



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LOS SINDICATOS ANTE LA MODERNIZACION Y GLOBALIZACION

T E S I S

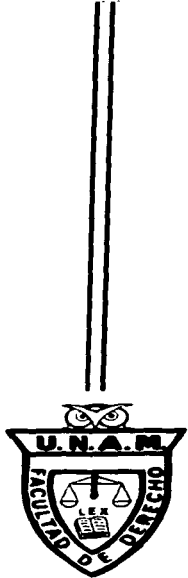
QUE PARA OPTAR EL TITULO DE : LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA : A. ENRIQUE ROMERO GARCIA

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Mexico, D.F.

1997





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO.**

FACULTAD DE DERECHO.

**LOS SINDICATOS ANTE LA MODERNIZACION
Y GLOBALIZACION.**

T E S I S .

**QUE PARA OPTAR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A .
A. ENRIQUE ROMERO GARCIA.**

La presente tesis de los Sindicatos ante la Modernización y Globalización, se llevó a cabo en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UNAM al digno cargo del Dr. Guillermo Hori Robaina, y bajo la asesoría de las licenciadas Marbella Medrano Hurtado y Susana D. Díaz Oliva

DEDICATORIAS

A la Memoria de mi Madre

AURORA GARCIA BERNAL

A MI PADRE.

**Por su apoyo e Inmenso Amor
en mi formación.**

A Mis Familiares y Amigos.

Con el cariño de Siempre.

INDICE

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

1. Sindicato.....	1
2. Asociación profesional.....	3
3. Sindicalismo.....	5
4. Coalición.....	7
5. Capacitación.....	11
6. Productividad.....	14
7. Calidad.....	18

CAPITULO II ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS

1. Circulo de Obreros.....	23
2. La Casa del Obrero Mundial.....	29
3. La Confederación Regional Obrera México (CROM)	43
4. La Confederación de Trabajadores de México (CTM)	57

CAPITULO III
MARCO JURIDICO

1. Fundamento Legal y Constitución de los Sindicatos.....	69
2. Capacitación y Adiestramiento.....	106
3. Productividad.....	118
4. Los articulos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo.....	130
5. Normatividad expedida por la STPS.....	143

CAPITULO IV
PRODUCTIVIDAD

1. Productividad y Modernización en México.....	146
2. El Binomio Capacitación Productividad.....	151
3. Modernización y cambio Organizacional.....	154
4. Sindicato y empresa ante la Modernidad.....	157
5. La Nueva Cultura Laboral.....	165
CONCLUSIONES.....	171
BIBLIOGRAFIA.....	174

Introducción.

Hablar de Capacitación y Productividad en nuestro país a raíz de las reformas Constitucionales del artículo 123 en su fracción XIII en la que se consigna como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores, reglamentada oficialmente por el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, representa penetrar en la necesidad de lograr, entre otras cosas una mayor productividad, esto es, que el trabajo fuente de riqueza, sea cada vez más apto y más eficiente, con el empleo de nuevas Tecnologías, que para manejarlas adecuadamente, se requiera de Trabajadores capacitados, así como el creciente proceso de industrialización experimentado por el país en las últimas décadas provoca una gran demanda de mano de obra calificada, es lógico pensar también, que al aumentar la productividad, surja el interés por la capacitación del trabajador.

Dentro de nuestro sistema jurídico la inclusión de la Ley Federal del Trabajo, de obligaciones para los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores a fin de perfeccionar y actualizar sus conocimientos y habilidades en el desempeño de sus labores ha despertado gran interés a los estudiosos de la materia.

De esta manera los Objetivos Generales que se hace notar en el presente trabajo reviste la importancia que las organizaciones sindicales tienen ante los retos de la modernización y la globalización de la economía, en donde los modelos de capacitación juegan un papel de primer orden en la productividad.

Así, decidimos denominar a nuestra investigación "Los Sindicatos ante la Modernización y Globalización" y para llevar dicha investigación de manera congruente la iniciamos analizando conceptos que se encuentran entrelazados íntimamente tales como sindicato, asociación profesional, sindicalismo y coalición, e hicimos mención también de los novedosos conceptos de: capacitación, productividad y calidad, puntos que abordamos en el primer capítulo.

En el segundo hablamos de los antecedentes históricos de los sindicatos, un tema apasionante, donde los trabajadores se unieron por primera vez en mutualidades, con el objeto de defenderse de los abusos de que eran objeto; después alentados por la idea de configurarse en una fuerza más sólida se agruparon en organismos, tales como: El Circulo de Obreros, La Casa del Obrero Mundial, La Confederación de Trabajadores de México, entre otras, las que estudiamos partiendo del momento mismo de su creación y su evolución durante su vigencia.

Por otra parte en el capítulo tres, se cita el Marco Jurídico en el que encuentra su fundamento y Constitución de los sindicatos, la Capacitación y Adiestramiento, así como la Productividad. Hablamos de la importancia de los artículos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo y la Normatividad expedida por la STPS.

En el último capítulo, tocamos temas que debido a los momentos críticos que vivimos es necesario capacitar más a la clase trabajadora para que se fomente la producción en las empresas, evitando riesgos de trabajo, cuidando la calidad de los productos o servicios y sobre todo fortaleciendo nuestra economía. No está por demás aclarar que, toda vez que el material bibliográfico entorno a la productividad es todavía escaso, la búsqueda y recopilación en ocasiones se torna compleja al abordar temas como: Productividad y Modernización, El Binomio Capacitación-Productividad, Modernización y Cambio Organizacional, Sindicato y empresa ante la modernización y la Nueva Cultura Laboral.

Por último anotamos las conclusiones que desde nuestro punto de vista resumen el presente trabajo.

Los Objetivos específicos se encuentran plasmados en las diferentes formas de organización y producción masivas que reclaman liderazgos sindicales genuinos, ampliamente comprometidos con sus pasos, que sirvan de punto de apoyo para potenciar el esfuerzo productivo de cada empresa y esta a su vez se traduzca en mejores salarios, mayores prestaciones y dinámicas condiciones generales de trabajo.

El Método y Técnicas empleadas en la presente investigación son el Inductivo, a través de fechas bibliográficas.

De esta manera el reto es enorme, requiriendo de programas y proyectos bien conservados, donde los sindicatos rompan con los esquemas añejos y más que limitarse a simples demandas salariales asuman el papel que la historia les reclama en la nuevas formas productivas.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES.

I. Sindicato.

La raíz idiomática de sindicato, deriva de síndico y de equivalencia latina syndicus, "se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significaban "con justicia". Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz síndico retuvo en las lenguas romanas, el concepto de procuración y representación".¹ Por translación del representante y los representados surgió el sindicato francés del cual es traducción adoptada sindicato Dentro de las acepciones más usuales encontramos en el Derecho Laboral, "Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten.

"En sentido amplio, la voz sindicato representa agrupación voluntaria de personas con el fin de defender los intereses profesionales. En este sentido, la agrupación puede referirse por igualdad tanto a patrones como a trabajadores".²

También se entiende por sindicato "a la asociación permanente de trabajadores por cuenta ajena para la defensa y promoción de sus condiciones de vida y de trabajo."³

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII. Vigésima edición. Heliasta, Argentina 1981. Pág. 136

² PERROT, Abelardo. Diccionario Jurídico, T. IV. Perrot, Argentina, 1986. Pág. 405.

³ Enciclopedia Jurídica Básica, Vol. IV, Cevitas, Madrid, España 1995. Pág. 6234.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356 determina que, sindicato "es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", sin embargo la sindicación es un derecho que compete con exclusividad a los trabajadores, que se ha extendido por mera diferencia democrática y en contradicción con los fines del derecho del trabajo, a los patrones ciertamente si los derechos de los trabajadores no pueden abatirse, no es factible que los patrones se puedan agrupar para defender y promover sus intereses que repercutirían directamente en detrimento de aquellos.

Ahora bien y en virtud de que, nuestro ordenamiento ha tomado en cuenta el carácter eminentemente clasista del derecho de asociación profesional, excluye por omisión, la existencia de sindicatos mixtos formados por trabajadores y patrones

El autor Guillermo Cabanellas señala: "El derecho sindical, el derecho de las funciones colectivas de trabajo o derecho normativo laboral y el derecho de los conflictos colectivos, conciliación y arbitraje es una rama del derecho laboral que se denomina derecho colectivo de trabajo, descansa en la realidad de que los trabajadores y patrones concebidos aisladamente dejan de ser sujetos de este derecho colectivo de trabajo en el que participan exclusivamente los grupos, las asociaciones profesionales, determinadas categorías. Intereses distintos a la de los individuos, caracterizados como grupales, hacen aquí su aparición, y estos necesitan de instituciones propias, como asimismo dichas instituciones precisan de un desenvolvimiento hasta cierto punto autónomo".⁴

Respecto de la definición de sindicato, nos resulta pertinente destacar que posee toda la amplitud que requiere el principio de la libertad sindical, que vale para la formación, vida

⁴ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Bibliográfica Argentina Buenos Aires 1959. Pag. 15 y 16.

interna y acción del mismo. La fórmula: estudio, mejoramiento y defensa, es suficientemente elástica ya que abarca todos los posibles fines que se propagan realizar las organizaciones sindicales.

2. Asociación Profesional.

Durante la edad antigua, los fenicios, griegos y romanos conocieron la formación de asociaciones de personas basadas en la capacidad, las actividades personales y vínculos de simpatía que relacionaban a sus miembros, animados por la práctica del trabajo y es espíritu de empresa.

“Las asociaciones profesionales griegas, integradas por esclavos manumitidos, artesanos y extranjeros, eran el pilar de las fuentes de producción de la polis. En Roma existían dos clases de asociaciones: la *societas*, conjunto de personas contratantes que se extinguían con la desaparición de uno de sus miembros, y el *collegium de corpus* o de *sodalitas*, cuya existencia continuaba a pesar de la desaparición de alguno de ellos. El *collegium Romano*, era una sociedad de socorros mutuos de carácter religioso, constituido bajo la protección de alguna deidad. Fue suprimido por la Ley Julia de *Collegus*, durante la época de Augusto, por motivos políticos”⁵

Durante la Edad Media, las corporaciones, en las que se pretende encontrar el origen de los sindicatos modernos, no agrupaban a los trabajadores sino que eran asociaciones patronales obligatorias. Dichas corporaciones estaban integradas por oficiales y aprendices; los obreros eran meros pasantes, que mientras no alcanzaran las calidades de aprendices y oficiales no integraban el gobierno de la misma.

⁵ PERROT, Abelardo T. I. Op. Cit. Pág. 205.

La asociación medieval, cuyo objetivo inicial fue reglamentar el trabajo, se convirtió en un odioso monopolio regulador del mercado local, formando una dinastía familiar de carácter económico profesional.

En contra de dichos excesos, se formaron logias secretas de oficiales y aprendices, las famosas *compagnonages*, que a pesar de ser perseguidos por el estado y las corporaciones, desarrollaron una intensa labor.

Durante la Edad Moderna, el descubrimiento de América, el adelanto de la ciencia y la evolución del comercio, así como también el incipiente industrialismo, crearon una demanda de trabajo internacional a la que las corporaciones medievales no pudieron adaptarse, terminando por desaparecer.

Ahora bien, la asociación profesional, como institución jurídica reglamentada dentro de un sistema de derecho, es una corriente doctrinal encabezada en México por Mario de la Cueva, reconociéndose al derecho de asociación profesional como una identidad esencial con el derecho genérico de asociación. De esta suerte, el artículo 9º constitucional plasma el derecho universal del hombre para asociarse con sus semejantes y se relaciona con la fracción XVI del apartado A del artículo 123 que reconoce el derecho de asociación profesional de los trabajadores o de los patrones para la defensa y promoción de sus respectivos intereses.

Por otra parte, la libertad de asociación puede comprender cualquier tipo de fines lícitos humanos, políticos, recreativos y culturales; la asociación profesional en cambio, se restringe a una función concreta: el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. En todo caso la asociación y la asociación profesional no se

excluye por necesidad y aun en el supuesto de que pudiera provenir de circunstancias, principios o propósitos diversos al ser humano, cuyo bienestar es menester garantizar.

Para otro sector de la doctrina, la asociación profesional debe entenderse como una figura jurídica típica por su naturaleza, objeto y caracteres, sin vinculación alguna con la garantía individual de asociación. Su carácter clasista es una consecuencia de que en rigor se trata de una facultad privativa de los trabajadores extensiva a los patrones, por mera diferencia democrática, como una fórmula retórica sin eficacia. Ciertamente si se atiende a su legítimo significado no cabría pensar en el derecho de los patrones para agremiarse y promover sus intereses, lo que repercutiría directamente en el abatimiento de los derechos del trabajo, situación que dentro de nuestro sistema, jurídicamente resulta un imposible.

En este sentido se ha afirmado que la asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases en tanto que la asociación profesional de los patrones persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente de la propiedad individual.

Luego entonces, la definición expuesta por Nipperde emboca cabalmente de acuerdo a lo anotado ya que, afirma: "es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía".⁶

3. Sindicalismo.

Ante la dificultad de lograr definiciones universalmente aceptadas de ciertos

⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, T. IV, Cuarta edición, Poma, México, 1991, Pág. 255.

conceptos como el que nos ocupa, resulta indispensable en primer lugar, enunciar aquellos que los autores han vertido además de ubicar los hechos en los que se encuadra el fenómeno sindical.

“El sindicalismo constituye una transformación que hará época en la economía, comparable a cambios institucionales tales como el desarrollo del sistema moderno de crédito o de la sociedad anónima. Los sindicatos no son ya solamente simples organizaciones que sitúan a los trabajadores en una mejor posición contractual frente a los empresarios: son la sede de un gran poder”.⁷

Gallart Folch, lo define como “el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el mismo ámbito de la producción industrial caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones estables, distribuidos profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos”.⁸

La finalidad del sindicalismo es buscar que se actúe **con justicia**, que toda disposición que se dirija a los integrantes de los sindicatos se impregne **con equidad** para que, aquellos a quienes vaya dirigida no se les menoscabe en sus derechos ni en sus condiciones de vida.

Por su parte Mario de la Cueva expresa que, “es la teoría y la práctica del movimiento obrero profesionalmente organizado, destinado a procurar la transformación de la vida social y del Estado”.⁹

⁷ BARRE, Raymond. Economía Política. T. II. Bosh, Barcelona. 1964. Pág. 1.

⁸ GALLAR FOLCH, Alejandro. El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Jurídico. Zavalia Argentina 1957. Pág. 15.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Cuarta edición. Porrúa, México. 1961. Pág. 284.

4. Coalición.

Coalición.- "La palabra coalición se deriva del latín **coalitum**, reunirse, juntarse; unión, liga según el Diccionario de la Academia Española. Coaligarse equivale también a unirse o confederarse unirse con otros para algún fin".¹⁰

La unión de indole profesional fue destruida por la Revolución Francesa, que entregaba la economía al principio de libertad. Con ello justifica y nos hace comprender que los legisladores de esa época calificaran a la coalición como un delito contra la libertad industrial, contra las leyes naturales que presidían a la economía y que a estos efectos la castigaran. Algunos códigos sancionaban como hecho delictivo la coalición para alterar el precio de las cosas o regular las condiciones del trabajo.

En su estricta aceptación gramatical, la palabra coalición equivale a confederación, liga o unión; dentro de nuestro ordenamiento se le confiere el carácter jurídico de un acto colectivo, es decir, de un convenio celebrado por un grupo de personas

Nuestra Constitución, al dar el derecho tanto a los obreros como a los empresarios para coaligarse formando sindicatos o asociaciones profesionales, crea cierta confusión entre los conceptos que señala.

Aplicado literalmente el concepto querría decir que los trabajadores, para defender sus intereses necesitaría coaligarse y formar por fuerza sindicatos, pero no podría coaligarse sin formar el sindicato o con otras palabras, la coalición sería únicamente el camino para llegar al sindicato.

¹⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo III. Driskill. Argentina. 1985. Pág. 91.

Aunque la coalición es una institución autónoma, su naturaleza es una reunión de carácter temporal, pues según el caso tiende a desembarcar en una huelga o en una organización sindical permanente. La coalición es un acto que precede a la huelga, no representa, sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquello, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de labores, en la atención de que si llegara a desaparecer, terminaría también la huelga, ya que la unidad se resquebrajaría y el propósito de defender el interés común desaparecería.

El origen histórico de la coalición se remonta a la unión de los trabajadores con el fin de obtener mejoras en sus trabajos, que desemboca casi inevitablemente en una huelga.

La coalición fue evolucionando con el correr del tiempo, desde meras uniones circunstanciales, por breve tiempo, el que hacía falta exclusivamente por una situación determinada, hasta el estado actual de uniones permanentes, en grandes grupos, organizados en asociaciones profesionales reconocidos cuyo fin ya no es solamente la lucha abierta, el interés del grupo de trabajadores que representa toda la categoría profesional.

La idea de coalición, de asociación y de huelga, surgió en la conciencia proletaria coetáneamente la convicción de su problema. Los obreros necesitaban constituirse en organizaciones profesionales que les permitiera analizar sus problemas y poder discutir con el capital en más favorables condiciones o también les era preciso coaligarse, e incluso cesar colectivamente en el trabajo para presionar al patrono a ceder a sus aspiraciones.

Hubo razones de orden técnico que, unidos a motivos sociales y económicos, contribuyeron en el declinar de las corporaciones. El proceso de la concentración industrial originó la división del trabajo y la industrial, precisando la conjunción de dos elementos de

singular importancia: la aparición de las maquinas-herramientas, o sea, de aquellas capaces de construir otras a su vez; y el despojar al obrero de las herramientas de su oficio. La máquina destruía el sistema de trabajo imperante y las restantes consecuencias de la organización colectiva carecían de base al desaparecer el régimen laboral que había.

El siglo XIX en su último tercio, vio rectificar el criterio prohibitivo, y a partir de entonces nacen las primeras leyes que reconocen el derecho sindical, facultando a trabajadores y empresarios para que pudieran constituir coaliciones y asociaciones como medios de defensa de sus intereses respectivos. Todas las constituciones liberales han reconocido y garantizado el derecho de asociación como un derecho individual y, en consecuencia, los gobiernos han creado la legislación conveniente a su desenvolvimiento.

Luego entonces, la coalición difiere de la asociación, la primera tiene un carácter temporal y constituye un agrupamiento circunstancial y momentáneo con determinados fines, llamado a desaparecer al lograr el cumplimiento de ellos o al encontrarse frustrada la acción que haya dado origen a la misma. En cambio, en la asociación prevalece el carácter de permanencia que falta a la coalición; de la coalición se crea generalmente la asociación.

Al estar facultados los trabajadores para luchar eficazmente por el logro de mejores condiciones de trabajo y salarios y estar investidos del poder de coaligarse, también deben tener el derecho de asociarse, o sea de unirse en grupos permanentes con el objeto de proteger los intereses que les son afines

La libertad de sindicalización es la facultad que tiene el obrero o el empresario a reunirse y organizarse para la protección de los intereses y objetivos que le son comunes.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, define a la coalición en su artículo 355, en los siguientes términos:

“Art. 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

Por ende, la coalición no es una huelga ni un cierre patronal ni otro medio de acción directo; es el acuerdo entre un grupo de trabajadores o empresarios para evitar un conflicto colectivo; es el paso previo para el conflicto abierto; es un acuerdo entre personas que tratan de obtener un mismo fin y por los medios que permitan alcanzarlos más rápidamente.

Este es el antecedente inmediato de cualquier medida de fuerza que desee realizar; sin una coalición previa no hay posibilidad de efectuar una huelga. Como consecuencia de esta premisa, el reconocimiento del derecho de huelga ha tenido una íntima vinculación con el reconocimiento del derecho de coalición. Reconocida la coalición, lo fue también casi siempre la huelga. Estas circunstancias hicieron que muchos confundieran el concepto de huelga con el de coalición.

Con frecuencia se sostiene que la coalición es una agrupación temporal, porque desaparece al ser cumplido el interés que la origina o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarlo. El sindicato por el contrario es una agrupación de mayor envergadura y con carácter permanente destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional, sin embargo en la generalidad de los casos, la asociación profesional se encuentra precedida por una coalición que analiza y decide previamente la necesidad de su creación.

Aunque se trata de una institución autónoma, la coalición es una reunión de carácter temporal pues según el caso, tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente.

La coalición es un acto que precede a la huelga, no representa sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquella, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, en la atención de que si llegara a desaparecer, terminaría también la huelga, pues la unidad se resquebrajaría y el propósito de defender el interés común desaparecería.

Lo anterior corrobora la importancia de la coalición que constituye el soporte de las instituciones del derecho sindical o colectivo del trabajo. Es la plataforma sin la cual, no podrían explicarse ni el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga. Para concluir lo anotado en este inciso hacemos referencia a Paul Pic, afirma respecto al concepto en estudio: "... la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra".¹¹

5. Capacitación.

Si bien, la normatividad vigente en materia de capacitación por antecedentes que pueden considerarse remotos, ya que desde la época colonial se registraban actividades en esta materia. El método de instrucción para el trabajo, originalmente consistía en que una persona experimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor, con el objeto de impartirle conocimientos y desarrollo de habilidades. Desde entonces, la capacitación y el adiestramiento como procesos de enseñanza-aprendizaje, han

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera Lex Federal del Trabajo, Septuagésima edición Porrúa, México, 1996. Pág. 173.

evolucionado conjuntamente con las nuevas técnicas pedagógicas y didácticas, complicándose a medida que se ahonda en el conocimiento de los mismos.

Al lograr describir el fenómeno de la capacitación y el adiestramiento será más fácil comprenderlo donde dicha comprensión nos permitirá lograr un grado mayor de predicción del comportamiento humano dentro de la empresa. Herbert A. Simon hace referencia a que en la empresa se dan en general ciertas condiciones necesarias para llevar a cabo la realización de la toma de una decisión que consta de tres fases "siendo la primera la interpretación de datos, la segunda de planeación y la tercera a la actividad de elegir o decidir".¹²

En su exposición distingue dos tipos polares de decisión, unas son decisiones programadas y otras decisiones sin programar. Nos muestra como las decisiones programadas en cuanto a reiterativas y rutinarias son elaboradas en forma que no se tenga que abordar cada vez que se necesite decidir. Refiriéndose a decisiones sin programar en cuanto que son novedosas, trascendentales y no coherentes

En el caso de la capacitación y el adiestramiento dichos conceptos han tenido su origen primero en la evolución que sufrió la administración de personal, posteriormente los economistas lo incorporaron a su terminología.

Establecer definiciones adquiere características dogmáticas por lo que aceptaremos simples convenciones que nos permita llegar con más accesibilidad a establecer la diferencia entre el concepto de capacitación y adiestramiento

¹² Facultad de Contaduría y Administración. El adiestramiento y la Capacitación México 1970 Pág. 38.

Una concepción servirá para operar el concepto de criterio de naturaleza artística y el otro de naturaleza intelectual, teniendo como finalidad el lograr un análisis sistemático de los conceptos capacitación y adiestramiento. Por criterio de naturaleza artística convendremos que se trata de la posesión congénita de parte del individuo, de la capacidad creativa susceptible de ser desarrollada mediante un adecuado proceso de aprendizaje. Por criterio de naturaleza intelectual convendremos que se trata de la posesión de un conjunto de conocimientos abstractos, obtenidos y desarrollados mediante un proceso de aprendizaje.

Aplicado a la empresa observaremos que el criterio de índole intelectual se da evidentemente en los niveles superiores de la empresa, es decir en los niveles directivos y de gerencia. El criterio de índole artístico se dará predominantemente en los niveles inferiores, es decir, desde supervisores y empleados hasta obreros.

El criterio de naturaleza artística se identifica con la toma de decisiones programadas, abarcando los conceptos de : habilidad, destreza, operación y manipulación.

La toma de decisiones sin programar se identifica con el criterio de naturaleza intelectual, abarcando los conceptos de: ideas abstractas, procesos mentales y teorías.

El concepto de decisiones programadas abarca al hábito, los procedimientos de oficina y de operación, el sistema de objetivos secundarios y los canales de información bien definidos. En cuanto al concepto de decisiones sin programar o no programadas este abarca: el criterio de intuición, la potencia creadora, así como las técnicas heurísticas para resolver problemas.

Finalmente estableceremos las convenciones respecto de lo que es capacitación y

adiestramiento. "Por capacitación convendremos, que es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de que ésta obtenga y desarrolle la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría, para tomar decisiones no programadas. Por adiestramiento convendremos, que es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de desarrollar su habilidad o destreza para operar o manipular un conjunto de decisiones no programadas".¹³

En lo que se refiere al campo de aplicación de uno y otro concepto diremos que la capacitación va dirigida a los niveles superiores de cualquier empresa u organización, y el adiestramiento va dirigido fundamentalmente a los niveles inferiores de la organización.

A fines de los años cincuenta se dieron los primeros antecedentes formales para estructurar programas de capacitación empresarial, lo que se convirtió en una actividad común en la década de los 60s y 70s pero a partir de 1978, con la necesidad de mejorar el nivel de calificación de los trabajadores motivado por el impulso del petróleo, México modificó su constitución y elevó a rango de derecho la obligación de todas las empresas de capacitar a sus trabajadores.

6. Productividad.

"Facultad de producir... incremento simultáneo de la producción y del rendimiento debido a la modernización del material y a la mejora de los métodos de trabajo".¹⁴

El concepto de la productividad esta íntimamente vinculado con el crecimiento

¹³ Ibidem. Pág. 48

¹⁴ GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón Diccionario Enciclopédico de Todos los Tiempos. Noguer. Barcelona. 1972. Pág. 722.

económico, de tal manera que el progreso de un país se determina, en buena parte, por el mayor o menor grado de su productividad.

La productividad puede medirse de varias maneras. La más utilizada es aquella que se basa en la fuerza laboral es decir, se divide el tiempo trabajado entre la producción total ahora bien, los esfuerzos para medir los cambios en la productividad tropieza con muchos problemas, "de ahí que la productividad no sea el reflejo exclusivo de la fuerza de trabajo, sino que deben incluirse todos los elementos que constituyan al empleo laborable dentro del proceso de producción"¹⁵

Por ejemplo, la mecanización de la agricultura y la capacitación con maquinaria ha dado por resultado una mayor producción con menor fuerza laboral.

Concepto por demás nada fácil de definir pues el mismo ha sido preocupación de autores, investigadores, instituciones y naciones así la ciencia económica es la que más aplicaciones y conceptos ha hecho respecto de la productividad fundamentalmente la conciben como una relación insumo-producto Como el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles y como el mejoramiento en cantidad y calidad de bienes y servicios

De una manera sintética la economía identifica a la productividad con la generación de la riqueza.

También el desarrollo de la industria y el comercio se basa en modelos que tratan de entender al fenómeno productivo a partir de la planta productiva, es decir a partir de la

¹⁵ ZORRILLA ARENA, Santiago. Como Aprender Economía. Limusa México. 1995. Pág. 43.

capacidad instalada de operación y producción y del rendimiento genérico o unitario de los instrumentos productivos y de la tecnología y equipamiento utilizados.

En los últimos años se ha hecho énfasis respecto de los recursos humanos y su influencia en la productividad, es cierto también que se habla de la productividad es una actitud humana, una filosofía del trabajo y un estilo de vida más sin embargo el pensamiento y la práctica directiva han confundido a la causa de la productividad con su medio o instrumento. La generalidad de los directivos y empresarios aseguran que la productividad y la calidad sólo depende de la tecnología, de los sistemas, de las máquinas, del avance científico, del financiamiento entre otros y que por tanto su calidad instrumental no genera el resultado productivo que se desea.

Erich Fromm a través de su llamada "orientación productiva del hombre" ¹⁶ señala con todo acierto que la productividad es la relación activa y creadora del hombre para consigo mismo para con su prójimo y para con la naturaleza.

Fromm alude a tres diferentes dimensiones del hombre que son: el pensamiento, la acción y el sentimiento. La productividad referida a la esfera del pensamiento se manifiesta en la comprensión del mundo a través de la razón y la verdad. Respecto a la esfera de la acción se manifiesta en el trabajo productivo, es decir, en la labor realizada para su propio bienestar y el de los demás. Y en la esfera del sentimiento, se expresa a través del amor, es decir, del sentimiento de unión con los hombres, con el trabajo y con la naturaleza.

Fromm define el acto o acción productiva diciendo; sólo se puede hablar de un acto

¹⁶ SILICEO AGUILAR, Adolfo. Liderazgo para la Productividad en México. Limusa, México. 1992. Pág. 170.

productivo cuando el "yo interno" la acción realizada por el "yo" y los resultados de dicha acción significan un solo fenómeno.

Este concepto en cierta forma complejo significa que aquel ser humano que no acepta libremente una tarea o no es su deseo realizarla, no la realiza y si la realiza, no le imprime la calidad y compromiso que dicha tarea por si misma reclama.

Richard Kopelma y Akira Takanaka, coincide en señalar que el término productividad ha sido definido de múltiples maneras, se le han dado diversas acepciones, y pocos son los autores que han llegado a concebirla en un sentido amplio y más cercano a lo que en realidad es.

"Takanaka hace notar que la productividad desde un punto de vista semántico es un término muy oscuro, a grado tal que se le ha traducido de diferentes formas dependiendo del país que se trate, en Japon se conoce "como carácter de producción" en China como "poder de producción" y en Tailandia como "incremento de resultados"¹⁷ Dichos autores proponen que la productividad debe ser vista desde un marco conceptual y práctico para fines empresariales que es donde tiene su mayor aplicación. También hace referencia al hecho de que la productividad debe ser analizada en una concepción más amplia al estar ligada a la productividad de una nación y como consecuencia tiene repercusión en los sectores agrícola, industrial y de servicios en un panorama más amplio. Y visto de esta manera esta en relación directa con el ingreso real, la competitividad nacional e internacional, la calidad de vida, las tasas de inflación, la generación de empleos, la inversión, el desarrollo tecnológico, la investigación y el desarrollo, la capacitación y educación

¹⁷ Ibidem. Pág. 67.

7. Calidad.

Esta palabra en los últimos años se ha convertido en un tópico importante para las organizaciones, se cree que la calidad es la fórmula mágica para que las empresas sean competitivas en todos los niveles; ha sido el lema publicitario de muchas organizaciones, se le ha definido en diferentes grados de calidad para evaluar sus productos o servicios, y para determinar ausencia o presencia.

La calidad se ha convertido en el factor de decisión del cliente sobre la adquisición de un bien o servicio debido a que este está adquiriendo la postura socioconciente, es decir, en cada momento que realiza una compra identifica las cualidades del producto comparándolas con productos similares.

De esta manera podemos decir que el cliente es el que percibe el producto o servicio, y la calidad es el conjunto de características que satisfacen las expectativas del cliente involucrando las áreas de mercadotecnia, fabricación, diseño y mantenimiento del producto o servicio. En esencia la calidad es un sistema de administración para la organización, en el cual intervienen técnicas estadísticas con un apoyo filosófico de mejoramiento continuo.

Esta es una definición, dado que las "expectativas del cliente", cuya satisfacción se supone, las entiende de manera clara y sin ambigüedades quien empieza a responder por ellas y, por tanto, a ofrecer la *calidad*.

Esta definición ha venido sufriendo rectificaciones: "Calidad es el suministro de bienes que no regresan, a clientes que si lo hacen" ¹⁸. Aunque hay cierta estrechez en esta

¹⁸ DENNIS LOCK, David Smith. Como Gerenciar la Calidad Total. Trad. Jesús Villaseñor Herrera. Pegis. Colombia. 1991. Pág. 2.

definición, incorpora un axioma comercial, que depende de lograr realmente los requerimientos aceptados de calidad, en forma consistente y regular, cosa que no es fácil.

Muchos filósofos han hablado sobre la calidad manejando diferentes métodos enfocados hacia la excelencia, siendo el punto de intersección de todas las filosofías el involucramiento comprometido de la dirección, objetivos definidos para el mejoramiento de la organización y una estrategia para cumplir con las metas en el tiempo establecido basados en la capacitación continua.

"Philip B. Crosby maneja un sistema de administración de la calidad bajo el concepto -Cero Defectos- que tiene como supuesto el que no deben de existir errores; otro de sus lemas es: Hacer las cosas bien desde la primera vez".¹⁹ Así maneja un preámbulo para definir lo que es calidad y lo denomina los Cinco Supuestos Errores de la Calidad.

1 - Creer que la calidad significa excelencia o lujo, brillo o peso. El concepto de calidad debe ser definido por cada organización y no considerarlo como un concepto general.

2 - La calidad es intangible. No la podemos medir.

3 - La Economía de la calidad. Es donde la dirección se rehusa a pagar la calidad, argumentando que es demasiado caro sostener este programa.

4 - Todos los problemas de calidad son ocasionados por los obreros. Existiendo demasiados sistemas de control estricto hacia los operadores.

¹⁹ BURGOS JARAMILLO, Martín. Manual de Capacitación. "Sistemas de Calidad y Productividad". Agrousemex. Pag. 23.

5.- La calidad se origina en el departamento de calidad. Este supuesto se da en las organizaciones que manejan sistemas de detección hacia la calidad y no de prevención.

Donde después de observarse si no somos partícipes de alguno de los cinco supuestos errores define lo que es calidad diciendo que es "Cumplir con los requisitos".²⁰

El Dr. Joseph M. Juran maneja sistemas con mejoras anuales mediante integración de equipos y la utilización de herramientas estadísticas. El método del Dr. Juran ha tenido gran aceptación debido a lo bien estructurado de su programa, maneja como definición de calidad el slogan "ajuste al uso".²¹

La calidad se vale de las matemáticas de grandes cantidades -metodos estadísticos-, para extraer un significado útil de los aterradores y gigantescos acervos de información. Se cree, entonces, que la calidad es un poco más que estadísticas aplicadas: esto va a la par con la afirmación de que la fabricación de muebles Chippendale es un poco más que la aplicación de formones en la madera. La calidad se vale del pensamiento estadístico puro como una herramienta de conveniencia, pues no hay otro instrumento más apropiado para la tarea que el ofrecido por las estadísticas matemáticas. Todo esto parece muy complicado y se prefiere dejarlo en manos de especialistas que han dominado sus misterios. Con frecuencia, estos mismos *expertos* fomentan esa mistificación, hablando su lenguaje esotérico e intangible para todos los demás. Esto nos lleva a preguntarnos: qué tienen que ver todas esas extravagantes matemáticas con la calidad en el mundo cotidiano. Tal vez esta es una de las razones por las cuales la calidad solía ser una disciplina menospreciada, cultivada por gente menospreciada; mientras que hoy, gracias en gran parte al Japón, por un lado, y a la iniciativa del entrenamiento en calidad de la Ford Motor Company, por el otro, la calidad es una disciplina altamente respetada.²²

²⁰ *Idem*.

²¹ *Ibidem*, Pág. 19.

²² DENNIS LOCK, David Smith, Como Gerenciar la Calidad Total, Ob. Cit. Pág. 3.

"No podemos darnos el lujo de la calidad"²³, dice el dueño de una pequeña fábrica de modestos jarros de barro para beber, "no estamos en el negocio de porcelana o Wedgewood". No pero cualquiera que compre un jarro espera que pueda llenarlo de té sin que se le salga por alguna grieta, espera que cumplan su propósito previsto. en un palabra, espera *calidad*

Otra de las razones por las cuales no somos tan diestros en calidad como podríamos serlo, estriba en la paradoja de que cuando está presente, la calidad en realidad es invisible. ¿Qué queremos decir con invisible? "Consideremos la siguiente paráfrasis de un famoso *jingle* publicitario:"²⁴

Un millón de amas de casa abren diariamente una lata... ¡y la *botan!*

Después de haber variado su contenido de frijoles en la cacerola, naturalmente. Estas amas de casa están rindiendo millones de homenajes a la *calidad* de la lata, la cual les trajo algo que iba bien con el tocino del desayuno deshaciéndose de ella. La calidad de estas latas, es tan extraordinariamente buena que con toda seguridad se puede dar como un hecho. No una ni dos veces, sino millones de veces al día. Ahora *eso* es calidad real. Lograda por los hombres y las mujeres de la fábrica de conservas, que controlan torrentes de productos que fluyen a lo largo de las líneas de producción en centenares de latas por minuto. Calidad lograda por sus contrapartes en la planta de fabricación de latas, por quienes trabajan en la prensa de hojalata, y mas atrás por quienes están en la fundición de acero y en los talleres de laminación. . una incesante aplicación del método estadístico y control de calidad que culminan en una lata vacía que se arroja indiferentemente al depósito de basuras, una vez cumplido su objetivo

²³ Ibidem. Pag. 4

²⁴ Idem.

Para nosotros calidad son las características de los productos o servicios de la empresa, en relación con la satisfacción de una necesidad.

Por otra parte la calidad "es una característica y parte integral de todas las operaciones de la empresa".²⁵ Es el resultado de una actividad del hombre ante la vida, es preciso promover la creación y permanencia de un clima organizado que favorezca dicha actitud a través de una valoración del trabajo humano y la satisfacción en paralelo de las necesidades de la organización y de cada uno de sus integrantes. Su fundamento lo encontraremos invariablemente en la educación del individuo y grupo. Esta es la clave fundamental para el autentico desarrollo que esta fundado en la productividad y calidad.

Los programas de calidad de vida en el trabajo apuntan a mejorar las conductas y, por medio de tales adelantos, aumentar la productividad y la calidad del producto. Los programas significan una de las mejores inversiones para la empresa.

"La calidad en todas las organizaciones mexicanas debe ser no sólo un sistema operativo encomendado a una unidad responsable de controlarlo o favorecerlo, debe ser un valor del trabajo."²⁶

Dentro de este renglón el reto de las organizaciones consistirá en crear una cultura y atmósfera de trabajo que permita la actividad productiva, de un liderazgo eficaz que eduque integralmente a sus seguidores y dé sentido a sus tareas. El hacer mejor éstas, será la ineludible responsabilidad de los dirigentes, en el establecimiento de metas de cambio, modernización y desarrollo profundizando en conceptos de productividad, excelencia, calidad, competitividad y efectividad desarrollados a partir del potencial humano con que se cuenta.

²⁵ SILICEO AGUILAR, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 298

²⁶ Idem.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS.

I. Circulo de Obreros.

El movimiento obrero en nuestro país, está condicionado a una serie de factores económicos, sociales, políticos y jurídicos; por ello y debido al retraso industrial, la transición del movimiento obrero al sindicalismo fue tarde. Es sabido que el fenómeno del desarrollo industrial muestra al obrero la necesidad de organizarse en sociedades de lucha. La existencia de grandes fabricas o regiones fabriles donde se concentra la actividad económica, "es la base de un proceso natural de agrupación de los Trabajadores".²⁷

La división del trabajo en las fabricas conduce a los trabajadores a estar en contacto continuo, pues la producción se desarrollo por una gran cadena de trabajadores que sólo participan en una minima parte, pues no ejecuta todas las actividades del proceso de la producción. Todo ello conduce a los obreros a la cooperación de la industria y la especialización de las funciones en la división del trabajo son las bases económicas de la organización sindical obrera.

Precisamente, el bajo desarrollo del capital en México condicionó que el movimiento obrero apareciera en el siglo pasado con determinadas características. Entre ellas, el raquitico desarrollo de la industria nacional dificultaba la asociación obrera y, por otra, el movimiento obrero se presentaba como una simple prolongación del europeo y norteamericano, siguiendo las tendencias del anarquismo y del cooperativismo.

²⁷ IGLESIAS, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México. Grijalbo. México. 1970. Pág. 23.

La industrialización en nuestro país se produce con mayor auge durante la etapa porfirista (1876-1911), que trajo como consecuencia la creación de empresas manufactureras en los ramos de hilados y tejidos, mineras, ferroviarias, apareado a esto, el nacimiento del proletariado industrial, pues la producción, en su mayor parte, descansaba en las haciendas porfirianas que en algunos casos, exportaban sus productos al extranjero. El fenómeno asociativo, surge concomitantemente con el desarrollo industrial.

Sin embargo, el movimiento obrero propiamente dicho, comenzó a desarrollarse a partir "de la Constitución de 1917 bajo el amparo de la garantía constitucional reglamentada por las leyes de los Estados".²⁸

"Hacia el año de 1850 comenzaron a surgir las primeras sociedades mutualistas de Trabajadores independientes de las cooperaciones, tales fueron los casos de la Sociedad de Artesanos que se organizó en la ciudad de Guadalajara, Jal., en ese mismo año y de la Sociedad Particular de Socorros Mutuos que fue un grupo reducido de sombrereros que se fundó el 5 de Junio de 1853 en la Ciudad de México".²⁹

Tras el triunfo y el restablecimiento de la República se produjo el nacimiento de sociedades de ayuda mutua que agrupaban a diversos tipos de artesanos, tales como, tejedores, carpinteros, tipógrafos, canteros, albañiles, tabaqueros, encuadernadores, torneros, entre otros y a ciertos núcleos de obreros de las fábricas textiles y de las explotaciones mineras.

Aunque las sociedades de socorros mutuos de la época mostraban una gran variedad

²⁸ LOPEZ APARICIO, Alfonso. Historia del Movimiento Obrero en México. Jus. México. 1952. Pág. 177.

²⁹ LEAL, Juan Felipe y José Wolderberg. Del Estado liberal a los Juicios de la Dictadura Porfirista. "La clase obrera en la historia de México". T. 11. Siglo XXI. México. 1980. Pág. 161.

en su composición, estructura y funcionamiento, no por ellos dejaban de exhibir ciertos rasgos comunes, tales como: a) Se trataba de asociaciones civiles que reunían a varias decenas de operarios, generalmente residentes de una misma población o, aun, en un mismo barrio, y pertenecientes a la misma profesión u oficio. b) Cada mutualidad contaba con un reglamento propio ya que, ello constituía un requisito que había sido impuesto por el poder público desde 1950, fecha en la que se registró la primera asociación civil de este género. c) Los reglamentos de las mutualidades debían contener: el nombre de la sociedad, sus fines, los requisitos para la admisión de los socios, las obligaciones y los derechos de los mismos, sus formas de representación y las atribuciones y comisión de su órgano directivo. d) Común a todas estas agrupaciones era la prohibición expresa de hacer política y tratar en sus juntas asuntos religiosos.

Como su nombre lo indica las sociedades de socorros mutuos se fundaban con el propósito de proporcionar ayuda a sus socios en caso de adversidad.

Por medio de las cuotas que éstas cubrían a la agrupación, se formaba una caja de ahorros que era administrada por su mesa directiva.

Por lo general, constaba de una asamblea general en la que participaban todos los socios y de una mesa directiva que representaba a la agrupación, trabajaba por medio de comisiones y rendía periódicamente cuentas a la asamblea.

La preocupación primordial de estas sociedades estriba en encontrar fórmulas que les permitieran incrementar sus fondos y en vigilar que los socios que se declaraban enfermos efectivamente lo estuvieran. En efecto, la sobrevivencia de una mutualidad así como su capacidad para cumplir satisfactoriamente con los objetivos que le eran propios

dependían de un adecuado manejo de finanzas; para ello, se hacía necesario afiliarse a un número suficiente de socios, recolectar puntualmente sus cuotas y, sobre todo, contar con una hábil mesa directiva que fuera diestra en la movilización de los fondos de la asociación, tanto en la actividad de agio como lucrativas, de modo que sus recursos aumentaran constantemente y que sólo los rendimientos que éstos reportaran se aplicaran en el auxilio de los socios, sin mermar o consumir el principal.

Representantes de los artesanos de la ciudad de México establecieron vínculos con la asociación Internacional de Trabajo, compenetrándose en las discusiones que tuvieran en torno a trabajos de las mujeres y niños, el pasado y futuro de las asociaciones obreras, a los alcances y limitaciones de las sociedades de socorros mutuos, al porvenir de las sociedades cooperativas.

Posteriormente se estimó que el lento sistema cooperativo de consumo era más benéfico que el mutualista. “El 16 de Septiembre de 1872 se fundó la primera asociación de tipo profesional, el círculo de obreros”³⁴

El gran Círculo de Obreros al finalizar el año de 1875, estaba formado por veintiocho sucursales, veintisiete adoptaron la modalidad mutualista y sólo una –la Sociedad Reformadora del Ramo de Sombrerería– asumía la forma cooperativista.

Entre mayo de 1872 y mayo de 1876, se adhirieron al Gran Círculo de Obreros de México, no como sucursales sino en línea de afiliación directa con su mesa directiva, con sede en la ciudad de México, entre otras, las siguientes agrupaciones:

³⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, México. 1975. Pág. 351.

Sociedad Fraternidad y Constancia, fundada por peluqueros y flebotomianos; Sociedad Fraternal de Alumbradores de Gas y Guardias Nocturnos; Sociedad de Artesanos de Oaxaca; Sociedad Unión y Concordia Auxilios Mutuos del Ramo de Meseros; Sociedad Fraternal del Ramo de Curtiduría; Sociedad de Socorros Mutuos *La Esperanza*; Sociedad Unión de Tejedores; Sociedad Socorros Mutuos de Canteros; Sociedad *Esperanza* del Circulo de Zapateros; Sociedad Regeneradora del Nobilismo Arte de Gutemberg; Sociedad Científica, Artística y Literaria *El Porvenir*, Sociedad de Talabarteros, Sociedad Fraternal de Carpinteros; Sociedad Unionista del Ramo de Sombrereria y Sociedad Mutua del Ramo de Sastreria.

Al aumentar el número de las sociedades afiliadas al Gran Circulo de Obreros de México (GCO) se multiplicaron sus funciones administrativas, se incrementó el personal encargado de atenderlas, se llevó a cabo una creciente división y reglamentación del trabajo en su interior y su inicial estructura de organización se tornó obsoleta.

En estas circunstancias se hizo manifiesta la necesidad de disminuir la autonomía extrema de que gozaban las sociedades adherentes y fortalecer la unidad centralizada de la organización; en consecuencia, la junta central de GCO tomó una serie de medidas que estaban animadas por dicho propósito.

En un principio las resoluciones de la mesa directiva del GCO no obligaban automáticamente a sus filiales, en especial cuando aquellas contrariaban el régimen interno de estas últimas. Pues bien, en marzo de 1874 se hizo del conocimiento de todo los socios, tanto individuales como colectivos, que las resoluciones de la junta central de GCO eran de observancia general y obligatoria en cuanto fueron publicadas por *El Socialista*, en su calidad de vocero oficial de la organización.

En ese mismo mes la junta central aprobó la formación de un fondo general que suponía la centralización, si bien no de todos, al menos de cierta proporción de los ingresos que obtenían y administraban las sociedades filiales de manera autónoma. El fondo general serviría, en parte, para extender distintivos y diplomas, realizar impresiones y auxiliar a los socios para impulsar el establecimiento de cooperativas de consumo, de talleres y de escuelas.

Un paso más en este proceso de centralización consistió en la modificación de los capítulos VIII y IX de los estatutos del GCO con el propósito de que los socios residentes en la cuenca de México, ya fueran individuales o estuvieran ligados con alguna sociedad o sucursal, pasaran a formar parte de un nuevo órgano, denominado Círculo Central y cubriera sus cuotas directamente a esta instancia. La propia reforma estipulaba que las filiales foráneas quedaban obligadas a enviar diputados ante el Círculo Central, con sede en la ciudad de México, o, en su defecto, a delegar su representación en algún socio residente en el Distrito Federal. Por último, en julio de 1875 se celebró una reunión en la que los diputados o representantes de las filiales foráneas recibieron del Círculo Central las facultades legislativas que éste tenía.

De esta manera, a mediados de 1875 quedó configurada la nueva estructura organizativa del Gran Círculo de Obreros de México. Los órganos de representación y de dirección central y permanente de dicha organización eran los siguientes: a) Un Comité ejecutivo denominado Círculo Central, integrado por la mesa directiva y los representantes de las sociedades o sucursales ubicadas en el Valle de México; b) Un comité legislativo compuesto por los diputados o delegados de las sucursales o sociedades situadas fuera del Valle de México; y c) Un comité judicial integrado por cinco personas y presidido por alguna figura relevante de la época, por lo común un destacado personaje militar o civil.¹¹

¹¹ Ibidem. Pág. 353.

2. La Casa del Obrero Mundial.

La influencia que ejercieron los imperialismos yanqui e inglés, substancialmente, en los destinos nacionales a fines del siglo XIX y principios del XX que se tradujo, entre otros fenómenos sociales, en la integración de una combatiente clase productora de bienes y servicios que redituaban a los extranjeros fabulosas ganancias.

Como se sabe, Porfirio Díaz había llegado al poder en circunstancias económicas difíciles, debido al empobrecimiento del país por las guerras civiles y patrias del siglo XIX. "Apenas habiase quitado el uniforme burdo de soldado triunfador de Tecuac, para ingresar en las reuniones nocturnas de una aristocracia improvisada, advirtió que era urgente estabilizar las finanzas y rodear de omnipotencia al Estado"¹². Coincidió el ascenso de Díaz a la Presidencia de la República con el instante en que las potencias imperialistas terminaban de repartirse el mundo, mediante el establecimiento de zonas de influencia. El dictador necesitaba dinero para fortalecer su régimen y no encontrando en el interior porque no lo había, se postuló ante los inversionistas del exterior. Los capitalistas norteamericanos, para garantizar la seguridad de sus inversiones, fortalecieron el régimen entreguista del tuxtepecano. Le dieron todo su apoyo con el deliberado propósito de hacerlo inmune a los ataques, de su enemigo natural, el pueblo.

El panorama sociológico de esa etapa era el siguiente, al decir del historiador Luis Chaves Orozco: "Una Burguesía heredera de los bienes raíces de que, con la Reforma, fue despojado el clero, puesta al servicio del imperialismo, un poderoso núcleo semifeudal, heredero del despojo de los bienes del clero y de las tierras comunales de los pueblos, una pequeña burguesía, que en el campo luchaba contra la rapiña de los hacendados, de las compañías delindadoras y de los bancos hipotecarios, y en los grandes centros de población contra la grande industria capitalista y la avaricia del fisco, una enorme masa de siervos que

¹² MORALES JIMENEZ, Alberto. La Casa del Obrero Mundial. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1982. Pág. 39.

en las haciendas son explotadas por la tienda de raya y una masa proletaria explotada en las grandes fábricas o en las minas, recién salida del refugio artesano en que había vivido hasta las postrimerias del siglo, con una incipiente conciencia de clase que de cuando en cuando la hacia reaccionar en contra de sus explotadores, pero que fácilmente era sometida por a represión que ejercia un estado creado para la seguridad de los intereses de los estratos sociales que compartian la mayor parte de la riqueza; señores semif feudales y capitalistas".³³

Con estos estratos sociales se construiria el capital que dio a la dictadura. Con elementos tan disímolos y tan encontrados en intereses, válvula de escape iba a ser más tarde la Revolución y una de sus hijas predilectas: la Casa del Obrero Mundial.

Ahora bien, la Casa del Obrero nació sin fe de bautismo. Nació del corazón de sus fundadores y simpatizadores. En su primer respiro vital no tuvo declaración de principios, estatutos, credenciales, acta notarial, blasonó de ser federación, sindicato, central o confederación. Su origen fue humilde, se concretó a ser centro de divulgación doctrinaria de ideas avanzadas.

Y a partir de ese momento, centenares de artesanos, obreros, hombres, mujeres, niños, hambrientos, perseguidos, tuvieron hogar común y tribuna encendida de ideales donde preguntas tales como: hacia dónde vamos, qué queremos, por qué estamos aquí, qué nos une. Constituían el tema cotidiano de estos valientes caballeros y algunas damas que transponían las puertas de la casa de las calles de Matamoros.

En las frecuentes reuniones celebradas, los miembros de la Casa nutrieron su pensamiento en el ideario de los Mártires de Chicago. Ellos pensaban así: Augusto Spies.

³³ Idem.

“Podéis, pues, sentenciarme; pero que al menos se sepa que en Illinois ocho hombres fueron sentenciados a muerte por pensar en un bienestar futuro, por no perder la esperanza en el último triunfo de la libertad y la justicia”. Jorge Engel: “Vuestras leyes están en oposición con las de la Naturaleza, y mediante ellas robáis a las masas el derecho a la vida, a la libertad y al bienestar”. Alberto R. Parson: “Sobre vuestro veredicto quedará el del pueblo, para demostraros vuestras injusticias sociales, que son las que nos llevan al cadalso: pero quedará el veredicto popular para decir que la guerra social no ha terminado por tan poca cosa”, Adolfo Fisheer: “Si la muerte es la pena correlativa a nuestra ardiente pasión por la libertad de la especie humana, yo lo digo muy alto: ¡Disponed de mi vida!. Luis Lingg: “No es por un crimen por lo que nos condenáis: es por nuestros principios. Os desprecio vuestro orden, vuestras leyes, vuestra fuerza, vuestra autoridad. ¡Ahorcadme!”.³⁴

La Casa del Obrero, al amparo de las ideas de estos hombres que cayeron en el vecino país del norte, cambió de nombre y a partir de febrero de ese año, se denominó: Casa del Obrero Mundial. Adoptó “la bandera roja y negra como símbolo de la lucha y aspiraciones de la naciente Casa del Obrero Mundial.

En las reuniones de los trabajadores tipógrafos celebradas a fines de agosto de 1913, quedó muy claro que las organizaciones sindicales constituían un paso adelante en relación con el viejo mutualismo y la estéril acción directa.

Es el 17 de febrero de 1915 cuando los obreros organizados se incorporan al constitucionalismo. Juran luchar por el triunfo de la revolución al lado de Carranza, el Primer Jefe del Ejercito Constitucionalista. Piden armas y órdenes para salir al frente de batalla, organizándolos bajo las banderas de los memorables Batallones Rojos.

³⁴ Ibidem. Pág. 41.

El ingreso de los trabajadores en la lucha revolucionaria, es su calidad de gente organizada en sindicatos, robusteció grandemente a la Revolución Mexicana. A partir de ese momento, en el programa social del movimiento iniciado en 1910 queda perfectamente establecido el derecho del obrero a mejorar sus condiciones económicas, culturales y espirituales. Los batallones Rojos tuvieron destacada actuación moral y material en esa época. Alcanzaron triunfos, bajo la dirección de grandes generales revolucionarios

En el curso de la campaña militar contra Villa, numerosas comisiones obreras habían salido a los estados y territorios de la República con el fin de orientar a la opinión pública acerca de los objetivos supremos de la Casa del Obrero Mundial y de su actitud ante los problemas nacionales, así como la adhesión a la causa constitucional

Sin embargo, versiones se estaban difundiendo en los círculos carrancistas, en el sentido de que los trabajadores del taller y de la fábrica pretendían tomar el poder y desplazar a don Venustiano del mando. Si bien los Batallones Rojos alarmaron a los hombres del Constitucionalismo porque, teniendo las armas en su poder, podría hacer valer su fuerza en las alturas gubernamentales y de que en algunas ocasiones algunos líderes hicieron alarde del poderío de la clase obrera, la Casa del Obrero Mundial estaba muy lejos de pensar en establecer **la tiranía proletaria**, como pensaba Pablo González.¹⁵

“Se nos acusó también de meternos en política, tergiversando nuestro credo sindicalista, y para que se vea lo falso de esta aseveración, bástenos decir que en tan corto lapso de tiempo hemos conseguido implantar el sindicalismo de uno al otro confín de la República, en Yucatán, Campeche, Tabasco, Chiapas, Tehuantepec, Veracruz, Tamaulipas, Querétaro, Jalisco, Hidalgo, Colima, Nuevo León, Michoacán, se han fundado sindicatos y

¹⁵ Ibidem. Pág. 135.

se han organizado miles de trabajadores, por lo cual podemos decir que la clase obrera de toda la nación ha entrado ya de lleno en la lucha de las reivindicaciones humanas, y desde luego se van a empezar los trabajadores para organizar definitivamente la Confederación General de Trabajadores, para incorporarnos a la Internacional".³⁶

Los carrancistas confundieron a los sindicatos con los soviets, a los líderes obreros con dinamiteros y a los oradores en conferencistas con los predicadores del ateísmo. Creyeron que los hombres del pantalón de peto y de blusa de mezclilla se habían quedado en el anarquismo ortodoxo, que no reconoce autoridad ni ley ni freno. Dicho con claridad; Carranza y sus colaboradores estimaron que con las prédicas de la Casa del Obrero Mundial, México marchaba directamente al régimen bolchevique; es decir, comunista. Error. Las condiciones internas y externas del país no habían la puerta, ni remotamente, a la **tiranía proletaria**, máxime que el mundo de entonces estaba en guerra.

Carranza, tal es la verdad, no quería dar argumentos a los Estados Unidos para intervenir en México, so pretexto de que el **Fantasma del comunismo había llegado a estas tierras**.

Su moderación le había llevado en agosto de 1913 a desautorizar el reparto de tierras realizado por Lucio Blanco, en Matamoros, Tamaulipas, por su temor de que en la Casa Blanca se pensara que el movimiento Constitucionalista era comunista, al entregar tierra ajena a los campesinos fronterizos.

Rotas las relaciones obrero-gubernamentales, se inicia una tenaz e inhumana persecución contra los trabajadores. Carranza ordena al general Pablo González la

³⁶ *Ibidem*. Pag. 136.

desocupación del Palacio de los Azulejos y a los Gobernadores y autoridades militares la clausura de las filiales de la Casa del Obrero Mundial. González arroja bestialmente a los ocupantes de la refinada casona de la avenida Madero

Los caídos para siempre durante la represión fueron numerosas, en casi todas las entidades federativas. La Casa del Obrero Mundial pasó a la ilegalidad. Siguió en la contienda, aplicando nuevas tácticas, procedimientos y estilos de trabajo.

Se ha dicho que el proletariado tiene un instinto congénito a su propia vida: el de lucha. No obstante las tremendas arremetidas de los esbirros de Pablo González, los líderes obreros convocaron al Primer Congreso Nacional, bajo los auspicios de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal.

El 5 de febrero de 1916 es inaugurado el Congreso. Durante las deliberaciones, se aprueba que las agrupaciones representadas se fusionen en un solo organismo con el nombre de Confederación del Trabajo de la Región Mexicana y que la táctica de lucha se ajusta a los postulados del sindicalismo.

Los trabajos culminan con la aprobación de estos importantes documentos, que al ser conocidos en las esferas gubernamentales alarman en extremo a don Venustiano Carranza, dado que postulan claramente el socialismo. Dicho congreso se clausuró el 17 de marzo de 1916.

Por otro lado, en el funesto año antiobrerista de 1916, se registran lamentables acontecimientos que arrojan un saldo desfavorable para la clase productora de bienes y servicios. A sangre y fuego el Gobierno acaba con todo sintoma de inconformidad. Tal es lo

pasional de las diferencias, que el señor Carranza pone en vigor la Ley del 25 de enero de 1862, para aniquilar todo brote de inconformidad social.

En efecto, y con motivo de la depreciación del papel moneda emitido por el Constitucionalismo, surgieron nuevos motivos de protesta proletaria. El llamado billete infalsificable nunca encontró apoyo en los círculos financieros ni en la industria ni en el comercio, y así lo había reconocido Carranza ante el grupo de trabajadores que lo había entrevistado en la ciudad de Querétaro, procedente de los frentes de batalla, al decirle que los banqueros, industriales y comerciante, a fin de oprimir económicamente a la Revolución, no querían la moneda de papel Constitucionalista y que si éste circulaba ello se debía a la fuerza de las armas.³⁷

Las operaciones monetarias de toda índole se llevaban a cabo a base del talón oro o su equivalente en papel moneda, a razón de dos centavos por cada peso. Esta disparidad creó desigualdad e inconformidad. Los obreros recibían su salario en papel infalsificable o en oro, siempre y cuando aceptaran dos centavos menos por cada peso. En las clases obreras apareció el hambre, la mortalidad, la miseria, la rebeldía. Una vez más dio la cara la Casa del Obrero Mundial, al unir sus fuerzas a las de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal. Carranza envió al General Benjamin Hill a persuadir a los inconformes para aceptar el infalsificable que tendría mayor respaldo y, por ende, un valor garantizado.

No fue así. El papel moneda se fue a la deriva y nuevamente carecía de valor. Hubo personas que acumularon cajas de estos papeles inoperantes. Los dirigentes de la clase fueron de un lado para otro, sin obtener resultados positivos, más bien muchos desaires. "Ni la clase patronal ni el Gobierno atendieron las justas peticiones de los trabajadores".³⁸

³⁷ Ibidem. Pág. 147.

³⁸ Ibidem. Pág. 148.

La federación, a sugerencia de la Casa, convocó a un Consejo Extraordinario, que aprueba la Huelga General, como único medio para resolver los problemas de la gran familia proletaria, así el 31 de julio de 1916, a la 4 de la mañana, comenzó la histórica HUELGA GENERAL DEL PROLETARIADO MEXICANO.

Un comentarista de la época pintó de esta manera el panorama predominante en ese memorable día: "Falta absoluta de energía eléctrica, falta total de agua potable, paralización de tranvías, servicio fúnebre suspendido, coches y carretas sin salir de sus pensiones, falta absoluta de pan y tortillas, molinos de nixtamal parados y sin un gramo de masa. Teléfonos serjomudos y fabricas y talleres arrollados por la vorágine de la gran huelga general. En esta histórica jornada, el proletariado mexicano se cubrió de gloria, al descargar toda la fuerza de su potente brazo, en apoyo de una petición muy justa y muy humana: el pago de sus salarios en moneda metálica o su equivalente en papel moneda. El día 31 de julio de 1916, la capital de la República amaneció convertida en una gran ciudad muerta, pues todas, absolutamente todas sus actividades estaban paralizadas por los efectos de la gran huelga general... La burguesía y el Estado estaban espantados al sentir de cerca la fuerza arrolladora de los trabajadores organizados... ¡Todos los Sindicatos de la Casa del Obrero Mundial en Huelga! ¡Todos los obreros de la ciudad de México en huelga!"³⁹

Como respuesta a la huelga, Carranza manifestó a los huelguistas que deseaba cambiar impresiones con los líderes "para poner fin a la huelga atendiendo a sus deseos" Ya en el despacho presidencial, el jefe del Ejecutivo Federal, insulta a los representantes de los trabajadores; los llama traidores a la Patria, ordena su aprehensión y que un Consejo de Guerra les Juzgue conforme a la Ley del 25 de Enero de 1862, puesta en vigor por Benito Juárez para castigar a los vendepatrias que hicieron posible la invasión francesa y el llamado imperio de Maximiliano de Habsburgo

³⁹ Ibidem. Pág. 148-149.

Los dirigentes del movimiento huelguístico quedan detenidos y, con alarde de fuerza, son conducidos a la Penitenciaría del Distrito Federal.

El 2 de agosto de 1916, haciendo alarde de prepotencia militar, el coronel A. Peralta daba lectura al Bando de Ley Marcial que había expedido Carranza y que en lo conducente expresaba:

Que la conducta del sindicato obrero constituye, a no dudarlo, en el presente caso, un ataque a la paz pública, tanto por el fin que en ella se persigue, toda vez que, según se ha expresado, procede de los enemigos del Gobierno y está encaminada a poner al mismo en la imposibilidad de servirse de su propios recursos para atender a las necesidades de la pacificación y el restablecimiento del orden de la nación, y a desprestigiar el papel constitucionalista privándolo del valor que la ley le ha fijado; pero como pudieron no estar comprendidos en la Ley de 25 de enero de 1862 otros casos y otras personas además de los principales promotores de la suspensión actual, se hace indispensable ampliar las disposiciones de la citada ley, extendiéndola a casos que de seguro habría comprendido si en la época en que se dio hubiera sido conocido este medio de alterar la paz y de hostilizar al Gobierno de la nación.

Por todo lo expuesto, he tenido a bien decretar lo siguiente:

Artículo 1o. Se castigará con PENA DE MUERTE, además de a los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862:

Primero. A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas

destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe, a los que la defiendan y sostengan; a los que aprueben o suscriban a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.

Segundo. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en la fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en la persona o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero. A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo

Artículo 2o. Los delitos de que habla esta ley serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de los que define y castiga la Ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán, y averiguarán, y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, de 12 de diciembre de 1913.

Por tanto, mando se imprima, publique y circule para su debido cumplimiento y

efectos consiguientes.

“Dado en la ciudad de México, a primero de agosto de 1916”.⁴⁰

Sin embargo, Carranza no se iba a quedar tranquilo sólo con la expedición de la ley que se anotó anteriormente. Como el suministro de la energía eléctrica estaba suspendido, comenzó la redada para atrapar a quien pudiera restablecer el servicio y ese hombre era Ernesto Velasco, Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas, quien era el único técnico que conocía la clave para que, en comunicación con la planta generadora de energía eléctrica de Necaxa, reanudara el servicio en la metrópoli y en virtud de dos delatores hacen posible su captura, la que se realiza con fuertes contingentes de soldados.

Velasco presionado por los esbirros, envía el mensaje clave a Necaxa. Llega la corriente y vuelve la actividad a la ciudad, lo que equivale a decir que la huelga había fracasado.

En acatamiento a órdenes de Carranza, el general Benjamin Hill pone a los líderes huelguistas a disposición del Juez Cuarto de Instrucción Militar, licenciado Rafael Correa, quien en un término de sesenta y dos horas debe instruir el proceso para que se lleve el Consejo de Guerra Sumarísimo *por traidores a la patria*, a los detenidos.

En la mañana de 11 de agosto se inicia el Consejo de Guerra en el Salón de Jurados del Palacio Penal de Belén.

Sin embargo, entre tantas aberraciones encontramos un hombre que actuó

⁴⁰ *Ibidem*. Págs. 152-153.

correctamente; tal era el coronel y licenciado Antonio Villalobos quien presenta sus conclusiones en los siguientes términos:

“En vista de haber aparecido durante la audiencia, hechos nuevos que impulsaban al Ministerio Público a modificar sus conclusiones, hechos que consisten en la manifestación de los reos, corroborada por los testigos de que en caso de que los obreros hubieran sospechado que con el *paro* se estorbaba la labor patriótica del gobierno impidiéndole su labor, no hubiera ido a la huelga, y de acuerdo con la ley de 1862, opina:

1o. No son culpables del delito de rebelión, como cómplices, los doce enjuiciados, por las circunstancias que ocurren.

2o. Son culpables del delito de ultrajes por escrito, al C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, los obreros Federico Rocha y Casimiro del Valle.

3o. Son culpables los doce enjuiciados del delito de que habla el artículo 925 del Código, en virtud de haber usado de la fuerza moral acudiendo a la huelga, para modificar sus salarios, y

4o. Para el efecto de los doce incisos anteriores, deben ser consignados los doce acusados a la autoridad competente”.⁴¹

Villalobos demuestra que “sería una aberración incalificable aplicar la Ley del 25 de enero de 1862, cuando en este caso es absolutamente impropio, ya que no existe en ninguno de los acusados indicios o propósitos de rebelión, sino la reclamación de un derecho

⁴¹ Ibidem. Págs. 154-155.

para garantizar su salario".⁴²

El tribunal con apoyo en las conclusiones del Ministerio Público, pone en libertad absoluta a los doce acusados por el delito de rebelión y los consignan a las autoridades competentes para que sean juzgados por los delitos de que habla el artículo respectivo del Código de Procedimientos.

Con la rapidez requerida, el licenciado y coronel Antonio Villalobos fue detenido encarcelado, dado de baja y consignado.

Venustiano Carranza ordena a la Comandancia Militar que nulifique la sentencia de guerra por *haber encontrado serias irregularidades y violaciones a la Ley*.

En efecto, el 26 del mismo mes, se instala el Segundo Consejo Sumarios de Guerra, para *juzgar a los doce obreros huelguistas acusados del delito de rebelión*, conforme a la Ley del 25 de enero de 1862.

En esta segunda instancia, el Agente del Ministerio Público, coronel y licenciado Victor Manuel Ruiz, en una de sus intervenciones afirmó que, "si son culpables que caiga sobre ellos todo el rigor de la ley; pero tened presentes también que los gritos de hambre y la miseria no se callan con balas ni se ahogan con balas".⁴³

Después de las deliberaciones correspondientes, el veredicto absuelve a once de los doce enjuiciados, y a Ernesto Velasco, se le "declara culpable de haber unido a varios otros

⁴² *Idem*.

⁴³ *Idem*.

obreros para originar un paro general que alcanzaba a afectar a los talleres nacionales de armas y a los servicios públicos. Ernesto Velasco es culpable de complicidad en el delito de rebelión, y por lo mismo, reo de la pena de muerte, conforme al artículo 26 de la ley de 25 de enero de 1862".⁴⁴

La reacción fue desfavorable para el Gobierno de Carranza, llegando protestas a Palacio Nacional procedentes del exterior y de todos los rincones del país.

Temeroso el Gobierno de un levantamiento general, la Comandancia Militar de la Plaza revisa el proceso y el 11 de abril de 1917 modificó la sentencia contra Velasco. La pena de muerte le es conmutada por veinte años en prisión.

Sin embargo y recapacitando con la prudencia que fue una de las características personales, Carranza puso en absoluta libertad al obrero Ernesto Velasco, después de haber permanecido en prisión durante un año y medio. El 18 de febrero de 1918 salió en libertad de Lecumberri. Con tal motivo, se organiza una manifestación, desde la Penitenciaría hasta la Plaza de la Constitución, al frente de la cual van Velasco y los abnegados líderes de la heroica Casa del Obrero Mundial.

En virtud de las circunstancias y por consejo de Obregón, quien era amigo y simpatizador de Barragán Hernández, integrante de la Federación de Sindicatos Obreros del D.F. le sugirió a éste que la Casa del Obrero Mundial entrara en receso, a fin de no complicar la grave situación en que estaban colocados sus compañeros, miembros del primer Comité de Huelga, sujetos en esos momentos a Juicio Sumario de Guerra.

⁴⁴ *Ibidem*. Pág. 156.

Puesta a votación se aprueba la sugerencia del general Obregón y muere la Casa del Obrero Mundial el 2 de agosto de 1916, hacia apenas cuatro años de haber nacido.

Para concluir este inciso, queremos transcribir literalmente las palabras que expresan aquellos que vivieron la experiencia de esta gran institución:

“¡Fue venero de agua cristalina porque sus ideales jamás se ensuciaron con la mentira y la demagogia.

Fue torrente de inquietudes revolucionarias que pusieron al descubierto los ideales de la clase obrera.

Fue refugio para los perseguidos por los tiranos.

Fue escuela de patriotismo y de abnegación.

Fue fuente inagotable de orientación para todos los buenos mexicanos.

En su viejo hogar, en las calles de Matamoros 105, aun ondean las banderas de las reivindicaciones sociales!”⁴⁵

3. La Confederación Regional Obrera Mexicana.

En febrero de 1916, se llevó a efecto en Veracruz un congreso obrero convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, en el que se acuerda formar un organismo

⁴⁵ Ibidem. Pág. 158.

sindical obrero llamado Confederación del Trabajo de la Región Mexicana.

Este organismo tendría como objetivo principal de los trabajadores, la lucha de clases y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción, usando como medio la *acción directa*, quedando excluida del esfuerzo sindicalista oficialmente toda clase de acción política, entendiéndose como tal, el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno, a un partido personalidad que aspire al poder gubernativo; actitud que se comprende si recordamos lo que sucedió a la Casa del Obrero Mundial.

Asimismo, se estipuló que, quien aceptase un puesto público, quedaría automáticamente fuera de la Confederación: se aceptarían tanto trabajadores manuales como intelectuales, siempre y cuando acatasen los principios y estatutos del organismo.

El 13 de Octubre de 1917 se reunió en Tampico otro Congreso Obrero; concurriendo a él delegados de todas las organizaciones de importancia. Donde se aprobaron resoluciones que asentaban el derecho de libre asociación recomendando la organización sindicalista, y se aconseja a los obreros limitar la familia, cuando la situación económica fuera grave. Las organizaciones obreras de Tampico se congregaron el 13 de diciembre de 1917 y acordaron convocar a la realización de un congreso obrero.

En el congreso llevado a cabo el 1o. De mayo de 1918, en la ciudad de Saltillo, tuvo como objeto el formar un organismo nacional; Ahí se fundó la CROM y en su declaración de principios se destacaron aspectos tales como: reconocimiento de la existencia de dos clases: explotados y explotadores; que esta situación era *injusta*; que la clase explotada tenía derecho a establecer una lucha de clases.⁴⁶

⁴⁶ LASTRA LASTRA, Jose Manuel. Derecho Sindical. Segunda edición. Poma, México. 1993. Pág. 220.

Se adaptó el nombre de Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) en virtud de que, los anarquistas y socialistas propugnaban el título de *regional de México*, pensando que podría ser una sección de una central internacional; en cambio los reformistas pugnaban por la supresión del título *regional* y agregar el de *mexicana*, significando este último término, que era una organización nacional desvinculada de las demás. Su lema era: *Salud y revolución social*.⁴⁷

Posteriormente, la llamada *acción directa* del anarquismo fue abandonada y sustituida por la *acción múltiple* dando paso así a la participación en las actividades políticas, que en un principio se pensó desligar de esta organización.

La fundación de la CROM representa el triunfo del reformismo, en el movimiento obrero de México.

Desde la realización del congreso de 1916, llevado a cabo en Veracruz, se descartó la lucha política y se manió a la clase obrera condenándola a la lucha económica; se prohibía a los miembros de los organismos sindicales apoyar a algún partido político e implícitamente, se les impedía la formación de un partido obrero. "El congreso de Saltillo, en 1918, hizo sentir la lucha de nacionalistas contra una tendencia de afiliarse a la internacional."⁴⁸

Los principios que sustentan en su inicio el movimiento obrero van poco a poco degenerando: De la socialización de los medios de producción, propugnada en Veracruz, se pasa a la lucha por la descentralización de la propiedad, cayendo en una posición agraria reformista que sólo buscaba el reparto de la tierra, pero no la desaparición del sistema.

⁴⁷ Ídem.

⁴⁸ Ídem.

La CROM se integró a la Federación Americana del Trabajo, cuya actitud fue duramente criticada por los sectores más radicalizados del movimiento obrero mexicano, "que veía en el presencia de los representantes norteamericanos a agentes de la Casa Blanca con el propósito de atraer al movimiento sindical mexicano, a la órbita de influencia estadounidense"⁴⁹

Esta vinculación entre la CROM y la AFL desarticula la relación del sindicalismo mexicano con otras organizaciones internacionales del mismo carácter y provoca un alejamiento que se acentuaría hasta desaparecer las ideas anarcosindicalistas.

La hegemonía de la CROM continuaría hasta 1928, aunque existen indicios de su deterioro inicia en 1926. Su secretario general, Luis N. Morones, quien había surgido del sector electricista, se transforma en la figura clave del movimiento sindical.

El papel que desempeña Morones y la CROM no puede entenderse sin el apoyo otorgado por el Estado, en el momento en que se afronta la tarea de reconstruir la Nación, resquebrajada por los sucesos del decenio anterior. Esta situación es la que permite explicar el enorme desarrollo de la CROM y el poderío de sus dirigente, apoyados por Calles y Obregón.

Los líderes actuaban mediando las demandas obreras y las decisiones eran tomadas en función de la alianza entre los dirigentes sindicales con los líderes políticos. Ejemplo de ello tenemos el apoyo otorgado por Obregon al dirigente de la CROM, Celestino Gasca, es nombrado gobernador del Distrito Federal y el secretario general de la misma, Luis N. Morones, director de los establecimientos fabriles y militares. De esta forma, los dirigentes

⁴⁹ Ibidem. Pág. 222.

cromistas comienzan a ocupar puestos políticos en las Cámaras de Diputados y Senadores e, inclusive, gubernaturas en algunos Estados. El poder de Morones llega al grado tal de imponer candidatos y también para destituirlos de sus cargos, si éstos se le oponían.

En la VI convención de la CROM, declara como presidente honorario de la organización, al candidato presidencial, Plutarco Elías Calles. El partido Laborista Mexicano, prolongación de la CROM, apoya su candidatura y el 1o. De diciembre de 1924, asume la presidencia. Luis N. Morones es nombrado secretario de Industria, Comercio y Trabajo.

La Trayectoria del movimiento obrero organizado comenzaba a tomar un perfil definido, que lo acercaría más a la conciliación que a la confrontación con el Estado.

Cuando Obregón terminó su mandato, a finales de 1924, la CROM ya había recorrido un largo trecho en su cambio de orientación de los grupos obreros a los agrarios. Obregón y sus seguidores agraristas llegaron a formar una facción durante la administración de Calles, y éste y los grupos de la CROM, otra. Si bien es cierto que la política general de ambos seguía siendo la misma, no es menos cierto que, sus respectivos centros de fuerza provenían de grupos divergentes y cada vez más hostiles. El partido de Obregón, "el Nacional Agrarista, estaba claramente en desgracia con Calles, mientras que el partido oficial de Calles, el Partido Laborista Mexicano, entraba cada vez más en conflicto con Obregón".⁴⁰

Esta división de intereses entre los dos *hombre fuertes* de México fue una de las razones por las que el Partido Laborista no puede controlar incluso en el clima del poder a la mayor parte de los gobiernos en los estados.

⁴⁰ CLARK MARJORIE, Ruth. La Organización Obrera en México. Era, México. 1984. Pág. 103.

Fue hasta el año de 1925 cuando, ambos partidos conciliaron intereses y trabajaron juntos en aparente amistad; sin embargo, poco tiempo después del ascenso del sector obrero al poder, con Calles todo cambió, hubo pugna entre ellos.

Los líderes agraristas pedían que la CROM se limitara en sus tareas de acción social con los campesinos a los trabajadores agrícolas de las haciendas y dejar a los ejidos al Partido Agrarista. Pero Morones replicaba que los jornaleros y los ejidos tenían los mismos problemas y se negaba a reconocer diferencias entre las dos clases sociales entre el campo y la ciudad. El resultado de esta controversia fue que el partido laborista se retiró del bloque radical en la Cámara de Diputados que estaba compuesto por laboristas, agraristas e independientes.

A partir de que Calles designó a Morones para ocupar la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, este emprendió la sindicalización de todos los obreros y campesinos para agruparlos en la CROM. Esto provocó la ruptura política, en 1925, en el partido nacional agrarista y la lucha sangrienta con los sindicatos católicos, patronales y rojos.

Algunos gobernadores no permitieron la penetración de la CROM en sus respectivas jurisdicciones tal es el caso de Yucatán, Tabasco, Veracruz, y Tamaulipas.

Portes Gil no le permitió adueñarse de los numerosos sindicatos petroleros ya organizados en la Confederación Regional de Tamaulipas, con lo cual se finca entre ellos una seria y activa enemistad.

Como hombre de confianza de Calles, Morones recibe el apoyo presidencial para la CROM. El hecho de que Calles en 1927, no hiciera gobernador de Guanajuato al líder obrero

Celestino Gasca molesto a los integrantes del partido laborista y que Gasca era uno de los líderes más conocidos y respetados lo que ocasiona que las relaciones entre Calles y los dirigentes de la CROM se empezara a debilitar.

El gobierno de Calles tendía abiertamente al conservacionismo y dependía cada vez más del apoyo de la derecha, aunque por algún tiempo, tuvo una simpatía sincera por el movimiento proletario. Cuando comenzó la campaña presidencial de 1927-1928, los dirigentes de la CROM necesitaban tiempo para pensar en una salida a esta situación tan difícil, por lo que decidieron en el congreso del Partido Laborista realizado en Septiembre de 1927, que, " la única guía era la aceptación de Obregón como candidato presidencial por el partido".⁵¹

Morones aparentaba indiferencia respecto al tema de la reelección, pero entre las masas obreras había un resuelto sentimiento en contra de la misma; una facción quería apoyar la candidatura del general Francisco Serrano; otros querían ampliar el mandato presidencial a seis años, para que Calles pudiera permanecer dos años más en el cargo, y otros proponían como candidatos presidenciales de la CROM a Morones o a Gasca, no obstante, el Grupo Acción, del la CROM, utilizando mano dura, pudo imponer su voluntad a los diferentes elementos y evitar una división en el partido.

La convención aceptó a Obregón como candidato obrero, pero con una reserva. Iba a apoyar la candidatura de Obregón en la inteligencia de que quedaban en libertad de retirarle ese apoyo en cualquier momento, cuando los líderes juzgaran prudente hacerlo, lo que sucedió el 30 de Abril de 1928, con lo que se dejó en entera libertad a la mesa directiva para escoger a su candidatura, postura que significa que, finalmente, no se declararon obregonistas.

⁵¹ *Ibidem*. Pág. 107.

Por lo anterior, Morones renuncia a todas las actividades gubernamentales que venia desempeñando y justifica su actitud en un discurso, al que se le dio amplia difusión entre los miembros del Partido Laborista, en el que se expresó:

“Una organización obrera, tiene todo el derecho a ser politica cuando existe una corriente de franqueza, basada en hechos innegables, la cual puede otorgar a los hombres que dirigen la acción politica de nuestro pais, todo el prestigio y las garantías necesarias para ganarse la confianza de las masas obreras; cuando hay un hombre como Calles, con él se puede ser politico, ir en cualquier dirección, guiado por él, pero cuando hay otras circunstancias, es preferible repetir en el cadalso: *la vieja guardia muere pero no se rinde*”.⁵²

Esta actitud de Morones y del Partido Laborista causó gran consternación entre los grupos que lo constituian y la respuesta de Obregón no se hizo esperar, declarando que dicho partido tenia libertad de retirarle su apoyo cuando quisiera y que él todavia contaba entre sus seguidores con suficientes elementos para *llenar todos los puestos del gobierno*.

Varias organizaciones comenzaron inmediatamente a apartarse de la CROM, sobre todo, los Partidos de Obregón y así fue como el 16 de mayo de 1928, tres senadores, ocho diputados y tres regidores de la ciudad de México, publicaron un manifiesto en el que decian que abandonaban el Partido Laborista porque simpatizaban con Obregón.

Por estas y otras razones de enemistad entre Obregón y los líderes de la CROM principalmente Morones, esta organización coordina en el Toreo una tremenda rechifla

⁵² LASTRA LASTRA, José Manuel. Ob. Cit. Pág. 225.

contra Obregón, cuando este agasaja a Lindbergh, en diciembre de 1927, así como el tiroteo del que fue objeto Obregón en Orizaba en abril de 1928; actitudes con las que se explica porqué se atribuye a la CROM la muerte de Obregón, aun y cuando Morones no fue el único en amenazarlo de muerte ya que, Arnulfo Gómez, públicamente le había ofrecido mandarlo *dos metros bajo tierra*.

Ya muerto Obregón y desaparecidos los generales rebeldes, sólo quedaba Morones como responsable. Así se entienden la fuerza y la debilidad de la CROM, versión mexicana de un laborismo reformista. Sin embargo, con la muerte del general Obregón, en el restaurante *La Bombilla* de la ciudad de México, el 17 de julio de 1928, la liquidación de la CROM y del Partido Laborista se aceleró en uno cuantos meses. Cuatro días después, los miembros obreros del gobierno que ocupaban cargos por nombramiento tales como Luis N. Morones, secretario de Industria Comercio y Trabajo, Celestino Gasca, director de las Fábricas Militares Federales y Eduardo Moneda, director de los Talleres Gráficos de la Nación, renunciaron a sus puestos; se exigía, incluso, la expulsión de los diputados y senadores que pertenecieran al Partido Laborista y que se buscaran los medios para sustituirlos con partidarios de Obregón. Lo mismo se exigía con respecto a los gobernadores no obregonistas.

A Morones también se le atribuye, entre otros actos delictivos, la muerte del senador campechano, Francisco Field Jurado, asesinado el 23 de enero de 1924, en las calles de Alvaro Obregón ya que, días antes del asesinato, el propio Morones, en sesión de la Cámara de Diputados, preconizaba el empleo de la acción directa en su peculiar oratoria llena de vulgaridades, en la que expresó públicamente lo siguiente:

“Los viejos caducos y empolvados que ostentan su desconsoladora ridiculez en el Senado, sufrirán la acción directa ... que se den prisa nuestro enemigos en afilar sus dagas y

en apuntar, sus rifles asesinos, porque la guerra es sin cuartel, diente por diente, vida por vida... toca ahora a los senadores el castigo. Field Jurado y Trejo están recolectando dinero para enviar a los rebeldes. Tal vez no esté lejos su castigo. El pueblo es un gobierno. Pues bien, ahora lanza su primer decreto: *[la acción directa]*".⁵³

Como puede observarse, por estas declaraciones públicas de Morones, a éste se le atribuye responsabilidad penal por el asesinato de Field Jurado, en virtud de las amenazas lanzadas abiertamente en contra del senador campechano, hace suponer que es el actor intelectual del delito, así como del secuestro de tres senadores que se oponían a la aprobación de los Convenios de Bucareli, celebrados con el gobierno de Estados Unidos.

La crisis de la CROM, en 1928, marca el fin del periodo formativo del sindicalismo mexicano, pues, durante largo tiempo, se ensayaron modalidades de organización cuyos rasgos esenciales marcarían el desarrollo posterior de dicho sindicalismo y es cuando establecen los primeros eslabones de la cadena que concluyó por atar definitivamente los sindicatos al Estado.

En el caso de la CROM observamos cómo la candidatura de Obregón fue la causa de las primeras divisiones; después el descontento acumulado por las limitaciones y fracasos del proyecto sindical cromista y por las alianzas políticas de sus líderes que alcanzarían mayores dimensiones, al coincidir con las estrecheces impuestas por las crisis económicas. La ruptura definitiva de la CROM tuvo lugar con la salida del grupo lombardista en 1932, año en el que la crisis alcanzó sus niveles más altos.

En medio de estas circunstancias, la fundación del Partido Nacional Revolucionario

⁵³ Ibidem. Pág. 226.

(PRN), actualmente Partido Revolucionario Institucional (PRI) y la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, acabarían por transformar las relaciones obrero-patronales y los vínculos entre las organizaciones obreras y el Estado.⁵⁴

Cuando en 1928 desaparecieron las condiciones que habían hecho de la CROM la organización social hegemónica, los resultados fueron, como ya se indicó anteriormente, la salida de los líderes cromistas del gobierno y la desafiliación de un número importante de sindicatos y de federaciones obreras. Aun así, las cosas no hubieran seguido ese rumbo, si a pesar de los compromisos políticos de sus representantes, "la CROM hubiera llevado adelante su proyecto obrero".⁵⁵

Con la CROM, los trabajadores tuvieron la oportunidad de consolidar sus agrupaciones sindicales y hacerlas extensivas a todas las ramas de las ocupaciones y a gran parte del territorio nacional. Bajo estas circunstancias crecieron y se desarrollaron; sin embargo, con esta Confederación, también enajenaron su autonomía y la de un proyecto sindical independiente del Estado, que a la fecha no ha podido llevarse a cabo, porque lejos de que con el tiempo los errores, vemos que se agudizan, tal y como los estamos viendo en esta época.

La Confederación General de Trabajadores (CGT) es una expresión de la corriente anarcosindicalista en México. Surge como respuesta del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado. Sin embargo, su evolución se ubica en un periodo en el que ya existe aceptación oficial del sindicalismo, se discuten los proyectos de reglamentación al artículo 123 constitucional, y se plantea una opción que abre la CROM, "el sindicalismo y la política juntos"⁵⁶

⁵⁴ Ibidem. Pág. 227

⁵⁵ GUADARRAMA, Rocio. Los Sindicatos y la política en México: la CROM. Era México 1981.

Pág. 187

⁵⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel. Ob. Cit. Pág. 227.

En 1918 se creó el grupo Marxista Rojo, adicto al Buró Latinoamericano de la II Internacional. En diciembre de 1920 se fundó también la Federación Comunista del Proletariado Nacional y, poco tiempo después, el Partido Comunista de México y la Federación de Juventudes Comunistas, inspirados todos ellos en las ideas marxistas-leninistas, que habían adquirido relieve internacional a raíz del tiempo de la revolución rusa que derroto a la dictadura Zarista. En 1921 los viejos líderes anarquistas y sindicalistas organizaron la gran Convención Radical Roja en la ciudad de México, de la que salió a la vida pública [La Confederación General de Trabajadores de México] sosteniendo los principios del apoliticismo y sindicalismo revolucionario".⁵⁷

La CGT permaneció fiel a los principios anarcosindicalistas y al margen de los asuntos político-electorales del país, y en firme y gallarda actitud de rebeldía se rehusó a participar "en todo acto que pudiera significar colaboración con el régimen o atamamiento de la autoridad gubernamental".⁵⁸

En ocasiones cuando esta organización trataba de obtener la afiliación de otros sindicatos y su apoyo en la lucha, Morones la obstaculizaba y aprovechaba su influencia política para impedir la circulación de los periódicos y material de propaganda.

El retiro de la poderosa Federación Obrera del Ramo de la sala, de la CGT, hicieron crisis en la organización y motivaron su desaparición el 15 de mayo de 1931, al igual que la Federación Anarquista Mexicana que fue la única sobreviviente del anarcosindicalismo de la CGT que también desapareció a fines de 1960.

Cabe agregar que un pequeño grupo de militantes inconformes con la CROM se

⁵⁷ Ibidem. Pág. 228.

⁵⁸ Idem.

unieron a la CGT y fundaron la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal; entre ellos estaban "Fernando Amilpa, Jesús Juárez, Fidel Velázquez, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero (los famosos cinco lobitos)".⁵⁹

Otra fase del movimiento obrero mexicano, que debe mencionarse, es la etapa revolucionaria que se da desde antes del estallido de la revolución. Los sindicatos y agrupaciones de obreros inspirados en la doctrina social de la Iglesia Católica.

"Al estallar la revolución existía ya una Unión Católica Obrera, precedida por el Licenciado Salvador Moreno Arriaga, a cuya instancia celebró una asamblea general, de dicha asamblea surgió la Confederación Católica Obrera (CCO), en 1911".

La CCO convocó de inmediato a "la Dicta de Zamora, que se realizó en principios de 1913, sus objetivos eran llevar a cabo una reforma al sistema económico apoyada en los principios de la encíclica papal *Rerum Novarum*".⁶⁰

Algunas de las relaciones que se tomaron fueron: salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de vida; supresión del trabajo para mujeres casadas y niños, habitación y un taller para los artesanos; se propuso la creación del seguro social de desempleo, accidentes, enfermedad, y vejez; así como la creación de juntas de arbitraje para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo con carácter permanente y obligatorio, entre otros, jactándose los dirigentes católicos de haber emprendido, en 1913 un programa social tan avanzado como las disposiciones contenidas en el artículo 123 de la constitución de 1917

La agrupación llamada Acción Social Católica convocó un congreso que se llevó a

⁵⁹ Ibidem, Pág. 230.

⁶⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel. Ob. Cit. Pág. 231.

cabo en abril de 1919 en la ciudad de Guadalajara, fundándose en 1920 "el Secretariado Social Mexicano bajo la dirección del padre Alfredo Méndez Medina".⁶¹

Donde las labores del Secretariado Social Mexicano, en el sector obrero, crearon la Confederación Nacional Católica del trabajo (CNCT), en abril de 1922.

Otro intento de reunir a los trabajadores en un asociación religiosa fue la Confederación Cristiana de los Caballeros de la Humanidad, cuyo lema era: Pro Deu, pro Humanitate, y que asegura admitir obreros de cualquier corriente ideológica.

La CNCT luchó tenazmente por que fueran aplicadas los principios contenidos en el Artículo 123 constitucional, estableciendo múltiples servicios en favor de ser agremiados entre otros atención médica y farmacéutica, bibliotecas, cajas de ahorro y préstamos. Al celebrar su segundo Congreso, en septiembre de 1925 formó la liga Nacional Católica Campesina y la Liga Nacional Católica de la Clase Media.

El conflicto religioso de 1926-1929 hizo declinar el movimiento Obrero Católico. La CNCT fue hostilizada sistemáticamente. Los sindicatos adheridos a ella fueron puestos en entredicho. Las cuentas de ahorro depositadas en instituciones de crédito fueron confiscadas, y todo el peso de la maquinaria oficial ayudada por la CROM fue arrojado contra los diversas ramas del Secretario Social Mexicano y, en particular en contra de la CNCT".⁶²

La confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOGM) es otro

⁶¹ Ídem.

⁶² Íbidem, Pág. 232.

intento del sector laboral dirigida por Vicente Lombardo Toledano, el cual nace en Octubre de 1933, en la que se reunieron organizaciones obreras independientes para firmar un pacto de unificación en la que se explica la carencia de unidad obrera, por falta de ideologías y conciencia de clase.

“La función histórica de la CGOCM, aunque breve en su existencia, marcó un momento definitivo en la clasificación del proletariado mexicano, dando paso pocos días después de la disolución de la misma, al nacimiento de la creación de una central única: la Confederación de Trabajadores de México (CTM)”.⁶³

La CGOCM es, prácticamente, un organismo de Transición entre dos momentos cruciales del movimiento obrero:

[El primero se da con la desintegración de las dos centrales más importantes emanadas de la Casa del Obrero Mundial, la CROM y la CGT y el segundo, la incorporación de los trabajadores al Estado, a través de una central más sólidamente constituida... la CTM.]⁶⁴

4. La Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Lombardo Toledano rompe definitivamente con Morones y la CROM el 23 de julio de 1932 y durante una asamblea de la Unión Linotipográfica Lombardo pronuncia un discurso, denominado *El camino está a la izquierda* en el que señala las desviaciones derechistas de Morones y sus seguidores, provocando que éste acusara a Lombardo de propagar ideas exóticas, con lo que se dio el rompimiento definitivo entre ambos personajes, culminando tal situación, con la salida de Lombardo de la CROM.

⁶³ Ibidem. Pág. 234.

⁶⁴ Ibidem. Pág. 235.

Es un hecho bastante conocido que el movimiento obrero llega a la etapa cardenista dividido, pero independiente del Estado.

Poco tiempo después cambiaron las cosas, durante el primer año del gobierno del general Cárdenas, en 1935, estas organizaciones modificaron sus criterios a raíz de que *el hombre fuerte* de la revolución iniciara sus ataques contra Cárdenas: "acusándolo de sostener una política socializante y de ser incapaz de mantener el control de la clase obrera".⁶⁵

Ante las declaraciones de Calles, realizadas en junio de 1935, el Sindicato Mexicano de Electricistas invitó a todas las organizaciones obreras a discutir la posición que el movimiento, en su conjunto, deberá adoptar frente a esas declaraciones; se inició así, el proceso de unificación del movimiento obrero mexicano y, a su vez, la alianza con el general Cárdenas.

Esta respuesta inmediata de las masas populares, que se agruparon rápidamente para formar un grupo compacto y poderoso por su solidaridad y por el número de sus militantes, constituyó para el general Cárdenas, es ese momento histórico, "un amplio respaldo, reorganizó el gabinete y el general Calles, que durante más de diez años había sido omnipotente en la política mexicana, tuvo que abandonar el país en junio de 1935".⁶⁶

La unificación del proletariado mexicano dio lugar al nacimiento y creación de una central única: La Confederación de Trabajadores de México (CTM)

⁶⁵ DURAND, Víctor Manuel. La Ruptura de la Nación. Universidad Nacional Autónoma de México, México. 1986. Pág. 17.

⁶⁶ LOPEZ APARICIO, Alfonso. Op. Cit. Pág. 214.

Debemos hacer notar que, todas las organizaciones de trabajadores afiliadas a la CTM, acordaron de plena conformidad, celebrar un *pacto de solidaridad*, señalando que era necesario que el movimiento obrero y campesino se unificara. Debido a la situación tan crítica por la que atravesaba el proletariado mexicano, las agrupaciones que suscribieron el pacto, constituyeron el Comité Nacional de Defensa Proletaria.

Este comité procuraría armonizar los intereses de las agrupaciones en pugna, con el fin de resolverlas, mirando siempre por la unificación de los trabajadores; lo que no implicaba de ninguna manera que se pretendiera intervenir en la autonomía de las agrupaciones pactantes.

Asimismo, las agrupaciones que suscribieron el pacto, se obligaron a que, en el momento mismo en que aparecieran en el país, manifestaciones de carácter fascista o de cualquier otra índole, que pusieran en peligro la vida de las agrupaciones obreras y campesinas de la República o los derechos fundamentales de la clase trabajadora, tales como derecho de huelga, de libre asociación, de libre expresión del pensamiento revolucionario, de manifestación pública, entre otras se irán a la huelga general, cuando así lo determinase el Comité Nacional.

También acordaron que en contra de la colaboración capitalista ajustarian sus actos a una técnica eminentemente revolucionaria, bajo el principio de una lucha de clases. Firmando tanto el pacto como el acta de conformidad las agrupaciones afiliadas, el día 15 de junio de 1935.

Posteriormente, el 21 de febrero de 1936, se inauguran los trabajos previos del

Congreso Nacional de Unificación, presididos por el Comité Nacional de Defensa Proletaria, fecha en la que, hizo uso de la palabra Vicente Lombardo Toledano en los siguientes términos:

"Hemos venido aquí, como se ha dicho ya de sobra, y como todo el mundo debe sentirlo, sin prejuicios, sin reservas mentales, sin propósitos innobles; hemos venido a laborar aquí para el porvenir más que para el presente; en consecuencia debemos realizar un pacto de honor ahora mismo, todos los delegados, para que nadie salga de aquí sin haber constituido antes con su contingente y su convicción, la Central Proletaria Única de México. Pónganse de pie camaradas (el consejo se pone de pie): ¡Viva la Confederación de Trabajadores de México!".⁶⁷

Los días 22 y 23 de febrero de 1936 se llevaron a cabo la segunda y tercera sesión. En la sesión de clausura el 24 de febrero se discutieron y aprobaron los estatutos de la Nueva Central Única de Trabajadores de México declarado creada y establecida la única central de trabajadores del campo y de la ciudad, de la República Mexicana: la Confederación de trabajadores de México. Resulto electo secretario general Vicente Lombardo Toledano.

Los estatutos de CTM, en su declaración de principios y objetivos de la Confederación y de sus tácticas de lucha, expresan, entre otras cosas, que:

"El proletariado de México luchara fundamentalmente por la total abolición del régimen capitalista... que la guerra imperialista y el fascismo significan terror y empeoramiento general de las condiciones de vida del proletariado. Contra ellos luchará con todas sus fuerzas. También por obtener el pleno goce del derecho de huelga; de asociación

⁶⁷ LASTRAS LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Págs. 236-237

sindical; de reunión y manifestación pública, y el de propaganda escrita y verbal. Por la reducción de la jornada de trabajo, la desocupación de los trabajadores...".⁶⁸

En el artículo 20 de los estatutos se expresa que, la CTM adopta como doctrina la lucha de clases; pues el lema de la Confederación es, *por una sociedad sin clases*, donde refleja una clara influencia de la tesis marxista.

El gobierno cardenista no escatimó los medios para que la CTM lograra la dictadura sindical; sin embargo, no por ello, consiguió esta gran central obrera la hegemonía anhelada. Los medios de coacción directa o indirecta no fueron lo suficientemente idóneos para nulificar a las organizaciones contrarias o para hacerlas entrar al círculo cetemista.

Entre los ambiciosos planes de esta organización estuvo el de haber querido organizar en México el Frente Popular, al igual que funcionaba en Francia durante el régimen de León Blum. Este intento es una prueba más de la tendencia marxista-leninista de la central fundada por Lombardo Toledano; sin embargo, en virtud de las pugnas intergremiales y el inevitable choque de ideologías e intereses hicieron que fracasara el intento de crear dicho frente.

Un aspecto que debe resaltarse es la inconformidad manifestada por el Partido Comunista Mexicano que pertenecía al Comité Nacional de la Confederación, de que la CTM participara en las elecciones puesto que, veían en esta decisión el regreso a los errores que había cometido la CROM.

Esta alianza con el gobierno por medio de su vinculación con el PRN para participar

⁶⁸ Ibidem. Pág. 238.

en las elecciones para diputados en 1937, significaba para el partido oficial la posibilidad de contar con las bases populares de las cuales carecía, y a su vez, limitaba la posición de los callistas que dentro del partido constituían un sector muy importante. Con esta actitud, Vicente Lombardo Toledano fortaleció su posición dentro del gobierno, aunque también el movimiento obrero lombardista pedía autonomía frente al Estado, ganando terreno a los comunistas.

Durante la realización del V Consejo Nacional, en mayo de 1937, la CTM sufrió la pugna entre los comunistas y los fidelistas, provocando el enfrentamiento con el mismo grupo que se oponía a la participación electoral. El resultado de este conflicto fue que los sindicatos controlados por los comunistas y otros que se oponían a las burdas maniobras de Fidel Velázquez abandonaron la organización.

Esta crisis significaba para Lombardo, la pérdida del control del movimiento; por lo tanto, su alianza con los cardenistas era indispensable para conservar su liderazgo. Pese a los deseos unificadores de Lombardo, la crisis de la CTM de 1936 y 1937 tuvieron repercusiones en la unidad lograda por la confederación, pues el sindicato minero la abandonó y, en 1937 el Sindicato Mexicano de Electricistas, así como el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana hicieron lo mismo. Por su parte, los petroleros no abandonaron la CTM en virtud de la proximidad de la huelga contra las compañías petroleras que los obligaba a mantener su relación con ella y así asegurar su apoyo.

Posteriormente, en marzo de 1938, pocos días después de la expropiación petrolera, se celebró la Convención Constituyente del Partido de la Revolución Mexicana (PRM), el cual quedó formado por cuatro sectores: el obrero, el campesino, el popular y el militar. En el sector obrero la CTM tuvo que compartir su posición con organizaciones que le eran opuestas, como la CROM y la CGT, así como los sindicatos independientes de la industria. El

frente popular quedaba finalmente constituido *a la mexicana*; sin embargo, estaba muy lejos de semejarse a las ideas primeras, que sus precursores habían propuesto.

Estos no eran homogéneos ni mantenían una dirección única, por el contrario, cada organización mantenía su independencia y era autónoma para definir su política gremial, el pacto se centraba en el compromiso de no interferencia entre los sectores y que ninguna de las organizaciones participantes haría política fuera del partido. Su creación es el logro del Frente Popular Bajo el liderazgo del Estado. Las organizaciones obreras, principalmente la CTM, ligaron su suerte a la del gobierno cardenista y a la de los gobiernos posteriores, a pesar de que la CTM había nacido, como se sabe, con independencia del Estado, en esos momentos pasaba o formaba parte de él, sin embargo, al recibir al presidente Cárdenas en el Primer Congreso Ordinario de la CTM el 22 de febrero de 1938, su secretario general pronunció estas palabras:

“Somos una organización independiente del gobierno, autónoma y, ni usted quería un proletariado sometido a la dirección del gobierno ni nosotros queríamos un jefe de gobierno que no estuviera sometido más que a la voluntad del pueblo de México”.⁶⁹

No obstante, los espacios de participación política concedidos por el gobierno cardenista a la CTM le restó la posibilidad de organizar el sector agrícola. En febrero de 1936 anunciaba Cárdenas que “la organización agraria estaría a cargo del gobierno y que la CTM no debería intervenir. En agosto de 1938 se funda la Confederación Nacional Campesina (CNC)”.⁷⁰

A finales de diciembre y principios de enero de 1939, se iniciaron las manifestaciones de

⁶⁹ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. Universidad Obrera de México, México, 1974. Pág. 64.

⁷⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel. Ob. Cit. Pág. 241.

simpatía en favor de Avila Camacho, como candidato a la presidencia de la república y el 17 de enero, renuncian a sus puesto en el gabinete: Avila Camacho, Sánchez Tapia y Múgica, abriendo definitivamente la contienda política dentro de las filas del partido oficial. Se menciono a Lombardo como candidato también pero su candidatura fue vetada por el sector militar del PRM.

El desplazamiento de Lombardo o su no participación por la candidatura presidencial, dejo al movimiento obrero sin candidato propio.

Como se sabe, Lombardo fue un líder muy importante en el movimiento obrero mexicano y un intelectual distinguido que, a pesar de su arraigo y carisma con la clase trabajadora, era un hombre intelectual, más propio para la ideología que para la acción. Crecieron las dificultades y Lombardo se separo del grupo cetemista.

A partir de que Vicente Lombardo Toledano renunció a la Secretaría General de la CTM en febrero de 1941 asumió la presidencia de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL). El general Avila Camacho auspició y apoyó la creación de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP) en febrero de 1943. Esta organización fue el soporte político del Estado, capaz de neutralizar la acción de los extremos.

La disposición reiterada de la CTM y de la CROM para lograr la unidad de la clase obrera y de esta con los sectores antifascistas permitió al general Avila Camacho sugerir a los trabajadores que desfilaran unidos el 1o. de mayo de 1942.

Aprovechando la aparente unidad, el primer magistrado pronunció un discurso, en el

que destacaba la necesidad de la unidad nacional. Este discurso tuvo buena acogida entre los líderes obreros, por lo que, dentro de un ambiente totalmente favorable, el secretario del Trabajo citó a una reunión de las organizaciones obreras con la finalidad de lograr la unión de todas ellas. En esta reunión de las organizaciones obreras con la finalidad de lograr la unión de todas ellas. En esta reunión, se proponía: 1o. La liquidación definitiva o la suspensión de toda pugna intergremial por motivos ideológicos o por conflictos de trabajo, para someter las diferencias a la Secretaría del Trabajo; 2o. Cooperación decidida en la *batalla de la producción* para elevar su cantidad y calidad, robustecer la industria nacional y lograr la verdadera independencia de México y 3o. No recurrir a la huelga o a conflictos colectivos de trabajo, sino en casos extremos, y, aun en esos casos, pedir el arbitraje del presidente de la República, a fin de terminar rápidamente el litigio y no entorpecer el ritmo de la vida económica del país.

Después de varios días de discusiones, en junio de 1942, fue firmado el Pacto de Unidad de los obreros suscritos por la CTM, la CROM, la CGT, el Sindicato Mexicano de Electricistas y las nuevas centrales obreras: Confederación Proletaria Nacional y Confederación de Obreros y Campesinos de México. Casi simultáneamente, el secretario del Trabajo citó a las organizaciones patronales: CONCAMIN, CONCANACO, COPARMEX, la Asociación de Banqueros y las Cámaras de la Industria Textil, del Azúcar, y del Hule para pedirles su cooperación en la disminución de los conflictos obrero-patronales, estimular la producción y firmar un pacto obrero-industrial que asegura dicho compromiso.

La CTM aprovechó la ocasión para exponer que era necesario el estricto cumplimiento de los contratos de trabajo, la suspensión de los reajustes de personal y cierres de empresas, sin previo acuerdo de los sindicatos, y la participación de las comisiones tripartitas para el estudio de las empresas.

Esta propuesta encontró en los patronos un rechazo total, así se lo hicieron saber al presidente de la República el 11 de junio, por medio de un comunicado, en el que, después de aceptar el principio y la necesidad de la unidad, afirmaban que la pretensión de uno de los sectores de imponer condiciones al otro, les parecía antipatriótico, divisionista y a su juicio injustificable.

En consecuencia, propusieron un acuerdo único, en el cual los sectores se comprometieran a poner sus esfuerzos al servicio de la patria y a conservar la unión dentro de los preceptos de la ley y de las normas contractuales; es decir, pidieron dejar las cosas como estaban. Desde luego, las organizaciones obreras rechazaron unánimemente la proposición patronal; Fidel Velázquez acusó a los patronos de buscar la desarticulación del movimiento obrero. Más tarde, el 18 de junio, durante la celebración del XIX Consejo de la CTM, ésta amenazó indirectamente con romper el pacto y la tregua, si los patronos se mostraban intransigentes en los conflictos obrero-patronales.

La respuesta de los patronos no se hizo esperar; el 26 de junio, en una reunión celebrada con el presidente, propusieron a Avila Camacho una alternativa a la información del pacto, que consistía en su compromiso de crear el Consejo Nacional patronal, para cooperar al incremento de la producción y para la defensa de la nación y el cumplimiento de los compromisos internacionales de México.

El presidente aceptó la propuesta patronal, dejando de lado el proyecto sobre la Comisión Trilateral, y afirmó la conveniencia de la organización separada de cada sector, reservado para el Estado la regulación de la lucha entre los factores de la producción.

Lombardo Toledano renunció a la Secretaría General antes de concluir su segundo

periodo y el primero de marzo de 1941 su lugar fue ocupado por Fidel Velázquez. Aunque su salida fue explicada por él como una decisión tomada para dedicarse a su cargo de secretario general de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) existen evidencia de que "La salida respondió a presiones del nuevo presidente quien deseaba reiterar a Lombardo por que representaba uno de los símbolos centrales del cardenismo".⁷¹

Por otro lado, al concluir la gestión de Fidel Velázquez, como secretario general de la CTM, después de Lombardo dos facciones se enfrentaron para designar sucesor: una de ellas era la mayoría de los sindicatos, dirigida por los elementos de la corriente reformista y oportunista; la otra la de la minoría que jefaturaban los viejos líderes del Partido Comunista, ésta postulaba al ferrocarrilero Luis Gómez Z. y la primera, a Fernando Amilpa, antiguo chofer del Departamento de Limpia y Transportes de la Ciudad de México.

Los partidarios de Gómez Z., sabiendo que perdería la elección ante el Congreso que debía decidir la cuestión retiraron al Sindicato de Trabajadores de Ferrocarrileros del seno de la CTM, junto con otras agrupaciones sobre las cuales tenían influencia y formaron con ellas la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT). Esta organización tomo la decisión de afiliarse al PRI sin dar oportunidad a sus afiliado de ["escoger el partido político de su preferencia"].⁷²

Dueños de la dirección de la CTM cinco líderes, amigos personales y del mismo origen, formaron la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal, expulsando a los cuadros y militares con ideas diferentes a las suyas, transformando a la Confederación en una agrupación ajena a la lucha de clases y a la batalla de la clase obrera en favor de los intereses del pueblo y la nación.

⁷¹ Ibidem. Pág. 245.

⁷² Ibidem. Pág. 246.

En 1947, en su IV Congreso Nacional, los dirigentes de la CTM dieron pasos firmes para acercarse a la Federación Americana del Trabajo (AFT) así paso la CTM "de vanguardia del pueblo y de la nación mexicana, de fuerza impulsora del movimiento progresista del país, a retaguardia de la burguesía de derecha y a instrumento del imperialismo norteamericano... su antigua gloria se había eclipsado para siempre".⁷³

En este congreso la CTM emprendió el cambio de una reorganización total. Sus estatutos sufrieron modificaciones considerables. En la táctica de lucha encontramos ahora que preconiza la unidad nacional, aunque señalan que no representa la supresión de la lucha de clases ni la renuncia al logro de mejores condiciones de vida para el proletariado. El antiguo lema de la CTM *por una sociedad sin clases*, fue reemplazado por otro que expresaba el nuevo sentimiento nacionalista: "*Por la emancipación de México*".

⁷³ *ídem.*

CAPITULO III

MARCO JURIDICO.

1) Fundamento legal y Constitución de los Sindicatos.

El Proyecto de Reforma a la Constitución de 1857, en el que Carranza aspiraba poner fin al movimiento armado que se inició en 1910, y que fue presentado al Congreso Constituyente que inició labores en la ciudad de Querétaro, el 10 de diciembre de 1916, planeaba dos alternativas: a) El predominio del espíritu legalista conservador y b) La evolución jurídica, para consolidar y proyectar el proceso de cambio social.

Sin embargo, de aceptarse en su totalidad la propuesta carrancista, significaba, en gran parte, la legalización y continuidad del viejo sistema.

Y así lo consideró el Congreso Constituyente, pues convertido en la reunión de un pueblo desgarrado por su revolución, tenía que velar porque los ideales por los que lucharon, efectivamente quedaran plasmados en nuestra Carta Magna.

Así las cosas, Carranza creyó que con la adición propuesta al artículo 5o. de la Constitución de 1857, el problema obrero se solucionaría y que los constituyentes quedarían conformes con ello; pero se equivocó: la voz de la clase trabajadora se hizo sentir de inmediato, por conducto del obrero Héctor Victoria, diputado por Yucatán, quien manifestó su inconformidad en contra de la redacción del artículo 5o. ya que, ni el proyecto de Carranza ni el de la Comisión, trataban el problema obrero con el respeto y atención que se merecía; sugiriendo que se especificaran las garantías obreras con mayor amplitud.

Victoria sacudió a la asamblea cuando expresó: "Por consiguiente, el artículo 5o. a

discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, comedores industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.”.⁷⁴

Como se aprecia, en el discurso de Victoria quedó claramente expuesto el punto de vista que después predominó en el Constituyente: La fijación de las bases conforme a las cuales debían legislar los Estados en materia del trabajo, bases que eran indispensables puesto que, de no constar en la Constitución, se corría el peligro de que los buenos propósitos de la revolución pasaran como estrellas sobre la cabeza del proletariado.

Pero Victoria no fue el único en hacer notar la postura equivocada en la que estaban Carranza y la Comisión al tratar el problema obrero; el diputado Froylán Manjarrez afirmó: “Creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo de la Carta Magna” y añadió: “No señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen juriconsultos, a mí lo que me importa es que den las garantías suficientes a los trabajadores”.⁷⁵

Ahora bien y en virtud de que Manjarrez había insinuado el establecimiento de un capítulo para tratar la cuestión obrera, Alfonso Cravioto, expresó: “El problema de los trabajadores, es uno de los más hondos problemas sociales, políticos y económicos que se debe ocupar la revolución; por tal motivo, vengo a insinuar la conveniencia de que la Comisión retire, si la asamblea lo aprueba, del artículo 5o. todas las cuestiones obreras, para

⁷⁴ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1954. Pág. 119.

⁷⁵ GOMEZ GONZALEZ, Arcely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Porrúa. México. 1977. Pág. 59.

que, con toda amplitud y con toda tranquilidad, presentemos un artículo especial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos...".⁷⁶

Como consecuencia de lo anterior, Manjarrez presenta una moción suspensiva en la que propone "se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo y que se nombre una comisión compuesta de cinco personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los diputados. Múgica declara que la comisión está conforme en retirar el dictamen (del artículo 5o.) y pide permiso para ello".⁷⁷

Pero veamos ahora, en qué consistía la adición al artículo 5o. que proponía Carranza.

El artículo 5o. de la Constitución Política de 1857, estaba redactado en los siguientes términos:

"Art. 5o. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación ó de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción ó destierro".⁷⁸

La adición propuesta por Carranza al artículo 5o. y con la que pretendía resolver el problema obrero, es la siguiente:

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo

⁷⁶ Ibidem. Págs. 59-60.

⁷⁷ Ibidem. Pág. 60.

que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".⁷⁹

No se puede comprender en un primer intento la ligereza con la cual Carranza trató el problema obrero, pues parece que cuando redactó el Proyecto designado con su nombre, para reformar la Constitución de 1857, se le olvidó que su gobierno había sido establecido gracias al apoyo de ese sector al cual justamente dejaba fuera de la reivindicaciones sociales.

A Carranza le sucedió lo que a todo espíritu débil: El anhelo del poder le hizo olvidar las verdaderas causas de la revolución mexicana; pero afortunadamente esta ceguera no la sufrían quienes lucharon con las armas para lograr se les reconocieran sus derechos, y por los mismo no dudaron en cuestionar la adición al artículo 5o., tantas veces comentada.

En razón de las circunstancias y viendo Carranza que el pueblo realmente sabía lo que quería, "se adelantó a los operadores diputados y comisionó al Lic. José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo".⁷⁸

En cumplimiento del encargo, Macías "pronunció un valioso discurso en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Carranza".⁷⁹

El apoyo que *aparentemente* Carranza dio a la adopción de un título especial en materia del trabajo, le ha valido para que se le den honores inmerecidos donde,

⁷⁸ Ibidem. Pág. 60.

⁷⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Tercera edición. Porrúa. México. 1975. Pág. 50.

su postura era más bien moderada y no radical, debiéndose honrar a aquellos diputados del Congreso Constituyente que no se dejaron opacar por la figura presidencial.

Carranza no apoyó la creación de un título aparte para la materia del trabajo; no le quedó otra, porque si analizamos pormenorizadamente el proyecto de Reformas a la Constitución de 1857, únicamente apreciaremos reformas políticas a la Constitución; actitud comprensible si nos ubicamos en su lugar, pues no iba a permitir que sus enemigos le arrebataran el poder al ser Presidente de la República y General del Ejército Constitucionalista, creyó erróneamente que todo le estaba permitido.

Nuestro pueblo cuando quiere reclamar sus derechos, da la vida por conseguirlos; y muestra de ello es la Revolución de 1910.

Por otro lado, ya redactado el artículo 123 de nuestra Carta Magna, vemos que en su fracción XVI se establece:

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

En esta fracción vemos el fundamento legal de los sindicatos en nuestro país.

De esta norma constitucional deriva el derecho de los trabajadores para asociarse en la defensa de sus derechos ya que, como sabemos, fueron blanco de innumerables vejaciones por parte de los patrones, antes de que se estatuyera en este sentido.

Constitución del sindicato.

El artículo 364 de la Ley Laboral indica que los sindicatos de trabajadores deberán constituirse con un número de 20 en servicio activo como mínimo. Hay que aclarar que esos 20 trabajadores no necesariamente tienen que ser de una misma empresa, pues si se trata de un sindicato industrial puede estar constituido con 20 trabajadores que presten servicios a distintas empresas.

Pueden afiliarse los trabajadores mayores de 14 años (Art. 362), aunque no podrán formar parte de la directiva los trabajadores menores de 16 años ni los extranjeros (Art. 372).

El artículo señala que no pueden ingresar en los sindicatos obreros los trabajadores de confianza.

Cabe agregar que conforme a las reformas constitucionales y legales de 1974, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres para formar parte de los sindicatos y desempeñar puestos directivos en los mismos.

Para que el sindicato adquiera personalidad debe gestionar su registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si se trata de actividades de jurisdicción local, y ante la Secretaría del Trabajo, si lo es de jurisdicción federal.

El registro, aunque es un medio de publicidad indiscutible, es además un acto de homologación de la autoridad mediante el cual se reconoce que la constitución y la organización de los sindicatos se han ajustado a las disposiciones de la Ley y los capacita para el ejercicio de las funciones que la Ley les asigna. Es, pues, algo más que una formalidad con fines de publicidad.

Para obtener el registro, se remiten por duplicado a la autoridad, copias del acta de la asamblea constitutiva, de los estatutos, del acta de la sesión en la que se hizo la designación de la mesa directiva y una relación del número y nombre de las personas que forman el sindicato, con expresión de sus domicilios y los de los patrones para quienes trabajan, autorizadas por los secretarios general y de actas (Art. 365), salvo mandamiento de los estatutos, en contrario.

La relación de esos datos, tiene por objeto que la autoridad registradora los compruebe.

Como no se registra un sindicato si no se hace el envío de los documentos y como para enviarlos es necesario que consten por escrito, acta constitutiva, estatutos y designación de directiva, la formalidad no solamente es probationis causa, sino esencial o solemne; pues de no constar por escrito no existe ni puede existir el sindicato, ya que no se le puede materialmente registrar. Es así como se previene que si no se exhiben uno o varios documentos no se hará el registro. (Art. 366, fracción III).

Satisfechas que sean esas exigencias, la autoridad está en el deber de registrar al sindicato. (Art. 366, párrafo 4o).

Sin no lo hace en el plazo de sesenta días, después de requerida por los interesados y pasado el término de tres días más sin verificarlo, se tiene por hecho el registro. Art. 365. Para la operancia de este precepto es que se previenen tres casos en los que se negará el registro: que no se satisfaga el requisito, que no se constituya por el número de personas previsto por la Ley y que no se exhiban los documentos relativos a la Constitución (Art. 366). Se establece además que la autoridad expedirá la constancia del registro automático dentro de los tres días siguientes.

El segundo y tercer párrafos del artículo 366 disponen que:

Satisfechos las *requisitos* que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

El plazo es para que la autoridad registradora revise, se cerciore, verifique, inspeccione, pregunte, haga observaciones, requiera respuestas y, en fin, despliegue su función administrativa, con el fin de cumplir la obligación que el Estado y la sociedad le han confiado.

Un problema especial es el momento a partir del cual comienza a correr el plazo de 60 días. De esta manera, la cuestión es definir cuándo está hecha formal y legalmente la solicitud de registro. Varias técnicas pueden ayudar a resolver el problema: la de la emisión, la de la recepción y la del conocimiento, primordialmente. No la emisión, decimos, porque puede tener una fecha atrasada, intencionalmente o no, o provenir de algún pueblo o ciudad lejanos; no la del conocimiento, porque la toma de conciencia de la solicitud, lo que implica su análisis, puede retardarse también, intencionalmente o no, y si la de la recepción, porque la recepción permite la toma de acciones jurídicamente seguras, lo mismo para el solicitante que para el Estado y para los terceros, salvo naturalmente que la solicitud contenga

elementos de nulidad; es decir que no se hizo por persona facultada para ello. Pero tendría que resolverse así para no dar trámite a la solicitud.

No hay norma sustantiva pero sí procesal para regular el plazo. En el artículo 733 se menciona: Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellas el día del vencimiento. Y en el artículo 734: En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actitudes ante la Junta, salvo disposición contraria de esta ley.

En lo que es análogo, pueden aplicarse reglas resultantes, a tenor del artículo 17 de la ley; pero también los principios generales que derivan de dichos ordenamientos, y el 18, si hay alguna duda, en el sentido que sea más favorable al trabajador.

Sentado lo anterior, se contará como primer día del plazo, el día de la recepción si es hábil; se contarán los sesenta días naturales, incluido el del vencimiento, salvo que no sea hábil, porque la autoridad debe tener la posibilidad legal de dictar el acto jurídico de registro o de negarlo, posibilidad legal que no puede ejercer si el día no es hábil, precisamente porque el tiempo corre a favor del sindicato solicitante, sea de trabajadores o sea de patrones.

Entre el día número 60 y el día en que los solicitantes hagan el requerimiento si no hubo resolución dentro del primer plazo, puede transcurrir un día o más, incluso meses o años -por eso el registro no es automático-, y la autoridad tiene este nuevo plazo para dictar su resolución. Sólo al llegar a este momento, si no se pronuncia resolución, el sindicato se tiene por registro. Momento muy difícil de probar porque involucra un hecho negativo; pero puede examinarse el expediente relativo

El tercer plazo es para exigir la constancia del registro. Sin ella el sindicato no puede

acreditar su capacidad de goce.

Pues bien, si la falta de cuidado de la autoridad llevara a tener por registrado a un sindicato que no llenara jurídicamente los requisitos, entre otros el de registro, el sindicato no estaría *legalmente constituido*.

Si la autoridad registradora encuentra que la documentación no se ajusta a derecho y formula observaciones a los solicitantes y éstos las cumplen, entonces corre a su favor la presunción de que han reunido los requisitos y la obligación consecuente de registrar. Por eso se propone que el sindicato esté legalmente constituido a partir del momento en que reúne *todos* los requisitos.

Esto permite explicar que para los efectos de amparo, en caso de negarse el registro, puedan válidamente interponer el juicio quienes se ostenten como sus directivos, por sí y en nombre de sus socios, ya que se considera que han reunido todos los requisitos, condición de legalidad que una resolución negativa del registro pretende desconocer.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dispone el artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo. En los de competencia local, la Junta de Conciliación y Arbitraje local hace el registro.

El registro se practica en un libro de naturaleza pública, destinado especialmente para ello, usualmente con números progresivos, y que aparecen en las resoluciones de registro. La práctica también aconseja que se dejen espacios para anotaciones marginales, de cancelación, de cambios de estructura, de nombre, etc.

Durante el plazo, puede haber oposición al registro. Este procedimiento es conocido en derecho administrativo: no vincula al opositor con la autoridad, ni con el solicitante; la autoridad puede atender las razones del opositor; pero también abrir un *debido proceso legal* donde oiga al opositor, al solicitante y reciba sus pruebas. Pero su resolución puede ser y es independiente.

Por el registro, el sindicato adquiere personalidad jurídica y se da publicidad a su constitución. La publicidad produce efectos contra los tercero y ante toda clase de autoridades. (Art. 368).

Por otro lado, para que un sindicato se considere legalmente constituido, la Ley exige el cumplimiento de ciertos requisitos; estos requisitos son de fondo y de forma, los que analizaremos enseguida.

Requisitos formales.

Los requisitos de forma se relacionan con los trabajos que proceden a la constitución del sindicato y con las actividades del mismo sindicato; por tanto, son aquellos que comprenden las formalidades que la Ley señala para el reconocimiento de su personalidad jurídica.

Los requisitos formales están señalados en el artículo 365 de la Ley Federal de Trabajo, a saber:

Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presentan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos

En cuanto al funcionamiento, las actividades que desempeña un sindicato son las siguientes:

Rendición de informes.

Los cambios de mesa directiva, las reformas de los estatutos, las altas y bajas de los miembros del sindicato y los informes que se les soliciten, siempre que sean de naturaleza sindical, se ponen en conocimiento de la autoridad que hizo el registro; los primeros, dentro de los diez días siguientes a las designaciones; las segundas, tan luego como se hagan, acompañado copia autorizada del acta de la asamblea respectiva.

Una práctica administrativa ha establecido, contra el texto legal, que las reformas estatutarias no producen efecto y la mesa directiva carece de representación, entre la autoridad no declara haber registrado las unas y la otra. La medida pone en manos de la autoridad la vida de los sindicatos.

Sin embargo, nosotros pensamos que, es bastante con dar cumplimiento al mandato

legal, para que surtan efectos los acuerdos de asamblea, salvo el caso de que haya controversia. La controversia es la excepción y la excepción no puede servir de base para regir la vida normal de los sindicatos. (Art. 377).

Sanciones:

Los actos del sindicato registrado deben presumirse válidos, así haya sido inevidentemente registrado y se haya omitido alguno de los requisitos, precisamente, porque el registro es el medio de que se vale la Ley para verificar su cumplimiento. Sin embargo, la nulidad puede ser decretada por la autoridad independientemente de la cancelación del registro; si el vicio es de origen abarca la constitución misma del sindicato, ya que el registro es un requisito formal solemne.

En relación a la capacidad jurídica del sindicato tenemos que, la asociación profesional que se ajusta a la Ley goza de personalidad jurídica. Su capacidad de goce es limitada. Esta limitación resulta de las disposiciones de los artículos 374 y 378 que le prohíben, por lo que ve a la adquisición de bienes muebles, el ejercicio del comercio con ánimo de lucro; no hay prohibición para realizar una función de intermediación, aunque la adquisición sea ilimitada; de bienes inmuebles, que la constriñe a los que directa o indirectamente se destinen al objeto de su institución. De estas mismas disposiciones deriva que puede celebrar aquellos actos jurídicos de derecho común, que se relacionen directa o indirectamente con el objeto y fines del sindicato. A esa capacidad de goce, corresponde la correlativa, capacidad de ejercicio. El sindicato tiene facultad para estar en juicio como actor o como demandado en defensa de los intereses de la asociación.

En materia de trabajo, tiene por derecho propio la facultad de celebrar el contrato colectivo de trabajo, asociarse para integrar federaciones o confederaciones; concertar los pactos de solidaridad nacional e internacional que juzgue pertinentes; puede estar en juicio por derecho propio para la defensa y mejoramiento de los intereses colectivos de los agremiados así como para exigir la vigencia de los pactos celebrados con el patrón. Es

además, representante legal de sus agremiados, tanto desde el punto de vista sustantivo como procesal. (Art. 375 y 376).

La representación procesal, termina si el trabajador se apersona por propio derecho, sin necesidad de revocar el mandato, pero si formulando la petición relativa. (Art. 375).

Desde el punto de vista de los derechos sustantivos, el sindicato representa a sus agremiados para fijar las condiciones de trabajo. (Art. 386 y 391). No tiene, sin embargo, la facultad de afectar los derechos adquiridos por los trabajadores que lo constituyen. (Art. 34).

Debemos aclarar que, los actos celebrados por los miembros de la mesa directiva del sindicato obligan a éste, siempre que se ajusten a las facultades que les confieren los estatutos. Es el principio del derecho común aplicable a toda clase de representantes (Arts. 2562, 2565, 2581 y 2583 del Código Civil)

Consecuentemente con este principio, la directiva de los sindicatos es responsable ante la asociación y los extraños en los términos en que lo son los mandatarios cuando se excedan de sus facultades. La responsabilidad es de la directiva, no de cada miembro en lo personal; lo que significa que la directiva tiene que actuar como consejo, así se desprende de los mandamientos legales (Art. 373)

Recordemos que, las personas morales no contraen responsabilidad penal. Las personas físicas, autores materiales o intelectuales del hecho ilícito, las que concurren con ellas a su realización y las que ocultan a los delincuentes, son las únicas que están expuestas a la aplicación de una sanción penal, sin embargo, cuando el delito se comete por un representante o un miembro del sindicato con los medios proporcionados por éste, de

manera que el acto ilícito resulte cometido a nombre o bajo el amparo de la asociación o en su beneficio, la Ley penal facultad al juez para decretar en su sentencia la suspensión o disolución de la entidad moral. (Art. 11 del Código Penal del Distrito y Territorios Federales).

Por lo que se refiere a la actividad profesional del sindicato, debemos anotar que puede ser interna, en primer lugar, cuando se traduce en la creación de cajas de ahorro, de seguros, de socorros mutuos. Las leyes relativas, lejos de prohibir a los sindicatos esa actividad, la fomenta creando una situación de privilegio para las asociaciones profesionales que la realizan; en segundo término, cuando realiza un fenómeno de intermediación sin ánimo de lucro, o de transformación, cuando produce. El sindicato organiza entonces una administración obrera.

Una y otra de esas actividades son el resultado de la capacidad reconocida al sindicato por la Ley. (Arts. 103 y 132, fracción XXIII).

Sin embargo, la actividad profesional también puede ser externa: Primero: En relación al patrón, en su doble forma, violenta o de conflicto que se manifiesta en la huelga, y pacífica que se da en la participación de los obreros en la gestión de las empresas y en la celebración de contrato colectivo de trabajo (Arts. 440 y siguientes y 286 y siguientes).

Con relación al Estado, respecto de aquellas funciones en las que la Ley hace partícipes a los sindicatos. La constitución de las comisiones del salario mínimo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la participación en las utilidades, se lleva a cabo siempre en forma tripartita; es decir, con representantes de los obreros, de los patrones y del Gobierno. (Art. 132, fracción X).

Con relación a los sindicatos obreros, la actividad profesional se manifiesta, cuando

dos o más de ellos constituyen federaciones y éstas, confederaciones, o cuando sin constituir las, pactan (pactos de solidaridad). (Arts. 381 y siguientes).

Esta actividad profesional del sindicato se hace o se lleva a cabo en función de los fines legales del mismo, que son la defensa y mejoramiento de los intereses comunes de los afiliados y de los integrantes de las entidades sociales sobre las que descansan los propios sindicatos. La realizan en nombre propio, pero trascienden sus efectos por razón de su naturaleza, a los sujetos de aquéllas. Este fenómeno explica el efecto transcendente de ciertos actos del sindicato. La denominación *representación profesional*, es impropia; no se trata de un mandato, sino de una función propia del sindicato. En ella ha fincado la Ley los derechos colectivos de los grupos, de las actividades de trabajadores y de patrones; se trata de una actividad que ha derivado el Estado hacia los organismos profesionales.

Requisitos de fondo.

Atañen a los elementos substanciales, como la calidad de las personas que concurren a su organización, su funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores.

En cuanto a los requisitos relacionados con las personas diremos que, como el sindicato es una asociación de trabajadores, es requisito necesario para toda persona física formar parte de uno de ellos, además de prestar servicios por virtud de un contrato de trabajo. Este es el criterio de las autoridades a cuyo cargo corre el registro de los sindicatos, para proceder a ese registro, cerciorándose de que quienes constituyen la asociación se encuentran al servicio de una empresa.

Por otro lado, el número de personal que legalmente pueden constituir un sindicato

obrero, es de veinte. Son tomados en cuenta para integrar el mínimo de 20, los trabajadores separados en el periodo de 30 días anteriores a la presentación de la solicitud de registro del sindicato y el registro mismo, para evitar que el patrón ataque el derecho de asociación.

Para constituir un sindicato o para sumarse a él, no es necesario encontrarse al servicio de un patrón. La pérdida del trabajo no constituye causa de disociación del trabajador desocupado. La Ley condiciona, en algunos casos, el ejercicio de los derechos otorgados por ella, a que el trabajador haya ejercitado el de asociación profesional. La justa solución nos parece que se encuentra en la posesión de una profesión o de un oficio siempre que se satisfagan los demás requisitos exigidos por la Ley. (Art. 364.)

Ahora bien, el artículo 360 previene que es sindicato gremial, el constituido por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Hubo un tiempo en que la asociación de trabajadores sólo se ejercitó por individuos de una profesión o de un oficio, ello quería decir que los sindicatos eran o pretendían ser gremiales. El oficio era y así se le consideraba, el dato asociante. Obraba en esta materia la tradición del régimen corporativo.

La Ley de 1931, imbuída todavía por esta corriente, singularizó los sindicatos de empresa e industria por el hecho de estar constituidos por trabajadores de oficios similares y conexos, pero referidos todos ellos, a una empresa o a varias empresas de la misma rama industrial. La Ley actual rompe con esa corriente. Los sindicatos de empresa y de industria son asociaciones constituidas por trabajadores de un centro o de varios centros de trabajo, cualesquiera que sean las ocupaciones de los mismos. Así en la empresa, lo forman quienes trabajan en el centro de trabajo, los de industrias, en diversas empresas, pero de una rama industrial estatal o nacional.

Un punto importante es que, a los extranjeros pueden formar parte de un sindicato, pero les está prohibido desempeñar puestos en la directiva de la asociación. El principio del trato igual a los extranjeros está reconocido por nuestro derecho y sólo por un principio justo de defensa colectiva se introduce la modalidad mencionada. Art. 372, fracción II.

Por su parte, los menores de 14 años, carecen de capacidad para trabajar, tampoco la tienen para formar parte de un sindicato (Art. 362 y 372, fracción I).

Se plantea el problema de determinar si el menor que no trabaja puede formar parte de un sindicato. El sindicato está autorizado para perfeccionar el consentimiento del menor, cuando este tiene el propósito de trabajar y carece de representante legal. El criterio general expuesto en el párrafo anterior lo consideramos aplicable al caso del menor. Este, para obtener trabajo puede asociarse, luego el derecho de asociación profesional antecede al trabajo. Es indudable que el legislador conceptúa el derecho de asociación profesional, como una facultad más amplia que la deriva de la interpretación gramatical. (Art. 23 y 362).

El sentido gramatical de los artículos 123, fracción XV de la Constitución y 365 de la Ley, indica que los patronos no pueden formar parte de un sindicato obrero y los obreros, de uno patronal. Se entiende que se trata de los obreros y de los patronos que lo son, unos respecto de los otros, pues si no están en ese orden de relación si pueden asociarse o con otros obreros, los patronos, o con otros patronos los obreros, como acontece con los patronos de los domésticos, que son muchos de ellos trabajadores y como tales, miembros de sindicatos obreros, a pesar de la condición de patronos de sus domésticos.

A este sentido gramatical corresponde, sin duda, la decisión franca del legislador, que habla del precepto constitucional, *de asociaciones para la defensa de los intereses comunes*, el segundo, o sea el de la Ley reglamentaria, *de asociaciones de trabajadores o*

patrones, con cuyas expresiones se llega a la conclusión de que el sindicato mixto es repudiado por nuestra Ley.

La Ley habla del sindicato como de la asociación de trabajadores o de patrones formada para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes: sin embargo, estos conceptos, no son suficientemente precisos ya que, los intereses de los trabajadores y de los patrones pueden ir hasta el infinito y abarcar realidades y problemas que no corresponden a la calidad de asalariados o de patrones.

Los intereses comunes resultan precisados por los preceptos siguientes:

Está en primer término el mandato que crea las figuras sindicales (Art. 360). Los intereses comunes de un grupo constituido al amparo de la Ley son los de los trabajadores de oficio, de una empresa, de una industria de un pequeño poblado.

El artículo 386 señala como actividad profesional de los sindicatos la celebración de contrato colectivo de trabajo. Se halla igualmente el precepto donde se determinan las actividades prohibidas a los mismos y el que marca el contenido del contrato colectivo de trabajo (Art. 391), de cuyos mandamientos se deduce que el objeto real de los sindicatos es la defensa y el mejoramiento de las condiciones económicas y de las condiciones de trabajo de sus miembros, que resultan ser los intereses de quienes forman un sindicato gremial, un sindicato de empresa, un sindicato de industria o un sindicato de oficios varios.

Si en el ejercicio del derecho de asociación general, pueden los hombres reunirse permanentemente para realizar un fin lícito, en el ejercicio del derecho de asociación profesional, solo pueden hacerlo para la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de las asociaciones. Es pues obligatorio ese fin para los sindicatos,

si dejan de cumplirlo, o realizan uno distinto, pierden la calidad de asociación profesional y procede la cancelación de su registro, ya que dejan de reunir el más importante de los requisitos de existencia.

Ahora bien el objeto puede tener los siguientes fines:

Fines políticos:

Los sindicatos pueden perseguir fines políticos, ello fue posible a partir de la reforma del artículo 248, fracción I de la Ley de 31, que se los prohibía. Después de la tentativa de constituir partido de clase, que implican choque y situaciones conflictivas de larga duración, han terminado por adherirse al partido político, cuyos principios y programas, tienen por marco la Constitución que sienta como tesis fundamental la posibilidad jurídica y real del individuo y de los grupos, de pugnar por su mejoramiento.

Fines económicos:

La amplitud del artículo 378, fracción II –los sindicatos pueden ejercer el comercio siempre que sea sin propósito de lucro– de oportunidad a la asociación profesional de realizar una obra de grandes proyecciones (cajas de ahorro, de seguros, de socorros mutuos, etc.) y de fincar sobre el patrimonio común de los trabajadores: fuerza de trabajo y fuerza de consumo, a través de la administración obrera, las bases de una nueva organización económica. Los objetos de transformación social, siempre que sigan cauces pacíficos y constructivos, pueden ser legalmente perseguidos por los sindicatos.

Fines prohibidos:

Los objetos o fines lícitos que están prohibidos al sindicato, son su intervención en

asuntos religiosos y el practicar la profesión de comerciantes, con ánimo de lucro. (Art. 378).

En relación a los requisitos de organización es menester señalar lo siguiente:

Los requisitos de organización de los sindicatos están significados por las exigencias del artículo 371.

Se estatuyen, dentro de los requisitos de fondo, los de organización, porque se considera que un sindicato no está en aptitud de realizar los fines legales si no cuenta con un mínimo de organización. Ese mínimo de organización está dispuesto, primero para que el sindicato se relacione jurídicamente con toda clase de personas, y segundo, para que lleve una existencia activa interna, relacionada con los fines de su institución, los que ameritan una permanente disposición de solucionar los problemas del grupo.

Sirven al primer fin los requisitos relativos al nombre, domicilio, dirección y directiva del sindicato; al segundo, al objetivo, las obligaciones y derechos de los asociados, las cuotas, las asambleas, la rendición de cuentas, las condiciones de admisión, las faltas sindicales y las sanciones así como las reglas para la adquisición, disposición, administración y liquidación de los bienes sindicales, rendición de cuentas y época de hacerla. Todo estos requisitos se hacen constar en un cuerpo de normas.

Objeto del sindicato.

La finalidad del sindicato en el derecho mexicano consiste en servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores, en las relaciones de trabajo obrero-patronales, lo que significa una actuación de carácter económico social para obtener

reivindicaciones obreras y elevar la condición de vida de los trabajadores en un sentido amplio, que abarque las mejoras salariales, capacidad técnica y formación cultural, entre otras.

El concepto de defensa de los intereses obreros tiene distintas perspectivas: puede tratarse del mejoramiento de la clase trabajadora en el marco de las relaciones obrero-patronales que atañen a la empresa o establecimiento comprendidas en el contrato colectivo o en el contrato-ley, en cuyo caso mantiene un objetivo de reivindicación obrera en el campo de la contratación colectiva, o bien una perspectiva más amplia que contemple el interés de la clase obrera en general, con miras a una transformación del régimen social.

Un ejemplo de esta última corriente lo representa la concepción marxista de Leon Trotsky. En él sostiene la tesis de que los sindicatos no pueden limitarse en sus objetivos a reivindicaciones económicas, con independencia de una finalidad política revolucionaria, sino que deben actuar como una plataforma de lucha dirigida por un partido político revolucionario. Su concepción de *democracia sindical*, la expresa de la siguiente manera:

“Los sindicatos actualmente no pueden ser simplemente los órganos democráticos que eran en la época del capitalismo libre y ya no pueden ser políticamente neutrales, o sea limitarse a servir a las necesidades cotidianas de la clase obrera. Ya no pueden ser anarquistas, es decir, que ya no pueden ignorar la influencia decisiva del Estado en la vida del pueblo y de las clases. Ya no pueden ser reformistas, porque las condiciones objetivas no dan cabida a ninguna reforma seria y duradera. Los sindicatos de nuestro tiempo pueden servir como herramientas secundarias del capitalismo imperialista para la subordinación y adoctrinamiento de los obreros y para frenar la revolución, o bien convertirse, por el contrario, en las herramientas del movimiento revolucionario del proletariado”¹⁰⁰

¹⁰⁰ TROTSKY, León Sobre los Sindicatos. Traduc. Susana Toddaro Pluma. Argentina. 1974. Pág. 126.

En el extremo opuesto se halla el *sindicato vertical* de la Falange Española, remedo del sistema corporativo mussoliniano, establecido en el Fuero del Trabajo. En la Ley de 30 de enero de 1938, que organizaba la administración central del Estado, el artículo 7o. Prohibía la constitución de sindicatos o asociaciones, cuya finalidad fuera la defensa de intereses profesionales o de clase.

Posteriormente, en la Ley de Unidad Sindical de enero de 1940 se declaraba.

Reflejo fiel de la organización política del Nuevo Estado, en los principios de unidad, totalidad y jerarquía, deberá haber un solo orden de sindicatos, en los cuales serán encuadrados todos los factores de la economía, por ramas de la producción o servicios.

Esta ley plasmaba la declaración XIII del Fuero del Trabajo, que definía el *sindicato vertical* diciendo:

“Es una *corporación de derecho público* que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenando jerárquicamente bajo la dirección del Estado”.⁸¹

Entre esas dos concepciones, Mario de la Cueva da su versión de la tesis mexicana diciendo que, durante la vigencia de la Ley de 1931, bajo la influencia del individualismo, se sostuvo que, “la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí mismo”.⁸²

⁸¹ DIAZ PLATA, Fernando. La España Franquista en sus Documentos. Plaza y Janes, España, 1976. Pág. 71.

⁸² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T. II. Segunda edición. Porrúa, México, 1974. Pág. 260.

Ahora bien, en su primer tratado sobre Derecho Mexicano del Trabajo, el maestro Mario de la Cueva afirma:

“Pensamos, como corolario, que es contraria a la esencia del derecho del trabajo toda tendencia sindical que pretenda el dominio del hombre por la asociación profesional; sería, como ya hemos dicho, una aplicación de los principios del totalitarismo al problema sindical. Pero también sería falsa la tesis que viera en la asociación profesional un ente ficticio, carente de realidad y de función, porque sería negar la realidad de lo social y equivaldría a la ausencia de función de la sociedad, siendo así que la función de la sociedad es la realización de la persona humana”.⁸³

Finalmente, el maestro le asigna, al sindicato, finalidades propias, que trascienden los derechos individuales de los trabajadores y sostiene que el sindicato es un fin en sí mismo, orientado hacia la defensa de los intereses de la clase trabajadora, no individualmente considerada, sino en la perspectiva de la comunidad obrera. Pero su formación humanística aflora también al agregar que estas conclusiones no han de exagerarse, porque el hombre es el valor supremo de la naturaleza, y concluye con una síntesis de los valores individuales y sociales:

“La diferencia fundamental entre el individualismo y la sociedad del mañana consistirá en que el hombre aislado, al que nada importa, ni sus semejantes ni el bien de todos, solamente podrá concebirse, según la sentencia aristotélica, como *una criatura supra o infra humana*, esto es, como *un dios o una bestia*”.⁸⁴

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, después de las reformas del general Cárdenas

⁸³ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Catorceava edición. Porrúa, México, 1988. Pág. 311.

⁸⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho del Trabajo. T. II. Segunda edición. Op. Cit. Págs. 261-262.

de 1940 que levantó la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos, el artículo 249 determinaba las actividades prohibidas a los mismos:

Art. 249. Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro; III. Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligar a que se sindicalicen, y IV, Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

El artículo 378 de la Ley vigente, ha suprimido las prohibiciones contenidas en las fracciones III y IV, posiblemente porque podían implicar la refiguración de actos delictuosos, para justificar medidas antisindicales:

Art. 378. Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

El concepto de actividades de lucro se ha flexibilizado en el sentido de que debe entenderse que no podrán ejercer la profesión de comerciantes habitualmente con ánimo de lucro, pero si esas actividades tienen fines de carácter social enmarcadas dentro de los objetivos del propio sindicato, son permisibles.

Estamos viendo cotidianamente que los sindicatos tienen teatros, realizan, actos culturales, disponen de tiendas sindicales. La habitualidad en realizar actos de comercio con ánimo de lucro, a que se refiere el artículo 3o Fracción II, en relación con el 75 del Código de Comercio, es lo que distingue la calidad de comerciante, pero si esos actos tienen una finalidad de carácter social, estimamos que no les atañe la prohibición del artículo 378.

Por otra parte, dicho artículo quizás esté en contradicción con las modernas perspectivas de la actividad sindical, que llegan a la creación de empresas sociales con participación de los sindicatos, las cuales responden a la evolución de los mismos.

Por su parte, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, elaboró un proyecto de ley sobre fomento y creación de empresas del sector social. En dicho proyecto, en el punto concerniente a *duración y administración de las empresas de trabajadores*, se alude a la participación de los sindicatos, en los términos siguientes:

"Tres deben ser los órganos de administración aparte de cualquier consejo o comisión sugeridos por la asamblea general de esas empresas; la propia asamblea, un consejo administrativo y un consejo de vigilancia. En empresas mayoritarias de trabajadores, *si además participan sindicatos*, personas morales o instituciones de los sectores público y privado, se indicará en los estatutos el grado de participación tanto en la administración como en los consejos que se formen".⁸³

Como decíamos en líneas anteriores en la asamblea constitutiva del sindicato reside el órgano supremo para la normatividad del mismo. En ella se origina el nacimiento del sindicato, y los estatutos aprobados por la asamblea constituyen el ordenamiento jurídico que regula la vida de la organización.

El Convenio número 87 de la O.I.T. establece en su artículo 3o.:

"1. Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el

⁸³ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. Esfinge. México. 1994. Pag. 78.

derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".⁸⁶

Estatutos.

En el marco de dicho convenio, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo señala las normas que deben regir la estructura y funcionamiento de los sindicatos, como un imperativo legal para garantizar los derechos individuales de sus afiliados y el interés social; sin perjuicio de que puedan agregarse por la asamblea otras normas, siempre que no contravengan las disposiciones legales.

Ahora bien enunciaremos cada uno de los puntos que el estatuto sindical debe contener:

- Denominación que le distinga de los demás.

El sindicato como toda persona física o moral, lleva un nombre que sirve para distinguirlo de toda otra persona. El nombre de las personas morales es el que determina la Ley, si se trata de entidades de derecho público, si de sociedades o asociaciones, el que libremente eligen los miembros de unas u otras. (Art. 371, fracción I).

El nombre de derecho: 1o. A usarlo en exclusividad; 2o. A impedir que lo use otra

⁸⁶ *Ibidem*. Pág. 80.

persona; 3o. A cambiarlo. El cambio debe hacerse precisamente por la persona que lo lleva.

El nombre no está en el comercio; por lo tanto no es susceptible de transmisión, de uso o de alquiler.

El nombre del sindicato se pierde por la disolución. Cualquier persona está entonces en aptitud de usarlo.

- Domicilio.

El domicilio de una persona es el lugar, determinado por la Ley, para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

El domicilio es siempre resultado de fórmulas establecidas en la Ley; para determinarlo se recurre a la residencia en el caso de las personas físicas; al asiento principal de los negocios cuando las personas físicas carecen de residencia y siempre en el caso de las personas morales, pues el establecimiento de su administración, es aquel asiento. (Arts. 29, 30, 31, 32 y 33 del Código Civil)

El domicilio de los sindicatos, de acuerdo con lo anterior, es el lugar donde los mismos tienen establecida su administración.

Aunque la Ley los faculta para consignar su domicilio en los estatutos, el que señalen debe derivar de la aplicación de los mandatos legales citados. (Art. 371, fracción II).

- Objeto.

La exigencia de que se consigne en los estatutos el objeto de los sindicatos, no implica simplemente la repetición de la expresión legal relativa a la defensa y mejoramiento de los intereses de los agremiados, sino la de señalar concretamente dentro de esa finalidad, qué es lo que puede realizar el sindicato. Guarda el objeto de los sindicatos una estrecha relación con su capacidad jurídica. Los sindicatos pueden celebrar todos aquellos actos jurídicos que se relacionen directa o indirectamente con el fin general que consigna la Ley, pero es necesario que los estatutos lo digan para que se considere; 1o. que el sindicato está en aptitud de instituir autoridades nuevas; 2o. que la directiva tiene la facultad suficiente para celebrar los actos jurídicos necesarios a la realización de los fines. (Art. 365 y 371, fracción III).

- Condiciones y derechos de los asociados:

Las obligaciones que contraen los agremiados como tales pueden ser:

1o. En relación con el sindicato mismo, son aquellas a través de las cuales se realizan los fines del sindicato, tales como pagar cuotas, asistir a las asambleas, acatar los acuerdos de las asambleas, observar los estatutos, cumplir comisiones, votar y ser votado para los puestos sindicales y de manera principal el deber de permanecer asociados.

2o. En relación con los miembros del sindicato; están dirigidas a establecer y fomentar la solidaridad del grupo; prestar servicios de complacencia recíproca en el trabajo y fuera de él, negar apoyo a toda acción del patrón, en contra de algunos de los trabajadores miembros del sindicato.

3o. En relación con el patrón al servicio de quien se encuentran, abstenerse de

celebrar con él pactos individuales; cumplir con las instrucciones del sindicato compatibles con las obligaciones contraídas como trabajadores, ejecutar el trabajo o trabajos a su cargo.

4o. En relación con los patrones de la misma rama industrial de aquel a quien sirve o de cualquier otro patrón; intentar y pugnar por que las condiciones de trabajo mínimas sean admitidas por los patrones con quienes pueden entrar en relación; denunciar al sindicato su ingreso al servicio de una empresa distinta de aquellas con las que tienen relaciones; informar, con relación a esas empresas, todos aquellos datos que puedan interesar al sindicato.

5o. En relación con otros sindicatos pertenecientes a la misma federación o confederación a que pertenece el sindicato o con cualquier otro sindicato; abstenerse de ingresar a ellos; abstenerse de llevar relaciones con ellos; cumplir los deberes de solidaridad contraídos por el sindicato al que pertenecen. (Art. 371, fracción VI).

- Duración.

Este requisito es nuevo. Si los datos asociantes son el oficio, el centro de trabajo y la vecindad, mientras estos perduren, existirá el imperativo de la organización. De aquí que la duración se suponga indefinida y que se la presuma cuando no se determina.

- Cuotas sindicales.

Tanto el contrato de sociedad como el de la asociación, supone la aportación de bienes para realización de los fines sociales.

El sindicato no podía escapar a esa regla, pero como su fin no es económico, la aportación no tiene por objeto constituir un capital, sino crear un ingreso periódico que

permita sufragar sus gastos, cuando mucho constituir un fondo de resistencia para los casos de paro y de huelga. Esto se logra a través de imponer a los agremiados el pago de una o varias cuotas, ordinarias y extraordinarias.

Los estatuto habrán de consignar su monto y forma de pago, generalmente el descuento por el patrón. (Art. 371, fracción XII y 110, fracción VI).

- Reglas patrimoniales.

La adquisición de bienes, su administración y disposición, tienen de preverse en los estatutos del sindicato; es decir, ni siquiera se dejan esas materias al criterio de las asambleas, menos de la directiva. (Art. 371, fracción XI).

- Directiva.

Toda persona moral requiere de uno o varios representantes para actuar jurídicamente. Quien representa a los sindicatos, es la mesa directiva o comité ejecutivo. Se trata de un grupo colegiado compuesto de varias personas, secretario general o presidente, y uno o varios secretarios a cuyo cargo corre el despacho, conocimiento y resolución de asuntos correspondientes a una rama.

Exige el artículo 317, fracción IX en relación con el 359, que los estatutos expresen el número de miembros de la directiva y los procedimientos que han de seguirse para su elección, así como el período que durarán en funciones, no pueden formar parte de la directiva los menores de 16 años y los extranjeros.

La directiva como el sindicato, se registrarán ante la autoridad correspondiente. La Ley no determina cuáles son los efectos de la falta de registro, pero vencido el término de la

representación, se estima que mientras no se haga el registro de la directiva, las personas que se ostenten como miembros de ella, no podrán actuar legalmente (Art. 368).

La directiva tiene la obligación de rendir cuentas al sindicato, cada seis meses de la administración de su patrimonio. (Art. 373).

La representación del sindicatos corresponde al secretario general o a la persona que designe la directiva, salvo lo que establezcan los estatutos. (Art. 376).

- Rendición de cuentas.

A los bienes del sindicato debe dárseles el destino previsto en los estatutos o acordado en la asamblea. A la directiva se le impone el deber de rendir cuenta a aquella, de la administración del patrimonio sindical, cada seis meses, sin dispensa posible. Art. 370. Independientemente de esta cuenta periódica, los estatutos fijarán la época de presentación de cuentas, se colige que se trata de las generales. (Art. 371, fracc. XIII).

- Condiciones de admisión

Derivan generalmente de la naturaleza del sindicato, el gremial alude a la profesión, el de empresa al hecho de trabajar al servicio del patrón, el de la industria al de trabajar en una empresa de una rama industrial; el de oficios varios al hecho de radicar en una población en la que el número de trabajadores de las profesiones practicadas en él, no llega a veinte. Algunas de esas condiciones son generales, relativas a la edad, buenas costumbres, saber leer y escribir, haber terminado la educación primaria obligatoria; otras aluden a la posesión real de una profesión y otras más, al tiempo de trabajo. (Art. 371, fracción V).

- Faltas sindicales.

La fracción VII del artículo 371 de la Ley, ordena que los estatutos expresarán los

motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Agrega que los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados con la aprobación de las dos terceras partes de los sindicalizados.

La expulsión es la sanción máxima que puede aplicar el sindicato a sus miembros; implica el despido del trabajo si se tiene celebrado contrato colectivo y pactada en él la cláusula sindical.

- Liquidación del patrimonio.

Es posible que los estatutos consignen algunos casos de disolución del sindicato; sea que operen esas causas u otras, los estatutos deben formular las bases para llevar a cabo la liquidación del patrimonio. El sistema del derecho común, es designar uno o más liquidadores; lo consideramos aplicable. Una vez que realizan los bienes y pagados los acreedores, el remanente se aplica de conformidad con lo que prevengan los estatutos, si no contienen mandato expreso, a la federación o confederación a la que pertenece el sindicato. En su defecto, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

- Régimen representativo.

El sindicato de industria, en algunos casos el gremial, han introducido en la práctica un régimen representativo. En la imposibilidad de reunir en asamblea a los agremiados diseminados en una entidad federativa o en el país, han creado el consejo, reunión de los representantes de las secciones que constituyen el sindicato y en las que este se divide; ese consejo es el órgano supremo de la asociación. Esta realidad no fue regulada por la Ley a pesar de la preferencia obrera por el sindicato de industria.

Asamblea.

Se dice que la asamblea es el órgano supremo del sindicato. El sindicato aspira a

reunir a la totalidad de los miembros para que deliberen sobre problemas y adopten las resoluciones convenientes. En la imposibilidad de lograrlo, los estatutos determinan cuántos miembros del sindicato constituyen el quórum para celebrar la asamblea, para deliberar y adoptar válidamente resoluciones.

En este sentido, estima Cabanellas que la asamblea actúa como órgano cuando la manifestación de voluntad de sus agremiados se expresa en un acuerdo concreto, pues entonces se plasma la voluntad de la misma.⁸⁷

La asamblea es un cuerpo deliberante cuyas determinaciones obligan a la totalidad de los asociados. En la institución democrática por excelencia. La soberanía radica en los miembros del sindicato, ellos se gobiernan por sí mismos, crean las normas del grupo y las imponen y llegando el caso sancionan a los infractores. Sus acuerdos son generales, pero radican en el sentimiento expresado en la asamblea; cuando no se concurre a ella se le considera tacito, y heterónomo si se expresa opinión en contrario.

Respecto de las asambleas, la Ley previene: 1o. Que son el órgano constituyente del sindicato. (Art. 365, fracc. I).

2o. Que corre a su cargo la designación de la mesa directiva. (Art. 365, fracc. IV).

3o. Que son el órgano jurisdiccional interno para conocer de las faltas sindicales e imponer las sanciones establecidas en los estatutos. (Art. 371, fracción VII, incisos a) y d)).

4o. Que son el órgano legislativo interno del sindicato. (Art. 371, fracc. XV).

⁸⁷ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. 1959. Pág. 501.

5o. Que están facultadas para disolver el sindicato. (Art. 379, fracc. I).

6o. Que resuelven sobre la adhesión y disociación, a/o de las federaciones o confederaciones. (Arts. 381 y 382).

De acuerdo con lo anterior, se previene que los estatutos expresarán: la época, o sea, la fecha de la celebración de las asambleas ordinarias; la forma de convocarlas; el quórum para deliberar y tomar resoluciones.

Las asambleas deben celebrarse conforme a las reglas establecidas en los estatutos. En primer lugar, mediante una convocatoria, con la antelación debida, requerirá un quórum de asistencia para sesionar y además un quórum para tomar decisiones.

Quórum, señala Guillermo Cabanellas, "viene de la voz latina castellanizada que significa *lugar, los cuales*, el número de personas necesario para que tenga validez la reunión de la asamblea, y en su caso, para que tenga validez el acuerdo adoptado por la misma". **

La fracción VIII del artículo 371 de la Ley Laboral, señala varios quórum:

a) En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, podrán solicitarle que haga la convocatoria los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

b) Si la directiva no convoca dentro de un término de diez días, podrán los

** CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. T. II. Cit. Pág. 449.

solicitantes hacerlo, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

c) La resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos (o sea, la mayoría absoluta).

Dichos requisitos constituyen un imperativo legal, por lo que los estatutos no pueden alterar el quórum exigible.

En relación a la forma de desarrollarse la asamblea, Guillermo Cabanellas, expresa: elección de una *mesa de debates* para que haya imparcialidad en la conducción de la misma en relación con el comité ejecutivo, pues si éste dirigiese los debates asumiría una doble función. Se acostumbra, aun cuando no esté fijado en la Ley, designar los **auscultadores** que llevan el registro de los asistentes para acreditar las credenciales con que comparecen. Después las normas a las que debe sujetarse su desenvolvimiento. Otro aspecto muy importante, además del quórum, a que ya aludimos, es la votación. Pueden haber distintas formas de votación: por aclamación o con el brazo en alto; identificándose la persona u tomando el nombre de cada uno de los votos.

También es importante la cuestión relativa al acta de la asamblea, pues no debe esperarse para su autorización a la asamblea subsiguiente, en los casos en que la importancia de los acuerdos motiven su aplicación inmediata. Al respecto de las actas de constitución del sindicato y de elección de la directiva suelen formularse y autorizarse en el mismo acto en que se toma la decisión.

Cancelación de los sindicatos.

La cancelación del registro se produce solamente por los casos previstos en el

artículos 369 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

Art. 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales. La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

El artículo 370 de dicho ordenamiento, agrega:

Art. 370. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Estos preceptos tienden a darle seguridad jurídica a los sindicatos; de manera que para cancelar el registro es menester promover un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, donde después de ser oído y vencido, la Junta dictará resolución.

A su vez, el artículo 379, prescribe:

Art. 379. Los sindicatos se disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren; y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Al respecto, estimamos que la finalidad del artículo 370 es proteger la autonomía sindical contra la injerencia de particulares o de terceros, que pretendan la disolución,

suspensión o cancelación de su registro, por la vía administrativa, la cual implica decisiones de autoridad sin mediar un procedimiento jurisdiccional para respetar la garantía de audiencia del sindicato afectado. De ahí que lo dispuesto en este precepto significa el cumplimiento del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que en su artículo cuarto establece:

Art. 40. Las organizaciones de trabajadores y de empleados no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

2) Capacitación y Adiestramiento.

Durante la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917, al debatirse el problema laboral y desembocar dichos debates en la redacción del Art. 123, se hizo evidente la preocupación por atender más el problema de la educación elemental de los trabajadores que el capacitarlos para el trabajo, lo cual explica la inclusión en la fracción XII del citado precepto, de la obligación patronal de: "...establecer escuelas, enfermerías, y demás servicios a la comunidad...", que condujo a la creación de las "Escuelas Artículo 123".

Sin embargo, la preocupación por la capacitación para el trabajo se expresó en la inclusión de un capítulo destinado al aprendizaje en el Código Civil de 1870 y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Fue la Ley Federal del Trabajo de 1970, la que se ocupó de una forma más integral de la educación de los trabajadores al reglamentar no sólo las obligaciones patronales en materia de educación elemental, sino también al precisar la relativa al otorgamiento de becas y al establecer explícitamente las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento. Empero, fue en 1977 y 1978 que se elevó a rango constitucional esta obligación, al incluirla

en la fracción XIII del apartado "A" del Art. 123 y al reglamentarla con detalle y efectividad práctica en la Ley Federal del Trabajo, para lo cual se adicionó el Capítulo III Bis al Título Cuarto.

Aun cuando los objetivos de los tres tipos de obligación educacional a cargo de los patrones tienden al beneficio de los trabajadores, son claramente diferenciables: las relativas a proporcionar o coadyuvar educación elemental, siendo de gran importancia, no está directamente relacionada con el trabajo, sino que tiene un contenido profundamente social; la que se refiere al otorgamiento de becas. Aunque su aplicabilidad es más limitada, pues sólo se extiende a las empresas con más de 100 trabajadores y aún en ellas su número es limitado, legalmente de una a tres, condicionándose su otorgamiento y conservación, a factores tales como la aptitud y dedicación de los becarios; la capacitación y el adiestramiento, en cambio, constituye una obligación general, tanto desde el punto de vista de los patrones, como por lo que hace a los trabajadores, y por otra parte, se trata de una obligación directamente vinculada con el trabajo.

La primera norma que constituye el marco jurídico de la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento, lo es el Art. 123 Constitucional, apartado "A" fracción XIII, cuyo texto vigente fue producto de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978, mediante la cual, precisamente, se elevó a rango Constitucional el mencionado derecho. El texto constitucional expresa:

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Es importante también, por su rango constitucional, citar la reforma de la misma fecha

a la fracción XXXI del apartado "A" del Art. 123, en la parte relativa que determina como de competencia exclusivamente de las autoridades federales, a las que se refieren a:

"...Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores...."

Con la reforma anterior, el Poder Revisor de la Constitución pretendió corregir una deficiencia o debilidad histórica del derecho a la capacitación y adiestramiento, relativa a la falta de capacidad de los trabajadores individualmente considerados, que aún representan a la mayoría, para poder exigir legalmente su observancia. Con esta reforma constitucional se establecieron las bases para que las autoridades federales asumieran un papel más activo en el cumplimiento de estos derechos de los trabajadores y correlativa obligación patronal, con la plena comprensión de que la etapa de desarrollo por la que atraviesa el país, desde hace varias décadas, requiere un mayor impulso a la elevación de calidad de los recursos humanos a efecto de lograr mejorar los índices de la productividad, lo cual sólo será posible generalizando este derecho para todos los trabajadores y la obligación para todos los patrones.

Independientemente de la existencia de algunos otros ordenamientos que se ocupan de regular los aspectos generales de obligaciones y sistemas educacionales que afectan tanto a los trabajadores, como a los patrones desde el punto de vista estrictamente de la capacitación y adiestramiento, el marco jurídico-legal está contenido en la Ley Federal del Trabajo. En efecto, desde la expedición del ordenamiento laboral vigente, en 1970, la obligación patronal y correlativo derecho de los trabajadores quedó establecido en el Art. 132 fracción XV, disposición que fue justificada en la Exposición de Motivos de la Ley Laboral en los términos siguientes:

"Se recogió la tendencia universal en favor de cursos de capacitación profesional, a

cuyo fin, la fracción XV consigna la obligación de las empresas...; es indudable que la industria moderna requiere un personal cada vez mejor capacitado, razón por la cual, los cursos que se proyectan redundarán sobre todo, en beneficio de las empresas además, en favor de los trabajadores, que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación obtener así mejores ingresos".

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 3o. "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

"Es muy interesante y por demás importante que nuestra Ley Federal del Trabajo conciba a la capacitación, en tanto fenómeno educativo, como de interés social".⁸⁹

La idea de hacer una reglamentación de la Capacitación y Adiestramiento fue expresada por el Presidente López Portillo en su primer Informe de gobierno. Posteriormente envió una iniciativa de ley en la cual se eleva a rango de garantía social la capacitación que son los siguientes:

"I. Es obligación de la sociedad otorgarle a cada hombre a

⁸⁹ SILICEO AGUILAR, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 231.

cambio de su trabajo los medios que puedan garantizar su vida, su salud y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos.

- II. La acusada gravedad de los retos que enfrenta el país demanda ampliar, sin alterar el espíritu que alentó al Congreso Constituyente de 1917, los principios tutelares del trabajo, porque ese es el mayor fundamento del hombre y, en consecuencia, tiene que ser preservado jurídicamente al plasmarlo como derecho fundamental de clase.

- III. Los procesos tecnológicos son inminentemente perecederos su transitoriedad es notable, se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología, circunstancia que, paradójicamente, es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional, el no contarse con un sistema que permita capacitar al individuo y que le otorgue aptitud para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea de modo incesante y participar con sólida eficacia en los procedimientos de reciente diseño.

- IV. La carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de la habilidad del trabajador es una causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada en las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

- V. Importa liberar al trabajador del temor y de la angustia que le imponen el remordimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy o abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancia que reduce las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.
- VI. El gobierno de la República ha evaluado en su integridad la problemática y ha concluido que es necesario que se legisle para establecer una solución idónea que permita, además, beneficiar a los dos elementos básicos de la producción, puesto que es muy posible que el primer imperativo de la justicia social, el día de hoy, es capacitar la fuerza de trabajo para aumentar la eficacia de las instituciones democráticas.
- VII. La capacitación y la formación profesional guarda una muy estrecha relación con la formación del individuo que busca mejorar su condición y propiciar cambios económicos, aspectos que deben quedar dentro de la esfera que es propia del Artículo 123 Constitucional, cuya reforma se promueve con la plena convicción de que el progreso futuro y la consagración de la paz social dependen, en gran medida de la participación efectiva de las grandes mayorías en los procesos productivos.
- VIII. La reforma constitucional tiene la finalidad de consagrar un carácter social en favor de los trabajadores y la particularidad de beneficiar a los empresarios, mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo.

- IX. Si la mayor productividad tiene su origen primordial en la relación del trabajo en condiciones óptimas y ello es obligación del patrón, resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación, debe ser a cargo del propio patrón sujeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera.
- X. Es inaplazable la necesidad de reformar el Artículo 123 Constitucional para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación profesional y contemplar la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía mediante el establecimiento de sistemas de capacitación y formación profesional que beneficien directamente a la clase trabajadora".¹⁰¹

Con base en lo anterior, se reformaron la fracción XIII y XXXI del Artículo 123 Constitucional así como los Artículos 3o., 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 528, 529, 537, 538, 539; del 876 al 887 y 891, así como se crearon los nuevos preceptos del Artículo 153-A al 153-X; así mismo del 512-A a 512-F, el 527-A y del 539-A al 539-F.

Los lineamientos básicos que se desprenden del texto vigente de la Ley Federal del Trabajo en esta materia, pueden resumirse en los términos siguientes:

Terminología. Al respecto, si bien desde el texto constitucional se utiliza la expresión

¹⁰¹ DAVALOS JOSE. Artículo: Objetivos de la Capacitación y del Adiestramiento de los Trabajadores, en el Derecho Laboral en Iberoamérica. Dirigido por el Dr. Baltazar Cavazos Flores. Trillas. México. 1981. Págs 356, 357 y 358.

“capacitación o adiestramiento”, en tanto que el texto legal se refiere a la “capacitación y adiestramiento”, en ninguno de los ordenamientos se precisa la diferencia. El texto de la Iniciativa Presidencial de 1968 que dio lugar a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, sólo utilizó la palabra “capacitación”, en tanto que “adiestramiento” fue adicionada por el Poder Legislativo Federal, sin una explicación que precisara la razón. La dualidad de expresiones pasó al texto de la Reforma Constitucional de 1977 y a las adiciones legales de 1978, sin que tampoco se aclarara la diferencia. Al respecto, es interesante citar la reflexión que hace Mario de la Cueva.

“Esperamos que los intérpretes no escribirán varios volúmenes como introducción a la diferencia entre capacitación y adiestramiento. Creemos, para concluir, que el legislador de 1978 obró bien al no introducir en los Arts. 153-A y siguientes ninguna diferencia, pues lo importante es que, en efecto, se prepare a los hombres para desarrollar sus aptitudes y cumplir su actividad con la mayor eficiencia”.⁹¹

Por su parte Guillermo Hori Robaina nos señala que “Capacitación es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de que ésta obtenga y desarrolle la concepción de ideas, abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría para tomar decisiones no programadas y adiestramiento, es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas”.⁹²

Carácter nacional del sistema. Como ya se ha comentado, en virtud de la Reforma Constitucional de 1977 a la parte relativa de la fracción XXXI del apartado “A” del Art. 123, declara como de competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, “... para lo cual las autoridades federales contarán con el

⁹¹ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Porrúa México, 1979. Pag. 84

⁹² RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Segunda edición. Pac. México, 1991. Págs. 121 y 122.

auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente". Por su parte, la Ley Federal del Trabajo confiere lo sustancial de las facultades estatales correspondientes a las autoridades federales, dejando a las autoridades locales una participación tangencial. El texto original de la reforma de 1978 había previsto la creación de un órgano desconcentrado denominado "Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento" (UCECA), como principal responsable en esta materia; las reformas de 1983 suprimieron dicho órgano y asignaron sus atribuciones y funciones a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.⁹¹

Los autores de las reformas de 1977 y 1978, ratificaron la convicción del legislador de 1970 de que las obligaciones en esta materia requieren para su eficaz cumplimiento de la activa participación de los sectores productivos, es decir, de los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales básicamente y de los patrones. En este orden de ideas, el Sistema se estructura en cuatro niveles:

- a) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento
- b) Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
- c) Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, así como el Consejo Consultivo Nacional.
- d) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De conformidad con lo dispuesto por el Art. 538 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, estará a cargo de la citada Secretaría, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior. En virtud de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1983, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se convirtió en la principal y máxima autoridad en materia de capacitación y adiestramiento.

⁹¹ Revista Laboral "Un enfoque Jurídico de la Productividad". Año III. Octubre 1994. Número 25. Pág. 69.

"La Ley, al referirse a la capacitación y el adiestramiento, los utiliza siempre de manera conjunta, en forma tal que puede pensarse que para el Legislador se trata de palabras sinónimas, lo que parece coincidir con lo conceptos de la Real Academia. Sin embargo, al reglamentarlos establece una distinción en cuanto a sus alcances, si bien no atribuye a cada uno de sus dos fines primordiales un nombre específico".⁹⁴

Por otra parte, J. Marroquin Quintana define a la capacitación como "un conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales se trata de modificar conocimientos, habilidades mentales y aptitudes de los individuos con el objeto de que estén mejor preparados para resolver los problemas referentes a su ocupación". Al adiestramiento lo define como "Un proceso mediante el cual los conocimientos, destrezas y habilidades se modifican para hacer más eficiente al trabajador y efectivo en el desempeño de un oficio".⁹⁵

En la Guía Técnica para la formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento de las empresas, se define a la capacitación como "La acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal" y al adiestramiento como "La acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo".⁹⁶

De las anteriores definiciones se desprende que los citados términos son diferentes, toda vez que la capacitación está encaminada a proporcionar conocimientos al trabajador para el eficiente desempeño de sus labores y poder resolver los problemas que se le presenten; y el adiestramiento va encaminado a desarrollar las habilidades del trabajador

⁹⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo Tomo II Quinta edición. Poma, México. 1983. Pág. 271.

⁹⁵ MARROQUIN QUINTANA, J. Capacitación a Trabajadores. Ediciones Gornika, México. 1978. Pág. 13.

⁹⁶ Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas. Editorial Popular de los Trabajadores. Segunda edición. México. 1981. Pags. 134 y 135.

dentro de los conocimientos de su labor que ya tiene y que le ayudará a desempeñar mejor su trabajo.

Efectivamente, y es que "Como se sabe, los intérpretes y comentaristas de las disposiciones, sobre capacitación y adiestramiento de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, han aceptado generalmente que uno y otro concepto se refieren a obligaciones diferentes y también es corriente que se entienda que la capacitación será relacionada con la adquisición de la aptitud para desempeñar tareas distintas de las de la ocupación actual o anterior, mientras que el adiestramiento tiene que ver con el mejoramiento o perfeccionamiento en el puesto de trabajo".⁹⁷

Nosotros concluimos, diciendo que la capacitación y el adiestramiento es un proceso de comunicación permanente, que permite a través de actividades de enseñanza-aprendizaje, transmitir conocimientos, modificar las aptitudes e incrementar las habilidades de los trabajadores, a fin de que desarrollen de manera eficiente, las tareas inherentes a sus puestos.

Con la aparición de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 se destina también un capítulo al contrato de aprendizaje que nosotros pensamos es el antecedente directo del Derecho de Capacitación; dicho contrato era definido en el Art. 218 como "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

Algunas de las características más sobresalientes de esta figura jurídica fueron: la capacitación técnica de los trabajadores en sus especialidades y por cuenta del patrón, sin embargo, esta obligación sólo se hacía extensiva a las grandes empresas, era el contrato de

⁹⁷ BARBAGELATA, Héctor Hugo. La legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano. Segunda edición. Editorial Popular de los Trabajadores. México, 1981. Pág. 14.

aprendizaje un contrato especial de trabajo que, a falta de reglas generales del contrato laboral, el patrón esta obligado a proporcionar enseñanza al aprendiz, en el oficio o arte que pretendía aprender y debía remunerarle los servicios a éste, pero no teniendo los mismos deberes que en materia de salarios se le imponían respecto de los trabajadores en general.

El monto de salario que percibía el aprendiz, podía ser inferior al mínimo fijado por las Comisiones Especiales o pagarles en especie, pudiendo ser en dinero, con habitación, alimento o con cualquier otra ventaja económica. ”

En el contrato de aprendizaje, se le tenía que especificar el tiempo de la enseñanza del arte, oficio o profesión, objeto del contrato y además los grados de aprendizaje; la fijación de los grados del aprendizaje, tenía por objeto asegurar al aprendiz que va a adquirir el oficio, que no se le iba a destinar a ejecutar un solo tipo de operaciones o una sola clase de trabajos sino todos los requeridos para conocer y practicar la profesión.

Una vez concluido el aprendizaje, el patrón tenía la obligación de dar un “testimonio” por escrito al trabajador, acerca de sus aptitudes y conocimientos (este documento es un antecedente de las Constancias de Habilidades Laborales, que es uno de los elementos del Sistema Mexicano de Capacitación y Adiestramiento, como veremos más adelante). En los oficios calificados la capacidad se determinaba por una comisión de obreros y patronos a cuyo cargo quedaba la calificación de los documentos del aprendiz expidiéndosele el certificado que patentizara haberse hecho el aprendizaje.

Se contempla como obligación patronal el admitir en cada empresa, aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que existiera en los centros de trabajo. El contrato de aprendizaje generaba el derecho de preferencia respecto de las vacantes que pudieran presentarse, el patrón podía despedir al

” CASTORENA J. Jesús Tratado de Derecho Obrero. Jaris. México 1941. Pág. 399.

aprendiz sin responsabilidad por faltas graves de consideración y faltas graves de respeto a él o a su familia y por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se tratare.

Al desaparecer dicho contrato se establece, en cambio, en la Fracción XV del artículo 132 la obligación por parte de los patrones de "organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del trabajo y Previsión Social o a las autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".

3) Productividad.

Desde una perspectiva microeconómica, surgieron planteamientos que abordarían temáticas como la estructura, conveniencia y vigencia del modelo económico que cada país había asumido en los últimos años.

Este tipo de cuestionamientos permitió que se tuvieran diagnósticos encaminados a elaborar y luego implementar estrategias de desarrollo económico, tanto macro como microeconómicas, acordes con el nuevo contexto de los intercambios comerciales. Dichos diagnósticos apoyados según algunos en ciertas concepciones filosóficas de la economía, pusieron en evidencia las "deficiencias" estructurales que una determinada economía padecía, avanzando propuestas de ajustes a muy variados niveles.

Este tipo de percepciones dio lugar a una serie de análisis marcados no sólo por la

concepción teórica y a veces política que se asumiera, sino también por el interés científico a partir del cual se planteaban (sociológico, económico, político, jurídico).

México también se planteó una serie de cuestionamientos en estas dos dimensiones: hacia fuera, se asumió una política de mayor apertura, de menor proteccionismo de las empresas buscando una mayor competitividad de las mismas y una mayor presencia de la economía nacional en mercados internacionales; este tipo de políticas se ha introducido en la adopción de mecanismos jurídicos internacionales por medio de los cuales se intenta garantizar nuestra presencia en otras latitudes. Pero este tipo de cambios de estrategia necesariamente han tenido que ir acompañados de propuestas de cambio en la organización de la economía en su totalidad ya sea limitando la participación del Estado en la economía y de las empresas en lo particular.

Es precisamente en este contexto donde ciertos temas han cobrado una importancia relevante y han justificado su aparición, tal es el caso de la productividad como un elemento, se ha dicho, que permitiría a las empresas participar de una manera más sólida y decidida en el nuevo contexto en que habrán de llevar a cabo sus actividades.

Para México la productividad, se ha planteado desde hace muchos años como un tema que está siempre presente en las prioridades de la empresa y de la economía nacional, sin embargo, esta preocupación no siempre se ha traducido en hechos concretos que muestran avances significativos

“La importancia que en las últimas fechas se le ha atribuido en el mundo laboral radica, entre otras razones en el hecho de que se ha propuesto como parte de una política laboral dentro de la cual el concepto productividad debe revestir ahora una forma jurídica; es decir, debe aparecer como parte de compromisos que asuman los factores de la producción, estableciendo obligaciones recíprocas, pero también creando derechos entre aquéllos. Esta

dimensión jurídica de la productividad ha planteado diversos problemas para los juristas, quienes de manera súbita se han encontrado con un concepto que prácticamente les era desconocido y que sin mayor conocimiento de algún significado concreto en los casos y análisis en que participan. Es en el ámbito legal, como algo benéfico como algo positivo, casi como un valor en sí mismo”.⁹⁹

De esta manera, los conceptos más elaborados y más acabados no serán encontrados en los textos jurídicos, sino en otras áreas del conocimiento como la teoría económica y las relaciones industriales, para las cuales la productividad es desde hace mucho tiempo una variable imprescindible en el análisis de una unidad de producción de bienes o servicios. Al igual que en el Capítulo I de nuestro trabajo, señalaremos algunos conceptos sobre el concepto de Productividad son manejados por distinguidos autores en nuestra Economía y Política.

En estos campos del conocimiento se coincide a la productividad como un medio que permite crear la riqueza; otras veces se le conceptualiza de tal manera que aparezca como una posible fórmula matemática dentro de la cual se le presenta como una relación entre insumos y productos.

En otras ocasiones se busca definir a la productividad con un concepto integral donde se busca ponerla como el resultado directo de diferentes elementos que coinciden en la empresa. En otros análisis los conceptos de productividad muestran su carácter utilitario respecto de los procesos de producción en tanto que mecanismo que los mejora permanentemente.

Es importante señalar que la forma como recientemente se ha planteado el tema de la productividad atiende de manera preferente al factor trabajo como elemento principal de la

⁹⁹ Revista Laboral “ Un Enfoque Jurídico de la Productividad”. Op. Cit. Pág. 8.

elevación de la misma, sin embargo, diversos análisis han ofrecido argumentos en el sentido de que la productividad se encuentra determinada por la conjunción de diversos elementos y no exclusivamente de uno. Entre esos otros elementos se encuentran aquellos que tienen que ver con los aspectos materiales de un centro de trabajo, a saber una inversión suficiente en infraestructura moderna, con los aspectos de conducción del centro de trabajo, es decir una buena dirección y en general una buena administración muy necesaria para mejorar la productividad. De igual manera, resulta indispensable tener en cuenta elementos directamente dirigidos a mejorar el desempeño y productividad del factor humano como lo es la capacidad y el adiestramiento.

El término de productividad se entiende como sinónimo de eficiencia definida esta no solo como un aumento de la producción sino, además una utilización eficiente de los recursos disponibles, es decir establece una relación entre medios y fines. De esta manera la productividad se da en tanto se obtiene un mayor nivel de producción o, a la inversa, si se utiliza un menor volumen de recursos dado un nivel de producción determinada.

Una explicación adicional de la productividad es la que propone el Dr. Enrique Hernández Laos, quien retoma los postulados de Alfred Marshall, al señalar la existencia de dos factores que inciden en la eficiencia de cualquier empresa en particular, o de la industria en general. "Por un lado, ubico las llamadas Economías Internas, que agrupan aquellos factores que inciden en una mayor eficiencia industrial y que depende de las operaciones y decisiones propias de las empresas".¹⁰⁰

Y por otro lado las Economías Externas "que incluyen todas aquellas economías fuera del alcance de la empresa, que dependa del tamaño de la industria, la región, la economía y aún todo el mundo económico".¹⁰¹

¹⁰⁰ HERNANDEZ LAOS, Enrique. La Productividad y el Desarrollo Industrial en México. Fondo de Cultura Económica. México. 1985. Pág. 198.

¹⁰¹ *Ibidem*. Pág. 213.

Debido resultado del desarrollo de las fuerzas productivas, considerándolas externas desde la óptica de una empresa individual, ya que a nivel de la industria podrían denominarse economías de especialización social y geográfica, en tanto son producto de la división del Trabajo en el contexto de especialización interindustrial y localización geográfica, sabido su efecto la reducción de los costos a nivel de cuidados productivos y la elevación de la productividad social.¹⁰²

De tal forma en la literatura económica se hace la distinción entre dos significados del concepto eficiencia. "El primero vinculado al análisis de asociación de recursos; el segundo al concepto de eficiencia técnica, el primero corresponde al criterio de asignar recursos con el propósito de maximizar la cantidad del producto o satisfacción ya sea que el análisis se concrete en la esfera de la producción o en la del consumo... La técnica, por el contrario se refiere a los niveles de producción registrados dentro de la empresa".¹⁰³

También se considera productividad al resultado de los esfuerzos organizacionales y personales asociados con la producción, utilización y/o entrega de productos y servicios. La productividad o logros de las personas y organizaciones. La mayoría de los esfuerzos para definir y medir la productividad se enfocan sobre resultados o variables de producción como utilidad o cantidad de unidades producidas. Así las perspectivas de productividad se presentan alfabéticamente, no en orden de importancia. Se representa la contabilidad, economía, ingeniería, industrial/organizacional y la administración.¹⁰⁴

Contabilidad.

El valor de los recursos humanos, es el más valioso activo que pueda poseer una

¹⁰² *Idem.*

¹⁰³ *Ibidem.* Págs. 118 y 119.

¹⁰⁴ SMITH, Elizabeth A. Manual de Productividad. Macchi, Argentina. 1993. Pág. 3.

organización. Dos métodos de “contabilidad de costos” son, análisis de valor extra y contabilidad de los recursos humanos.

Las aplicaciones del análisis de valor extra incluyen la investigación y reducción de los gastos de estructura, mejorando las actividades fuera de los gastos fijos y alentando la productividad global.

La contabilidad del recurso humano se refiere al valor de la capacidad productiva de la organización humana de la empresa y al calor llave de su clientela.

Economía.

Este enfoque se relaciona principalmente a la producción, distribución y utilización de ingresos, riquezas y bienes. Las perspectivas van desde “macro”, o industrias complejas, a “micro”, o unidades pequeñas. Datos económicos están basados en la productividad laboral, o cantidad de horas trabajadas y en la cantidad producida por hora.

Ingeniería.

Los ingenieros que trabajan en el área de productividad se ocupan de cómo los seres piensan y reaccionan ante el diseño, utilización y mejoramiento de máquinas y sistemas en varios ambientes. Se enfatiza la eficiencia de las personas, grupos de trabajo o procesos de manufactura.

Enfoque Industrial/Organizacional (I/O).

- Utilizan estándares o criterios basados en el rendimiento para explicar el

comportamiento humano en las organizaciones. Las áreas de estudio incluyen el efecto que los ambientes de trabajo fluctuantes tienen sobre la conducta del empleado.

Administración.

La administración, un término global para "aquellos que administran" o dirigen, representa una gama muy amplia de filosofías, creencias, disciplinas y responsabilidades de trabajo. Las perspectivas de productividad de los administradores varían dependiendo de dichas variables como sus roles específicos en la organización, aptitudes y conocimiento. Así como la fuerza de trabajo que ellos supervisan, los administradores son únicos. Las perspectivas ejemplares de productividad se centran en el desarrollo de niveles, o en la revisión de resultados que son los deseados y/o alcanzables.

"La productividad es un informe global de la reforma en que funcionan las personas y las organizaciones. Sin estándares, definiciones y ratios, es imposible comparar personas, trabajos u organizaciones y determinar si se alcanzan los estándares establecidos. Estas tres herramientas nos ayudan a describir o evaluar lo que se hace, cómo se hace y cuán bien se lo hace".¹⁰⁵

Algunos autores consideran que, estrictamente hablando, sólo el trabajo es productivo y los demás factores de producción contribuyen a elevar o disminuir la productividad del trabajo. De esta manera, la productividad se mide por la relación que existe entre la producción total y las unidades de trabajo empleados para realizar dicha producción en un periodo determinado.¹⁰⁶

$$\text{PRODUCTIVIDAD} = \frac{\text{Producción total}}{\text{Número de trabajadores}}$$

¹⁰⁵ Ibidem. Pág. 7

¹⁰⁶ MENDEZ MORALES, José S. Economía y la Empresa. Mc Graw Hill Interamericana de México. México, 1989. Pág. 57.

En materia jurídica uno de los razonamientos que necesariamente tienen que plantearse al analizar o tratar de resolver un caso concreto, es el que se refiere al fundamento jurídico del tema planteado en los diferentes niveles de la estructura de un sistema jurídico determinado. En el caso de la productividad, si bien es cierto podríamos admitir que se trata de un elemento subyacente o consubstancial al régimen de las relaciones de producción, también debemos reconocer que no existe de manera expresa y directa una fundamentación del tema que permita de manera unívoca identificar su fundamento jurídico.

Sin embargo, es importante señalar que existen referencias a la productividad en algunos textos legales.

Por ejemplo, la fracción XIII del artículo 123-A Constitucional, establece la obligación, por parte de los empleadores de proporcionar capacitación y adiestramiento, en los siguientes términos: "las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo". Esta idea se reglamentó en los artículos 153-A a 153-X de la Ley Federal del Trabajo de una manera amplia. Así, el artículo 153-A dice: "Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Los acuerdos que en materia de productividad se han celebrado últimamente con el fin de dar un reconocimiento formal y contenido específico a la productividad, han señalado a las dos anteriores normas jurídicas como los fundamentos legales que apoyan su establecimiento, sin embargo cabe señalar que la productividad en los términos en que se ha venido acordando no es, tal vez, la "productividad" a que alude la LFT cuando reglamenta el derecho a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores.

A partir de la manera como se alude a la productividad en la LFT, se puede afirmar que se trata de un fin u objetivo, entre otros, que puede lograrse con la capacitación o adiestramiento, de tal suerte que la reglamentación que se hace del tema se limita a precisar y regular ese medio que es la capacitación o adiestramiento, los cuales permitirían la elevación de la productividad. De esta manera, la productividad como tal no es objeto de regulación extensa en la LFT, sino que se presenta sin ser definida, como un objetivo a alcanzar, adecuado y conveniente.

De esta manera, por lo menos desde un punto de vista lógico-jurídico, sería cuestionable el que el artículo 123-A-XIII de la Constitución y los artículos 153-A y siguientes de la LFT sean presentados como los fundamentos del actual concepto de productividad, cuando el mismo no aparece regulado en ninguna parte.

En años recientes los sistemas jurídicos, en algunas de sus áreas entre las cuales está el derecho del trabajo, han visto aparecer disposiciones que si bien es cierto cuentan con fundamentos jurídicos indirectos son propuestas de política económica, social o, en nuestro caso, laboral, que han dado lugar al establecimiento de normas jurídicas, que se han traducido en la práctica en obligaciones y derechos en toda la extensión de estas palabras. Tal es el caso de los denominados "Pactos" que en los últimos años han venido a ofrecer compromisos asumidos por diferentes sectores de la sociedad y que han constituido un elemento importante en el proceso de estabilización económica emprendido en México en los últimos años.

La productividad ha encontrado en este tipo de disposiciones un desarrollo más amplio y donde se aclara de mejor manera cuál es el sentido y alcance que se quiere dar al concepto.

Llama la atención la existencia de la ley Republicana 6971 o ley sobre Incentivos de

Productividad de noviembre de 1990 de la República de Filipinas, la cual señala en su texto, "es una ley para fomentar la productividad y mantener la paz industrial mediante la concesión de incentivos tanto a los trabajadores como al capital".¹⁰⁷

Así, por ejemplo en el Plan Nacional de Desarrollo 1984-1988 se estableció como propósito general que la capacitación y la productividad deberían orientarse a la eficiencia de insumos y a la mejoría de bienestar y de trabajo. Algunas empresas iniciarían en esos años esfuerzos encaminados a elevar su productividad.

Posteriormente, en 1990-1991 se retoma el tema en el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad.

Más tarde el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, firmado el 25 de mayo de 1992, vino a desarrollar el tema de una manera considerable al grado de ser, tal vez, el documento más importante que en materia de productividad hayan hecho público el Poder Ejecutivo en años recientes. En este documento se propuso, como objetivo central, elevar la capacidad productiva del país. Se precisó que habría de entenderse por productividad al señalar los sectores entienden a la productividad como un concepto que trasciende a la mera relación operativa entre producto e insumos, e implica, como lo establece el programa Nacional de Capacitación y Productividad, un cambio cualitativo que permita a nuestra sociedad –tanto en la empresa pública como privada o en el sector social– hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir cauces a toda población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados por ella.

Este acuerdo, se dijo en la ceremonia de presentación del mismo, "... busca de manera

¹⁰⁷ Revista Laboral. "Un enfoque Jurídico de la Productividad". Dr. Carlos Reynoso Castillo. Año III. Octubre 1994. No. 25. Pág. 10.

concertada dar un marco general a los acuerdos específicos, rama por rama, empresa por empresa, de productividad”.

En este documento de gran importancia, se parte de una concepción de la productividad, según la cual la elevación de ésta se podrá obtener a partir de la conjunción de varios elementos. Para lograr estos objetivos, este Acuerdo planteó varias líneas de acción directa:

- Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales.
- Poner énfasis en los recursos humanos: capacitación permanente, condiciones del lugar de trabajo, motivación y estímulo y bienestar de los trabajadores, y remuneración.
- Propiciar un entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad. En este rubro se consideran algunos factores externos que influyen en la productividad tales como: estabilidad de precios, marco regulatorio promotor, así como atención a la educación e investigación.

Posteriormente, en el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (PECE) firmado en octubre de 1993 se abordó el tema de la productividad, induciendo a los factores de la producción para pactar incrementos en los ingresos de los trabajadores apoyados en la productividad de las empresas, al efecto se dijo: “En sus revisiones de contrato colectivo integrales o salariales, los sectores obrero y empresarial promoverán que las negociaciones contractuales salariales y los incrementos a los sueldos se resuelven conforme a la inflación esperada resultante de la presente concertación. Lo anterior será independiente de que a nivel de cada centro de trabajo y dentro de la más amplia libertad de las partes, se convenga otorgar adicionalmente y en cumplimiento de lo dispuesto en la

fracción XIII del artículo 123 Constitucional, reglamentada en el artículo 153-A y relativos de la Ley Federal del Trabajo, bonos o incentivos de productividad y calidad vinculados a los indicadores específicos de productividad laboral que determinen en cada caso las organizaciones de trabajadores y las empresas". De esta manera se creó la posibilidad de aumentar los ingresos económicos de los trabajadores otorgando cantidades adicionales al sueldo o salario base apoyándose en la productividad.

Algunos de los convenios de productividad firmados no se han limitado a pactar compromisos dirigidos a elevar en estricto sentido la productividad y han incluido en sus textos diversos acuerdos relativos a otras temáticas, por ejemplo: buscar mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo y de la empresa de manera general, fortalecer las relaciones laborales para superar las posiciones de conflicto, simplificar o eliminar cláusulas de los contratos que incidan en la productividad, buscar fomentar y desarrollar una conciencia sobre la necesidad de elevar la productividad y calidad, elaborar programas que busquen reducir gastos de operación en la empresa, creación de ahorros para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, desarrollar cursos de capacitación, entre otras.

Existen diferentes métodos dentro de la teoría económica que se han propuesto para el cálculo de la productividad, en algunos de ellos se da un mayor énfasis a tal o cual variable y de manera general se busca tener una mayor objetividad en el cálculo que se realiza. A veces el uso de un método determinado supone a su vez ciertas condiciones o variables externas a la empresa que deberán verificarse.

Esta importante metodología encuentra una justificación y utilidad cuando el concepto de productividad necesita precisarse a nivel de la empresa, rama industrial, o economía nacional y permite proponer cambios estructurales también a esos niveles en una propuesta de política económica o laboral determinada, pero resulta insuficiente para utilizarse en el cálculo de aumentos del ingreso de los trabajadores a través de los bonos de productividad.

Este tipo de consideraciones ponen en evidencia la gran dificultad para abordar técnicamente el tema de la productividad; complejidad que se ha ignorado de manera general en el planteamiento del tema en el ámbito jurídico.

4) Los artículos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 153 A.

“Todo el trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

Se denota que el trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita superarse, conforme a una comisión tripartita entre el Estado, la empresa y el patrón.

Artículo 153 B.

“Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En caso de tal adhesión quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas".

Resalta que la capacitación se puede impartir dentro o fuera de la empresa, por instructores contratados o personal mismo de la empresa o por sistemas oficiales que existan.

Artículo 153 C.

"Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Las escuelas de enseñanza podrán impartir capacitación así sean públicas o privadas con su respectiva aprobación.

Artículo 153 D.

"Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada".

Los programas y métodos de capacitación pueden ser generales y particulares.

Artículo 153 E.

"La capacitación a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y

trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo”.

En la jornada en la que se está laborando debe desarrollarse la capacitación, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, en el contrato colectivo se estipule que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo caso, la capacitación podrá realizarse fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153 F.

“La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador”.

Se refiere a los objetivos que debe tener la capacitación, dentro de los cuales se implica que es una preparación al trabajador para mejorar su productividad y conocimiento y, así estar apto para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

Artículo 153 G.

“Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos”.

Se refiere a las garantías que debe tener el trabajador en el inicio de un nuevo trabajo cuando requiera capacitación.

Artículo 153 H.

“Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, secciones de grupo y demás actividades que conformen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud que sean requeridos”.

Dice acerca de las obligaciones que deben tener los trabajadores que estén capacitándose: se destaca la puntualidad, la atención y sobre todo la evaluación de sus conocimientos adquiridos durante la capacitación, la cual puede ser una manera efectiva para tomar decisiones.

Artículo 153 I.

“En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas”.

Se refiere a garantizar que la capacitación y adiestramiento que se otorgue a los trabajadores, sean los adecuados y satisfaga verdaderamente las necesidades; para esto se especifica que deberán establecerse comisiones mixtas de capacitación de igual número de representantes de trabajadores y patronos en los que se revisará que se lleven a cabo dichos intereses.

Artículo 153 J.

“Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportunamente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores”.

Señala que las autoridades deberán adiestrar a los trabajadores. Esto es muy importante ya que significa que el Estado debe participar para que la capacitación se imparta de la manera en que satisfaga las necesidades de los trabajadores y no que se de el curso de capacitación sólo por el hecho de cumplir con los requisitos y obligaciones.

Artículo 153 K.

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales para Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto”.

Se trata la manera en que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe coordinar los programas de capacitación y adiestramiento; así como que éstos sean válidos para el objetivo que se quiera satisfacer; para esto se formarán comités que hagan cumplir los requisitos de capacitación en las actividades respectivas, así como en la participación y que características debe reunir un programa y proponer sistemas de capacitación. También este organismo impondrá multas a aquellos patrones que no cumplan con las especificaciones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, lo que significa una obligación para el patrón y una garantía para el trabajador de que se les dará una capacitación que los haga superarse y tener más conocimientos de su desempeño.

Artículo 153 L.

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento”.

Artículo 153 M.

“En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en esta Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendán ingresar a labor en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión”.

Señala la obligación de incluir en los contratos colectivos de trabajo los artículos necesarios referentes a la capacitación de los trabajadores. Dicha acción se deberá realizar en las siguiente revisión de contrato.

Artículo 153 N.

"Dentro de los quince días siguientes la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer o, en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral".

Artículo 153 O.

"Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento".

Señala el tiempo en el que las empresas en que no exista Contrato Colectivo de Trabajo deben informar a la autoridad laboral de su programa de capacitación y de la integración de su Comisión Mixta.

Artículo 153 P.

"El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga".

Es una garantía para el trabajador y para el patrón ya que al estar pidiendo que los que imparten la capacitación tengan debidamente su registro en la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento garantizan la calidad y ética de los mismos.

Artículo 153 Q.

"Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el **Diario Oficial** de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas”.

Artículo 153 R.

“Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se le hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados”.

Define el plazo en el que la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social dará respuesta a los planes y programas presentados.

Artículo 153 S.

“Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleva a la práctica, será sancionado conforme lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata”.

Establece las sanciones que se pueden aplicar a quien no cumpla con la presente Ley.

Artículo 153 T.

“Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructoral expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539”.

Se mencionan los conductos adecuados para dar constancia a las

personas sujetas a un programa de capacitación, la cual puede servir de base para la toma de decisiones.

Artículo 153 U.

“Cuando implantado un programa de capacitación un trabajador se niega a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales”.

Si un trabajador se siente con la suficiente capacidad para ya no necesitar el curso de capacitación que se está implantando, se le deberá hacer un examen que justifique que verdaderamente no lo necesita, y se le otorgará un certificado que este trabajador pueda mostrar implicando que sus conocimientos son suficientes de acuerdo a su puesto y categoría.

Artículo 153 V.

“La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines

de ascenso, dentro de la empresa que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva, acreditará para cuál se ellas es apto”.

Se refiere a la importancia de la Constancia de Habilidades Laborales y su repercusión en relación a los ascensos en le empresa.

Artículo 153 W.

“Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez de estudios a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él”.

Habla de la utilidad de los diversos certificados que expidan instituciones capacitadoras con validez oficial y su relación con el Catálogo Nacional de Ocupaciones

Artículo 153 X.

“Los trabajadores y patrones tendrán derecho de ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

Se permite a los trabajadores y patrones ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que se hagan por la capacitación y adiestramiento.

5) Normatividad Expedida por la STPS.

La formulación de los planes y programas no deben ser considerados como un trámite administrativo que ayude a cumplir con la Ley, sino que su diseño y operación deben estar enfocados a estructurar y organizar todas las actividades de enseñanza-aprendizaje, con el propósito de cubrir las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la empresa.

Los planes y programas tienen su fundamento legal enmarcado en la Ley Federal del Trabajo. Pues en ella se establecen las disposiciones relativas a su formulación y aprobación; a continuación se señalan algunas de ellas:

- a) Los Trabajadores deben ser capacitados conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Artículo 153-A)
- b) los planes y programas deberán ajustarse por lo menos a los siguientes requisitos:
 - 1) Los periodos máximos que pueden comprender son cuatro años, siendo pertinente aclarar que no existen mínimos de tiempo para la duración de los mismos.
 - 2) Abarcar todos los puestos y niveles de la empresa.
 - 3) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
 - 4) Señalar el procedimiento de selección para capacitar a los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

- 5) Especificar el nombre y número de registro de la STPS de los instructores externos.
- 6) Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la STPS que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Los planes y programas, una vez formulados deben presentarse ante la STPS, Dirección General de Capacitación y Adiestramiento o ante las Delegaciones Federales del Trabajo ubicadas en las distintas entidades federativas.

La STPS, para facilitar el trámite de registro y autorización ha establecido algunas disposiciones administrativas o criterios, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el mes agosto de 1984 a saber:

Comisiones Mixtas.

Oficio No. 01005 de fecha 2 de agosto de 1984 que establece los criterios y formatos para la Constitución, Funcionamiento y Registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Planes y Programas.

Oficio No. 01006 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la presentación y registro, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

Constancias de Habilidades Laborales.

Oficio No. 01007 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y

formatos para la formulación, expedición y registro de las constancias de Habilidades Laborales.

Agentes Capacitadores.

Oficio No. 01008 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la autorización y registro de agentes Capacitadores.

Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento.

Oficio No. 01009 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para el registro de Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento.

De esta manera, resumimos la gran importancia que asume la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la STPS, para que la función capacitadora no se torne una actividad que se desarrolle de manera informal y letra muerta, donde las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento fomenten su correcto funcionamiento para que cumplan su papel de vigilantes y consultores de los sistemas de capacitación que se planeen. Por lo tanto será importante para las organizaciones, el establecer los procedimientos que ayuden a formular los eventos de instrucción, no considerando ha estos, como meros trámites administrativos, enfocandolos a estructurar y organizar todas las actividades de enseñanza aprendizaje con el propósito de cubrir las necesidades de capacitación de trabajadores y empresa.

CAPITULO IV

PRODUCTIVIDAD.

1) Productividad y Modernización en México.

El enfrentar México una de las mayores crisis de su historia, significa para todos nosotros el reto y oportunidad para defender nuestra identidad, crecimiento y destino tanto en lo político y social, como en lo tecnológico, industrial, económico y laboral.

La independencia económica y la protección ineludible de la soberanía nacional dependerá de las actitudes básicas que hoy tengamos respecto de nuestros valores fundamentales y del sentido de responsabilidad frente a la sociedad, a el trabajo, generando calidad, eficiencia, productividad y rectabilidad en nuestras organizaciones. No es posible que sigamos atrasando el rescate y formación de actitudes básicas, haciendo a un lado, la improductividad e incompetitividad y el desarrollo subsidiado que no persigue el bien de la nación.

Hoy más que nunca, estamos urgidos de encontrar caminos que verdadera y eficaz mente genere productividad en la industria, comercio y servicios, tanto en el sector público central y paraestatal como en el privado.

Debemos reconocer que nuestros índices de calidad, productividad y rentabilidad son bastante bajos y en muchos casos simplemente mediocres. Enfrentamos pues, una crisis nacional que no solo es económica y tecnológica, sino de valores en el trabajo y calidad de vida. No es de hoy ni es solo técnica ni administración o financiera.

“La ausencia de todo proceso de identidad y destino genera necesariamente actitudes

y sentimientos de valoración, inseguridad, desintegración, dependencia y por ende, de improductividad".¹⁰⁸

"Para ser auténticamente productivo se requiere como condición, de una identidad, que cuando el hombre, sea obrero, supervisor o ejecutivo, sepa quien es, que es su empresa, cuál es su propósito, cuál es su tarea y para qué sirve y si es útil su trabajo, sólo a ese hombre se le puede llamar productivo".¹⁰⁹

La productividad, así, comienza en la propia vida personal a lo que hemos de hacer con nuestra vida: desarrollar más las propias habilidades y conocimientos, extendiendo las experiencias y metas, proporcionando a nuestra familia una vida más plena en lo económico, en lo educativo, en lo social y en lo afectivo; logrando profesionalismo y compromiso con las tareas del puesto, buscando nuevos caminos de superación y desarrollo.

Un clima de trabajo que permita la actividad productiva no se da por generación espontánea: implica una cultura organizacional que debe ser construida poco a poco; significa la creación y vivencia de valores, símbolos, normas y créditos de acción que incorporen y compartan cada uno de los miembros de la empresa; requiere de líderes quienes a través de su influencia formativa, den seguridad a sus seguidores y sentido a las tareas que éstos desempeñan. Para ello, se requiere de un proceso educativo a partir del cual se genere un cambio que vaya capacitando, enriqueciendo y desarrollando las actividades, habilidades y conocimientos en el personal de toda organización.

La educación, preparación y formación humana y técnica, que es la fuente de las actividades y conductas creativas y constructivas, es la clave fundamental para el auténtico desarrollo. Países altamente desarrollados industrial, tecnológica y comercialmente, como Japón, Estados Unidos y varias naciones Europeas, marchan a la vanguardia en la

¹⁰⁸ SILICEO AGUILAR, Alfonso Ob. Cit. Pág. 54

¹⁰⁹ Idem.

investigación, diseño e implementación de modelos educativos para ser empresas y comunidades, logrando finalmente altos índices de calidad en sus productos y servicios.

La modernización que, como esquema económico y proyecto político significa fundamentalmente la búsqueda y resultados de la productividad y crecimiento industrial, sólo, será posible en la medida que se planifique y desarrolle en función primordial de nuestros trabajadores.

La modernización en sus diferentes aspectos es sin duda un tema de gran actualidad y polémica. Ha generado innumerables discusiones y análisis que han ido encontrando cada vez más adeptos que enemigos. "Es una convocatoria que hace el Estado para superar realista y racionalmente uno de los problemas más graves de nuestro momento histórico: la improductividad en el aprovechamiento de los recursos del país y la baja calidad, mínima competitividad y rentabilidad industrial, particularmente a partir de la apertura comercial".¹¹⁰

De su adecuada solución depende la generación de la riqueza, lo que se traduce necesariamente en oportunidades, empleo, tecnología, economía sana, capacidad real de exportación y en general, un desarrollo socioeconómico armónico que haga a un lado las acciones proteccionistas que tanto nos afectan y que han reforzado nuestra dependencia no sólo económica y tecnológica sino axiológica y cultural.

De esta manera la productividad es también el único medio para hacer frente a la crisis económica que nos afecta; promoviendo así un desarrollo integral, es también la mejor forma de lograr nuestro desarrollo.

Por ello el Estado ha planteado un cambio estructural en la vida económico-industrial de México que contiene diversas estrategias para modernizar, reconvertir, articular,

¹¹⁰ *Ibidem.* Pág. 57.

fomentar y crear industrias que contribuyan eficazmente a las necesidades del mercado interno -que requiere urgentemente de mayor cantidad y calidad de productos y servicios- y proyectar de manera cada vez más segura y consistente una capacidad exportadora para el mercado externo que nos beneficie no sólo en términos de ingreso de divisas sino en una mayor competitividad y equilibrio de mercado dada la apertura comercial que implica el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá y el reciente acuerdo de Libre Comercio con la República de Chile.

“Desde la perspectiva de la administración, la modernización industrial es una respuesta al cambio. Se ha dicho sobradamente que los grupos, las organizaciones y las naciones que no respondan oportuna y racionalmente al cambio, no podrán sobrevivir, pues no estarán de acuerdo con los procesos históricos y las demandas de un mercado cada vez más exigente y competitivo. Por ello, la modernización es también un modelo que las naciones más avanzadas han adoptado y ajustado a sus particulares necesidades”.¹¹¹

El Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 reconoce los retos del momento histórico actual y postula a la modernización como una estrategia rectora para remover rigideces, transformar estructuras, impulsar la participación social, fomentar la competitividad de la economía, ensanchar las bases del bienestar popular y fortalecer el papel de México en el mundo.

“En la estrategia de modernización definida en este amplio sentido, un elemento central es el impulso a la productividad, no sólo como un medio para aprovechar con plenitud los recursos que el país posee, desatar el potencial creativo de su población, asegurar la supervivencia en un entorno cada vez más competitivo y participar más activamente en las transformaciones que se gestan en el contexto mundial, sino también por su relevancia en la consecución de los más altos objetivos de carácter social para los mexicanos”.¹¹²

¹¹¹ *Ibidem*, Pág. 58.

¹¹² *Lecturas Sobre Productividad*. STPS. Subsecretaría “B”. 1994. Pág. 10.

Una estrategia nacional de estas dimensiones deberá referirse fundamentalmente a:

-Una nueva filosofía del trabajo como actividad constructiva y productiva a partir de los valores de la familia mexicana como cédula fundamental de la sociedad y teniendo como motivador principal el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral, personal, familiar y grupal.

-La creación a nivel nacional de una escala de valores en el trabajo que dé unidad de crédito y acción y que vaya creando una mística del trabajo productivo para México.

-Una capacitación que forme y encauce las energías y motivaciones del mexicano en el trabajo, dándole conciencia de su libertad y orientándolo hacia un comportamiento solidario para la reconstrucción de México a través de la modernización, el cambio y el desarrollo integral.

-La definición de una nueva filosofía de Relaciones Industriales y de la relación obrero-patronal que promueva y enriquezca los valores nacionales del trabajo en toda la organización y que además supere la dicotomía empresa-sindicato. Esencial en este aspecto es la concertación e integración de trabajadores, empleados y directivos frente a los requerimientos y objetivos del proyecto de modernización y la apertura comercial dado el Tratado de Libre Comercio.¹¹³

Dicho legado será resultado de que las empresas mexicanas sepan responder oportunamente y firmemente a los retos de: la modernización, competitividad, rentabilidad, consolidación, adaptación dinámica, cultural de servicio, al cambio y crecimiento, a la productividad y calidad como fundamento una nueva filosofía del trabajo para la productividad que es el reto fundamental.

¹¹³ SILICEO AGUILAR, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 60.

2) El Binomio Capacitación Productividad.

Hablar de la Capacitación y Productividad como un binomio que se da en los esquemas de la modernización productiva implementada en la mayoría de los países, resulta difícil de explicar en modelos de mayor participación y responsabilidad entre empresarios y trabajadores, por cuanto a sus programas de planeación y desarrollo de empresa.

Estos modelos han sido favorecidos por la preexistencia de una cultura laboral inspirada en la idea de "hacer bien las cosas" aunque sin lugar a dudas, el factor más importante en su operación tienen que ver con las condiciones laborales: empleo, ascenso, así como la posibilidad de hacer carrera en la empresa.

En México debido a las condiciones tan distintas tanto en materia económica, política y social, como en lo laboral, resalta en la Productividad los distintos programas asignados a la relevancia que juega la Capacitación.

"Así dependiendo de la empresa y sus condicionantes internos o externos, el papel protagónico en los resultados totales (productividad total) puede ser: a) La alta tecnología. b) El conveniente trato al recurso humano. c) La eficaz gestión de la empresa".¹¹⁴

Asumiendo que la productividad se obtiene de la intervención de las variables Tecnología, Factor Humano y Gestión. En los primeros cuatro decenios de este siglo se le dio a la tecnología como protagonista de la productividad. Los años 50 y 60 fueron especialmente los caracterizados por destacar el papel de la gestión de empresas como ingrediente de la productividad.

A partir de los años 70, en cambio el énfasis en el papel protagónico de la

¹¹⁴ Revista Laboral. "La Capacitación como Protagonista de la Productividad". Año. II. Número 15. Diciembre 1993. Pág. 105.

productividad empresarial lo ha tenido la administración del factor humano. Lo anterior no quiere decir que la tecnología, gestión de la empresa y factor humano no estén siempre presentes en la productividad, sino que el peso gravitacional ha sido distinto en diferentes épocas de este siglo XXI, de profundas transformaciones.

“Los procesos y acciones formativas del personal están ligados a las tres variables aunque de manera distinta: el *adestramiento*, como la manera de preparar al personal en su puesto está lógicamente unido al mejor resultado del cambio tecnológico. La *capacitación en el trabajo* responde con su contenido, técnicas y procesos a la potenciación de la variable de gestión. Finalmente las acciones de *desarrollo* están contenidas en la variable factor humano ya que sólo como operador de una máquina o de una estación, de un proceso; como un elemento estructural de una organización, o quien da vida a una función, sino como un individuo quien con su talento, responsabilidad y ganas de hacer las cosas al unirse con otros individuos en equipos, produce resultados”.¹¹⁵

Encontramos que una alta tecnificación dada por máquinas, instalaciones y métodos y sistemas, sin capacitación correlativa puede ser improductiva. Lo mismo ocurre con técnicas de gestión/administración modernas y probadas, que no se enseñaran a los cuadros altos y medios de la empresa; sus resultados –sobre todo a corto plazo– serían nefastos. Limitar las acciones educacionales, de desarrollo y comunicación con nuestro personal, dará por resultado una producción con pobre calidad y alto costo.

La capacitación llega a ser protagonista de la productividad cuando “actúan de consumo una tecnología de punta, una administración capaz y una gestión de los recursos humanos que respeta el hombre y su trabajo, ofrece un pago justo (diferencial por eficiencia) mantiene abiertos los canales de comunicación y entusiasmo a la gente. Cuando esto ocurre, se obtienen increíbles resultados en varios niveles: a) Hombre máquina; b) Hombre-puesto; c) Procesos productivos; d) Segmento organizacional, y e) Empresa”.¹¹⁶

¹¹⁵ Idem.

¹¹⁶ Ibidem. Pág. 106.

La capacitación como actor constante en apoyo de la productividad, puede ser de muy alta calidad, de calidad promedio o desde luego de baja calidad.

A lograr una alta calidad en los resultados de capacitación encontramos aspectos como:

- Investigar necesidades del personal: ¿qué tanto sabe, puede y quiere?
- Fijar objetivos para el sistema de enseñanza-aprendizaje.
- Ofrecer instrucción constante por medios y canales convenientes.
- Evaluar resultados de la instrucción, en el aula y la transferencia de conocimientos y habilidades a la situación del trabajo
- Mantener un sistema de seguimiento y reconocimientos positivos.
- Vincular las acciones capacitadoras con otras acciones de desarrollo y mejoras dirigidas al personal (sistemas de escolarización, becas, información, evaluación del desempeño, calidad total, entre otras).

“Para que la capacitación ocupe su lugar protagónico en el logro de la productividad, esa actividad debe cumplir con los objetivos anteriores para todo el personal de la empresa y en forma constante, siempre poniendo atención a nuevas necesidades surgidas de la tecnología cambiante, la gestión actual basada en los lineamientos de la “modernización”, y la población actual de la empresa más el nuevo personal que constantemente se integra”.¹¹⁷

La capacitación debe jugar un papel preponderante en el logro de la productividad, debe gozar de la simpatía y pleno respaldo de la dirección de la empresa. Mostrándose esto en actos positivos, decididos y abiertos tales como:

¹¹⁷ Ibidem. Pág. 107.

- Autorización de planes y programas.
- Reconocimiento a los capacitadores.
- Presupuesto generoso (que como inversión siempre será menor a lo logrado por la productividad).
- Involucramiento en la instrucción.
- Incentivación a los que capacitan.
- Reconocimientos a los que terminan programas establecidos, y a otras acciones igualmente demostrativas de su involucramiento y compromiso para con la capacitación.

“En su capacidad educadora para la producción, la capacitación logra su papel protagónico, mismo que difícilmente le puede ser disputado y nunca ser sustituido”.¹¹⁸

3) Modernización y Cambio Organizacional.

Hoy, “La existencia sólida de una cultura productiva” estará sustentada en las acciones cotidianas coordinadas que realice el grupo directivo, mediante actitudes congruentes a partir de la guía de la dirección general y áreas de Relaciones Industriales y Recursos Humanos como agentes de cambio y promotores de la educación permanente para la creación de un espíritu productivo que genere actitudes y conductas auténticamente productivas”.¹¹⁹

Las empresas cuentan con áreas de Relaciones Industriales o Recursos Humanos dependientes del ejecutivo de la empresa, constituyéndose en uno de los pilares del sistema organizacional, y una vez ubicados en el primer nivel de estructura organizacional, la función de Relaciones Industriales precisa de ser encabezada por un ejecutivo con liderazgo y

¹¹⁸ Idem.

¹¹⁹ SILICEO AGUILAR, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 252.

profundo conocimiento y compromiso con las operaciones, metas y misión de la organización. " Es en este sentido que se plantea el cambio de fondo, ya que hasta ahora, Relaciones Industriales ha sido una función desaprovechada por el resto de la organización y poco se ha hecho por enriquecer su participación en la dinámica y desarrollo de la empresa, al mantenerse en una posición meramente administrativa y de atención a crisis y actividades de muy corto plazo". ¹²⁰

Por eso la función de Relaciones Industriales o Recursos Humanos esta llamada a jugar un papel estratégico en el cambio y crecimiento organizacional, a constituirse en asesora de la alta Dirección y apoyar las necesidades de la productividad de corto y largo plazo.

Históricamente en México se considera departamentos productivos los que hacen las cosa, los que las maquilan como por ejemplo las áreas de operaciones, los departamentos de producción, ventas, comercialización. Adicionalmente, nuestra cultura empresarial y de trabajo no ha llegado al nivel de la madurez requerido para darse cuenta que la función de Recurso Humanos es la verdadera generadora de esta productividad y que al mismo tiempo es un área o función por sí misma productiva, porque está orientada al enriquecimiento y encauzamiento de la motivación y las actitudes del personal de una empresa". ¹²¹

Todas las actividades de recursos humanos, desde el reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, compensaciones, deben establecerse en función directa de los objetivos organizacionales. Esto debe quedar muy claro en la mente del responsable de dicha función, quien además de esto debe ser investigador y analista del clima de su empresa contando periódicamente con un diagnóstico de las actitudes del personal. Qué está sintiendo nuestro personal, cómo piensa, qué quiere, en qué aspectos está satisfecho, en cuáles está frustrado

¹²⁰ Idem.

¹²¹ Ibidem. Pág. 255.

Lograr un clima laboral productivo será invariablemente un fin respecto del trabajador de relaciones industriales y en paralelo, un medio y condición par favorecer el logro de los propósitos de la empresa.

Puesto que las relaciones laborales deberán de constituirse en un modelo de cohesión real entre empresa y sindicato; ambos sectores habrán de prepararse para llegar a visualizar y entender los procesos que enfrentan y de cuya solución resultan corresponsales.

Los índices de productividad ayudan a evaluar el rendimiento económico y la calidad de las políticas sociales y económicas. Esas políticas influyen en cuestiones tan diversas como el nivel del desarrollo tecnológico, la madurez de la dirección de la empresa y la fuerza de trabajo. La planificación, los ingresos, las políticas salariales y de precios y los impuestos. "La medición de la productividad contribuye a poner al descubierto los factores que influyen en la distribución de los ingresos y las inversiones en diferentes sectores económicos y ayuda a determinar prioridades en la adopción de decisiones".¹²²

Los índices de productividad coadyuvan asimismo en el establecimiento de metas y puntos de control para llevar a cabo actividades de diagnóstico durante un proceso de desarrollo de la organización, señalando los estrangulamientos y trabas del rendimiento. Además, sin un buen sistema de medición no puede haber mejora en las relaciones de trabajo o una correlación apropiada entre las políticas relativas a la productividad, los niveles salariales y la distribución de las ganancias. La productividad debe figurar entre las primeras prioridades de cualquier proyecto.

Las relaciones entre las empresas y los trabajadores tienen una fuerte repercusión sobre el grado y la naturaleza de la dedicación de los trabajadores. Esta dedicación se

¹²² PROKOPENKO, Joseph. La gestión de la Productividad. Limusa, México. 1991. Pág. 25.

manifiesta en factores mensurables como la calidad y la productividad, o en conflictos y huelgas, según el caso.

“La participación en las relaciones laborales pueden ser una buena oportunidad para aprender cómo se puede influir en la cultura de la productividad y en los esfuerzos de organización. Unas buenas relaciones laborales son un elemento imperativo para mejorar los valores de la organización, las normas y la cultura de la productividad”.¹²³

Las relaciones laborales deben considerarse no sólo como un instrumento para resolver los problemas de las remuneraciones o las condiciones de trabajo, sino también como una institución importante de aprendizaje que puede modificar las actitudes hacia el trabajo, los valores y la cultura de la productividad. De ahí que los sindicatos puedan participar activamente en los movimientos en favor de la productividad y solo cuando exista una base común sobre la que puedan trabajar conjuntamente los trabajadores y las empresas, podrán contribuir al mejoramiento de la productividad, gracias a la confianza mutua y a la cooperación.

4) Sindicato y Empresa ante la Modernidad.

La institución sindical y la vida empresarial se confirman una vez más, como factores importantes de nuestro funcionamiento respecto de las crecientes necesidades de productividad del país.

Si bien ha prevalecido el modelo de confrontación entre empresas y sindicatos, es evidente que está agotándose. Ambas partes han empezado a darse cuenta que dicho enfoque a nadie beneficia y que se tornaría más complejo ubicándolo en una economía en

¹²³ *Ibidem*. Pág. 290.

desarrollo donde cada día se compite por bienestar y empleo, debiendo cuidar que todos los mexicanos los obtengan.

Los resultados positivos obtenidos de la concertación intersectores dan una clara muestra de que es este el modelo de relación laboral-empresarial para los presentes años.

En este importante campo es indispensable romper con el principio tradicional de considerar a priori, como enemigos a empresa y sindicato y enterrar para siempre el esquema de una relación dicotómica que ha sido un problema cuyas raíces están en las actitudes individuales de inseguridad y desintegración y requieren de educación, entendida como la columna vertebral de la modernización y el desarrollo.

"En la creación de un clima laboral productivo, se encuentra el reto de dirigentes empresariales y sindicales quienes deben encontrar fórmulas de cooperación donde la canalización del conflicto sea un instrumento de superación económica y social, que permita a las empresas alcanzar sus objetivos económicos, y al mismo tiempo estructurar relaciones sólidas con sus trabajadores, elevando su bienestar por la vía de una adecuada distribución de los resultados de la productividad." ¹²⁴

Requiriéndose de un proceso educativo concertado generador de cambios, que a su vez enriquezcan, conformen y desarrollen la toma de conciencia, las actitudes, habilidades y conocimientos necesarios para que los trabajadores, empleados, líderes sindicales y directivos empresariales, enfrenen con seguridad el reto de la modernización.

Conjuntamente habrán de identificar y acordar formas de cooperación mutua con las empresas, quienes a su vez habrán de buscar soluciones concretas y alcanzables para el sector laboral

¹²⁴ SILICEO AGUILAR, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 286.

A casi un siglo de su nacimiento en México, los sindicatos entran en un proceso de modernización por el cual habrán de buscar mayor participación en las decisiones organizacionales que les afecta, concertando con las empresas fórmulas eficaces y equitativas de participación conjunta.

Si los trabajadores están llamados a contribuir al logro de los objetivos de la empresa, deberán en congruencia, estar representados al momento de tomar las decisiones referentes al qué, cómo y cuándo de los resultados productivos a alcanzar. "Esto es, concertación para el desarrollo, para la productividad".¹²⁵

Importante resulta también que los sindicatos ubiquen la trascendencia de su papel en el proceso de cambio y apertura de México, y por lo tanto, establezcan un auténtico compromiso con los propósitos nacionales. El activismo sindical con fines contrarios a la productividad y el desarrollo, ha sido una de las principales causas de temor para la inversión privada, sobre todo extranjera, tan indispensable para sustentar nuestro desarrollo.

Sin embargo, por ser un modelo nuevo de relaciones laborales requiere de un plan de cambio paulatino que asegure una instrumentación y sostenimiento exitoso, exigiendo desde su diseño, la participación responsable e interesada de líderes y trabajadores.

El reto de sindicatos y empresas es trascender su dicotomía e integrarse comprometida y productivamente al desarrollo de México, eliminando competencias y conquistas estériles, además de buscar objetivos de equidad y alta productividad, generando procesos rentables y satisfactorios a partir de un diálogo honesto y comprometido.

"El modelo de hoy se llama concertación para la productividad y no se alcanzará bajo

¹²⁵ *Ibidem.* Pág. 287.

los esquemas actuales de interrelación, donde las relaciones laborales modernas se plantean sobre la base de actitudes creativas y constructivas de líderes sindicales y empresariales y directivos de relaciones industriales, así como del diseño y realización concertada de políticas laborales apoyadas en estrategias educativas de cambio evolutivo."¹²⁶

Tanto trabajadores como empresarios, deberán alcanzar un compromiso en la búsqueda de cambios efectivos para resolver los problemas que atenten contra la productividad y el desarrollo de la organización, deberán esforzarse para crear un espíritu de equipo con sentido de pertenencia e interdependencia y aprender a utilizar la concertación e integración. Siendo esencial en este aspecto el diálogo e integración de trabajadores, empleados y directivos frente a los requerimientos, objetivos y retos de la modernización.

La productividad no es nueva para la mayor parte de los sindicatos y su participación activa en la productividad es capital, puesto que los trabajadores contribuyen a los cambios de productividad y deben beneficiarse de ellos. Hace tiempo que las funciones de los sindicatos comenzaron a valorarse por su influencia como factor positivo en el desarrollo social y los movimientos en favor de la productividad. Dada la situación económica de muchos países, los sindicatos a menudo reconocen que sólo mediante la participación en el aumento de la productividad en todos los sectores podrán alcanzar un mejor nivel de vida y aumentar las oportunidades de empleo.

"Los sindicatos están comenzando a reconocer que el principal factor de desarrollo económico es el mejoramiento de la productividad acompañado de la innovación tecnológica, gobierno y empleadores tienen que reconocer que el movimiento moderno en favor de la productividad se basa en la seguridad en el empleo, los derechos humanos y la consideración de las personas. Por ese motivo, el movimiento en favor de la productividad debe depender de un aumento de la fuerza de los sindicatos, la comprensión mutua de todas las partes interesadas y la democratización de las instituciones económicas, gerenciales y

¹²⁶ *Ibidem*. Pág. 288.

políticas." ¹²⁷

Una de las primeras tareas de un sindicato que decide participar en un movimiento en favor de la productividad consiste en educar a los trabajadores y a los responsables sindicales en los conceptos de la productividad y su importancia. Deben entender la necesidad del trabajo en equipo, las actitudes positivas y la creatividad, la conciencia y la cultura de productividad; deben poder utilizar estadísticas y relaciones sencillas, relativas a la productividad.

Además de las actitudes con respecto al trabajo, la creatividad y el establecimiento del trabajo en equipo, los temas educativos más importantes para los trabajadores y los responsables sindicales son el fenómeno de los conocimientos técnicos, el mejoramiento de la calidad y aspectos concretos como el mantenimiento, el desperdicio de materiales, la seguridad y el perfeccionamiento autónomo.

Por tanto, la función del sindicato en el movimiento para impulsar la productividad puede resumirse como sigue: ¹²⁸

Hacer que los trabajadores tengan más conciencia de la productividad y que aprendan conceptos y técnicas relacionadas con ésta.

Velar por que las normas y las mediciones del rendimiento sean justas y estén al alcance de los trabajadores.

Velar por que se establezca y aplique un plan equitativo de distribución de las ganancias de la productividad.

¹²⁷ PROKOPENKO, Joseph. La Gestión de la Productividad. Limusa. 1991. Pág. 291.

¹²⁸ Ibidem. Pág. 294.

Contribuir a crear un clima en la organización que se caracterice por la comprensión mutua y la cooperación.

Promover los propios conocimientos de los sindicatos en el mejoramiento de la productividad.

Para realizar estas tareas con eficacia, los sindicatos han de promover su propia eficacia, financiera y organizativa, y estar unificados en el nivel nacional. Deben tener libertad para establecer estructuras adecuadas o propias que puedan apoyar con eficacia su contribución al movimiento en favor de la productividad.

“Sin embargo, no deja de llamar la atención que tanto las organizaciones sindicales que han venido surgiendo a lo largo de nuestra historia, como los empresarios y directivos mexicanos -aun en los años '90-, no hayan destinado suficiente tiempo para reflexionar y actuar conjunta y decisivamente respecto a la conveniencia (y necesidad de sobrevivencia), de entenderse como colaboradores en beneficio mutuo y del país y quitar de en medio el esquema de competitividad, o aun peor de enemistad a priori, en cuyos extremos se localizan dos fenómenos: la Competencia y la Colaboración”.¹²⁹

Los miembros representativos de empresa y sindicato, trabajando en decisiones y objetivos de interés común, pueden identificar mucho fenómenos de su proceso de comunicación e integración al comparar su realidad con los modelos básicos de competencia y colaboración, pero no podrán comprender su comportamiento si cada grupo no revisa su propia motivación.

Para aproximarse a un verdadero esquema de trabajo en equipo, empresa y sindicato habrán de orientar sus esfuerzos inicialmente a conocer, estudiar e implementar

¹²⁹ SILICEO AGUILAR, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 289

conjuntamente el proceso de integración grupal, que llevo paso a paso dar solidez y significado a la formación del equipo de trabajo.

El proceso mencionado conjuga cinco importantes elementos que resultan indispensables para que la relación de ambos grupos alcance un funcionamiento óptimo.

1.- Empresa y Sindicato deben identificar, aceptar y compartir la razón y metas comunes los que hacen trabajar juntos.

A partir de análisis objetivos y responsables alejados de cualquier tipo de demagogia y manipulación, los dos sectores protagonistas de las relaciones laborales deben llegar a entender que ambos son factores insustituibles en este campo, y que sus objetivos particulares como gremio no tienen significado ni posibilidad de ser alcanzados si no se considera al terreno laboral como el único que por su propia naturaleza resulta propio para satisfacer dichas metas.

2.- Empresa y Sindicato deben entenderse como sectores interdependientes, es decir, que necesitan de la experiencia, enfoque, habilidades, aportaciones y compromisos uno de otro para lograr sus objetivos comunes.

Por tratarse de instituciones con origen, historia y propósitos particulares diferentes, empresa y sindicato se constituyen en sectores complementarios entre si cuando ponen al servicio de las metas comunes sus conocimientos, ideas, perspectivas e intereses. Lo cual significa reducir la competencia y favorecer la colaboración, recibiendo lo que se necesita y ofreciendo lo que se tienen.

3.- Los dos sectores deben estar auténticamente convencidos de que el trabajo en

equipo es mucho más efectivo que el realizar esfuerzos individuales o por separado.

Esta condición precisa de un profundo cambio de actitud desde la cúspide de ambos gremios; dicha transformación estará basada en la aceptación honesta y clara de que la dicotomía ha destruido o frenado en el mejor de los casos las posibilidades de crecimiento de empresas, sindicatos y trabajadores.

4.- Ambos sectores deben funcionar como una sola unidad dentro del contexto de la empresa.

La unión o integración de personas o grupos en cualquier campo tiene como condición indispensable la búsqueda de metas compartidas por los diferentes integrantes de un grupo o de los diferentes grupos involucrados. De este modo, se unifican propósitos y se constituyen los grupos interesados en una sola unidad en tanto se encuentran trabajando "hombro con hombro" hacia el logro de dichos objetivos.

5.- Debe existir en la organización una Misión, un Código de Valores y una Cultura para el Trabajo en Equipo.

Para lograr una verdadera mística de equipo entre empresa y sindicato, representa realmente el primer resultado de la concertación entre los dos grupos.¹³⁰

Estos elementos educativos y laborales plantean como requisito indispensable una concertación respecto de su objetivos, contenido y acciones de implantación, que desemboquen en la realización del cambio hacia el modelo deseado. "Este propósito será alcanzado en tanto las partes corresponsales de las relaciones laborales eliminen actitudes

¹³⁰ Ibidem. Pág. 291 y 292.

competitivas, estableciendo y buscando objetivos ambiciosos de equidad y productividad mediante un comportamiento creativo, constructivo, y con auténtico espíritu de colaboración mutua".¹³¹

5) La nueva Cultura Laboral

La Ley Federal del Trabajo vigente a partir de 1970 tiene como objetivo mantener el equilibrio entre los factores de la producción; para ello, contiene algunas disposiciones que permiten a los trabajadores, que son la parte más débil en esta relación, actuar para lograr ese equilibrio.

Voces patronales han planteado que la legislación laboral sea reformada. Algunos sindicalistas han hecho lo propio, aunque no siempre en el mismo sentido que los empresarios. La mayoría de las organizaciones obreras han rechazado la pretendida reforma.

El proyecto de Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir del 1 de mayo de 1970, fue elaborado por distinguidos laboristas, que recibieron opiniones de economistas, médicos, financieros, empresarios, trabajadores y profesores, en una verdadera consulta nacional. La ley actual está hecha para una sociedad capitalista como la nuestra. Los convenios para la productividad, para la suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo y, en general, todas las situaciones que hasta ahora se han presentado en el ámbito laboral están previstas en la ley, lo que hace falta es cumplirla exactamente.

La política laboral del régimen impulsada por la nueva cultura laboral se dirige hacia la productividad, a través de convenios, que formando parte de los contratos colectivos de trabajo permiten la flexibilidad de estos, sin reformar la ley, conservando los derechos mínimos garantizados por la misma.

¹³¹ Ibidem. Pág. 294

La nueva cultura laboral tiene como objetivo lograr el consenso de las partes involucradas en la producción para aumentar ésta, manteniendo el equilibrio entre capital y trabajo, con el auxilio del Estado. Por eso la globalización del comercio requiere producir para competir.

"Sin embargo, a pesar de la legislación al respecto, de los acuerdos tomados y de los programas elaborados para ello, la capacitación, salvo excepciones, no ha sido tomada en serio; los patrones la toman como un gasto y no como la inversión que es, y los trabajadores no sienten que con ello mejore su nivel de vida".¹³²

Para enfrentar los efectos de la crisis se ha recurrido a la concertación, a la colaboración de las clases, a tomar decisiones conjuntas y tripartitas entre el Estado, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios, una especie de acuerdo logrado a través del diálogo, la negociación y el intercambio, con sacrificios y ventajas para todos.

En la época de Miguel de la Madrid nuestro Derecho del Trabajo se inspiró en la llamada teoría de la "concertación social", que implicaba un acuerdo tripartita entre patrones, trabajadores y Estado, por el cual se imponía a los trabajadores, moderación salarial, a los patrones, control de precios y el Estado, por su parte, se comprometía a reducir su muchas veces exagerado y hasta escandaloso gasto público.

Con el presidente Salinas de Gortari se adoptó el llamado "liberalismo social", que seguía proponiendo, desde luego, una protección a los trabajadores pero ya sin populismos ni paternalismos.

Dicho liberalismo social llegó hasta el extremo de que el Estado interviniera para fijar

¹³² Revista Laboral, "Perspectiva Laboral" Febrero 1996 Año IV Número 41.

el monto de los salarios que deberían cubrirse a los trabajadores con motivo de la celebración y revisión de sus contratos colectivos de trabajo, imponiéndose inclusive topes salariales que en 1993 fue de un 9.9%, en 1994 de un 5% a los salarios y un 2% en bonos de productividad, y para 1995 se estableció el Pacto para el bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento económico, por el cual se aumentaron los salarios únicamente en un 4%, un bono de productividad del 3% y se consideró un 3% de crédito a los salarios de los trabajadores, todo esto con la finalidad de abatir la inflación y de poder hacer competitivo a México ante los Estados Unidos.

La capacitación y adiestramiento trae aparejado el criterio de que se estimule al trabajador no solamente aumentando sus salarios, que nos llevaría a una inflación galopante, sino también que se le estimule con bonos de productividad.

Los bonos más usuales son por puntualidad, asistencia, actitud frente al trabajo, aprovechamiento integral de la jornada, movilidad y flexibilidad en los trabajos, disminución de costos, disminución de índices de siniestralidad y gravedad y trabajo en equipo, entre otras cosas.

El pasado 13 de agosto del presente año, se firmó lo que se ha dado a llamar: "Principios de la Nueva Cultura Laboral". Por los sectores patronal, de los trabajadores y del gobierno, en el se firman compromisos como el respeto a la libertad sindical, a los contratos colectivos de trabajo, a la educación, a la capacitación y a la seguridad social entre otras, es decir, se subrayan los derechos y las obligaciones contenidas en el Artículo 123 de la constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

La nueva cultura laboral, se desarrolla a través de objetivos centrales, principios de ética, donde trabajadores, patrones, sindicatos y autoridades laborales se comprometen a sus responsabilidades en el trabajo. Principios en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia, principios en materia económica, donde se virtieron consideraciones

que en materia de educación, capacitación y productividad: trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, se comprometieron para que la nueva cultura del trabajo sea una realidad.

En la esfera laboral, nuestro país no ha sido ajeno a dichas transformaciones a través de la contratación colectiva, sindicatos y empresas, se han ido adaptando a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización del trabajo.

La idea que ha conducido este esfuerzo, es la de alentar la cooperación entre factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación al interior de los centros de trabajo; como los medios privilegiados para la valoración del trabajo humano. El aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias.

El desarrollo de una nueva cultura laboral, que implique un proceso que no se agote de una sola vez, sino que supone un esfuerzo continuo. Este diálogo que se presentó a la sociedad el pasado 13 de agosto como un conjunto de principios, constituyen el inicio de este proceso que tendrá que materializarse en la experiencia diaria, en las fábricas, los centros de trabajo, los sindicatos, las empresas y las escuelas.

El documento que suscribieron los tres sectores de nuestro país. Habla de globalización, integración económica y desarrollo tecnológico constituyendo un fenómeno que ha modificado la dinámica económica mundial y por consecuencia en distintas latitudes del mundo, se han registrado transformaciones tendientes a crear condiciones más favorables para responder a las actuales circunstancias y desafíos del nuevo entorno económico: de los cambios que se lleven a cabo, dependerán sin duda, el desarrollo y la competitividad de los países en el escenario económico de las próximas décadas.

Como mencionábamos al principio de estas líneas, dentro de los principios a que se

comprometieron los 3 sectores, quisiéramos destacar por su importancia para nosotros, el que se señala dentro de los principios en materia económica, las consideraciones sobre educación, capacitación y productividad. En el que se reconoció la importancia de la educación y capacidad de los trabajadores y de las empresas formulando entre otras las siguientes consideraciones:

- Dentro de las nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, además de propiciar el uso racional y eficiente de los recursos, se estimulara la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores. Actualizando permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas, tanto para el trabajo como para la actividad empresarial.
- La educación y capacitación además ser fuente fundamental de la productividad inculca valores como: Respetabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo entre otros.
- Con el objeto de aumentar la productividad en los centro de trabajo, los lineamiento a seguir en el esfuerzo educativo y capacitador se enumeran los siguientes:
 - A) Que en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales con la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo.
 - B) Reforzar los valores en forma personal.
 - C) En cumplimiento a los principios normativos que ordena nuestra

constitución política y la Ley Federal del Trabajo; debe fomentarse una cultura de la capacitación como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y la superación personal.

Por lo anterior, trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo, sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

Toca ahora a nosotros difundir y más que nada velar porque nuestras autoridades den cabal cumplimiento a los compromisos contraídos en dichos principios de cultura laboral, consideramos que, tenemos la obligación de acuerdo a las circunstancias por las que atraviesa nuestro país y organizaciones sindicales el adquirir la madurez que se nos reclama de la nueva cultura y reclamar con valentía el papel histórico que nos ha tocado vivir.

Conclusiones

PRIMERA. Los diferentes conceptos de sindicato, asociación profesional, sindicalismo y coalición nos conlleva al artículo 9º Constitucional que plasma el derecho universal del hombre para asociarse en concordancia con la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 que reconoce el derecho de asociación profesional de los trabajadores y de igual manera el artículo 356 de la L.F.T. que determino que sindicato "es la asociación de Trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

SEGUNDA. La coalición difiere de la asociación, ya que la primera tiene carácter temporal y constituye un agrupamiento circunstancial y momentáneo, desapareciendo al cumplimiento de ellos. En cambio en la asociación prevalece el carácter de permanencia.

TERCERA. En los conceptos de capacitación, productividad y calidad; debe cambiarse como modelos de educación primeramente a la empresa y sindicato como valores sociales de la productividad y calidad en las tareas laborales, considerando a la capacidad como: la acción destinada a desarrollar y perfeccionar conocimientos y habilidades en el trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente un puesto de trabajo, productividad; como el mejoramiento en cantidad y calidad de los bienes y servicios; calidad como su característica de los productos o servicios, en relación con la satisfacción de una necesidad.

CUARTA. Productividad es: eficiencia en la relación laboral de dos factores: 1) del patrón, para optimizar y administrar correctamente sus recursos. 2) del

trabajador, para buscar la flexibilidad en sus tareas, capacitación y calidad entre otras, y no solo los indicadores de productividad medibles y valuables.

QUINTA. Los diferentes modelos de economía y dentro de ellas la neoliberal ha determinado modificaciones en los esquemas de producción, pasando de una economía de mercado nacional a la globalización comercial, cuyas fronteras no tienen límite.

SEXTA. La economía de hoy, demanda normas de calidad mundial y ordenación en el manejo de las finanzas determinada por la oferta y la demanda, provocando los ajustes en los esquemas de producción, estableciendo condiciones generales de trabajo que permitan la armonía de los factores, capacitación, productividad, eficacia y calidad entre otros.

SEPTIMA. Para que los sindicatos operen de manera efectiva, es necesario se respeten sus estatutos, pues al ser estos columna vertebral de los mismos, los trabajadores no se sentirán defraudados del órgano que los aglutina, existiendo para ello, rotación periódica de sus líderes.

OCTAVA. Considerando que el marco jurídico consagrado en el art. 123 fracción XIII del apartado "A" de la constitución, constituye la parte fundamental de los derechos de los trabajadores a la capacitación pues al igual que los derechos de asilo, de libertad, de justicia, de seguridad y de audiencia entre otros; deben ser garantizados por el estado, de ahí la importancia que estos derechos estén consignados en normas de carácter constitucional, pero esto no es bastante, lo importante es que el estado garantice real y materialmente

estos derechos y los haga respetar a través de los mecanismos que las propias leyes establezcan.

NOVENA. La capacitación y el adiestramiento, es fuente básica para elevar la productividad, pues según la Ley Federal del Trabajo, la capacitación tiene por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador; preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad y en general, mejorar las actitudes del trabajador.

DECIMA. Los sindicatos son un requisito para la practica de las relaciones laborales, manifestándose su intervención en diferentes organismos nacionales y estatales, su representatividad es algo que la autoridad señala en su acto constitutivo, es decir existe a partir de que la autoridad así lo considera con todos sus efectos.

DECIMA PRIMERA. Es necesario establecer un concepto con la importancia que se le ha asignado en los últimos años a la productividad, que contara con un reconocimiento claro y sólido en la Ley Federal del Trabajo, pues de esta manera permitiría sin duda contribuir a la elaboración de una cultura de la productividad.

DECIMA SEGUNDA. La vida laboral en México ha tenido a lo largo de su historia grandes huecos y conflictos: la dicotomía sindicato empresa, la existencia de empresas transnacionales y la ausencia de líderes entre otros, deben ser encausados hacia una verdadera productividad, creando una escala de valores de trabajo que den unidad de criterio y se convierta en principio de acción para crear una autentica cultura nacional del trabajo productivo.

BIBLIOGRAFIA

- BARBAGELATA, Héctor Hugo. La legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano. Popular de los Trabajadores. México. 1981.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Bibliográfica. Argentina. Buenos Aires. 1959.
- CASTORENA J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jaris. México. 1941.
- CLARK MARJORIE, Ruth. La Organización Obrera en México. Era. México. 1984.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. Esfinge. México. 1994.
- DAVALOS JOSE, Artículo: Objetivos de la Capacitación y del Adiestramiento de los trabajadores en el Derecho Laboral en Iberoamérica. Dirigido por el Dr. Baltasar Cavazos Flores. Trillas. México. 1981.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. Quinta edición. Porrúa. México. 1983.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1954.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Cuarta edición. Porrúa. México. 1961.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T. II. Segunda edición. Porrúa. México. 1974.

- DE LA CUEVA, Mario . El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Tercera edición. Porrúa. México. 1975.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1979.
- DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Decima cuarta edición. Porrúa. México. 1988.
- DENNIS LOCK, Daniel Smith. Como Gerenciar la Calidad Total. Trad. Jesús Villaseñor Herrera. Pegis. Editores. Colombia. 1991.
- DIAZ PLATA, Fernando. La España Franquista en sus Documentos. Plaza y Janés. España. 1976.
- DURAND,Victor Manuel. La Ruptura de la Nación. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1986.
- GALLAR FOLCH, Alejandro. El Sindicalismo como Fenómeno Social y Como Problema Jurídico. Zavallia. Argentina. 1957.
- GOMEZ GONZALEZ, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Porrúa. México. 1977.
- GUADARRAMA, Rocio. Los Sindicatos y la política en México: la CROM. Era. México. 1981.
- HERNANDEZ LAOS, Enrique. La Productividad y el Desarrollo Industrial en México. Fondo de Cultura Económica. México. 1985.
- HERNANDEZ LAOS, Enrique. La Productividad y eficiencia en la Industria Mexicana del Azúcar. U.N.A.M. México. 1992.

- IGLESIAS, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México. Grijalbo, México. 1970.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda edición. Porrúa. México. 1993.
- LEAL, Juan Felipe y José Wolderberg. Del Estado liberal a los Juicios de la Dictadura Porfirista. "La clase obrera en la historia de México" T. 11. Siglo XXI. México. 1980.
- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. Universidad Obrera de México. México. 1974.
- LOPEZ APARICIO, Alfonso. Historia del Movimiento Obrero en México. Jus. México. 1952.
- MARROQUIN Quintana, J. Capacitación a Trabajadores. Ediciones Gernika. México. 1978.
- Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas. Editorial Popular de los Trabajadores. Segunda edición. México, 1981.
- MARTINEZ, Alvarez Jesús. REZA, Troscio Jesús Carlos. Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento. UCECA. Popular de los Trabajadores México 1981
- MENDEZ MORALES, José S. Economía y la Empresa. Mc Graw Hill Interamericana de México. México. 1989.
- MORALES JIMENEZ, Alberto. La Casa del Obrero Mundial. Instituto nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1982.
- PROKOPENKO, Joseph. La gestión de la Productividad. Limusa. Mexico. 1991.

RAMOS, Eusebio. Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Segunda edición. Pac. México. 1991.

SILICEO AGUILAR, Alfonso. Liderazgo para la Productividad en México. Limusa. México. 1992.

SMITH, Elizabeth A. Manual de Productividad. Macchi. Argentina. 1993.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808 - 1989. Decima quinta edición. Porrúa. México. 1989.

TROTSKY, León. Sobre los Sindicatos. Traduc. Susana Toddaro. Pluma. Argentina. 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1975.

ZORRILLA ARENA, Santiago. Como Aprender Economía. Limusa. México. 1995.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centesima decima segunda edición. Porrúa. México. 1996.

Ley Federal Del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Septuagesima edición. Porrúa. México. 1996.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. II. Vigésima edición. Heliasta. Argentina. 1981.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. Vigésima edición. Heliasta. Argentina 1981.

Enciclopedia Jurídica Básica. Vol. IV. Cevitas. Madrid. España. 1995.

Enciclopedia Jurídica Omega. Tomo III. Driskill. Argentina. 1985.

GARCIA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Enciclopédico de Todos los Tiempos. Noguer. Barcelona. 1972.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV. Cuarta edición. Porrúa. México. 1991.

PERROT, Abelardo. Diccionario Jurídico. T. IV. Perrot. Argentina. 1986.

HEMEROGRAFIA

Revista Laboral. "La Capacitación como Protagonista de la Productividad". Año. II. Número 15. Diciembre 1993.

Revista Laboral. "Perspectiva Laboral". Febrero 1996. Año IV. Número 41.

Revista Laboral. "Un Enfoque Jurídico de la Productividad". Dr. Carlos Reynoso Castillo. Año III. Octubre 1994. No. 25

Lecturas Sobre Productividad. STPS. Subsecretaria "B". 1994.

OTRAS FUENTES

BURGOS JARAMILLO, Martín. Manual de Capacitación "Sistemas de Calidad y Productividad." Agroasemex. S.A.

Facultad de Contaduría y Administración. El Adiestramiento y la Capacitación. México. 1970.