, se asemeja, estrechamente, a los contratos colectivos, con eficacia erga omnes, que desarrollara plenamente el fascismo italiano.

NOVENA.

De acuerdo con nuestra experiencia jurídico - sindical, la huelga en México evolucionó de su aspecto de mera libertad, al de un derecho que excluye, cualquier suerte de responsabilidad penal, en ocasión o con motivo de su utilización. Sin embargo, a la luz de los marcos actuales ya de la modernidad o de la concertación social, se estrechan, enormemente, sus perspectivas futuras y suerte profesional.

DECIMA.

Dentro del sistema patrio, constituye una grave irregularidad, el que una vez estallada la huelga, cuando los trabajadores deseen levantarla, necesitan recabar el consentimiento del patrón. En esta virtud, ha sido a través de estrategia semejante, traducida en una práctica viciada, como el control oficial y el poder de las empresas, han logrado conformar una salida eficaz, para mantener a voluntad, la duración de las huelgas, en demérito ostensible de la libertad y la democracia sindical.

BIBLIOGRAFIA.

- ARAIZA, Luis. Historia del movimiento obrero mexicano. México, Ed. Cuahutémoc, Tomo II, 1964.
- ARDAU, Giorgio. Manuale di diritto del lavoro. Milán, Giuffré, Tomo I, 1972.
- BARBOSA CANO, Fabio. La CROM de Luis N. Morones a Antonio J. Hernández. México, Universidad Autónoma de Puebla, 1980.
- BASURTO, Jorge. El proletariado industrial en México 1850 - 1930. México, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 1975.
- BOUZAS ORTIZ, Alfonso et al. " El movimiento obrero mexicano ". Control y luchas del movimiento obrero. México, Nuestro Tiempo, 1978.
- BUEN, Néstor De. Derecho del trabajo. México, Porrúa, Tomo II, 1990.
- BUEN, Néstor De. Derecho procesal del trabajo. México, Porrúa, 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. Buenos Aires, Omeba, Tomo II, 1968.
- CAMERLYNCK, G.H. y LYON - CAEN, G. Précis de droit du travail. Paris, Dalloz, 1975.
- CARNELLUTTI, Francesco. Diagnósis de la huelga. En la Huelga. Santa Fe, Argentina, Universidad del Litoral, Tomo I, 1951.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de derecho obrero. México, Ed. de autor, 1984.

- CORDOVA, Arnaldo. La ideología de la Revolución Mexicana. México, Era, 1974.
- CUEVA, Mario De la. Nuevo derecho mexicano del trabajo. México, Porrúa, Tomo I, 1984.
- CUEVA, Mario De la. Nuevo derecho mexicano del trabajo. México, Porrúa, Tomo II, 1990.
- DIAZ RAMIREZ, Manuel. Apuntes históricos del movimiento obrero y campesino de México. México, Fondo de Cultura Económica, 1974.
- DUNKER, Herman. Historia del movimiento obrero. México, Cultura Popular. 1980.
- FALCONE, Nicolás. Derecho laboral. Buenos Aires, TEA, 1970.
- FEDOSSEV, P. Carlos Marx y la dialéctica de nuestra época. Moscú, Progreso, 1983.
- FERRARI, Francisco De. Derecho del trabajo. Buenos Aires, De Palma, Tomos I a IV. 1968.
- GARCIA ABELLAN, Juan. Derecho sindical. Madrid, Aguilar, 1961.
- HORDERN, Francis. Les droits des travailleurs. Paris, Les éditions ouvrières, 1976.
- GARCIA CANTU, Gastón. El socialismo en México. México, Era, 1975.
- GARZA, Enrique De la. La crisis del sindicalismo en México. Estado y sindicatos. México, UAM - F. EBERT, 1989.
- GERSHENSON, Antonio. El rumbo de México. México, Ediciones Solidaridad, 1976.
- GESTHIN, Jacques. Droit du travail. Paris, Sirey, 1972.

- GIUGNI, Gino. Diritto sindacale. Bari, Caccuci, 1986.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. México, Porrúa, 1986.
- GONZALEZ RAMIREZ, Manuel. La huelga de Cananea. México, Fondo de Cultura Económica. 1956.
- GUERRERO FIGUEROA, Enrique. Derecho sindical. Bogotá, Themis, 1977.
- HUITRON, Jacinto. Orígenes e historia del movimiento obrero en México. México, Editores Mexicanos Unidos, 1974.
- IGLESIAS, Severo. Socialismo y sindicalismo en México. México, Grijalbo, 1970.
- JACQUES, Jean. Las luchas sociales en los gremios, Madrid, Miguel Castellote ed, 1972.
- JAVILLIER, Jean - Claude. Derecho del trabajo. Madrid. Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, 1982.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho sindical. México, Porrúa, 1991.
- LEAL, Juan Felipe. La burguesía y el Estado mexicano. México, El caballito, 1972.
- LEAL, Juan Felipe y WOLDENBERG, José. La clase obrera en la historia de México. Vol 2. Del Estado Liberal a los inicios de la dictadura porfirista. México, Siglo XXI, 1980.
- LEFRANC, Georges. Il sindacalismo nel mondo. Florencia, G.D'Anna, 1973.
- LEVY - SANDRI, Lionello. Lezioni di diritto del lavoro. Milán, Giuffré, 1962.

- LOPEZ APARICIO, Alfonso. El movimiento obrero en México. México, Jus, 1952.
- MASCARO NASCIMENTO, Amaury. Curso de direito do trabalho. Sao Paulo, Saraiva, 1989.
- MASCARO NASCIMENTO, Amaury. Direito sindical. Sao Paulo, Saraiva, 1989.
- MIRA, Giuseppe. Lezioni di storia economica medioevale e moderna. Roma, Edizioni Babuino, 1973.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del trabajo. Madrid, Tecnos, 1981.
- NAPOLETANO, Domenico. Nozioni di diritto sindacale. Nápoles, Liguori, 1966.
- ORTEGA ARENAS, Juan. México al final del siglo XXI. México, Claridad, 1987.
- PERA, Giuseppe. " Il diritto di sciopero ", Rivista di Diritto del lavoro. Milán, año V, núm. 3, julio - septiembre de 1986.
- PERGOLESI, Ferruccio. Diritto sindacale. Padua, Cedam, 1961.
- PERSIANI, Mattia. Diritto sindacale. Padua, Cedam, 1986.
- PIC, Paul. Traité élémentaire de législation industrielle. Paris, Arthur Rousseau ed, 1930.
- PROSPERETTI, Ubaldo, ZANGARI, Guido, et al. La legge sindacale inglese del 1971. 5 de agosto de 1971. Milán, Giuffré, 1974.
- REYNA MUÑOZ, Manuel. La CROM y la CSUM en la Industria Textil. México, UAM, 1988.

- RIVAS, José María. Manual de derecho del trabajo. Buenos Aires, Macchi, 1970.
- RUSSOMANO Jr, Víctor. Aspectos jurídicos de la política laboral brasileña (1964 - 1985). Cuestiones Laborales. México, UNAM, 1988.
- RUTH CLARK, Marjorie. La organización obrera en México. México, Era, 1980.
- SALAZAR, Rosendo y ESCOBEDO, José. Las pugnas de la gleba (1907 - 1922) México, Avante, Tomo I, 1974.
- SANTOS AZUELA, Héctor. Curso inductivo de derecho sindical y del trabajo. México, Porrúa, 1990.
- TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Derecho procesal del trabajo. México, Trillas, 1985.
- TREJO DELARBRE, Raúl. Historia del movimiento obrero en México. Historia del movimiento obrero latinoamericano. México, Siglo XXI, 1984.
- VEBER, A, GAUZNER, H , et. al. La clase obrera en México. México, Cartago, 1980.
- UNZUETA, Gerardo. Comunistas y sindicatos. México. Ediciones de Cultura Popular, 1977.