

269



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

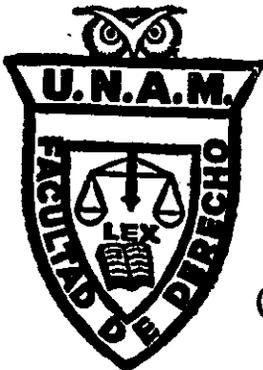
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

PROPUESTAS JURIDICO-LABORALES  
PARA PROTEGER EL DERECHO A LA  
LIBERTAD SINDICAL

T E S I S  
Que para obtener el Título de  
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a  
EVERARDO LARA COVARRUBIAS

DIRECTORA DE TESIS:  
LIC. MYRIAM P. MENDOZA CAMARILLO



Ciudad Universitaria

2000

284604



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A un trabajador, por su ejemplo  
de responsabilidad y honradez,  
***Jesús Lara Robles (+)***

A una campesina ejemplar,  
***Guadalupe Covarrubias.***

***Al Ing. Aquiles Córdova Morán.***  
Maestro en la lucha de los trabajadores.

Con cariño:  
***A Edgardo A. Lara Córdova***, mi hijo.  
***A Lorena M. Córdova Morán***, mi esposa.

**PROPUESTAS JURÍDICO-LABORALES PARA  
PROTEGER EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL**

**ÍNDICE**

Introducción.....	i
I. Generalidades y Conceptos.....	1
1.1 Sindicato.....	1
1.1.1 De la constitución y sus miembros.....	4
1.1.2 Del registro sindical.....	8
1.1.3 Vigencia y disolución.....	12
1.1.4 Patrimonio sindical.....	14
1.1.5 Autoridades sindicales.....	17
1.1.6 Contratos colectivos.....	21
1.2 Autoridades del Trabajo.....	27
1.2.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	32
1.2.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	39
1.2.3 Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	42
II. Antecedentes extranjeros del movimiento sindical.....	45
2.1 Inglaterra.....	45
2.2 Francia.....	52
2.3 Estados Unidos.....	58

III. Antecedentes del sindicalismo en México.....	70
3.1 Anteriores a la Constitución de 1917.....	70
3.2 En la Constitución de 1917.....	81
3.3 En la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	87
IV. Situación actual del sindicalismo en México.....	91
4.1 Aspectos jurídicos.....	91
4.2 Aspectos políticos.....	114
4.3 Aspectos económicos.....	128
V. Propuestas de reforma al artículo 123	
Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.....	138
5.1 Modificaciones a la Constitución.....	138
5.2 Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.....	139
Conclusiones.....	147
Anexo No. 1 Propuesta de reforma constitucional y legal sobre la definición de sindicato.....	152
Anexo No. 2 Propuesta de reforma legal en torno al registro sindical .....	154
Anexo No. 3 Propuesta de reforma a la ley federal del trabajo en relación al contrato colectivo .....	158
Anexo No. 4 Propuesta para proteger a los dirigente sindicales ante el riesgo del despido .....	160
Bibliografía.....	161
Legislación.....	163

## INTRODUCCIÓN

La cuestión sindical es un asunto de interés general, abordado desde distintas ópticas: desde el tratadista que busca desentrañar la naturaleza jurídica de esta institución y la contrasta, en un ejercicio de derecho comparado, con las reglamentaciones de otras latitudes; pasando por el punto de vista del trabajador que busca en el sindicato el instrumento eficaz para reivindicar sus derechos; hasta el punto de vista patronal que examina la norma jurídica buscando armonizarla con los intereses de la empresa.

Resulta fuerte el contraste entre la doctrina que se estudia en las universidades, que coloca al sindicato como instrumento fundamental de la clase trabajadora en la lucha por la justicia social; y los frutos, más que modestos, que conquistan los trabajadores a través de sus sindicatos.

En la actualidad hablan fuerte las corrientes que se pronuncian contra el carácter tutelar y protector del trabajador por parte del derecho del trabajo, poniendo en su lugar las relaciones de coordinación, que deben existir, entre trabajadores y patrones. Disminuye también la importancia que se les concede a los sindicatos, no en la norma jurídica, que casi no ha variado, pero sí en la realidad.

Desde nuestros primeros acercamientos con los sindicatos mexicanos nos percatamos de las terribles limitaciones que padecen. Asesorando grupos de trabajadores pudimos comprobar con amargura los obstáculos, casi insuperables, para obtener un registro sindical; si no se tiene el "padrino político" adecuado.

La declaración de la ley laboral que sostiene que los sindicatos para existir "no necesitan autorización previa", muestra una terrible irrealidad. O,

aquello de que: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", no se corresponde con la realidad nacional.

Cuando los trabajadores conocen lo que dice la ley sobre los sindicatos, se ilusionan, y se sienten estimulados para constituir sindicatos que verdaderamente los represente; o, cuando menos, quieren cambiar de sindicato a otro que sepa despertar sus esperanzas. Muchos trabajadores están prestos para cambiar de sindicato. Pero la realidad les juega, casi siempre, una mala pasada.

Las huelgas, exaltadas en los libros como hechos heroicos, se convierten en procedimientos férreamente controlados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje (con la amenaza de inexistencia, con la azarosa imputabilidad; entre otros muchos recursos) ; huelgas que, en la actualidad, no son vistas con buenos ojos, porque –según se dice-, van contra la productividad de las empresas.

Nos preocupa la suerte de los trabajadores, en un momento en que la justicia social se bate en retirada ante los embates del mercado. El Estado, antaño protector de los débiles, ciertamente más demagógico que real, renuncia a esta tarea; y se asigna como meta fundamental mantener el orden público.

Por esta razón, hemos emprendido una revisión crítica de las normas jurídicas principales que rigen la vida de los sindicatos; y cómo, con mucha frecuencia, se tuerce su sentido original, para dar cabida a inmoralidades y corruptelas. Abordaremos tan sólo la crítica de *algunos* de los vicios más graves y reiterados que padecen los sindicatos en nuestro país. Tratamiento que ni es casuístico ni es exhaustivo; sino que se reduce tan sólo a lo más esencial y urgente.

Proponemos las reformas constitucional y legal necesarias, a nuestro juicio, para que los sindicatos de trabajadores, tomando en cuenta los imperativos de la realidad, puedan servir realmente como instrumento para que los trabajadores luchen por mejores niveles de vida y de trabajo.

Por las razones antes expuestas, resulta decisivo perfeccionar uno de los instrumentos mas importantes para luchar por una mejoría real de los trabajadores.

El modelo de sindicato que proponemos se basa en el ejercicio auténtico de la libertad sindical, en la democracia sindical plena y en una genuina representación de los trabajadores ejercida por dirigentes honestos; sólo sindicatos que tengan estas características pueden ser realmente útiles a los trabajadores, y sacar a los sindicatos de la crisis en que se encuentran.

Sabedores de la naturaleza polémica de los sindicatos, no nos extrañaría en absoluto la existencia de posiciones diferentes y hasta contrapuestas a los puntos aquí sustentados. Nuestras conclusiones, desde luego, no son más que reflexiones surgidas ante las interrogantes que plantea la realidad.

Si logramos mover a la reflexión, a espíritus mejor dotados intelectual y jurídicamente para abordar este crucial asunto nos damos por satisfechos, nuestra tesis habrá servido para algo más que para cubrir un requisito académico.

# **CAPÍTULO I**

## **GENERALIDADES Y CONCEPTOS.**

Iniciaremos el presente trabajo de tesis tratando de precisar algunos conceptos básicos de carácter general que nos permitan comprender lo que es la organización sindical, así como el principio de la libertad sindical que es base esencial de dicha organización.

En este primer capítulo -con base en lo que establece nuestra legislación vigente al respecto - nos ocuparemos de establecer las características esenciales del sindicato, así como de las diversas autoridades del trabajo, que son las responsables de que las leyes del trabajo se cumplan.

### **1.1 SINDICATO.**

Para entender de manera profunda lo que es el sindicato, materia de nuestro trabajo, no debemos limitarnos a lo que al respecto establece nuestra Constitución y su ley reglamentaria; debemos buscar un enfoque amplio y multilateral, auxiliándonos para ello de otras ramas del saber. Así tenemos que, desde el punto de vista de la sociología, y de acuerdo con el destacado tratadista Henry Pratt Fairchild, el sindicato: "es un grupo secundario de lucha integrado por jornaleros y obreros asalariados y organizados con arreglo a directrices económicas con el fin de mejorar y proteger sus status inmediatos y condiciones de vida.

Es una asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus derechos e intereses, con atención particular a los salarios, horas y condiciones de trabajo, eficiencia, seguridad, enseñanza, seguros, etc.

Estos beneficios los obtiene el sindicato en forma inmediata a través

del contrato colectivo del que es titular. Los sindicatos han ampliado sus actividades a las de carácter político, tratando de colocar a sus representantes, dentro de los sistemas legislativos para orientar directamente la legislación social que los favorezca."<sup>1</sup>

Podemos o no estar de acuerdo con el autor antes citado. Pero, no podemos ignorar la inmensa trascendencia de la organización sindical, derivada de que, prácticamente todas las corrientes ideológicas y todas las legislaciones nacionales le asignan la defensa de los intereses de la clase trabajadora, sector absolutamente mayoritario en las sociedades modernas. Lo cual, desde luego, no significa unanimidad en todos los aspectos de la problemática sindical; tan sólo orienta la discusión sobre las características que debe adoptar el sindicato para que cumpla a cabalidad con los objetivos planteados, y el tipo de lucha que puede y debe llevar a cabo.

El papel de la clase trabajadora y de sus movimientos ha sido objeto de diversos análisis de los cuales nos da cuenta el sociólogo Irving Louis Horowitz. Este destacado autor, basándose en la sociología política analiza a la clase trabajadora como un grupo de interés y nos dice: "Aun la lectura casual de la literatura socialista y radical, sobre la condición actual de la clase trabajadora y de las perspectivas para hacer una revolución, revela una desmesurada confusión. Los trabajadores se han convertido en una verdadera prueba de proyección ... que confirma la fe de los clasistas, en su visión de un movimiento obrero de vanguardia, e igualmente confirma la fe de los revisionistas, en su visión de los obreros como autoridad. Y existe todo un enjambre de científicos dudosos de la ideología política de los obreros y, sin embargo convencidos de que los obreros marchan mejor sin estar organizados

---

<sup>1</sup> PRATT FAIRCHILD, Henry. Sociología. Decimoquinta Ed., Fondo de Cultura Económica. México, 1991. p. 275.

para que ensanchen la magnitud del campo de acción del empuje de sus fuerzas.

En tales circunstancias, resulta quizás más fácil entender, sino de apreciar, la reserva de los científicos sociales a expresarse sobre la condición de la clase trabajadora como un grupo de interés unido.<sup>2</sup>

Esta opinión refleja la diversidad de puntos de vista sobre el papel que les corresponde a los trabajadores, desde quienes los consideran artífices de una revolución en perspectiva, hasta quienes consideran que los trabajadores marchan mejor si no están organizados.

Por razones metodológicas y para no romper el hilo de la exposición, en este momento no profundizaremos en este tema que será abordado en otro capítulo; tan sólo nos limitamos a señalar que el sindicato no surge del capricho de nadie, ni tampoco de la idea deslumbrante de algún pensador destacado, sin desconocer que en la historia del movimiento obrero existen algunos luchadores verdaderamente geniales; sin embargo, la organización y la lucha sindical es la respuesta natural e históricamente necesaria a la explotación capitalista.

Los sindicatos no surgieron de la noche a la mañana, sino que tienen una larga historia en México y en el mundo, que abordaremos en el capítulo III de nuestro trabajo. Por el momento tan sólo queremos dejar establecida la idea de que el origen de los sindicatos se remonta a la época de la revolución industrial en la cual los trabajadores eran sometidos a una superexplotación, obligándolos a trabajar en condiciones inhumanas; situación que los obligó a unirse para hacer frente a esa realidad.

---

<sup>2</sup> LOUIS HOROWITZ, Irving. Fundamentos de Sociología Política. Tercera Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1990. p. 569.

Aun y cuando el análisis más amplio de nuestra legislación vigente será abordado en el capítulo IV de nuestro trabajo de tesis, conviene señalar desde ahora que en nuestro país los sindicatos gozan del reconocimiento y protección que les otorga la Constitución General de la República y la Ley Federal del Trabajo.

La Constitución en el artículo 123, fracción XVI establece:

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

Al respecto es de observarse que si bien es cierto que el derecho de formar sindicatos se otorga tanto a obreros como a empresarios, los empresarios han preferido otras formas de organización, como las cámaras de industria, de comercio, de la construcción y consejos empresariales, entre otras; que se rigen por leyes civiles y mercantiles.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo además de reconocer el derecho de formar sindicatos, precisa el concepto señalando sus finalidades:

Artículo 356. "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

### **1.1.1 DE LA CONSTITUCIÓN Y SUS MIEMBROS**

La organización sindical debe constituirse de acuerdo con el procedimiento que está expresamente señalado en la ley de la materia.

Empecemos pues, por citar el artículo 364 de la Ley Federal del

Trabajo que a la letra dice:

"Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. Para la determinación de número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste."

Es un lugar común entre los estudiosos del derecho laboral mexicano la idea de que la cifra de veinte trabajadores para constituir un sindicato es algo arbitraria, que bien podría fijarse en quince o en veinticinco, o en otra cifra; que esta cifra más bien es el resultado de cierta influencia del derecho francés.

Y la idea que aparece en la parte final del artículo citado de que, en la cifra de veinte como mínimo se incluyan trabajadores a quienes se les haya rescindido o dado por terminada la relación de trabajo dentro de los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud del registro del sindicato, la considero justa por cuanto trata de evitar maniobras patronales que obstaculicen la formación de sindicatos que realmente luchen por los intereses de sus agremiados.

Avancemos en el tema. Ahora bien, ¿Cuál es la naturaleza jurídica del acto de constitución del sindicato? Para resolver esta cuestión recurramos a la opinión autorizada del maestro Néstor de Buen Lozano: "La constitución de los sindicatos aparece denominada por el principio consagrado en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los trabajadores y patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de una autorización previa; esto significa que se trata de un acto libre. Por ello afirmamos que

constituye un negocio jurídico. Por la necesaria concurrencia de, por lo menos veinte trabajadores o tres patrones que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho; una persona moral, puede afirmarse que se trata de un negocio jurídico colectivo; en cuanto a negocio jurídico, la constitución de los sindicatos exige que se den los elementos esenciales y que se reúnan los requisitos de validez.

La manera como se expresa el consentimiento de constitución, se realiza a través de una asamblea constitutiva; requisito que le da forma al sindicato. El objeto precisado en el artículo 356, será el de proteger los intereses comunes.”<sup>3</sup>

En efecto, como lo señala el autor citado, la constitución de un sindicato constituye un negocio jurídico en tanto que intervienen personas que exteriorizan su voluntad de formar un sindicato y derivan de ello consecuencias jurídicas. La decisión de formar parte de un sindicato es de carácter personalísimo y estrictamente voluntaria. Así lo establece la ley de la materia en su artículo 358, que establece lo siguiente:

“A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”

Este artículo tiene una gran importancia, pues consagra la libertad sindical en sus dos variantes, a saber: la libertad de formar parte de un

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Novena Ed. Porrúa. México, 1992. p. 733.

sindicato y la libertad de no formar parte de un sindicato si así se desea. En esta última posibilidad queda incluida desde luego la posibilidad de separarse de un sindicato al que previa y voluntariamente se hubiera afiliado; sin que se deriven de ello represalias de ningún tipo. Resulta conveniente aclarar que lo dicho hasta aquí vale para los trabajadores a los que se les aplica el apartado A del artículo 123 Constitucional, en virtud de que la ley del trabajo burocrático establece disposiciones diversas, a las que nos referiremos en otra parte de nuestro texto.

Para constituir un sindicato la persona o personas interesadas deberán emitir la convocatoria a la asamblea constitutiva del sindicato. En dicha asamblea deberá nombrarse un presidente de debates, que es la persona que dirige la asamblea, deberán desahogarse los puntos de la orden del día, levantar un acta circunstanciada con la relación de los acuerdos a los que se hubiere llegado; deberá recabarse de manera indubitable el consentimiento personal de todos y de cada una de las personas que hayan decidido constituir el sindicato, nombrar su directiva sindical y aprobar sus estatutos. Si en el momento de la asamblea no existe proyecto de estatutos, podrá nombrarse una comisión para que los elabore y los someta a la consideración y en su caso aprobación de una asamblea futura.

La ley no establece muchos requisitos de forma en cuanto a la constitución de los sindicatos. Se entiende que el legislador quiso facilitar el camino para que los trabajadores se organicen sindicalmente. A pesar de ello debemos anotar que tanto la convocatoria a la asamblea constitutiva, el acuerdo de constituir el sindicato, el nombramiento de la directiva y los estatutos deben constar por escrito.

Sin embargo, tomando en cuenta que los sindicatos desarrollan sus actividades en medio de una lucha de intereses entre el capital y el trabajo, amén de los conflictos intersindicales a los cuales no son ajenos la mayoría de

las veces ni el gobierno ni los patrones, es altamente recomendable cuidar escrupulosamente toda la documentación requerida y, si fuera posible, solicitar la presencia de un inspector de trabajo que de constancia de los principales acuerdos de asamblea. Formalidad ésta que no es exigible, en virtud de que no la prevé expresamente la ley, sin embargo nos daría mayor seguridad en caso de conflicto.

### **1.1.2 DEL REGISTRO SINDICAL.**

La formación de un sindicato que ha cumplido con los requisitos que establece la ley laboral es un hecho registrable, que acarrea consecuencias jurídicas de la mayor importancia y que debemos conocer.

Para ello, empecemos por citar el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

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 la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la 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 primer lugar, queremos hacer notar la falta de homogeneidad y técnica jurídica que denota este artículo; pues otorga facultades para registrar sindicatos en materia federal a una autoridad administrativa como lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y para el caso de la materia local dicha facultad se le otorga a una tribunal con funciones esencialmente jurisdiccionales como son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. A nuestro juicio, lo correcto sería homogenizar la ley: o bien, concediendo a órganos administrativos la facultad de otorgar el registro de los sindicatos en materia local; o bien, facultando a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para otorgar los registros sindicales en materia federal.

Opinamos que lo más correcto sería lo segundo, es decir, que en materia federal los registros sindicales, o el procedimiento que proponemos en este trabajo fuera realizado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que en su integración participan directamente representantes de los trabajadores y de los patrones y no sólo del gobierno, lo que pudiera redundar en mejores resoluciones.

Hemos encontrado un criterio similar al nuestro en los comentarios a la Ley Federal del Trabajo formulados por los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

El registro tiene una gran trascendencia en la vida de los sindicatos,

más de lo que en apariencia se desprende de una lectura rápida de la ley.

En la ley las cosas se presentan más o menos así: los trabajadores y patrones pueden constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa alguna; es decir, el Estado concede amplia libertad para constituir sindicatos. Y solamente con el objetivo de llevar cierto control, se les impone a las asociaciones de trabajadores que ya son sindicatos en los hechos la obligación de registrarse para lo cual deberán presentar su solicitud ante la autoridad, acompañada de documentación básica cuya elaboración está al alcance de cualquier grupo de trabajadores; documentación que ya ha sido señalada líneas arriba.

Ahora bien, el registro puede negarse únicamente por las siguientes razones:

1. - Si el sindicato no se propone la finalidad de llevar a cabo el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores;
2. - Si no tiene el número mínimo de veinte trabajadores en el momento de su constitución;
3. - Si no se exhiben los documentos requeridos por el artículo 365 de la ley de la materia y que hemos enlistado en párrafos anteriores.

Satisfechos estos requisitos, ninguna de las autoridades correspondientes puede negar el registro solicitado. Aún mas, 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.

Un trámite tan sencillo en la ley y tan complicado en la realidad convierte en demasiado violenta la contradicción.

Vamos por partes. El registro no es solo un requisito de publicidad, como pudiera sugerirlo la comparación con las funciones del registro público de la propiedad; y aunque se diga en la ley y se repita por muchos tratadistas que el sindicato ya existe y ya tiene personalidad jurídica desde antes de que éste obtenga su registro, ya que el registro no es autorización sino tan sólo un medio de control.

Lo cierto, lo que sucede todos los días en el mundo de los hechos, es que un sindicato que no ha obtenido su registro no puede actuar, no puede firmar un contrato colectivo, no puede detentar la titularidad de un contrato colectivo, no puede emplazar a huelga a un centro de trabajo; dicho sea en resumen, no puede cumplir sus funciones esenciales, justamente porque no puede acreditar su personalidad, misma que se acredita con la constancia expedida por la autoridad de que ha quedado registrado. Otro tanto sucede con la directiva sindical, que acredita su personalidad con la certificación, también llamada "toma de nota", de que ha quedado registrada por la autoridad.

El término registro es engañoso, pues se trata en los hechos de una autorización, que deja en manos de una autoridad gubernamental si tal o cual sindicato puede o no actuar legalmente en el medio obrero.

El maestro Néstor de Buen Lozano ha señalado en varias de sus obras que el registro equivale a las llaves para entrar al mundo sindical. Idea con la cual estamos completamente de acuerdo. Concediendo o negando registro sindicales se puede bloquear o estimular el desarrollo de determinado grupo o corriente sindical.

Ahora bien, los requisitos para obtener el registro de un sindicato, mismos que ya fueron señalados con anterioridad, aparentemente son muy sencillos. Pero esa es sólo la apariencia, en los hechos cualquier pretexto es bueno para negar un registro si se trata de gente, a la que por alguna razón se quiere frenar.

### **1.1.3 VIGENCIA Y DISOLUCIÓN.**

En términos generales nuestra ley en su artículo 369, establece dos formas específicas a través de las cuales, se lleva a cabo la cancelación de dicho registro, como son:

1. - En caso de disolución del sindicato;
2. - Por dejar de tener los requisitos legales.

En todo caso será la propia Junta de Conciliación y Arbitraje la que resolverá acerca de la cancelación de dicho registro.

Ahora bien, quisiéramos citar la siguiente jurisprudencia la cual nos da mayores luces respecto a la disolución y la vigencia del sindicato, dicha jurisprudencia dice a la letra:

**"SINDICATOS. CANCELACIÓN DE SU REGISTRO.** Si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida aprobación, ante las autoridades competentes de trabajo, de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupación; también lo es que una vez registrado el sindicato, gozando por tanto, de personalidad jurídica para proceder a la cancelación de su registro, no debe

seguirse igual procedimiento, ya que existe por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos. En este caso, debe demandarse su cancelación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral correspondiente que se iniciara con la demanda la que debe ser legalmente notificada al sindicato demandado, para que éste pueda oponer las excepciones que juzgue pertinentes y aportar, en iguales condiciones, que su contraparte las pruebas de que ambas dispongan, para justificar la acción de cancelación que se intenta y las excepciones opuestas, concluyendo con alegar lo que a su derecho convenga y dictándose el laudo que habrá de resolver sobre la procedencia o improcedencia de la cancelación solicitada. " JURISPRUDENCIA, APÉNDICE 1985, VIII PARTE, IV SALA, TESIS 245, PÁG. 230.

La jurisprudencia antes citada establece muy claramente el hecho de que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa. El sentido y la trascendencia de tal criterio jurisprudencial no deben pasar desapercibido, se pretende brindarle una mayor seguridad jurídica a la asociación sindical, para que se pueda consolidar y para que su vida o muerte no quede al capricho de la autoridad administrativa.

Estamos de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte que responde a uno de los múltiples riesgos que acechan al sindicalismo.

Así tenemos que, el sindicato puede disolverse, o por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren o, por haber transcurrido el término fijado en sus estatutos. En caso de disolución del sindicato, los activos se aplicarán en la forma que determinen sus propios estatutos. A falta

de disposición expresa, pasarán los mismos a la federación o la confederación a la que pertenezcan, y si no pertenecía a ninguna federación o confederación, a la beneficencia pública representada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

#### **1.1.4 PATRIMONIO SINDICAL.**

Como hemos señalado con anterioridad, los sindicatos son personas jurídicas de carácter colectivo, también denominadas personas morales (aunque a esta última denominación se oponen algunos estudiosos de nuestra materia); lo que trae como consecuencia que estas personas jurídicas tienen derechos y obligaciones diversas de las que tienen sus integrantes en tanto que personas físicas.

Los sindicatos tienen, o cuando menos pueden tener, un patrimonio; que es el conjunto de bienes, derechos y obligaciones de los cuales la persona moral es titular. Ese patrimonio suele tener como origen más frecuente las cuotas periódicas que aportan sus integrantes. Y hemos dicho que tiene como origen más frecuente, porque sabemos de sindicatos que han visto crecer su patrimonio sindical a partir de aportaciones, periódicas o no, realizadas por parte de las empresas y que están establecidas en los contratos colectivos; otros sindicatos han incrementado sus patrimonios a partir de las ganancias de negocios propiedad de sindicatos, e incluso, de productos financieros por dineros depositados en bancos. Corroborando esta situación está el caso de poderosos sindicatos como el de los trabajadores de PEMEX, CFE, Ferrocarriles, IMSS, entre otros.

Las reglas básicas para la administración del patrimonio deben estar contenidas en los estatutos internos del sindicato. Incluso la ley de la materia, en su artículo 371, establece que los estatutos deben contener:

1. - Denominación que lo distinga de los demás sindicatos;
2. - Domicilio;
3. - Objeto;
4. - Duración;
5. - Condiciones de admisión de miembros;
6. - Obligaciones y derechos de los asociados;
- 7.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán reglas específicas (la ley establece el procedimiento).
8. - Forma de convocar a las asambleas generales ordinarias y extraordinarias, quórum necesario para sesionar(la ley señala los procedimientos).
- 9.- Procedimientos para la elección de la directiva y el número de sus miembros;
- 10.- Periodo de duración de la directiva;
- 11.- Normas para la administración, adquisición y disposición de bienes, patrimonio del sindicato.
- 12.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- 13.- Época de presentación de cuentas;
- 14.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical;

15.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

Nótese que es mandato legal que el régimen al que estará sometido el patrimonio deberá quedar expresamente definido en los estatutos. Así, deberá señalarse con precisión la forma y el monto de las cuotas, las normas de la administración, adquisición y disposición de bienes, la época para rendir cuentas y las normas para la liquidación del patrimonio sindical. Existe en muchos sindicatos malestar en la base trabajadora por mal manejo que hacen las directivas del patrimonio sindical sin apegarse a lo establecido en los estatutos.

Sobre las aportaciones pecuniarias denominada cuotas sindicales, existe la siguiente jurisprudencia que resulta de interés:

"CUOTAS SINDICALES, EL PAGO DE LAS. OTORGA AL TRABAJADOR EL CARÁCTER DE SOCIO DE SU SINDICATO. Si se demuestra en el juicio laboral que un sindicato propuso a determinada persona para ocupar un empleo y que a ésta se le descontaron de sus salarios las cuotas sindicales correspondientes, no es válido pretender, por parte del sindicato desconocerle a dicho trabajador su carácter de miembro de la organización, con base en sus disposiciones internas. " APÉNDICE 1985. VIII PARTE IV SALA, TESIS 59, PÁG. 70.

La directiva sindical tiene que llevar a cabo una rendición de cuentas periódica, como todo administrador; donde se les informe a los trabajadores como se ha administrado el patrimonio sindical que es, a final de cuentas, del conjunto de los trabajadores.

Si uno o más trabajadores, en un momento determinado, consideran que se están violando sus derechos con relación al patrimonio sindical, podrán recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que les corresponda a deducir sus derechos, ejercitando las acciones pertinentes.

### **1.1.5 AUTORIDADES SINDICALES.**

Cuando hablamos de autoridades sindicales hacemos referencia al gobierno interno de cada sindicato; mismo que debe estar estructurado en los estatutos que cada sindicato debe darse.

Como es fácil entender, la estructura de cada sindicato viene determinada, en parte, por las características del sindicato de que se trate. Por ello, empezaremos por exponer en términos generales la clasificación de los sindicatos que se contiene en el artículo 360 de la ley de la materia.

Los sindicatos pueden ser:

- 1.- Sindicatos gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
2. - De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
3. - Industriales, los formados por trabajadores que prestan su servicio en dos o más empresas de la misma rama industrial.
4. - Nacionales de industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

5. - De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

De acuerdo con los estatutos, serán las directivas las que dirijan los destinos de las asociaciones sindicales. El número de integrantes de la directiva lo decide la asamblea y se establece en los estatutos, donde también se indicará el tiempo que durará en su encargo. La ley tan sólo nos da algunas reglas básicas, como la contenida en artículo 376, que dice:

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

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

El sentido de lo establecido por la ley en este último párrafo nos parece claro y correcto, pero insuficiente. Se trata de evitar que los patrones, mediante el despido, puedan excluir de las directivas sindicales a personas destacadas en la lucha por la defensa de los intereses de los trabajadores. Opinamos que tal medida es insuficiente porque, el simple hecho del despido con el consiguiente impedimento para entrar a las instalaciones de la empresa reduce la influencia del trabajador sancionado.

Conocimos un sindicato de empresa con serios problemas, el secretario del interior estaba en realidad en el exterior, pues había sido injustificadamente despedido y no se le permitía el ingreso a la empresa, que

pretendía de esta manera acabar con su influencia en la base trabajadora. En el caso que comentamos, la solidaridad de los trabajadores pudo enfrentar esta maniobra patronal: los trabajadores se entrevistaban con el secretario despedido fuera de la planta, y con sus cooperaciones lo ayudaron a resistir un larga juicio por reinstalación que duró más de dos años. El caso tuvo un final feliz, el secretario despedido ganó en el amparo directo su reinstalación y los trabajadores premiaron su honestidad y su espíritu combativo nombrándolo secretario general en el siguiente período.

Debería establecerse mayor protección jurídica para quienes ejercen un cargo de representación, durante el tiempo que ocupen el puesto. Podría señalarse en la ley que los dirigentes sindicales, solo pudieran ser despedidos por causas especialmente graves señaladas específicamente en la ley; o bien, que los dirigentes sindicales no puedan ser despedidos sino mediante juicio previo seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda. Volveremos más adelante sobre este punto y sobre esta propuesta.

Ahora bien, el Dr. Borrell Navarro, destacado especialista en la materia, nos explica algunas circunstancias sobre lo que son las autoridades sindicales, toca el contenido de las confederaciones, las federaciones y por supuesto del Congresos del Trabajo. Que son formas a través de las cuales, los sindicatos van agrupándose y estructurando su lucha. El Dr. Borrell Navarro nos dice lo siguiente: "La ley no define expresamente a estas figuras laborales de federación y confederación como lo hace al referirse a sindicato, pero sí lo define, pero estableciendo que estas asociaciones se regirán por las disposiciones aplicables a los sindicatos, esto nos está indicando que debemos de considerarlas como similares a los sindicatos, con las diferencias naturales que las distinguen, como por ejemplo las referentes a los sujetos que los componen, ya que mientras los sindicatos se integran con los trabajadores como personas físicas, las federaciones y confederaciones se integran con las personas jurídicas o morales de los sindicatos y por otra parte, el objetivo

fundamental del sindicato es la defensa solo de los intereses de los trabajadores afiliados al sindicato y el de las federaciones y confederaciones es la defensa en general de toda la clase laborante y de los propios sindicatos como personas físicas; su mira abarca todas las cuestiones que pueden afectar a los trabajadores y al trabajo en general, es decir a todo movimiento obrero y lo hace como los máximos organismos representativos de éste...

Como esfuerzo para agrupar todas las organizaciones sindicales, se crea el congreso del trabajo en la asamblea nacional revolucionaria del proletariado mexicano, en febrero de 1966, el congreso del trabajo que participa en el partido del gobierno a quien apoya, lo conforman 33 federaciones, confederaciones, sindicatos y asociaciones obreras en general; para algunos comentaristas la situación nacional y el movimiento obrero organizado y el decidido respaldo obrero al gobierno de la república, ya erigido en el rector de la economía nacional ha traído muchos años la estabilidad y paz social en el país, para otros significa un compromiso político con desatención a las necesidades reales de la masa obrera.”<sup>4</sup>

Ciertamente el Congreso del Trabajo constituye un intento de coordinación obrera y sindical entre las organizaciones oficiales, es decir, aquellas que son afines al gobierno y al partido que durante mucho tiempo lo ha detentado, el Partido Revolucionario Institucional. Dicho en otras palabras, este organismo, cúpula del movimiento obrero, no nace para impulsar la lucha contra el gobierno y los patrones; sino para evitar fricciones o roces innecesarios entre organizaciones que apoyan y se apoyan en el gobierno. Esto condiciona que este organismo tenga una existencia mas formal y burocrática, que de real impacto entre las masas trabajadoras, a pesar de incluir en sus filas –según sus declaraciones – a muchos millones de obreros mexicanos.

---

<sup>4</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Pac. México. 1993. Págs. 301, 302 y 303.

Ya para terminar este apartado, queremos expresar nuestra convicción de que aún y cuando en este momento el movimiento obrero y sindical mexicano está postrado, sometido en alto grado a los patrones y al gobierno; éste, obligado por las muy malas condiciones de vida y de trabajo de los obreros mexicanos resurgirá para hacer valer sus intereses, para hacer valer sus derechos o para crearlos en las áreas en las que éste no exista; futuro previsible nacido del gran sufrimiento al que se encuentran sometidos millones de trabajadores.

Como en los viejos tiempos, en la unión está su salvación.

### **1.1.6 CONTRATOS COLECTIVOS.**

Dentro de las relaciones jurídico-laborales, vamos encontrar las de carácter individual que se establecen entre el patrón y cada uno de sus trabajadores tomados por separado; y a la par de este tipo de relaciones pueden existir otras que se estructuran y se llevan a cabo entre el patrón y las asociaciones de trabajadores, y que quedan plasmadas a través de los contratos colectivos o de los contratos-ley.

La Ley Federal del Trabajo nos permite delimitar el tema:

Artículo 386. "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

El contrato colectivo, si se quiere que sea útil al trabajador, puede y debe ampliar el cúmulo de derechos de que goza el trabajador y que ya estén contemplados en los contratos individuales o en la propia ley laboral.

Esta institución permite una compactación de intereses, que aumentan las fuerzas de los trabajadores, comprometiendo al conjunto de los miembros de la asociación sindical frente al patrón.

Ahora bien, hagamos un acercamiento a la realidad del contrato colectivo de trabajo que nos permita comprender mejor esta institución del derecho colectivo de trabajo, mostrándonos en que grado permite al trabajador asegurar e incrementar sus derechos laborales.

El contenido de los contratos colectivos puede variar mucho, pero cuando menos debe tener, los requisitos que nos marca nuestra ley de acuerdo al artículo 391: "El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y los domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en las empresas o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de la comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes".

De lo anterior, como mínimo de requisitos, debe incluirse necesariamente el tabulador de salarios, pues es un requisito esencial; de acuerdo con lo establecido por la ley de la materia en el artículo 393:

"No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales."

Existen contratos colectivos sumamente detallados en cuanto a su reglamentación, como es el caso de los contratos de PEMEX, CFE, IMSS, Compañía de Luz y Fuerza de Centro, entre otros; a diferencia de contratos que son sumamente breves reduciéndose a proporcionar estrictamente lo establecido por la ley de la materia.

Grande es también la diferencia entre los contratos respecto a los derechos laborales que en ellos se estipulan.

Desgraciadamente, muchos contratos colectivos no tienen absolutamente nada nuevo a favor del trabajador a lo ya establecido en la ley; se firman tan solo como protección para las empresas, para impedir que otros sindicatos las emplacen a huelga por la firma de contratos colectivos de trabajo en los que sí se incrementen los derechos de los trabajadores. En virtud de que el derecho de firmar un contrato colectivo de trabajo, es una prerrogativa del sindicato y no de los trabajadores, se firman contratos a espaldas de los trabajadores. Estos contratos son comúnmente denominados contratos de protección.

Este bochornoso fenómeno se presenta más o menos así: una empresa que no tiene firmado contrato colectivo de trabajo, quiere evitar que

sus trabajadores se organicen sindicalmente, o se afilien a un sindicato que realmente luche por sus derechos, y le demanden prestaciones, emplazándola a huelga por firma de contrato colectivo; la empresa en cuestión se les adelanta y firma a espaldas de los trabajadores un contrato colectivo con un sindicato que ella ha elegido, casi sin ninguna prestación, y a cambio de cierto dinero para los directivos del sindicato que se prestaron a esta maniobra. Vergonzoso fenómeno que no constituye una rareza, sino algo sumamente frecuente en el medio; y que justifica, cuando menos así lo pensamos nosotros, una reforma de la norma legal que acabe con esta burla a los derechos de los trabajadores.

Podrá pensarse que el grupo de trabajadores que se encuentre en la situación antes descrita tendrá la posibilidad de demandar la titularidad y administración del contrato colectivo al sindicato que firmó dicho contrato, a través de un sindicato legalmente registrado que sí lo represente. Formalmente esto es cierto, legalmente existe esa vía.

Pero, detengámonos brevemente en la problemática que genera dicho procedimiento. El titular del contrato colectivo de trabajo es el sindicato y no los trabajadores; y por lo mismo, quien puede demandar la titularidad y administración de un contrato colectivo tiene que ser un sindicato legalmente registrado con las implicaciones y dificultades que ello conlleva. El sindicato que de verdad represente a la mayoría de los trabajadores puesto a demandar en juicio la titularidad del contrato colectivo se verá de pronto metido en un calvario; el procedimiento especial que se sigue al respecto puede alargarse extraordinariamente.

Relatemos rápidamente un asunto en el que nos tocó participar. Demandamos la titularidad y administración del contrato colectivo en una empresa en la que estaban por el cambio de sindicato la absoluta mayoría de los trabajadores; pero el patrón se oponía radicalmente; la empresa y el

sindicato demandados recurrieron al expediente de pedir "ayuda" a otros sindicatos de la misma rama industrial, que en el caso que se comenta era de la transformación del hierro; de suerte tal que, cada tres o cuatro semanas un nuevo sindicato de industria o nacional de industria, que por regla general no tenía a ningún trabajador en la negociación, presentaba demanda de titularidad del contrato colectivo en la misma empresa, lo que impedía que pudiera desahogarse el procedimiento respectivo, pues la junta acordaba siempre la acumulación de los expediente con las demandas de titularidad presentadas por los otros sindicatos; llegándose a dar el caso de que en dicho expediente participaban casi todas las organizaciones obreras del Congreso del Trabajo con sindicatos de esa rama industrial. Consumiéndose un tiempo que le permitió a la empresa llevar a cabo múltiples maniobras en contra del grupo demandante original.

El hecho de que legalmente puedan realizarse tales maniobras; de que se cometan arbitrariedades de tal magnitud, hacen patente la necesidad de la reforma que se propondrá en este trabajo.

Avancemos. El contrato colectivo y el contrato-ley no son los únicos pactos colectivos a los que se puede recurrir para establecer condiciones de trabajo; desde hace algunos años han surgido las alianzas o pactos de concertación, con participación de representaciones de obreros, patrones y el gobierno para dictar normas que ayuden a enfrentar las agravadas condiciones de la economía nacional.

Veamos lo que respecto de la negociación colectiva nos dice el especialista en la materia Julio Martínez Vivot: "En la década de los 70 la negociación colectiva a excedido el campo limitado del convenio colectivo laboral, en los términos conocidos, para comprender la concertación colectiva, con participación genérica de los trabajadores y los empleadores, y, en algunos casos, del estado como colaborador, coordinador u orientador; es que de

alguno de los problemas que resultan de interacción de aquellos, no pueden resolverse con abstracción de algunos aspectos fundamentales, como son el grado de conciencia social por parte de los diversos sectores de la comunidad, situación de la economía nacional, tanto en lo que se refiere a estructuras como a las coyunturas políticas, etc.

Entonces la política social, con vistas a alcanzar los objetivos propuestos, debe decirse en otro nivel con la participación de los mismos grupos, pero atendiendo a un cierto sector de la actividad económica, sino al país global y apreciada la situación de la comunidad en sí dentro de él.”<sup>5</sup>

A estos pactos de concertación se ha recurrido reiteradamente en nuestro país en casos de aguda crisis, resultando casi siempre, medidas dolorosas en contra de los trabajadores que se justifican invocando la razón de Estado y el supremo interés nacional. Según una crítica reiterada, tales pactos de concertación social son, en realidad, decisiones unilaterales del poder público, en virtud de que se firman por representaciones sindicales que jamás consultan a sus representados; y en el caso de los empresarios tampoco existe consulta oportuna.

Además, en torno a tales pactos nacionales, tampoco se realiza una discusión pública; son conocidos cuando ya están firmados. Y para complicar más las cosas, muchas de las veces las partes no cumplen con sus obligaciones; salvo los trabajadores, más por imposición que por convencimiento, no pueden aumentar los salarios. Esperamos que en el futuro se superen estos vicios, que desfiguran este marco jurídico-político, tan necesario en tiempos de crisis.

---

<sup>5</sup> MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta Ed. Astrea. Buenos Aires, Argentina, 1998. Pág. 487.

## 1.2 AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Antes de entrar a precisar cuáles son las autoridades del trabajo y cuáles son las atribuciones que les otorga la Constitución y las leyes que de ella emanan. Nos vamos a referir a un problema más general, que tiene mucha importancia y sobre el cual se han elaborado variados y contradictorios puntos de vista; a saber, cuál es el papel del Estado en la sociedad moderna, y en especial cuál debe ser en el futuro la intervención del Estado en la regulación de las relaciones obrero-patronales.

Se sostiene que, en casi todos los países, durante gran parte del siglo XX, el Estado intervino fuertemente en la economía; no sólo estableciendo las reglas entre los factores económicos, sino que una parte importante de las empresas se convirtieron en propiedad del Estado, es decir, se fortaleció el Estado-empresario estableciendo la economía mixta.

Este modelo de desarrollo aparecía como respuesta a los abusos del capitalismo, en su primera etapa, guiado por los principios del liberalismo de los siglos XVIII y XIX, que predicaba el libre juego de las fuerzas del mercado. Según esta teoría que contó entre sus representantes más ilustres a David Ricardo y a Adam Smith, sostenía que todo mundo debe atenerse a las leyes del mercado, y muy en especial, a la ley de la oferta y la demanda.

Smith intentaba demostrar la existencia de un orden económico natural, que funcionaría con más eficacia cuanto menos interviniese el Estado. Esta idea se puede explicar con una frase que se ha hecho famosa, Smith decía que la combinación del interés personal, la propiedad y la competencia entre vendedores en el mercado llevaría a los productores, "gracias a una mano invisible", a alcanzar un objetivo que no habían buscado de manera consciente: El bienestar de la sociedad.

Dicho en otras palabras, todas las personas deben actuar libremente haciendo valer sus intereses personales, haciendo sentir su peso en un mercado libre de toda intervención estatal, generando tal desarrollo económico que conduzca automáticamente al bienestar social.

Estas tendencias del sistema capitalista naciente generaron profundas desigualdades sociales; y con ellas grandes resistencias en contra de los niveles de explotación. Es historia conocida, a la que nos referiremos en otra parte de nuestro trabajo las importantes luchas de los trabajadores ingleses en contra de sus patrones que los sometían a extenuantes jornadas de trabajo; y el surgimiento y rápido desarrollo en Inglaterra y en otros países europeos de los sindicatos que llevaron a cabo heroicas luchas contra la situación imperante.

Estas teorías y las políticas que de ellas se derivaron fueron abandonadas o cuando menos atemperadas a nivel mundial, al concluir la primera guerra mundial y sobre todo después de la profunda crisis que sufrió el sistema capitalista a nivel internacional en 1929, y que afectó seriamente la economía norteamericana. Las ideas del liberalismo cedieron su puesto a lo que se denominó "Estado de Bienestar", que tenían como sustento teórico-económico el pensamiento del economista inglés John Maynard Keynes (apodado como "el doctor del capitalismo") y que atribuía al Estado un gran papel en la economía, considerando que para combatir la crisis éste, es decir, el Estado, debía realizar grandes inversiones, dirigir empresas, crear empleos; y, con ello, estimular el proceso económico en su conjunto.

Dentro de esta corriente de pensamiento, debemos mencionar por la importancia que tuvo a Franklin D. Roosevelt quien llegó a la presidencia de los Estados Unidos en 1932. E influyó en el mundo de su tiempo.

El rumbo que siguió nuestro país se explica, desde luego, por sus

contradicciones internas, por la decadencia del porfiriato, un sistema incapaz de atender los más elementales reclamos populares. Y el tipo de estado que se forma después de nuestro proceso revolucionario, estuvo también influido por la situación internacional, por el pensamiento de la época, en la que se le atribuía al Estado grandes responsabilidades no sólo en lo político, sino también en lo económico y social.

El Estado mexicano concebido como un estado protector de las clases más necesitadas, es decir: de obreros y campesinos, rector de la economía e instrumentador de la economía mixta, nace de una revolución, de carácter burgués, y que muchos tratadistas caracterizan como una revolución social. Así se explica el surgimiento de nuestra legislación laboral con fuerte tendencia proteccionista hacia el sector de los trabajadores, cuando menos en la doctrina, y en los textos legales.

La Constitución de Querétaro de 1917, surgida del movimiento armado, consagra en el artículo 123 los derechos fundamentales de los trabajadores. Otorga la protección al más alto nivel jurídico, a los principios básicos de un nuevo derecho social, el derecho mexicano del trabajo.

Debemos mencionar que esta orientación de nuestras normas laborales ejerció una gran influencia en las legislaciones de los países latinoamericanos; influencia que ha sido reconocida por muchos iuslaboralistas de la región. Lo que demuestra, según nuestro juicio, que no sólo era un producto de la revolución mexicana y de las condiciones particulares de nuestro país; sino que respondía a las condiciones de la época en una parte del mundo. Con razón se ha dicho que con el artículo 123 Constitucional México le dio al mundo un nuevo derecho del trabajo. México supo expresar a través de su constitución lo que era una necesidad social en el mundo.

Esta orientación del derecho del trabajo, como un derecho social,

encuentra respaldo internacional con normas como las contenidas en la parte XIII del tratado de Versalles con el que se puso fin a la primera guerra mundial y en la Constitución de Weimar de 1919, entre otras que le siguieron después.

Dentro de este contexto nacional e internacional se crea y se desarrolla nuestra legislación. Son este pensamiento y estas circunstancias sociales, las que explican y dan fundamento a muchas instituciones de nuestro derecho del trabajo.

Lógicamente en materia laboral se produjo un fuerte intervencionismo estatal: Era un objetivo declarado de los distintos gobiernos la promoción del empleo, la fijación del salario mínimo, el control de los sindicatos y de los movimientos de huelga; e incluso, intervenía directamente en la producción en varios sectores, entre muchas otras tareas que se asignaba el Estado.

Veamos ahora la estructura del Estado Mexicano, en lo que se refiere a la justicia laboral.

La versión original del artículo 123 Constitucional concedía a las legislaturas de los estados la facultad de dictar leyes en materia de trabajo en sus respectivos estados y al Congreso de la Unión para hacerlo en el caso del Distrito Federal, respetando lo ya establecido por el constituyente.

Este artículo fue reformado para otorgar la facultad exclusiva de expedir leyes en materia de trabajo, reglamentarias del artículo 123 Constitucional al Congreso de la Unión; con lo que se superaron los problemas derivados de las distintas normas dictadas por legislaturas de diferentes estados.

La ley de nuestra materia nos da un listado de las autoridades que se encargan de la aplicación de las normas laborales, siendo algunas de ellas de carácter administrativo y otras con funciones claramente jurisdiccionales.

**Veamos.**

**"Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:**

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;**
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;**
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;**
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;**
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;**
- VI. A la Inspección del Trabajo;**
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;**
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas;**
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;**
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;**
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y**
- XII. Al Jurado de Responsabilidades"**

En este trabajo abordaremos solamente aquellas autoridades que son más importantes dentro del contexto de nuestro trabajo, a saber: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y La Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Sin desconocer desde luego, la gran importancia que tiene la Secretaría de Hacienda y Crédito

Público en lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; o la participación de la Secretaría de Educación Pública en lo relativo a capacitación y adiestramiento; y las demás autoridades antes señaladas que tienen asignadas tareas específicas.

### **1.2.1 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

Esta dependencia del poder ejecutivo federal es el máximo órgano del sector laboral y a él se encomienda la vigilancia del cumplimiento de las normas que rigen los destinos laborales en el país.

Deberá tomar las medidas necesarias para la realización de la justicia social, como valor supremo establecido en nuestra Carta Magna.

Al respecto al artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, otorga, entre otras, las facultades siguientes:

1. - Vigilar la observancia y correcta aplicación de las disposiciones relativas contenidas por el artículo 123 constitucional y demás legislación laboral;
2. - Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales;
3. - Intervenir en los contratos de trabajo en los que nacionales vayan a prestar sus servicios en el extranjero.
4. - Coordinar la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo;
5. - Promover el incremento de la productividad del trabajo;
- 6.- Promover el desarrollo de la capacitación y adiestramiento para el

trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad;

7. - Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo;

8. - Coordinar la integración y establecimiento de las juntas federales de conciliación, de la federal de conciliación y arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción laboral;

9.- Llevar el registro de las asociaciones obreras y patronales profesionales;

10.- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes;

11.- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales;

12. - Dirigir y ordenar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

13. - Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo.

14. - Participar en congresos y reuniones internacionales.

15. - Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia de trabajo.

16.- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal.

17. - Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación del país.

18. - Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familiares.

Abundante racimo de atribuciones, que van desde la promoción del empleo, coordinar la integración de las juntas de conciliación y arbitraje, registrar sindicatos,... hasta organizar museos sobre el trabajo (esperemos que no vaya a convertir a nuestra ley en pieza museable, a pesar de que en alguno que otro aspecto, nos parece que luce obsoleta); que además, no son las únicas, ya que la propia Ley Federal del Trabajo señala que tendrá como atribuciones "las que le asigne su ley orgánica y las leyes del trabajo". Bien, detengámonos en algunas de ellas que merecen comentario especial.

Empecemos por el empleo. En este terreno la Secretaría tiene las atribuciones señaladas en los incisos 7 y 17; que son: establecer y dirigir el servicio nacional de empleo; y, estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.

Y sin embargo, como consecuencia de la crisis económica, que afecta al país desde hace varios años, el desempleo a crecido dramáticamente. Estamos claros que el problema no se reduce a sus términos jurídicos; es más, se trata de un asunto fundamentalmente económico, sin solución definitiva en el corto plazo. Esta cruel realidad pone en entredicho la política del gobierno federal en torno a la creación de empleos; además, convierte en una expresión de buenos deseos sin poder traducirlo en hechos el primer párrafo del artículo 123 Constitucional, el derecho al trabajo, que a la letra dice: "**Toda persona tiene derecho al trabajo** digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley". Este es un buen ejemplo, en una cuestión de fondo, sobre el divorcio tan grande entre lo que dice la norma y la realidad.

Además, en nuestros gobernantes existe la idea, que no se expresa muchas veces con claridad, pero que sin embargo guía sus actos, de que el estado no tiene ni la función ni el dinero necesario para crear empleos; que eso le corresponde a la iniciativa privada, que al Estado tan sólo le corresponde velar porque no se altere el orden público. Que el estado ha sido, -según lo demuestra la experiencia universal, dentro de la que se inscribe la experiencia mexicana -, un mal administrador de empresas. Dentro de esta crítica se inscribe aquella expresión dicha en broma pero pensada en serio de que: "negocio que no deja; ó se deja, ó se convierte en paraestatal".

El gobierno de la república, en los tres últimos sexenios, ha llevado a cabo un proceso acelerado de privatizaciones de empresas que antes eran paraestatales, y formaban el denominado, sector social de la economía. Este fenómeno agravó el desempleo, pues los empresarios que adquirían las empresas las querían sin cargas laborales; y el gobierno para dar gusto a los empresarios liquidó a miles de trabajadores.

Estas medidas se inscriben dentro de lo que se ha dado en llamar a nivel internacional neoliberalismo; aquí en México algunos lo han llamado liberalismo social (aunque estos términos suenan un tanto auto-contradictorios; y otros más, llegaron a definirlo con una formula: liberalismo + PRONASOL). Este pensamiento se ha tornado en la ideología predominante en la mayoría de los países, vale decir, en el mundo entero.

Ahora bien, quienes argumentan la necesidad de las medidas que ha venido adoptando el gobierno en los últimos tiempos, reconocen que conllevan más sufrimiento para los trabajadores mexicanos: altos niveles de desempleo, bajos salarios, incertidumbre en cuanto a las condiciones laborales. Pero señalan que estas medidas, indudablemente dolorosas, son de carácter temporal y que permitirán al país salir de la crisis en que lo había sumido el anterior modelo de desarrollo que ya se había agotado. Que a largo plazo

constituyen el mejor camino, a pesar de los sacrificios actuales, para que el país salga adelante y con él, su clase trabajadora.

Se razona así, la apertura comercial de las fronteras que traerá la aplicación plena del Tratado de Libre Comercio que tiene celebrado México con Estados Unidos y Canadá, y otros tratados similares que lleguen a celebrarse en el futuro, aumentarán la competencia entre las empresas que se verán obligadas a mejorar su tecnología, a producir artículos más baratos y de mayor calidad, lo que redundará en beneficio para la población; además, el tratado acarreará mayor inversión de capital a nuestro país, atraído por las buenas condiciones para ello, entre las que se señala, que la mano de obra es mucho más barata que la de nuestros socios comerciales; lo que a mediano y largo plazo traerá más empleos que los que se perdieron en el momento de las transformaciones iniciales.

Hay que reconocer que tal sistema de ideas, tiene su lógica; además, del hecho indiscutible, de que las políticas antiguas se agotaron y condujeron a una crisis que no se puede ignorar.

En medio de este cuadro no muy halagüeño para la suerte de los trabajadores mexicanos debemos señalar la situación de los sindicatos, que están muy lejos de constituir un escudo para que los trabajadores puedan sortear las difíciles condiciones que les impone la crisis. Pero esto será motivo de estudio más adelante.

Comentemos ahora la facultad que tiene la Secretaría del Trabajo y que viene indicada en el inciso 9: "Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales". Se nos presenta como una facultad más que permite meter orden y control en los sindicatos. Pareciera algo natural e indiscutible sobre lo que no fuera necesario comentario alguno. Sobre todo si tenemos en cuenta lo que establece el artículo 357 de la Ley laboral, que dice:

**“ Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, *sin necesidad de autorización previa*”.**

Pareciera que no hay nada de que preocuparse, de acuerdo con la ley existe amplia libertad para constituir sindicatos. Sin embargo, la pinza burocrática se cierra, con otro artículo de la misma ley. Al respecto el artículo 692 fracción IV, señala:

**“Los representantes de los sindicatos *acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato*”.**

Empieza a revelarse la magnitud del problema, aún y cuando para constituir un sindicato no se necesita autorización previa, para acreditar la personalidad la sus representantes sí se requiere la certificación expedida por la autoridad. Algunos estudiosos de la materia lo exponen diciendo que al constituirse el sindicato adquiere la capacidad de goce, y al obtener el registro, la capacidad de ejercicio.

Por nuestra parte queremos agregar que un sindicato sin registro legal esta impedido para realizar cualquier trámite ante las juntas de conciliación y arbitraje (salvo los propios trámites del registro), pues no puede acreditar su personalidad, y en consecuencia no puede defender de ninguna manera los intereses de sus agremiados.

El documento por el cual la autoridad certifica que una directiva sindical ha quedado legalmente registrada se denomina toma de nota. El término es engañoso, sugiere que la autoridad toma nota de la directiva que ha

sido electa por los trabajadores; pero la autoridad va mucho más lejos, es ella la que reconoce o desconoce directivas, según sus intereses. Tanto el registro de los sindicatos como el de las directivas de los sindicatos se otorgan con criterios políticos; lo que genera un sindicalismo corporativo, sometido fuertemente al gobierno.

Como ilustración de las ideas antes expuestas, referiremos brevemente un caso de nuestra experiencia personal. En una ocasión presentamos una solicitud de registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, elaboramos cuidadosamente la documentación requerida, para evitar que con argumentos ciertos nos fuera negado. Para hablar sobre el asunto y aumentar nuestras posibilidades de obtener el registro solicitado, pedimos audiencia con el presidente de dicho tribunal, cuyo nombre nos reservamos por decoro, el funcionario nos escuchó con atención y nos dijo con toda cortesía que: En el Estado de México existía entre todas las organizaciones sindicales un acuerdo no escrito, pero que invariablemente se cumplía, de que no se otorgarían registros que no fueran avalados por alguna de las centrales reconocidas; y que éste era el único camino que nos quedaba si queríamos obtener el registro, afiliarnos a alguna central oficial. Nos negamos a acatar tal sugerencia; y en consecuencia, el asunto terminó como se nos había anunciado, el registro nos fue negado con pretextos ridículos que sería ocioso reproducir; enseñándonos, de paso, que en nuestro régimen vale más el compromiso político que la ley.

Ante las serias dificultades para obtener el registro de un sindicato, si un grupo de trabajadores desea luchar por mejorar sus condiciones laborales tendrán que recurrir a alguien que ya tenga un registro de la rama industrial correspondiente, y llegar a un acuerdo con el "dueño" de dicho registro, que puede consistir en el pago de cierta cantidad de dinero, a cambio del cual se podrá hacer uso del registro. Estamos conscientes que no es muy apropiado llamarle dueño al Secretario General o a la persona que puede decidir el uso

de un registro sindical; sin embargo, en nuestro medio y con la actual reglamentación se actúa como si se tratara de un dueño, y al sindicato se le trata no como un arma de lucha de los trabajadores, como fue concebido originalmente, sino como un lucrativo negocio.

Este fenómeno denigrante, aún cuando no abarque a la mayoría de los sindicatos, reclama un cambio en la normatividad en la materia sindical; que le regrese a los auténticos trabajadores el control de sus sindicatos; que acabe con el corporativismo del estado y con el negocio de pseudo líderes de trabajadores y abogados vivales que lucran con la desprotección del obrero. Sobre esto volveremos más adelante.

## **1.2.2 JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

El fundamento constitucional de estos tribunales del trabajo está en la fracción XX del artículo 123, que expone:

“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno;”.

A partir de esta norma de nuestra constitución se estructuran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. La distribución de competencias se realiza en la fracción XXXI del Artículo 123 de nuestra carta magna, mismo que se repite en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es

expresa, se detalla en una extensa lista de las más importantes ramas industriales y tipos de empresas que se definen como de competencia federal; y todas las demás son declaradas de competencia local. Así lo establece el artículo 621 de la ley de la materia:

“Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos del trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”

Las juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje son tribunales tripartitos que se estructuran de conformidad con lo que establece el artículo 605 de la ley de la materia, que expresa:

“La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.”

Nos resulta interesante el comentario que sobre este precepto legal formula el maestro Carlos de Buen Unna, que nos permitimos transcribir: “Mucho se ha discutido en relación con la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que son organismos administrativos con funciones jurisdiccionales, lo que resulta contradictorio y favorece la subordinación de tales instituciones al Poder Ejecutivo.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones en general no pasan de ser elementos decorativos y su voto casi invariablemente favorece a sus representados, aun en los casos en que resulta obvio que no les asiste la razón, por lo que generalmente el único voto que a fin de cuentas vale es el del presidente.

Si es que estos organismos llegaron a tener alguna justificación histórica, hoy resultan completamente injustos, obsoletos y peligrosamente ligados a los intereses del Poder Ejecutivo, por lo que es indispensable que las funciones jurisdiccionales de carácter laboral sean atendidas por el Poder Judicial.”<sup>6</sup>

El Lic. Carlos de Buen Unna, a quien pertenece la cita anterior, juntamente con el Dr. Néstor de Buen Lozano y otros estudiosos de la cuestión laboral son autores de un proyecto de ley federal del trabajo; que fue presentado desde hace varios años por el grupo parlamentario del Partido Acción Nacional al Senado de la República.

Propuesta de ley que puede ser consultada a través de Internet en la dirección electrónica siguiente:

<http://pansenado.org.mx/Iniciativas/texto05c.html>

En dicho proyecto, estos destacados maestros proponen con relación al tema que estamos tratando, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; creando en su lugar **Juzgados de lo Social**, a los que se les asignaría la resolución de los conflictos que surjan entre los empleados y los empleadores y los relativos a la seguridad social. Dichos juzgados quedarían integrados expresamente al poder judicial.

---

<sup>6</sup> DE BUEN UNNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo, “Análisis y Comentarios”. Quinta Ed. Themis, México. 1999. Pág. 604 y 605.

Con lo que, según el criterio de estos tratadistas, habría una mejor administración de la justicia laboral impartida por profesionales, más imparciales y menos dependientes del poder ejecutivo. Pensamos que plantean correctamente el problema, pero no la solución. Aún cuando compartimos muchas de sus preocupaciones, algunas de las medidas que proponen tan distinguidos maestros no nos parecen del todo aceptables.

Sobre el asunto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje versus Juzgados de lo Social. Ciertamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje acusan una fuerte dependencia del ejecutivo, que se puede explicar aunque, desde luego, no justificar porque, cuando menos la representación del gobierno, recibe de éste nombramiento y sueldo, lo que lógicamente influye en su ánimo; además de que la representación de los sindicatos que no de los trabajadores no constituye un real equilibrio en las resoluciones de las juntas. Pero estimamos que no es barriendo la presencia de los trabajadores como se puede llegar a resoluciones más justas y más apegadas a derecho.

La representación debe ser auténticamente de los trabajadores y no sólo de los sindicatos, no olvidemos que la mayoría de los trabajadores mexicanos no están sindicalizados; y aun muchos de los trabajadores sindicalizados lo están como resultado de estructuras corporativas y no por una decisión libremente adoptada.

### **1.2.3 PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO**

Del reconocimiento que hace la ley de la desigualdad económica fundamental entre los trabajadores y patrones, nace la institución de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Tiene un carácter tutelar y protector del interés de los trabajadores.

Uno de los estudiosos del derecho del trabajo, quién en otros tiempos

ocupara el honroso cargo de presidente de la Suprema Corte de Justicia, y quien ha abordado el tratamiento de esta institución es el Lic. Euquerio Guerrero. Quien nos dice al respecto: "Por la condición económica en que se encuentran los trabajadores, se presenta con frecuencia el caso de que no tengan elementos para acudir a personas que los representen ante la junta y personalmente carecen de conocimientos para actuar en un proceso. Por ello es que la ley establece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad; para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y, siguiendo la tendencia conciliatoria de la ley, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de estos conflictos.

Estas oficinas funcionarán tanto en el ramo federal como en el local y se integran por un procurador general nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por los gobernadores de las entidades federativas, y el número de procuradores auxiliares que se juzguen necesarios. Para el primero la ley exige tener el título de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años. Para los segundos solamente haber concluido el tercer año o el 6º semestre de la carrera de licenciado en derecho."<sup>7</sup>

Esta institución representa y asesora, si lo solicitan, a la parte débil de la relación laboral, a trabajadores y sindicatos; sus servicios son gratuitos. Además, podrá citar a los patrones y, proponer a ambas partes soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas. Si no se llega a un acuerdo conciliatorio, a petición del trabajador o sindicato, deberá patrocinarlos ante la junta de conciliación y arbitraje.

---

<sup>7</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima Ed. Porrúa. México, 1990. Pág. 431.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo más que una autoridad en sentido estricto, es una institución obligada a proporcionar un perito en derecho para que asista al trabajador, o, en su caso, al sindicato para que éstos puedan deducir sus acciones en juicio frente a los patrones.

La necesidad de este organismo del sector laboral está dada por la diferencia social y económica que en la realidad existe, entre los trabajadores y los patrones.

Este organismo que tiene encomendada tan elevada misión, debe contar con recursos financieros y humanos, necesarios y suficientes, para brindar una representación de calidad a los trabajadores; ya que en algunos lugares sus oficinas están en estado deplorable y se le trata con cierto menosprecio.

La procuraduría de la defensa del trabajo es una especie de defensoría de oficio, que actuará siempre a petición de parte; y que asesorará a los trabajadores y sus sindicatos cuando así lo requieran.

La Ley laboral señala como autoridad del trabajo a la inspección del trabajo, atribuyéndole como función la vigilancia de las normas del trabajo, y proporcionar información técnica y asesorar a trabajadores y patrones para el mejor cumplimiento de las normas del trabajo.

Los trabajadores podrán solicitar la presencia de un inspector del trabajo si desean hacer constar un hecho relevante, que quieran que conste en el acta correspondiente. En general en nuestro sistema jurídico las autoridades del trabajo deben velar por que se cumplan las leyes del trabajo y se mantenga el equilibrio entre los factores de la producción: el capital y el trabajo.

## **CAPÍTULO II**

### **ANTECEDENTES EXTRANJEROS DEL MOVIMIENTO SINDICAL**

La historia del movimiento obrero y sindical constituye una fuente invaluable de conocimiento sobre éste importante fenómeno de la sociedad moderna. A través de ella podemos explicarnos las causas que generaron éste trascendente fenómeno, las consecuencias que de él se derivaron; y en la medida de nuestras circunstancias aplicarlas a nuestro país.

Conocer las experiencias de otros países en distintas épocas históricas nos permitirán movernos con mayor prudencia, evitar errores y reproducir aciertos. En nuestro trabajo nos limitaremos a algunos países representativos; a saber, desde luego al movimiento sindical inglés, que fue el pionero a nivel internacional; el francés por ser un movimiento obrero muy politizado, con grandes pensadores y grandes experiencias revolucionarias; y finalmente, al movimiento obrero norteamericano, porque se da en un país vecino al nuestro y que además es nuestro principal socio comercial.

#### **2.1 Inglaterra.**

Es en Inglaterra donde se crean en forma clásica, ya acabada, los primeros grandes centros fabriles con maquinaria moderna, con grandes concentraciones de obreros asalariados que producen en grandes cantidades. Este proceso madura, durante todo el siglo XVIII. La causa profunda de que Inglaterra sea la madre del capitalismo reside en su inmejorable situación geográfica para el comercio, ya que, por su carácter de isla, tiene un ilimitado acceso al mar. Pero el motivo más inmediato consistió en que la gran necesidad de surtir de mercancías buenas, baratas y en abundancia a sus clientes, obligó a los ingleses a ingeniárselas para crear las primeras

máquinas-herramientas.

En efecto, durante todo el transcurso del siglo XVIII no cesaron en Inglaterra los esfuerzos por crear máquinas que revolucionaran la producción sobre todo en la rama textil. Basados en una analogía con el mecanismo del reloj, los primeros inventores crearon el molino para moler trigo, el cual se componía de una serie de ruedas y engranajes muy parecidos a los del reloj mecánico, solo que más grandes y reforzados, que eran movidos aprovechando las caídas de agua.

Se sabe que los primeros telares mecánicos y de alta producción, que se usaron en Inglaterra, eran también movidos por esta fuente de energía natural, las caídas de agua, antes de que se descubriera el uso del vapor y de la electricidad. Apoyándose en ambos descubrimientos (el reloj mecánico y el molino de trigo movido por agua) los inventores ingleses procedieron a desarrollar, sobre todo, como ya dijimos, la maquinaria textil.

Así, Kay, en 1733, inventó la lanzadera, un mecanismo que reemplazaba la operación con la canilla; en 1738 White y Paul inventaron los rodillos con los cuales se reemplazaban los dedos del tejedor. En ese mismo año Highs construyó, completa, la primera máquina de hilar.

En 1765 Hargreaves inventó una máquina de hilar con 16 y 18 husos que aumentaba enormemente la producción; en 1769 Watt construyó la primera máquina de vapor y, finalmente, en 1785, esto es, ya casi al finalizar el siglo XVIII, Cartwright construyó el primer telar mecánico moderno.

Estos inventos, muy brevemente resumidos, dieron el impulso decisivo a lo que se conoce como la revolución industrial que tuvo su origen, precisamente en Inglaterra. Con ellos la industria inglesa del vestido sufrió una auténtica revolución y sirvió de modelo a las demás ramas industriales que

pronto siguieron su ejemplo. La gran industria moderna, pues, pronto fue la actividad principal, el rasgo característico de la actividad económica de Inglaterra y, junto con ella y debido a ella, la clase obrera moderna, que se multiplicó con igual velocidad que la propia actividad industrial. A fines del siglo XVIII había en Inglaterra alrededor de dos millones de obreros, cantidad que crecía aceleradamente.

Entre los pensadores más celebres de las etapas tempranas del sistema capitalista tenemos a Tomás Moro, Roberto Owen, Graco Babeuf , Francisco Fourier, Saint Simon, entre otros. Los dos primeros de origen inglés y franceses los demás. Como su pensamiento está muy emparentado, haremos un breve comentario de su pensamiento, sin separarlos por países.

**Tomás Moro** eminente abogado y estadista inglés, escribió un libro titulado **“Utopía”**, palabra que viene del griego y significa: el lugar que no existe. Por eso a quienes pintan en sus obras un mundo ideal (pero irreal), pleno de felicidad y sin injusticias sociales, se les denominó utopistas. En este libro Tomás Moro describe con mucho acierto el despojo de tierras que estaban sufriendo los campesinos ingleses a manos de los criadores de ovejas que vendían la lana a la industria textil. Allí denuncia cómo les quitaban a los campesinos sus tierras con engaños, con argucias legales y, si era necesario, mediante la violencia y el asesinato, lanzándolos a la calle y obligándolos a la mendicidad y al robo. También describe Tomás Moro la injusticia social de su tiempo, que consistía en que un puñado de nobles holgazanes y sus favoritos vivían una vida de ocio y de regalo mientras la gran mayoría de trabajadores, que sostenían con su trabajo a los primeros, padecían hambre y miseria.

**Roberto Owen** es uno de los más importantes precursores del movimiento obrero moderno, no sólo por sus ideas, sino también por sus intentos prácticos por mejorar la suerte de los trabajadores. Este industrial inglés era partidario de un sistema comunitario en el cual los obreros sólo

trabajaran ocho horas en un tiempo en que lo común eran jornadas de 14,16,18 y hasta 20 horas; y recibieran a cambio de su trabajo un salario que les permitiera satisfacer sus necesidades fundamentales. Defendió abiertamente sus ideas contra la opinión mayoritaria de sus compañeros industriales e, incluso, comenzó a implantarlas en su fábrica de New Lanark, en donde redujo la jornada a diez horas, elevó los salarios e implantó medidas de protección para los niños y las mujeres, sin que por ello hubiesen disminuido sus utilidades.

**Graco Babeuf** fue un revolucionario francés, precursor de la lucha social de los obreros; encabezó un movimiento conocido como "La Conspiración de los Iguales" que pregonaba la abolición radical de toda propiedad privada. En su pensamiento está claro su sentido socialista, su deseo de terminar con la injusticia y la desigualdad que acarrear la propiedad privada y el capitalismo naciente, y sustituirla por un disfrute equitativo de todos los bienes de la tierra.

**Francisco Fourier** pensador francés, era partidario de la liberación de los trabajadores mediante la fundación de ciudades en donde el disfrute de todos los bienes y todos los actos de la vida diaria fueran en común. Según Fourier, en estas ciudades, que él llamó falansterios, y mediante la vida en común, se lograría erradicar los males y las lacras sociales, se conseguiría la continua elevación espiritual y cultural del hombre y éste podría, por fin, alcanzar la felicidad y la perfección.

Repasemos brevemente las condiciones en que laboraban los trabajadores de aquella época y las respuestas que se produjeron ante los abusos del sistema capitalista naciente. Jornadas de trabajo de 16,18 y más horas, al grado que nos resulta difícil creer estos datos, y que sin embargo, están corroborados por muchos autores que escribieron sobre las fábricas inglesas del siglo XVIII y XIX. No sólo se hacía trabajar a los hombres adultos

ya formados, sino que se imponían agotadoras jornadas a mujeres y a niños de ambos sexos desde los 8 años.

Las primeras reacciones de los obreros en contra de su situación fue una rebelión espontánea en el interior de las fábricas, sin coordinarse unos trabajadores con otros. Con la introducción de los inventos a la producción se genera un desempleo en gran escala. La primera reacción de los obreros fue considerar a la máquina su enemiga y no al uso que el patrón hacía de ella. Así, los primeros movimientos obreros eran verdaderos motines, verdaderas rebeliones espontáneas de los trabajadores, estaban dirigidas no contra los patronos, sino contra las máquinas. Las consignas de aquella lucha eran: "abajo las máquinas", "alto al maquinismo", "hay que terminar con la competencia de las máquinas". Era una lucha equivocada porque trataba de frenar el progreso, trataba de impedir que las industrias se modernizaran y que se multiplicara la producción. Los obreros de entonces no comprendían que las máquinas tienen la gran ventaja de que producen más aprisa que el hombre con sus propias manos. A este movimiento se le denominó luddismo; y a quienes en él participaban se les llamaba ludditas; al parecer en honor de un obrero tejedor llamado Nedd Ludd quien fue el primero que en un acceso de rabia destrozó un telar. En 1769 se promulgó una ley contra la destrucción de máquinas y el incendio de fábricas.

Ante la represión del movimiento luddista, los obreros se repliegan. Se desarrolla el mutualismo, en el que los obreros no recibían ayuda ni del patrón ni del gobierno, sólo de sí mismos; organizaban cajas de resistencia para enfrentar emergencias, como podían ser accidentes, enfermedades, desempleo e incluso la muerte de algún familiar. Como es fácil entender, esta forma de lucha se mostró claramente insuficiente. No quedaba más camino que la huelga y la organización masiva de los obreros, es decir, la formación de sindicatos.

En 1792 se organiza por primera vez en Inglaterra, y en el mundo, lo que podría ser el primer sindicato moderno. Este primer sindicato se llamó "Sociedad Correspondiente de Londres" y la dirigía un obrero zapatero llamado Tomás Hardy; llegando a tener más de ochenta mil afiliados. Esta organización reclama mejores salarios, pero sobre todo, reducción de la jornada de trabajo. Como respuesta gubernamental a esta lucha se promulga en 1799 una ley que prohíbe las huelgas y las coaliciones.

El reconocimiento legal de las tradeuniones convirtió por primera vez a la clase obrera en una fuerza política de consideración. En 1836 se forman dos organizaciones: La Gran Liga del Norte y la Asociación Obrera de Londres. Esta última formuló un programa de lucha llamado "Carta del Pueblo" (People's Charter); este programa constaba de 6 puntos: 1).- Sufragio universal para todos los hombres a partir de los 21 años. 2).- Períodos parlamentarios anuales. 3).- Votación secreta. 4).- Distritos electorales formados uniformemente. 5).- Dietas para los diputados. 6).- Supresión del censo de fortuna para los candidatos al parlamento.

Las demandas son de carácter político y buscan mayor participación de los trabajadores en la vida pública mediante la ampliación del voto y echando abajo las restricciones para poder ser candidato a diputado. Se plantearon recabar firmas; y obtuvieron millón y medio de firmas de respaldo, a pesar de las cuales el parlamento rechazó las peticiones.

En 1840 surge una nueva organización la "Liga Nacional Cartista", que se propone unir a todos los círculos cartistas dispersos. Llegó a tener 400 secciones locales y a afiliar a 40 000 trabajadores. La nueva organización tenía un Comité Ejecutivo, sus miembros recibían una credencial, pagaban una cuota y se fijaron congresos periódicos. Esta organización redactó una nueva carta del pueblo e intentó una huelga general, que solo fue seguida en el norte del país, el experimento fracasó. El movimiento cartista todavía realizó un

tercer intento, redactó una tercer carta del pueblo y recabó dos millones de firmas aproximadamente, pero fue rechazada y el movimiento se desarticuló.

Paralelamente al desarrollo del movimiento cartista se llevaron a cabo varias luchas obreras. En 1825 los hilanderos de algodón de Nottingham se lanzaron por primera vez a la huelga demandando ocho horas de trabajo. En 1833 los delegados de las tradeuniones reunidos en Manchester acuerdan no trabajar más de ocho horas diarias ni admitir rebaja de salario.

Surgieron tradeuniones en todas las ciudades industriales del país, desarrollando diversas luchas que para ahorrar espacio no referiremos. En 1868 se unificaron las tradeuniones para formar lo que se llamó **Trade Unions Congress (TUC)** que se orientó decididamente hacia la lucha sindical y hacia la colaboración con el gobierno inglés y que continúa siendo hasta hoy, la central oficial de Inglaterra.

Antes de dar por terminada nuestra referencia histórica sobre el movimiento obrero inglés conviene señalar, a manera de conclusión, que el desarrollo del movimiento obrero inglés estuvo condicionado, como es natural, por el desarrollo del capitalismo en Inglaterra. En este país el capitalismo se desarrolló antes que en cualquier otra parte del mundo, y en él también, tuvieron lugar los primeros movimientos obreros a nivel mundial.

La formación de los sindicatos es la respuesta espontánea ante la tragedia que vivían los trabajadores en la Inglaterra de los siglos XVIII y XIX; no surgen por la comprensión del estado y de los patrones, sino en lucha contra ellos. El reconocimiento legal de los sindicatos es conquistado con arduas y peligrosas luchas. La alianza de los sindicatos con el gobierno de su país no ha revitalizado a los sindicatos, sino que los ha adormecido, embotando su espíritu de lucha.

## 2.2 Francia.

El movimiento obrero francés es un movimiento muy politizado, porque es el resultado casi directo de una revolución social. Mientras que el movimiento obrero inglés va surgiendo de una manera gradual, de una manera pacífica, conforme se va desarrollando la industria, conforme van apareciendo los inventos que revolucionan la producción industrial; con los franceses no ocurre así. En 1789 tiene lugar uno de los acontecimientos más importantes de la historia mundial: La Gran Revolución Francesa.

Hasta 1789 la clase obrera francesa ha venido sufriendo un desarrollo muy parecido a la inglesa, pero todavía no llega, propiamente, a ser una clase obrera moderna. Es un dato muy conocido que en vísperas de la revolución francesa ya ha aparecido en Francia la manufactura, pero todavía coexisten con los talleres artesanales y, por tanto, con las corporaciones patronales y con el mutualismo, o sea, con las formas más primitivas de organización obrera. Esto implica que al estallar la Revolución Francesa, la clase obrera todavía no ha alcanzado un grado de madurez importante.

Las principales ciudades francesas de aquella época eran: París, Lyon, Burdeos, Lille y Marsella; y en ellas se concentra un proletariado naciente, además, toda la mano de obra del artesanado, o sea, maestros, aprendices, oficiales, ayudantes; y también pequeña burguesía que comerciaba, o que tenía sus propios medios de producción y que vivía de su propio trabajo. Todas estas capas sociales, junto con los campesinos son las que luchan contra el Rey y el Estado absolutista de Francia.

El 14 de julio de 1789 el pueblo de París amotinado toma la Bastilla e instaaura el poder de la burguesía, a través de la Asamblea Nacional. El gobierno de esta primera etapa de la revolución responde a los intereses de los nuevos ricos y no a los intereses de las clases populares; razón por la cual la

pequeña burguesía apoyada por los obreros y campesinos, liderados por Robespierre, se insurreccionan y en agosto de 1792 asaltan el palacio de las Tullerías (palacio del Rey) y toman prisionero al Rey. Este período es conocido como la época de la Convención, es el período más radical de la revolución, y es en esta fase en que la clase obrera juega un papel más importante; aun y cuando desde el inicio de la revolución, desde la toma de la Bastilla son los barrios obreros de París los que ponen los contingentes más aguerridos.

A partir de estos acontecimientos se instaura la dictadura del pueblo encabezada por los jacobinos, dirigida por Robespierre, Saint-Just, Couthon y otras gentes que propugnaban una radicalización del proceso revolucionario. Robespierre, jefe de la Convención, dicta medidas profundamente revolucionarias. Libera de todo impuesto a los campesinos, determina que se queden con las parcelas que cultivan sin pagar indemnización, acuerdan aumentos de salarios para los obreros; se acuerdan pensiones para los desempleados y para todos los mutilados de guerra, entre otras muchas medidas que se dictaron a favor del pueblo.

Las medidas dictadas por el gobierno de Robespierre despertaron la ira de la burguesía comercial, industrial y financiera; estas clases respondieron organizando un golpe de Estado el 27 de julio de 1794. La Revolución entra en lo que se denomina la fase termidoriana. La Convención vota la destitución de Robespierre, se le apresa y al día siguiente muere decapitado en la guillotina. Se inicia un período muy reaccionario que se conoce como la época del directorio, que echó para atrás muchas conquistas revolucionarias y desembocó con el golpe de Estado de Napoleón.

La clase obrera francesa participa de manera activa, junto con los demás sectores populares, en la toma de la Bastilla; es la fuerza determinante para el asalto de las Tullerías y el derribamiento de la monarquía, es la única que reacciona con instinto de clase ante la detención de Robespierre; y

termina en oponerse, heroicamente, al entierro definitivo de la revolución por Barras y Napoleón, durante las jornadas de 1795.

Volvamos unos años atrás. En 1791, un diputado reaccionario de apellido **Le Chapelier** hizo votar en la Asamblea de los Tres Estados una ley que prohibía a los obreros formar agrupaciones o sindicatos. El argumento de Le Chapelier era el siguiente: si la revolución era la reivindicación del individuo, entonces, no era justo que mientras el patrón se enfrentaba solo a los obreros; los obreros, en cambio, tuvieran el derecho de unirse, de aglutinarse para enfrentar al patrón. En consecuencia, de acuerdo con la ley Le Chapelier, quedaban estrictamente prohibidos los sindicatos, las coaliciones, so pena de graves castigos, incluida la pena de muerte, en caso de infracción.

Esta ley estuvo vigente en el período heroico de la revolución, durante el ascenso de Napoleón, la restauración borbónica, la caída del imperio, el restablecimiento del imperio napoleónico, y la república; y no fue sino hasta 1864, casi un siglo después, fue abrogada. Durante todo ese tiempo estuvieron prohibidos los sindicatos en Francia a pesar de que en el mundo entero comenzaba a reconocerse la legitimidad de esa demanda; lo que no impidió que los trabajadores formaran sus sindicatos y dieran importantes luchas por la reducción de la jornada de trabajo, por aumentos salariales, por diversas prestaciones; e incluso, participando en importantes batallas políticas. Veamos algunos datos de estas luchas.

En 1832 los carpinteros de Pecq y en 1833 los de Caen realizaron huelgas que tuvieron una amplia resonancia en toda Francia, en primer lugar porque eran, si no las primeras, sí de las primeras huelgas concertadas, concientemente planeadas, para lograr la disminución de la jornada de trabajo. Y lo más importante es que fueron huelgas con éxito: tanto los carpinteros de Pecq como los de Caen lograron una reducción significativa (de una hora) en

su jornada laboral. También en 1833, los joyeros de París se lanzaron a un movimiento exigiendo la disminución de una hora de su jornada de trabajo.

Con la restauración de los Borbones empeoran las condiciones de vida del pueblo. En 1830, se produce el segundo estallido de la revolución, los obreros de la ciudad francesa de Lyon se levantan protestando contra el hambre, contra la falta de pan, contra los bajos salarios. La represión no se hace esperar: la matanza de los obreros de Lyon es famosa en la historia tanto por su ferocidad como por la respuesta que los obreros dieron a la represión burguesa.

Durante 1839 y 1840 se desata una crisis económica muy fuerte en Francia debida principalmente a revueltas en toda Europa y a los propios conflictos internos del país. Al calor de esta crisis vuelve a experimentar una reanimación el movimiento obrero. Por ejemplo, los carpinteros y los cerrajeros dedicados a la fabricación de coches (entonces los coches se hacían a mano y eran tirados por caballos) empiezan a reclamar la reducción de la jornada de trabajo de 14 a 12 horas. En agosto y septiembre de 1840 se levantan 100 mil obreros de París exigiendo la supresión de los intermediarios en el comercio, que encarecían las mercancías, y la reducción de la jornada de trabajo de 14 y 12 a 10 horas. En 1846, una gran huelga de los tintoreros de París exigiendo la disminución de la jornada de trabajo, es derrotada y reprimida por las fuerzas del orden.

De 1852 a 1870, período conocido en la historia como el segundo imperio, la lucha de los obreros transcurre, en lo fundamental, por los canales tradicionales de la actividad sindical: lucha por reducir la jornada de trabajo, por aumentos salariales, por mejores condiciones de higiene y seguridad en las fábricas e, incluso, intentos de organización corporativa de los obreros. El hecho más destacado de la lucha obrera bajo el imperio del sobrino de

Napoleón Bonaparte (Napoleón III) fue, la derogación de la Ley Le Chapelier, ocurrida en 1864.

Bajo la superficie aparentemente tranquila y rutinaria del sindicalismo francés, se iba gestando un descontento profundo y radical en contra de la injusticia y la explotación social y en contra de los políticos reaccionarios del imperio, en el seno mismo de la clase obrera. Este descontento profundo habría de poner fin al segundo imperio mediante el acto político más audaz, más radical y más universalmente conocido y admirado, hasta entonces, **La Comuna de París**.

En el año de 1870 la crisis económica de Francia amenazaba con tornarse en un problema político para Luis Napoleón, que veía peligrar su corona. Para evitar esto y unificar tras de sí a toda la nación francesa, no encontró, entonces, mejor recurso que declarar la guerra a Prusia, pretextando la amenaza de sus fronteras; por esta razón, la guerra fue declarada el 19 de julio de 1870. La inestabilidad social, la corrupción del aparato de gobierno y la ineptitud de los generales franceses, determinaron conjuntamente la derrota del ejército francés y la caída de Luis Napoleón. El 4 de septiembre de 1870 se formó el gobierno burgués "de la Defensa Nacional", el cual, a través de la "Asamblea Nacional " que convocó apresuradamente, capituló ante los prusianos, entregando prácticamente París a los invasores.

A partir del 19 de septiembre de 1870, fecha en que los ejércitos prusianos llegaron a las puertas de París, sucedieron dos cosas muy importantes. Primera, el gobierno burgués provisional de Thiers se vió obligado a entregar las armas a los obreros para la defensa de París y, segunda, la Guardia Nacional, constituida por unos 300 mil hombres, eligió democráticamente, para que la condujera, a un Comité Central integrado por elementos elegidos, en plena libertad, por cada uno de los batallones que

formaban la Guardia Nacional del País.

Las circunstancias históricas antes descritas provocaron que la dirección de la Guardia Nacional estuviera ocupada por elementos populares; en tanto que en el gobierno de Thiers y en la Asamblea Nacional convocada por él, estuvieran mayoritariamente elementos monárquicos y campesinos seguidores de la derecha. Al darse cuenta el gobierno de lo que sucede en la Guardia Nacional y en el seno de las masas obreras armadas, y del riesgo de que el pueblo en armas pudiera rebasarlo y darle un curso diferente a la guerra y a los destinos del país, sobre todo si logra derrotar a los prusianos; se asusta y decide cambiar de política ordenando el desarme del pueblo y de la Guardia Nacional.

El 18 de marzo 1871, el gobierno de Thiers ordena quitar a la Guardia Nacional los cañones con que contaba para la defensa de París. Los obreros entienden la maniobra y la impiden; el gobierno deja la ciudad y huye hacia Versalles.

París queda en manos de los obreros, quienes se disponen a derrotar al invasor y a defender a la patria. El comité central de la Guardia Nacional convoca a elecciones de "la comuna del municipio de París". El 28 de marzo de 1871 toma posesión de su puesto la Comuna de París.

La Comuna constituye un poder que es al mismo tiempo legislativo y ejecutivo. Sus miembros son absolutamente elegibles y removibles por los electores en cualquier momento. En ella no había inmunidad, ni elección de los subordinados por sus jefes para obtener incondicionales. En la Comuna de París ningún funcionario, por importante que fuera el cargo que ocupara podía percibir un salario mayor que el correspondiente a un obrero medianamente calificado; con lo que se eliminaban los sueldos privilegiados.

La Comuna decretó la desaparición del ejército, la seguridad pública quedaba en manos de la ciudadanía, la que debería organizarse para realizar la vigilancia. Se establecía la separación del Estado y la Iglesia. Las fábricas de quienes habían huido a Versalles, deberían ser reabiertas y entregadas en propiedad a sus trabajadores.

La Comuna de París decretó que la República se obligaba a pagar pensiones dignas y suficientes a las viudas y a los huérfanos de los combatientes que hubieran caído en batalla.

La Comuna de París vivió un período muy breve (tan solo 71 días), pero en él fue capaz de dar lecciones de democracia, defensa de los intereses populares, patriotismo y humanismo verdadero; valores que arraigan en el alma obrera.

El final de la Comuna de París fue el previsible, las fuerzas del gobierno burgués y reaccionario de Thiers pactaron una alianza con los ejércitos prusianos contra de los comuneros, y cayeron sobre el París obrero el 28 de mayo, realizando una terrible masacre contra la población; tratando aterrorizar a París y al mundo, para que en el futuro nadie osara desafiar el poder de la burguesía.

## **2.3 Estados Unidos.**

Algunos antecedentes históricos nos ayudarán a comprender lo que sucede en este país. La historia de los Estados Unidos se remonta al siglo XVI, cuando los primeros piratas ingleses, encabezados por Sir Walter Raleigh, empezaron a desembarcar en lo que ahora es el territorio de los EE.UU. e intentaron fundar las primeras colonias inglesas en ese territorio. La primera de dichas colonias que se establece de manera definitiva es la que se llamó The

James Town, en lo que es hoy el estado de Virginia, en 1607.

A partir de esa primera colonia, muchos grupos de emigrantes europeos, principalmente ingleses, irlandeses, pero también del continente, comienzan a poblar el territorio norteamericano que ya contaba con emigración francesa en lo que se llamó la Louissiana, y emigración española, principalmente en la Florida.

A partir de 1607 se desarrolla aceleradamente la colonización inglesa y pronto están constituidas las que se llamaron "las trece colonias", que fueron el punto de origen de la nación norteamericana.

Como toda colonia, los Estados Unidos sufrieron originalmente la opresión de su metrópoli, es decir, de Inglaterra. Los ingleses decretaron una serie de disposiciones legales tendientes a mantener sometidas a las colonias norteamericanas, a impedir su desarrollo industrial independiente y a controlar, estrictamente, el comercio entre las colonias de Norteamérica e Inglaterra. Esta situación fue tornándose cada vez más insoportable, más gravosa para los colonos ingleses en Estados Unidos. La ley del tabaco y la ley del algodón, que impedían a los norteamericanos un desarrollo agrícola e industrial acelerado, fueron motivo para que las colonias se rebelaran contra el imperio inglés.

Así, en 1775 se desata la Guerra de Independencia, es decir, el levantamiento armado de las colonias inglesas de Norteamérica en contra del dominio de Inglaterra. La guerra se prolongó por 6 años, hasta 1781, año que oficialmente se reconoce como el de la completa derrota del ejército inglés por parte de los colonos norteamericanos, quienes fueron auxiliados por muchos franceses, entre otros el General Lafayette que más tarde jugaría un papel importante en la Gran Revolución Francesa.

La guerra de independencia se inicia en 1775. En 1776 se emite la declaración de independencia firmada, en primer lugar, por Jorge Washington; en 1781 el ejército inglés es definitivamente derrotado y expulsado de los Estados Unidos y, finalmente, mediante lo que se conoció como el Tratado de París, que se firma en 1783, Inglaterra reconoce legalmente el carácter independiente de los Estados Unidos. De tal manera que podríamos decir que ese tratado es el acta de nacimiento legal de lo que son hoy los Estados Unidos de Norteamérica.

La clase dominante en el nuevo país, está constituida por los granjeros del sur y por una naciente clase industrial que comienza a surgir en el norte; se muestra ávida por aumentar su poderío.

Primero intentan su expansión geográfica, le compran en 1803 a Napoleón Bonaparte la Louissiana, luego a los españoles la Florida y a los rusos Alaska. Tratan de comprarle a México una parte de su territorio, y cuando el país no acepta, desencadenan la agresión en su contra. Está ya históricamente establecido, fuera de toda discusión, que alientan el independentismo de los texanos, para que se declaren independientes de México en 1836, formando la "República Independiente de Texas"; y después, en 1841 declaren su voluntad de anexarse al territorio norteamericano. Como México intenta, débilmente, defender con las armas su soberanía, los yanquis le declaran la guerra en 1846.

Guerra que para nuestro país fue todo un desastre, dividido entre liberales y conservadores, con un ejército mal armado y mal organizado, los americanos terminan arrebatándonos mas de dos millones cuadrados, que era más de la mitad del territorio de nuestro país, en el año de 1848.

Hacia el interior de su propio territorio se llevó a cabo un intenso proceso de colonización. Se llevó a cabo con crueldad la conquista del oeste

americano; tribus enteras fueron arrasadas, y las que corrieron mejor suerte fueron confinadas en reservaciones ubicadas en las montañas.

Otro acontecimiento que terminó de perfilar a la nación americana fue la guerra de secesión. Esta guerra se produce entre los granjeros del sur dedicados principalmente al cultivo del tabaco y el algodón, en ese tiempo productos altamente cotizados en el mercado; que atendían sus cultivos con mano de obra esclava; y el norte, donde empieza a desarrollarse una clase industrial que se dedica a la transformación del algodón, es decir, a la industria textil; y también a la industria del acero, los ferrocarriles y la minería. El principal centro industrial de ese tiempo fue la ciudad nortea de Chicago.

La guerra de secesión tuvo motivaciones económicas, la clase industrial del norte empieza a sentir frenado su desarrollo por la situación del sur, los esclavos no eran, como fácilmente podemos darnos cuenta, buenos compradores de productos industriales; y la sujeción de los esclavos impedía que se transformaran en trabajadores libres que pudieran ser contratados por las industrias del norte. En 1865 termina la lucha con el triunfo del norte industrial. Es abolida la esclavitud por Abraham Lincoln y, a partir de ese momento, ya con el terreno libre hacia el exterior y hacia el interior, se inicia la fase más dinámica del desarrollo capitalista norteamericano.

En el último tercio del siglo XIX, los Estados Unidos logran un gran despegue industrial. Se ha formado el país más grande y poderoso del continente.

Por el proceso de formación que tuvo, entre los trabajadores de este país hay muchos inmigrantes: polacos, italianos, alemanes, ingleses y de otras nacionalidades; muchos de ellos traen las experiencias del movimiento obrero de sus países de origen. Esta es una de las razones de que Estados Unidos sea de los primeros países (Australia fue antes), en los que se aceptó la idea

de legislar a favor de la jornada máxima de ocho horas. El 25 de junio de 1868 se decreta, por primera vez, una ley que se conoce como ley Ingersoll, en la cual se estipula el derecho de todos los funcionarios del gobierno norteamericano a no trabajar más de ocho horas diarias. La ley Ingersoll sólo cubría a los burócratas, en la industria en general, en cambio, la jornada promedio seguía siendo de 11, de 12 y hasta de 14 horas diarias; la situación continuaba siendo especialmente difícil.

En 1873 estalla una violenta crisis económica que trae, como toda crisis, abarrotamiento de mercancías que no encuentran salida, cierre de factorías, debilitamiento del salario, despido masivo de obreros. Se agudiza el descontento latente en los obreros norteamericanos, los cuales empiezan a pensar en nuevas formas de lucha más eficaces, más enérgicas para obligar a los patrones y al gobierno a mejorar su situación.

En 1874 en Nueva York grupos de tipógrafos, ferroviarios y otros sectores de trabajadores no solo paran sus fábricas sino que se enfrentan con armas a la policía. En Pittsburg en el año de 1877, los obreros llevan a cabo un movimiento que fue reprimido por el ejército después de varios días de batalla. En 1881 se funda la Federación de Tradeuniones, probablemente la primer organización de carácter nacional; y también en ese año, o un poco después, ya que en este dato no se ponen de acuerdo los autores, dicha organización se transforma en la Federación Americana del Trabajo (American Federation of Labour, AFL), que es la central que aglutina la mayor parte de los sindicatos americanos, perdurando hasta nuestros días.

En Estados Unidos por razones de la organización económica del trabajo, era al finalizar abril y principiar mayo cuando se revisaban las condiciones de contratación entre patrones y obreros, y también cuando se revisaban los diversos contratos con los dueños de los locales fabriles, es decir, los contratos de arrendamiento para renovarlos o cambiarlos.

Había una especie de alto natural del proceso productivo entre abril y mayo. Para el primero de mayo se abrían nuevamente las fábricas, ya con los nuevos locales rentados, y con las condiciones de trabajo revisadas, para continuar con el proceso productivo.

Esto explica porqué el 1º de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, importante centro industrial, se lanzan a la huelga más de 40 000 obreros; el día 4 de mayo los huelguistas realizan un mitin frente a la fábrica de maquinaria Cyrus McCormick, al final del cual son víctimas de una provocación, alguien arrojó una bomba contra la multitud, provocando varios muertos. Siendo injustamente culpados ocho de los principales líderes obreros, conocidos en la historia como los **mártires de Chicago**: August Spies, Adolph Fischer, George Engel, Louis Lingg, Michel Schwab, Samuel Fielden, Oscar Neebe y Albert Pearsons. De esos ocho acusados sólo se salvó de la condena a muerte Oscar Neebe, quien fue sentenciado a quince años de cárcel. Los siete restantes fueron condenados a la pena capital. Sin embargo, la misma sólo se cumplió en 4 de ellos Spies, Pearson, Fisher y Engel, quienes fueron fusilados en el patio de la prisión el 11 de noviembre de 1887. De los tres restantes Louis Lingg, desesperado ante la injusticia y el encierro, se suicidó, y Michael Schwab y Samuel Fielden fueron amnistiados cambiándoseles la pena de muerte por cadena perpetua. Años después se demostró lo infundado de la acusación, decretándose la libertad de los sobrevivientes.

En 1889 se reúne en Francia un Congreso Socialista Obrero, el que siguiendo las orientaciones de la II Internacional, señala en su resolución que hay que manifestarse todos a la vez, con toda la fuerza del proletariado mundial, por la defensa del menor trabajo para las mujeres y los jóvenes, por la defensa del derecho de los niños a no trabajar, por las prestaciones sociales, por mejores salarios, es decir, por las reivindicaciones más sentidas de la clase obrera. Se maneja la vieja idea de realizar una jornada internacional

de lucha por los derechos de los trabajadores; y se acuerda que la fecha sea el 1º de mayo de cada año, tomando como referencia los hechos de Chicago. Este es el origen de las jornadas del 1º de mayo que se celebran actualmente en la mayoría de los países y no en Estados Unidos.

En sus orígenes la AFL fue una organización auténtica de los trabajadores norteamericanos, con el tiempo ha devenido en una central estrechamente vinculada con los patrones, los partidos (especialmente el partido demócrata y el gobierno); en 1955, dicha central se fusionó con el Congreso de Organizaciones Internacionales (CIO), que sigue la misma línea sindical, formando la AFL-CIO; esta central ha ejercido cierta influencia entre los sindicatos latinoamericanos, en México a través de la Confederación de Trabajadores de México.

En 1998 el presidente de la AFL-CIO, J. Sweeney vino a México, se reunió con el Presidente Ernesto Zedillo, con el entonces Secretario del Trabajo Javier García Bonilla y con muchos dirigente sindicales, formuló pronunciamientos aparentemente amistosos y señaló que su gobierno no les había dado la intervención debida en la negociación del TLC diciéndoles que se trataba tan sólo de un pacto comercial sin impacto en lo laboral. Ideas que ha sido precisadas por el representante de dicha organización en México, que por ilustrativas nos permitimos citar con cierta amplitud: "En la AFL-CIO hemos criticado al TLC desde sus principios cuando los Presidentes Carlos Salinas de Gortari y George Bush, anunciaron las negociaciones en 1989. Nos oponemos debido a que al movimiento sindical estadounidense no nos fue permitido participar en las negociaciones; nos dijeron que este acuerdo era netamente comercial y no involucra a los trabajadores; por supuesto, los impactos sobre los trabajadores han sido muy amplios y generalmente negativos. Estas nuevas reglas favorecen fuertemente los intereses de las empresas sin ocuparse de cómo la riqueza debe beneficiar a todos los pueblos de los tres países

involucrados. Y debido a que no se contempló, la brecha entre un puñado de individuos ricos y corporaciones y los demás está creciendo... Queremos que haya más empleo y más desarrollo en México, es en nuestro propio interés; nos oponemos al tipo de desarrollo económico que intenta empujar hacia su común denominador más bajo a salarios, beneficios y condiciones de trabajo....

Dirigentes sindicales de mi país están frustrados con la pérdida de empleo y amenazas de mudar la producción a México u otro país, a menos que el sindicato acuerde concesiones en las negociaciones colectivas. ... La frustración de estos dirigentes aumenta cuando visitan la región fronteriza norte de México, donde los "contratos de protección" son la norma para las relaciones trabajador-patrón. ...

Cuando estos dirigentes sindicales del norte se encuentran con trabajadores mexicanos de esa frontera que no tienen ni idea de quienes son sus dirigentes sindicales, algunos saben. que están en un sindicato sólo por la cuota sindical que rebajan de sus cheques. Regularmente, los convenios colectivos se firman antes de que se contrate al primer trabajador en una fábrica, esto significa que ellos no tienen la libertad de escoger a sus representantes, un principio fundamental de los derechos laborales en todo el mundo." <sup>8</sup>

A pesar de la marcada tendencia intervencionista de los dirigentes sindicales norteamericanos, que no nos causa ninguna gracia, no podemos dejar de reconocer que muchas de sus observaciones críticas desgraciadamente son ciertas. Los contratos de protección son una plaga que ha echado raíces en el ambiente laboral mexicano.

---

<sup>8</sup> MARTÍNEZ, Porfirio; ORTUÑO, Felipe; et al. Libertad Sindical. UNAM. México. 1999. Págs. 231-233.

Según datos oficiales, de 83 000 contratos colectivos de trabajo depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D. F., sólo se revisa un promedio de 27 000.

Y sobre el trabajo de las maquiladoras que se ha desarrollado mucho en los últimos años, alcanzando la cifra de un millón cien mil trabajadores laborando en empresas de este tipo, en las cuales, muchas de las veces no se respeta ni la Ley Federal del Trabajo.

Los sindicatos americanos presionaron a su gobierno para que paralelamente al TLC se negociaran un acuerdo en materia laboral y otro sobre protección del ambiente.

Su exigencia de que se cumplan las normas laborales no se explica por solidaridad con los trabajadores mexicanos, como ellos pretenden hacer creer, sino para evitar que mercancía producida con mano de obra muy barata les pueda hacer competencia.

Antes de terminar este capítulo sobre los antecedente extranjeros del sindicalismo, se nos imponen algunas reflexiones que conviene anotar. El sindicato tiene su origen en Inglaterra, no nace como concesión graciosa de los empresarios sino como el fruto necesario de importantes luchas obreras. Dicho en palabras del iuslaboralista Miguel Borell Navarro, existen: "Tres etapas definidas en la evolución del movimiento sindical, una primera etapa de prohibición absoluta de toda asociación obrera, posteriormente un período de tolerancia por parte de las autoridades más que de las leyes imperantes y finalmente, a partir de 1884, la tercera etapa en que se comienza a reconocer legalmente la libertad de sindicalización o asociación."<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Ed. Pac. México. 1993. Pág.193

Por la misma razón de que no nace gracias a la benevolencia del patrón y el gobierno, sino de la necesidad de los trabajadores, mientras exista esta necesidad existirá el sindicato. Puede resultar extraño por innecesario este punto de vista, sin embargo, existe la corriente de opinión que partiendo de que el sindicato está en crisis, pronostica su desaparición.

Otros más, nos hablan de que con las grandes transformaciones científicas y tecnológicas, con la era de las clonaciones que permitirán producir alimentos reduciendo al mínimo la necesidad de trabajadores; con el uso intensivo de las computadoras y la robótica que permite eliminar trabajo humano y sustituirlo por el trabajo de las máquinas, los trabajadores se van haciendo innecesarios, y por ello les espera irremediablemente el desempleo creciente y un mundo sin futuro.

Tesis sostenida por Jeremy Rifkin en su último libro: "El fin del trabajo", en el que profundiza al "futurólogo" Alvin Toffler, quien ha sostenido una posición similar en sus libros "El shock del futuro" y "La tercera ola".

No estamos de acuerdo con tan apocalíptica visión, si la ciencia y la tecnología permiten potenciar la productividad del trabajo humano, bienvenidas sean; ello permitirá reducir la jornada de trabajo y hacer el trabajo humano menos pesado. No es correcto oponerse al progreso científico y tecnológico, ya lo demostró en la historia el movimiento luddista en la Inglaterra del siglo XVIII, pero si debe exigirse que el beneficio de ese progreso llegue a los trabajadores.

La historia del movimiento obrero francés, con la incursión directa de los trabajadores en la política de su país, demuestra que sólo los trabajadores pueden defender consecuentemente sus derechos; y que incluso, pueden llegar a dirigir los destinos de su nación como lo demostró la Comuna de París.

Sobre los Estados Unidos, que ha devenido en nuestro principal socio comercial, nuestros gobernantes no debieran olvidar jamás que dicha nación se apropió de más de la mitad de nuestro territorio (a principios del siglo XX ensayó una táctica parecida en Colombia, propagó el separatismo de una región; con la que después formó un nuevo país: Panamá, muy afín al gobierno norteamericano).

Por si lo anterior no fuera suficiente, conviene saber que sus gobernantes han elaborado, en pleno siglo XX, planes para invadirnos; así lo hicieron en 1919, en 1927 y en 1936; cuando consideraron que sus intereses podían estar en riesgo. Amen de los planes no desclasificados de nuestros vecinos.

Lo anterior puede constatarse en los documentos desclasificados de los National Archives. Estos reveladores documentos también pueden consultarse como anexos del penetrante libro del maestro de la UAM-Xochimilco, Heinz Dieterich titulado: "Noam Chomsky habla de América Latina".

Volvamos a la cuestión sindical. En los propios Estados Unidos en el siglo XIX se llevaron a cabo importantes luchas de los trabajadores, como respuesta a la brutal explotación a la que se sometía a la mano de obra asalariada.

Sin embargo, en los tres países que tienen tan ricos antecedentes de lucha obrera, actualmente se observa una relativa calma sindical. Los sindicatos en diversos momentos han estado vinculados con los partidos gobernantes, es el caso actualmente de la AFL-CIO, central norteamericana afín al Partido Demócrata del Presidente William Clinton; ó el TUC inglés que está vinculado con el Partido Laborista, actualmente en el gobierno de Inglaterra. Estimamos que en los períodos de relativa calma del sistema, las

clases gobernantes de los países logran captar a las direcciones sindicales, influir en los sindicatos, envolverlos e impedir que luchen de manera independiente.

Además, los tres países a los que nos hemos referido en este capítulo, son países altamente desarrollados, lo que les ha permitido tener condiciones para seducir a los sectores altos de los sindicatos, y controlar a través de ellos y de otros mecanismos económicos a los trabajadores; estas capas de trabajadores, normalmente bien pagadas, se les denomina aristocracia obrera, y contribuyen a someter la lucha de los trabajadores.

Sin embargo, esta relativa calma en la esfera sindical que se observa en los países altamente desarrollados, en los que la economía desde hace años experimenta crecimientos significativos, basada en el predominio sobre la economía mundial, extrayendo de los países del denominado tercer mundo materias primas a bajo precio, y exportando a este grupo de países sus mercancías; se ve amenazada por las crisis financieras que han afectado a México, Rusia, Indonesia, Japón y muchos otros países, cuyos efectos amenazan con extenderse hasta los propios Estados Unidos.

Los sindicatos a nivel mundial experimentan un estancamiento en cuanto al número de afiliados, y en algunos países observan un franco decremento, lo que desde luego no significa que los obreros estén contentos con su situación, sino que para muchos trabajadores el sindicato no es el instrumento idóneo para combatir sus miserias.

Se han presentado crisis económicas y políticas que, como en el caso de Indonesia, desembocaron en revueltas populares, sin que hayan sido encausadas a través de los sindicatos. Muchos sindicatos limitan su acción a cuestiones económicas; temen meterse en política, esterilizándose con ello.

## **CAPÍTULO III**

### **ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.**

Durante el siglo XIX nuestro país surgió como nación independiente, liberándose de un coloniaje español que duró 300 años, y se vio sometida casi inmediatamente a graves divisiones internas, que pusieron en riesgo su existencia como nación independiente. México sufrió tres guerras con potencias extranjeras: con España, con Los Estados Unidos y con Francia; lo que obstaculizó su desarrollo económico.

México era un país eminentemente agrario, y sólo hasta la segunda mitad de siglo XIX, empiezan a desarrollarse con mayor auge algunas ramas productivas: la minería, la textil, la azucarera, los ferrocarriles, entre otras. Por lo que nos limitaremos tan sólo a dar algunas pinceladas de las luchas de los trabajadores de aquellos lejanos tiempos.

Por estas circunstancias históricas, la clase obrera mexicana es una clase obrera relativamente joven, que no cuenta con la larga trayectoria de los trabajadores ingleses o franceses, debido a que la industrialización en nuestro país se ha dado de una manera tardía y aún insuficiente. Podríamos decir que el capitalismo se establece ya de manera decisiva en el siglo XX, consolidándose políticamente con la Revolución Mexicana y con los gobiernos que de ella se derivaron; en consecuencia, tampoco encontramos grandes concentraciones de obreros en el siglo XIX.

#### **3.1 ANTERIORES A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.**

Al parecer, el primer movimiento que pudiéramos llamar huelga en el sentido moderno del término, ocurrió en la industria minera, en una mina llamada "La Vizcaína" perteneciente al mineral de Pachuca, en el Estado de Hidalgo, en el año de 1766. La mina era propiedad de un español, de nombre

Manuel Romero de Terreros, que pasaba por filántropo; quien es conocido también como el fundador del Monte de Piedad. Se cuenta que los trabajadores estuvieron a punto de linchar a este personaje que trató de reducirles sus percepciones; y que se salvó al ser rescatado por las autoridades virreinales.

Como dato curioso señalaremos que según otros historiadores del movimiento obrero mexicano, hubo una huelga anterior, en 1582; y que se dio en la catedral metropolitana cuando las autoridades eclesiásticas pretendieron reducir el salario a músicos y cantores, quienes como respuesta se declararon en huelga consiguiendo la solidaridad de los demás trabajadores de dicho santuario; y logrando que les restablecieran su salario.

En 1877, en el pueblo de Tlalpan, que para entonces presentaba ya cierto desarrollo de industria textil, se produce una huelga en una empresa textil llamada "la fama montañesa", en la que se muestra ya cierta iniciativa de los trabajadores: demandan aumento salarial, disminución de la jornada de trabajo y algunas prestaciones. Según nos cuentan los comentaristas de esa época los trabajadores consiguieron sus demandas.

En 1872 se funda el "Círculo de Obreros de México" con aproximadamente diez mil trabajadores de las distintas ramas industriales, lo que constituye el primer antecedente importante de organización nacional de los trabajadores.

Recordemos que desde 1876 hasta 1911 nuestro país estuvo gobernado por Porfirio Díaz (con un breve intervalo de 1880 -1884, en que la Presidencia de la República fue ocupada por su compadre Manuel González). Tiempo en el que los trabajadores mexicanos estuvieron sumamente sometidos, se sancionaba severamente toda organización que luchara por aumento de salario o por reducción de la jornada de trabajo; el salario fluctuaba

de sesenta a setenta y cinco centavos diarios, y la jornada era normalmente de doce horas continuas. Los retardos se sancionaban con multas, las inasistencias por muy justificadas que fueran se sancionaban con multa, las indisciplinas en las que se incurriera, a juicio del patrón, también se sancionaban con multas. El sistema de multas era tan gravoso que había trabajadores que no recibían salario y quedaban endeudados con el patrón. El salario, con frecuencia no era pagado en moneda de curso legal, sino a través de vales que se canjeaban en la tienda de raya por productos caros y de mala calidad. Régimen que era celosamente guardado con la intervención del ejército de Porfirio Díaz.

Era necesario este relato para entender la reacción, a veces violenta, de los trabajadores. Nos limitaremos a lo que consideramos verdaderamente esencial. Los dos movimientos obreros de gran trascendencia, que son señalados como antecedentes importantes de la Revolución Mexicana son las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Empecemos por la huelga de Cananea. El jurista Héctor Santos Azuela en su estudio del sindicalismo en México, nos dice al respecto: "El conflicto minero de Cananea Consolidated Cooper Co. en dicha población del Estado de Sonora, derivó al estallamiento de una huelga, el 1º de junio de 1906, que tuvo como objetivos conseguir la elevación de los salarios, la exigencia de salarios mínimos, la humanización de la jornada de trabajo cuya duración no debiera ser mayor de ocho horas, el empleo de por lo menos un 75% de operarios nacionales y la supresión de actitudes denigrantes o de tratos discriminatorios frecuentemente adoptados, dentro de esa empresa, contra los trabajadores mexicanos. Influyó también el hecho de que en la mina Oversight, la empresa modificó las condiciones de contratación, facultándose a los mayordomos para que eligieran libremente al personal, aumentaran la jornada de trabajo y operaran los despidos masivos necesarios, razones que provocaron el cese

temporal de las labores por cerca de 5 000 trabajadores.”<sup>10</sup>

Por su parte el investigador León Díaz Cárdenas nos pinta con tonos vivos la situación: “La discriminación para los obreros nacionales era clara: se les asignaba los últimos y más sucios trabajos; se les impedía aprender el manejo de las máquinas; se les empleó en las labores más rudas y de mayores peligros; se les pagó en bilimbiques y a la mitad que a los norteamericanos y tan sólo de manera excepcional, se les brindaron ascensos. Eran verdaderamente extranjeros en su tierra.”<sup>11</sup>

Los salarios eran bajísimos, entre uno peso con cincuenta centavos y dos peso por jornal; la jornada laboral de doce horas, había sólo dos turnos: de la seis de la mañana a las seis de la tarde y de seis de la tarde a las seis de la mañana; muchos obreros enfermaban de los pulmones, por el polvo que absorbían en la mina, pues carecían de todo medio de protección.

Las demandas centrales de su movimiento fueron: cinco pesos por jornada y ocho horas de trabajo.

Los trabajadores tratan de extender su movimiento, y logran el apoyo de otras minas de la región como “El Capote” y “La Demócrata”; y cuando buscan el apoyo de los trabajadores de la maderería de su propia mina son recibidos a balazos por parte de los patronos; mueren diez trabajadores y dos de los directivos de la empresa. Al día siguiente se presenta el gobernador del Estado de Sonora acompañado por soldados americanos (los conocidos “rangers”) y se consuma la masacre de mineros y de pueblo en general. A los

---

<sup>10</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. El Sindicalismo en México. Porrúa. México. 1994. Pág. 38.

<sup>11</sup> DÍAZ CÁRDENAS, León. CANANEA. Primer brote laboral del sindicalismo en México. CEHSMO. 1976. Págs. 22-25.

dirigentes se les declara culpables; se persigue y encarcela a los principales líderes del movimiento: Manuel M Diéguez, Lázaro Gutiérrez de Lara, Esteban Baca Calderón, Juan José Ríos, entre otros. Quienes son liberados al arribo de Madero a la Presidencia de la República.

Debemos señalar que tanto en la huelga de Cananea como en la de Río Blanco, como en otras de esa misma época está indudablemente presente la influencia del pensamiento revolucionario de los liberales encabezados por Ricardo Flores Magón.

Como señalábamos arriba, una de las ramas industriales que a fines del siglo XIX y principios del XX había adquirido cierto desarrollo era precisamente la textil; se encontraba asentada principalmente en los estados de Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Querétaro, Jalisco y el Distrito Federal. Las condiciones de trabajo en las empresas textiles eran muy malas: Las jornadas de trabajo iban de las seis de la mañana a las nueve de la noche, contando con media hora para tomar sus alimentos; cada trabajador debería manejar dos telares, so pena de despido; y su salario era apenas de siete pesos a la semana. Ante esta situación los trabajadores buscan la manera de defenderse, por lo que forman el Gran Círculo de Obreros Libres, que es el antecedente más inmediato del sindicalismo moderno.

Se forman círculos obreros en San Martín Texmelucan, en Atlixco, en la ciudad de Puebla, en Río Blanco, en Santo Rosa, en Nogales, en Veracruz, entre otros. Los círculos de la región de Orizaba, en cuyas proximidades está Río Blanco, Santo Rosa y Nogales, eran de los más combativos. En Río Blanco se funda el círculo obrero bajo los auspicios de un luchador social con fuerte influencia del magonismo, llamado José Neira.

Los patrones de las textileras se unen en "El Centro Industrial Mexicano" y elaboran un reglamento que agudiza las ya difíciles condiciones

de los trabajadores. En el reglamento patronal, entre otras cosas, se niega la posibilidad de ir a la huelga, y de reclamar por cualquier medio aumentos salariales; igualmente se niega el derecho a todo tipo de indemnizaciones, derecho a atención médica, o apoyos para la educación de los hijos. Asimismo, se prohíbe que trabajadores que ocupen casas de la empresa puedan recibir visitas de amigos o familiares. También, de acuerdo con este reglamento, los trabajadores deberían pagarle a la empresa las herramientas que se rompieran durante el trabajo; y, como si no fuera suficiente, deberían aportar cuotas obligatorias para las celebraciones cívicas y religiosas.

Los patrones de Puebla y Tlaxcala les dan a conocer a sus trabajadores el reglamento que piensan imponer, en noviembre de 1906; los trabajadores lo rechazan enérgicamente y como respuesta estallan la huelga el 4 de diciembre buscando dejar sin efecto el reglamento patronal y que se apruebe en su lugar un reglamento redactado por los propio obreros. Los obreros huelguistas piden el apoyo de los trabajadores de otros lugares, empieza a desplegarse la solidaridad; los trabajadores veracruzanos empiezan a enviar dinero, ellos no están aún en huelga.

Los obreros poblanos aceptan la ingerencia en su movimiento del obispo de la ciudad de Puebla, para que interceda ante el Presidente Porfirio Díaz, quien actuaría de arbitro en el conflicto. El propio gobierno les propone a los industriales que realicen un paro patronal (lock-out), para que en esas circunstancias poderles imponer condiciones a los trabajadores. Cierran las fábricas textiles no sólo de Puebla y Tlaxcala (que ya estaban en huelga por la acción de los trabajadores), sino las de Veracruz, Jalisco, Querétaro y el Distrito Federal; fue casi un paro nacional.

El laudo del Presidente, con carácter de inapelable establecía, entre sus partes fundamentales: que los trabajadores deberían de regresar a trabajar en el plazo máximo de tres días; que la jornada continuaría siendo la misma,

que estaban prohibidas las huelgas; y a quien las promoviera podía aplicársele penas que iban desde prisión hasta la pena capital. Si un trabajador tenía algún problema debería redactar un escrito y entregarlo al patrón, quien contaría con quince días para contestar, y sólo si no estaba de acuerdo con la respuesta podría renunciar al trabajo. Con relación al salario se aceptaba que se nivelaran los salarios de los obreros tenedores, teniendo como sueldo promedio aquél que existiera en la región textil donde los sueldos fueran más elevados. En relación con las visitas, los trabajadores podían recibir a sus familiares y amigos, pero le daba a la policía amplias facultades para que los vigilara y, en caso de que se alterara la moral y el orden entraran a desalojarlos de sus domicilios sin mayores averiguaciones. Sobre el pago de las piezas rotas, sólo se pagarían las que se produjeran por negligencia del trabajador y no por el desgaste natural de las herramientas de trabajo o por vejez de la maquinaria; todo esto, desde luego, a juicio del patrón. Entre otras lindezas por el estilo.

En Río Blanco el laudo de Porfirio Díaz fue rechazado. El propietario de la tienda de raya del lugar, para presionar a los obreros a volver al trabajo les negó crédito para adquirir los productos básicos en su tienda. Los obreros en un acto de rabia justiciera, entraron a la tienda, repartieron productos entre el pueblo y finalmente le prendieron fuego. Otro tanto hicieron con las tiendas de Santa Rosa y Nogales que eran del mismo propietario francés.

El gobierno respondió con la represión abierta, más de 200 trabajadores murieron acibillados. Se desató una cacería de obreros, se dice que el ejército revisaba casa por casa, y que incluso los cerros cercanos fueron "peinados" en busca de obreros revoltosos. Este fue el final de una trágica jornada de lucha que fue conocida en todo el país y contribuyó a disponer los ánimos del pueblo para la revolución de 1910.

Con acierto y en apretada síntesis el maestro José Dávalos Morales nos señala los puntos esenciales del programa magonista: "Contemporáneamente a estos movimientos represivos, Ricardo Flores Magón, junto con un grupo de correligionarios (Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante), suscriben el programa del Partido Liberal Mexicano, el 1º de julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri...

El mencionado Programa de 52 puntos, en el apartado denominado Capital y Trabajo (puntos 21 al 33), enarboló los siguientes postulados: fijar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias; establecer el salario mínimo de \$1.00 en general, pero susceptible de ser mayor, en determinadas regiones, por vida cara; reglamentar el trabajo doméstico y a domicilio; tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo; prohibir el empleo de menores de 14 años; obligar al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fábricas, talleres, etc.; dar, los patrones rurales, alojamiento higiénico cuando la naturaleza del servicio así lo exija; indemnizar en los casos de accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos; pagar el salario en efectivo; no imponer multas a los trabajadores; no hacerles descuento en su salario; no prolongar el pago de salario por más de una semana; no negar al trabajador que se separe, el pago inmediato de las prestaciones ya devengadas, y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones; suprimir las tiendas de raya; restringir el número de extranjeros por empresa y garantizar que en trabajos de la misma clase no se establezcan condiciones más bajas para los nacionales, y la obligatoriedad del descanso semanal."<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> DÁVALOS MORALES, José. Un Nuevo Artículo 123 "Sin Apartados". Tercera Ed. Porrúa. México, 1998. Págs. 16 y 17.

Debemos agregar que el pensamiento revolucionario, de corte anarquista, de Ricardo Flores Magón y sus seguidores tuvo gran influencia en los movimientos populares de aquella época; se sabe que algunos de los líderes de las huelgas de Cananea y Río Blanco tuvieron relación directa con Ricardo Flores Magón. Asombra también la riqueza de contenido del programa del Partido Liberal Mexicano; y la influencia que seguramente tuvo en nuestra actual Constitución. La sorpresa será mayor si tenemos en cuenta que, por ese entonces, estaba vigente la Constitución de 1857; y que en ella, apenas se establecía la libertad de profesión, industria o trabajo (artículo 4º), y la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (artículo 5º.)

Y que incluso, "En cuanto al Código Penal de 1872 basta señalar que el artículo 1925 imponía una sanción privativa de libertad (8 días a 3 meses de arresto) y una pecuniaria (multa de 25 a 500 pesos) o una de las dos anteriores, a quien se amotine, forme tumulto o ejerza violencia física o moral para que suban o bajen los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo. En otras palabras, el hecho de agruparse para la defensa de sus intereses era un delito de los trabajadores."<sup>13</sup>

El contraste es verdaderamente notable, su pensamiento era muy profundo. Ricardo Flores Magón fue un luchador social insobornable, que luchó durante toda su vida, aún después del arribo de Francisco I. Madero al poder. Ricardo Flores Magón murió en una cárcel de los Estados Unidos donde estaba recluido por sus puntos de vista.

El Partido Liberal Mexicano fue el primero que lanzó la consigna de "Tierra y Libertad", que después enarboló Emiliano Zapata.

---

<sup>13</sup> Ibidem. Pág. 15.

Avancemos relatando brevemente otra de las más grandes e importantes experiencias político-organizativas de los trabajadores, La Casa del Obrero Mundial. El 22 de septiembre de 1912 se constituye esta organización, en ella participan obreros de distintos oficios: tipógrafos, canteros, sastres, carpinteros, y trabajadores dedicados a otras actividades; además, también participan intelectuales destacados de distintas tendencias, aunque predominaron los anarquistas, entre las figuras relevantes se mencionan: Juan Francisco Moncaleano, anarquista de origen colombiano; Antonio Díaz Soto y Gama, que luego fue ideólogo importante del movimiento zapatista; Isidro Fabela, conocido jurista de derecho internacional; Roque Estrada, actor importante en la Revolución Mexicana; José Santos Chocano, poeta antiimperialista de origen peruano; Serapio Rendón, diputado maderista; Heriberto Jara, militar veracruzano, llega a destacarse en la Revolución Mexicana; Jacinto Huitrón, obrero metalúrgico, escribe una historia del movimiento obrero; Luis Araiza, escribe una historia del movimiento obrero, años después participa en la fundación de la Confederación de Trabajadores de México; Juan Sarabia, proviene de la organización magonista; Rosendo Salazar, también escribe sobre la historia del movimiento obrero; Jesús Romero Flores, abogado michoacano, se le conoce como el último de los constituyentes de 1917; entre otras muchas personalidades que no sólo influyeron en los destinos de la organización sino en la problemática de su tiempo.

Esta organización se concibe como un centro de difusión de las doctrinas avanzadas del movimiento obrero. Publica muchas obras revolucionarias, predominantemente de pensamiento anarquista. Organiza la celebración del primero de mayo, que por primera vez se realiza en nuestro país en 1913; durante la presidencia de Victoriano Huerta. Como respuesta a la agitación que realizan miembros de esta organización entre los trabajadores el gobierno Huertista ordena el cierre de la Casa del Obrero Mundial y encarcela

a algunos de sus dirigentes; la casa se reabre cuando Venustiano Carranza llega al poder.

Álvaro Obregón, desde luego a nombre de Carranza, les entrega a los miembros de la Casa del Obrero Mundial una casona para que establezcan sus oficinas, desde donde puedan coordinar sus actividades. Uno de los sindicatos afiliados, el Sindicato Mexicano de Electricistas emplaza a huelga a la Compañía Telegráfica y Telefónica de México demandando aumentos salariales y otras prestaciones; la empresa niega rotundamente las peticiones; y el gobierno reacciona expropiando los bienes de la empresa y entregándoselos a los trabajadores; quines nombran como gerente a Luis N. Morones, quien más tarde tiene un papel relevante en la fundación de la Confederación Regional Obrera Mexicana.

La Casa del Obrero Mundial decide, después de acaloradas discusiones, apoyar la fracción revolucionaria de Carranza. Los obreros formarían cuerpos de ejército (que serían conocidos como batallones rojos) para participar en la contienda; "a cambio de obtener una legislación laboral favorable y la posibilidad de constituir y organizar centrales obreras en aquellos estados de la República controlados por el ejército Constitucionalista" <sup>14</sup>

Con este pacto firmado entre los representantes de la Casa del Obrero Mundial y el Gobierno constitucionalista de Venustiano Carranza el 17 de febrero de 1915, se inicia una política corporativista de sometimiento de los obreros al gobierno. Muchos autores consideran que este pacto es el pecado original, del que todavía estamos pagando las consecuencias.

Los batallones rojos entraron en combate en la batalla de Ébano y en

---

<sup>14</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda Ed. Porrúa. México, 1993. Pág. 164.

la batalla de Celaya, aportando su cuota de sangre; combatiendo contra las tropas de Francisco Villa.

Al término del conflicto armado, los trabajadores intensifican su actividad sindical: los panaderos, las costureras, los sastres, los tipógrafos comienzan a plantearle a sus patrones reivindicaciones de tipo laboral; sobre todo, aumento de salario, mejores condiciones de trabajo, creándose un ambiente de lucha obrera. En esta primera etapa Carranza apoya a los trabajadores. Pero, ya para enero de 1916 ordena que se desarme a los batallones rojos, semanas después se decreta el cierre de la Casa del Obrero Mundial y se les desaloja del inmueble que previamente les habían dado. Los trabajadores todavía realizan, a fines de julio de 1916, un intento de huelga general, que fracasa ante la brutal represión del gobierno. La Casa del Obrero Mundial termina disolviéndose el 2 de agosto de 1916.

### **3.2 EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917.**

En 1916 Venustiano Carranza consideró que la Constitución de 1857 ya no respondía a las necesidades del país, por lo que se imponía dictar una nueva constitución que tomara en cuenta las condiciones sociales surgidas del conflicto armado.

Por esta razón convocó al congreso constituyente donde incluyó a los representantes revolucionarios de cada entidad federativa. Les envió un proyecto de constitución en el que no aparecían normas protectoras de los trabajadores. Algunos diputados expresaron claramente su decepción por la falta de derechos sociales en el proyecto carrancista de constitución.

Por ello, cuando se discutía la garantía individual de la libertad de trabajo que aparecía en el artículo 4º del proyecto, varios diputados lo cuestionan pidiendo una reglamentación más completa, y que favoreciera a los trabajadores. En cuanto al artículo 5º el proyecto adicionaba un párrafo: "El

contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período 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.”<sup>15</sup>

Al respecto de las modificaciones a este artículo, el doctor José Dávalos Morales nos orienta: “La comisión encargada de estudiar el artículo 5º del Proyecto de Carranza, presentó ... su dictamen que añadía al texto el principio de la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y el descanso hebdomadario. Se negó, en cambio, a incluir en el dictamen otros principios también propuestos ... salario igual para trabajo igual sin distinción de sexo; derecho de huelga; indemnización por accidente y enfermedades de trabajo, y establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de conflictos suscitados entre el capital y el trabajo. Se argumentó que no era apropiado que principios de esta índole formaran parte de la sección de garantías individuales y se propuso que su estudio se llevara a cabo al discutirse las facultades del Congreso Federal.”<sup>16</sup>

Las discusiones que se realizaron por el constituyente de Querétaro en torno al derecho del trabajo nos resultan muy interesantes y reveladoras del pensamiento jurídico y político; y de las corrientes doctrinales predominantes en el congreso.

El entonces director y catedrático de la antecesora de nuestra facultad de Derecho de la UNAM Fernando Lizardi, opinaba que por razones de técnica constitucional las adiciones que se proponían al artículo 5º estaban fuera de lugar; que la materia del trabajo debería, en su momento, ser legislada por el Congreso de la Unión; pues en la constitución no debería establecerse ningún precepto reglamentario.

---

<sup>15</sup> DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p.22.

<sup>16</sup> Ídem.

Al respecto dijo: "este último párrafo desde donde principia diciendo: 'la jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas' le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo"<sup>17</sup>

El diputado veracruzano Heriberto Jara responde con un discurso brillante y contundente, en la parte sustancial dice: "Los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula está proposición. ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos "un traje de luces para el pueblo mexicano" porque faltó esa reglamentación que jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después ¿quién se encargará de reglamentar?"

Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma ...

La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas,

---

<sup>17</sup> Ídem.

durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de la familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos...

¿Quién ha hecho la Constitución? Un humano o humanos, no podremos agregar algo al laconismo de esa Constitución, que parece que se quiere hacer siempre como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión; no, señores, yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro.”<sup>18</sup>

El diputado obrero por el Estado de Yucatán Héctor Victoria también reclamó que en la constitución se instituyeran las bases del derecho del trabajo, en su discurso dijo: “Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá a lo lejos!”<sup>19</sup>

Más adelante amplió su reflexión. “El artículo 5º está trunco: es necesario que en él se fijen las bases constitucionales sobre las que los

---

<sup>18</sup> Íbidem. Págs. 22, 23 y 24.

<sup>19</sup> Íbidem p. 24.

estados tengan libertad de legislar en materia de trabajo, entre otras, las siguiente: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etcétera...”<sup>20</sup>

El diputado Versen dijo, entre otras cosas, “que la comisión no debía temer a lo expuesto por Lizardi, en el sentido de que el artículo 5º se iba a parecer a un ‘Santo Cristo con un par de pistolas’, porque si eso era necesario para garantizar las libertades del pueblo no importaba que ese Santo Cristo tuviera polainas y 30-30.”<sup>21</sup>

El diputado Froylán C. Manjarrez planteó por primera vez que la constitución tuviera un capítulo o un título entero dedicado a la materia de trabajo, sin importar que se separara de los moldes de los jurisprudencias: pues lo importante es brindar garantías suficiente a los trabajadores. Surgiendo el título sexto, que corresponde al artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Se formó una comisión redactora presidida por el ingeniero Pastor Rouaix, en la que participaba el veterano líder obrero Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, entre muchos otros. Según el Dr. Mario de la Cueva la comisión redactora se apoyó en los proyectos del diputado guanajuatense José Natividad Macías. Así, el artículo 123 de nuestra Constitución fue presentado y aprobado el 23 de enero de 1917, y promulgado el 5 de febrero del mismo año.

El texto original del proemio del artículo 123 constitucional, era el siguiente: “El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas, en las necesidades de cada región,

---

<sup>20</sup> Ídem.

<sup>21</sup> Ídem.

sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:"

Ya aparecía en su fracción XVI el reconocimiento del sindicato. Esta fracción conserva su redacción original:

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

Algunos autores consideran que el haber otorgado facultades a los congresos de los estados para dictar leyes en materia de trabajo, habida cuenta de la diversidad de reglamentaciones que se generarían, y que en realidad se generaron, constituyó un error del constituyente de Querétaro. Opinamos que más bien tal circunstancia obedeció a necesidades del momento, dar seguridades a los estados de la república y reafirmar el federalismo.

La problemática que generó esta heterogénea reglamentación laboral entre los estados es expuesta con concreción por la maestra del Tecnológico de Monterrey Ana María Alvarado Larios, en los términos siguientes: "A raíz de la expedición de la nueva Constitución, varios Estados de la República empezaron a legislar en materia de trabajo, siendo quizá las leyes más importantes: la de Veracruz, expedida por el general Cándido Aguilar; la de Yucatán de Carrillo Puerto y Álvaro Torres Díaz; la de Coahuila conocida como 'Ley Zubarán Capmany'; la de Michoacán conocida como 'Ley Mújica', entre otras. Algunas de estas leyes estatales fueron muy suaves en cuanto a su exigibilidad y otras en extremo duras, al grado de que llegó a establecerse entre las entidades federativas una verdadera competencia desleal en perjuicio

de los trabajadores, pues fue muy perceptible la huida patronal de los estados que implantaron una ley dura, para refugiarse en donde no había ley o donde éstas eran muy tolerantes en los aspectos laborales.”<sup>21</sup>

Para enfrentar esta situación, el entonces Presidente de la República, Emilio Portes Gil propuso una reforma a la constitución para que sólo el Congreso de la Unión pudiera legislar en materia de trabajo. Dicha reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929. De inmediato se elaboró un proyecto de ley federal del trabajo, que fue rechazada en la cámara de diputados porque no logró el acuerdo de las organizaciones laborales más importantes del país.

Dos años más tarde se formó otra comisión para que elaborara otro proyecto de ley federal del trabajo; que fue conocido como proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio; mismo que fue enviado al congreso por el Presidente Pascual Ortiz Rubio.

Este proyecto fue aprobado en agosto de 1931, lográndose la unificación y federalización de nuestras normas laborales.

### **3.3 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

Desde la promulgación de la Constitución de 1917 hasta que se contó con una ley de carácter federal que se ocupara de regular las relaciones obrero-patronales pasaron 14 años, durante los cuales se hizo evidente su necesidad, al tiempo que se lograba la paz en el país.

En la exposición de motivos de la ley, se nos explica esta necesidad: “Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de

---

<sup>21</sup> ALVARADO LARIOS, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Addison Wesley Longman de México. México, 1998. Pág. 35.

la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo, cierto es que las relaciones entre obreros y patrones continúen gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede hacerse por medio de una ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho." <sup>22</sup>

Esta ley fue promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto y entró en vigor al día siguiente.

Con relación a su contenido, específicamente en cuanto a la materia sindical; conviene citar al tratadista Néstor de Buen, que es una autoridad en el tema: "Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente con relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para su mejoría constante de una parte de la clase obrera.

---

<sup>22</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar; CAVAZOS CHENA, Baltasar, et al. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Vigésimo novena. Trillas. México, 1999. pp. 19 y ss.

En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a estos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales. Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bianuales de las condiciones de trabajo. De ello resulta que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la nueva ley, como lo señala en su exposición de motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos. Así, el aguinaldo, la prima de vacaciones, la antigüedad, etc..."<sup>23</sup>

Esta ley estuvo vigente durante casi cuatro décadas, hasta que fue sustituida por la ley de 1970; lo que de paso demuestra que hubo mucha estabilidad laboral a lo largo de casi medio siglo.

En este capítulo reseñamos los primeros brotes del movimiento obrero mexicano, que tuvo que enfrentar grandes obstáculos antes de conquistar su reconocimiento legal. En esta cuestión, como en muchas otras, la realidad se adelantó a la reglamentación jurídica. Los sindicatos mexicanos tuvieron que pasar por la etapa de la prohibición (que muchas veces llegó a la represión abierta); pasaron por la etapa de la tolerancia, periodo en el que si bien es cierto no se reprimían, tampoco estaban jurídicamente reconocidos; para llegar a su reconocimiento en la Constitución de 1917.

---

<sup>23</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa. México.1974. Pág. 340.

La incorporación de los temas laborales a nuestra Constitución se produce en circunstancias muy especiales. Ya algunos tratadistas como los maestros Néstor de Buen Lozano, Baltasar Cavazos Flores, entre otros, han hecho notar que se elaboraron normas jurídico laborales muy avanzadas para su tiempo, en un país sumamente atrasado, con una clase obrera poco numerosa.

Por lo que, algunos tratadistas tienden a ver los derechos laborales plasmados en la Constitución, no como conquista de los trabajadores, sino como concesión gratuita de los gobiernos emanados de la revolución mexicana.

Consideramos que efectivamente en la Constitución de 1917 se crearon normas muy avanzadas, para su tiempo; en un país con relativamente pocos trabajadores. Sin embargo, este hecho no nos parece ni paradójico ni casual, una revolución popular como fue la mexicana, influida por personajes ilustres, sensibles a las necesidades de los trabajadores pudieron plasmar en nuestra carta magna los derechos de esa clase obrera naciente.

El hecho real de que en los años anteriores a la Constitución de 1917 todavía no hubiera, relativamente hablando, una clase obrera muy numerosa, y en consecuencia una clase patronal poderosa; hasta cierto punto, permitió que las resistencias a los derechos que se creaban fueran menores. Esto explicaría porqué un derecho laboral tan avanzado no surgió primero en Inglaterra, Estados Unidos u otro de los países de capitalismo más avanzado.

Otra razón que explica este fenómeno es, desde luego, la dinámica de la revolución mexicana; y la comprensión de los dirigentes revolucionarios de que tenían que atender las necesidades del pueblo si querían pacificar al país.

## **CAPÍTULO IV**

### **SITUACIÓN ACTUAL DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.**

El sindicalismo mexicano es un fenómeno complejo que exige un tratamiento multilateral, su estudio requiere que se aborden sus aspectos jurídicos, económicos, políticos y sociales.

Aún y cuando, buscando una exposición mas didáctica, hemos dividido el contenido de nuestro capítulo en incisos temáticos, refiriéndonos a cada tópico sindical por separado, inevitablemente estos aspectos se entremezclan; por lo que toda clasificación de la información será relativa, generando algunas ineludibles reiteraciones.

El sindicato, junto con el contrato colectivo de trabajo y la huelga, es una institución fundamental de nuestro derecho colectivo del trabajo. No se podría entender la eficacia del sindicato si no pudiera recurrir al instrumento fundamental de la lucha de los trabajadores, reconocido por la ley, que es la huelga; y si sus frutos no pudieran quedar plasmados en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley. Por esta razón, abordaremos aunque sea de manera tangencial estas instituciones jurídicas con las cuales el sindicato está íntimamente relacionado.

#### **4.1 Aspectos Jurídicos.**

Antes de la Constitución de 1917 los sindicatos existieron como asociaciones de hecho, amparados tan sólo en la garantía de asociación consagrada en el artículo 9º la Constitución de 1857, de marcada orientación liberal; precepto que fue recogido prácticamente sin cambio por nuestra actual constitución en los términos siguientes:

Artículo 9º. ***No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito;*** pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

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

Este artículo consagra una garantía genérica de asociación, un derecho subjetivo público del gobernado. En él encuentran fundamento las asociaciones civiles, mercantiles, políticas y cualesquiera otras con objeto lícito.

Se discute si entre ellas se pueden incluir a los sindicatos en virtud de que esta norma nace bajo los influjos del individualismo liberal del siglo XIX, además de que existe una norma específica, de carácter social, en el artículo 123 Constitucional.

Consideramos que, independientemente de su origen, esta norma puede resultar muy útil para las organizaciones de trabajadores pues consagra una garantía individual frente al Estado; quien no podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse si se tiene un objeto lícito.

Reafirmar esta garantía se vuelve necesario ante un estado que interviene cada vez más en contra de los trabajadores.

Consideramos que, de acuerdo con el criterio sustentado por el maestro Mario de la Cueva, el derecho de asociación representa el género y el derecho de asociación sindical la especie, aunque se hayan producido por circunstancias históricas distintas y según fines diversos.

El fundamento específico del sindicato lo encontramos en la fracción XIV del artículo 123 Constitucional, que establece:

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

Como podemos ver, la Constitución no dice nada sobre el requisito de registro, que a nuestro juicio constituye una grave limitación a la libertad sindical.

El registro aparece en la ley de la materia, pero en una formulación que mueve a engaño. Incluso, en el artículo 357 nuestra ley laboral es categórica:

“Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, ***sin necesidad de autorización previa.***”

Y en el numeral siguiente, artículo 358, se formula una declaración terminante:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él...”

Lo dicho, en el plano jurídico formal el problema está resuelto. Los sindicatos se constituyen sin requerir autorización previa; además, la ley

establece la más amplia libertad sindical, nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Pero, al establecer la ley laboral en el artículo 692 fracción IV que:

“Los representantes de los sindicatos acreditan su personalidad con la certificación que les expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.”

En realidad condiciona toda la actividad del sindicato a la obtención de ésta certificación. Sin ella no podrá realizar trámite alguno.

Este método de control de los sindicatos por parte del gobierno, mediante el otorgamiento de registros a personas confiables para el sistema y la negativa franca o encubierta a quienes no lo sean, genera un sistema basado en líderes obedientes y sumisos ante el poder del estado; de quien obtienen su reconocimiento como dirigentes sindicales y también, les puede desconocer la calidad de tales.

Esto se conoce muy bien, y se pudo confirmar hace algunos años con la caída en desgracia de algunos viejos caciques sindicales como Joaquín Hernández Galicia, alias “la quina”, y Salvador Barragán Camacho, líderes del sindicato petrolero; o Jongitud Barrios del sindicato de maestros; o Venustiano Reyes del sindicato de músicos, entre otros; quines osaron desafiar al régimen, siendo destituidos por ello y sustituidos por dirigentes confiables para el equipo gobernante. Los dirigente petroleros, incluso, fueron a la cárcel.

El sistema de registro de los sindicatos en manos del gobierno, constituye el primer eslabón de una cadena de requisitos y condicionamientos para controlar toda la vida de los sindicatos; generándose un sistema

corporativo en el cual el nacimiento, vida y muerte de los sindicatos deberán ser confirmados por el gobierno.

Respecto a la tendencia en materia del registro es oportuno analizar la evolución de dichas reformas (ver el cuadro que aparece líneas abajo) que ha tenido el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es evidente que las reformas tienden a reforzar el control gubernamental sobre los sindicatos. En 1985, la función de la Dirección General de Registro de Asociaciones era **"tomar nota"**; es decir, darse por enterada de la constitución de los sindicatos y extender la certificación respectiva.

En la reforma de 1990 a dicho reglamento, la facultad se transformó en **"resolver sobre el registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones"**; lo que implica que ahora la autoridad va a dictar una resolución, emitir un juicio, que puede ser positivo o negativo; y no sólo tomar nota de la constitución de determinado sindicato, como era originalmente.

En la reforma de 1997 es facultad de la Dirección General de Registro de Asociaciones **"determinar la procedencia del registro** de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos y, **en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones"**.

Mostrando claramente la tendencia a incrementar la intervención de la autoridad en la vida de los sindicatos; pues ahora determina si procede o no el cambio de directiva acordado por los trabajadores; en abierta violación a lo establecido por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo. Comparemos dichas facultades de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social en un cuadro sinóptico.

**Evolución de las facultades en materia de registro sindical y tomas de notas.  
Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.  
(sucesivas reformas).**

1985	1990	1997
<p>Artículo 25. Corresponde a la Dirección General del Registro de Asociaciones:</p> <p>II. <b>Tomar nota</b> de los cambios de directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones; de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos;</p> <p>III. Expedir las constancias de los registros y anotaciones a que se refieren las fracciones anteriores y visar las credenciales correspondientes.</p>	<p>Artículo 24. Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones.</p> <p>I. <b>Llevar el registro</b> de las asociaciones de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes, en el ámbito de competencia federal;</p> <p>II. <b>Proceder a la Cancelación</b> de los registros otorgados a asociaciones de trabajadores o de patrones, <b>en los casos a que se refiere el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo;</b></p> <p>III. <b>Resolver sobre el registro</b> de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones; de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos;</p> <p>IV. Expedir <b>a los interesados</b> las constancias de los registros y anotaciones a que se refieren las fracciones anteriores y visar las credenciales correspondientes;</p>	<p>Artículo 17. Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:</p> <p>I. <b>Registrar</b> a las asociaciones de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia federal;</p> <p>II. <b>Cancelar</b> los registros otorgados a asociaciones de trabajadores o de patrones, <b>de conformidad con las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje</b>, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>III. <b>Determinar la procedencia del registro</b> de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos y, <b>en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones;</b></p> <p>IV. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota de los registros a que se refieren las fracciones anteriores y visar, <b>en su caso</b>, las credenciales correspondientes;</p>

Publicados en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1985, 13 de diciembre de 1990 y 14 de abril de 1997, respectivamente.

La reforma del reglamento de junio de 1998, no alteró las facultades de la STPS en materia de registro.

Reseñemos ahora, lo que al respecto establece el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio que fue ratificado por nuestro país desde hace medio siglo; y que constituye por tanto norma suprema de la Unión de acuerdo a lo que establece el artículo 133 de nuestra carta magna, y que a la letra dice:

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados.”

De acuerdo con nuestro orden jurídico, los convenios internacionales celebrados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado serán Ley Suprema de la Unión.

El convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo fue aprobado con el procedimiento antes descrito, por lo que, incluso, tiene más jerarquía que las leyes y las Constituciones de los estados.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Artículos relevantes para nuestro tema:

“Art.2 Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la

sola condición de observar los estatutos de las mismas.

**Art.3** Las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

**Art.7** La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este Convenio.

**Art. 8** La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

**Art. 11** Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio, se obliga a adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación."

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950.

Este convenio establece muy claramente que los trabajadores podrán asociarse sin requerir autorización previa para ello; y que además, las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. La autoridad tiene la obligación jurídica de no intervenir, de no limitar de manera alguna la libertad sindical.

Desgraciadamente tales disposiciones no se cumplen en nuestro país.

Toda la mecánica del registro sindical, la calificación de las huelgas, el reconocimiento de las directivas por parte de las autoridades, la requisa, el arsenal de maniobras en los juicios para detentar la titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo; son otros tantos recursos en manos del gobierno para intervenir y controlar a los sindicatos.

Existe una vieja polémica en relación con el *registro legal* de los sindicatos, que trata de elucidar si el registro *es un acto constitutivo o declarativo*. La propia doctrina está dividida en esta cuestión, entre quienes consideran que el sindicato existe y tiene personalidad jurídica desde antes del registro, pues consideran, que no puede registrarse lo que no existe; en consecuencia, consideran que el registro del sindicato es tan sólo un acto declarativo de algo que ya existe. Según esta teoría lo que le da vida al sindicato es el acuerdo de constitución y no el acto registral. Esta corriente se apoya en la declaración de la ley.

Por contrapartida quienes sostienen que el registro legal es un acto constitutivo dicen que, si el sindicato está impedido para realizar todo tipo de actividades antes de obtener su registro legal, por no poder acreditar su personalidad jurídica, hasta que obtiene la certificación de que ha operado a su favor el registro del sindicato y su directiva; entonces carece de relevancia la existencia de algo que no puede hacerse valer ante nadie; en consecuencia considera que el registro tiene efectos verdaderamente constitutivos, y considera que la letra de la ley que establece lo contrario es letra muerta.

La Suprema Corte de Justicia en 1991, dictó una resolución que, por solucionar una contradicción de tesis entre dos tribunales colegiados: el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Decimocuarto Circuito, constituye jurisprudencia firme (artículo 107, fracción XIII, de la Constitución). Tesis jurisprudencial que se encuentra íntimamente

relacionada con el tema que estamos abordando, por lo que nos permitimos transcribir textualmente:

**“SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR. El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la ley laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios Sindicatos, por conducto de sus representantes legales, estén legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esta determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de los agremiados.”**

**CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. TESIS NÚMERO 15/91, PUBLICADA EN LA GACETA NÚMERO 46 DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, OCTAVA ÉPOCA, PÁGINA 19, QUE CORRESPONDE A LA PÁGINA 349 DE LA PRIMERA PARTE DEL TOMO RELATIVO A LA MATERIA DE TRABAJO, DEL APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995.**

A partir de esta jurisprudencia las directivas de los sindicatos a los que se les ha negado el registro pueden promover amparo; por sí mismas, y no por medio de todos los trabajadores miembros del sindicato correspondiente. Correcto, pero los sindicatos sin registro siguen estando incapacitados para emplazar a huelga a empresa alguna por firma o revisión del contrato colectivo de trabajo, ni por aumento de salarios; tampoco podrían demandar en juicio la titularidad de algún contrato colectivo de trabajo. Salvo la posibilidad antes descrita, la jurisprudencia transcrita carece de implicaciones prácticas en la vida cotidiana. En consecuencia, podemos decir que, **el registro legal es un obstáculo grave y muy real a la libertad sindical**. El registro de los sindicatos como tal, debe desaparecer; quedando tan sólo la obligación de depositar la documentación requerida en una oficina receptora; que no debe tener facultades para obstaculizar la vida de los sindicatos.

El otorgamiento del registro se maneja por la autoridad con criterios más políticos que jurídicos; surgiendo la deleznable figura de los "sindicatos fantasmas", sobre los cuales, desde luego, no existe referencia alguna en la ley; son fantasmas pero existen. Con este término folklórico se designan en el ambiente laboral a aquellos sindicatos, mejor dicho a aquellos registros sindicales, que no son conocidos ni respaldados por grupos de trabajadores; sino que se les usa por parte de "líderes" corruptos y patrones abusivos para firmar contratos colectivos de protección, en los cuales no se establecen sino los mínimos legales, frecuentemente tampoco se revisan, y sirven para dificultar la auténtica lucha sindical. Al respecto el investigador Alfonso Bousas nos refiere: "En México, la mayoría de los Contratos Colectivos (CC) son de protección patronal, y es en esa proporción que los trabajadores no tienen la posibilidad de representación y defensa mediante un sindicato legítimo. El vínculo control-corrupción tiene hondas raíces políticas y sociales."<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> MARTÍNEZ, Porfirio; ORTUÑO, Felipe; et al. Op. cit. Pág. 19.

En los contratos colectivos deben establecerse las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. En ellos deben plasmarse los frutos, siempre crecientes, de la lucha de los trabajadores organizados en sindicatos.

Estos convenios, de acuerdo con lo establecido por la ley, surtirán efecto a partir de su presentación ante la autoridad, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.

Muchos contratos colectivos están legalmente depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje competentes; y sin embargo, no son conocidos por los trabajadores cuyos derechos debieran proteger. Son numerosos los casos en los que los trabajadores ignoran a que sindicato están afiliados, quienes son sus dirigentes y que condiciones están pactadas en el contrato colectivo de trabajo que rige en la empresa a la que prestan sus servicios.

Los contratos colectivos son manejados con mucha secrecía, como si se tratara de secretos de Estado (top secret, dicen los americanos); con lo que se pretende y se logra en alto grado, impedir que los trabajadores exijan el cumplimiento de sus derechos, de los cuales muchas veces no saben ni de su existencia; además, dificultan sobremanera que otros sindicatos les demanden la titularidad y administración del contrato colectivo.

Si se quiere acabar con la simulación sindical, es condición obligada, dar facilidades para que los trabajadores conozcan sus contratos colectivos. Debiera establecerse como obligación para las empresas y sindicatos el entregar una copia del contrato colectivo de trabajo a cada trabajador al ingresar a prestar sus servicios y cada vez que dicho contrato sea revisado. Además, debiera crearse una especie de registro público de contratos colectivos, en donde los trabajadores pudieran conseguir fácilmente una copia

del contrato colectivo que rige en la empresa para la que prestan sus servicios.

Y lo que es más importante, que para que el contrato colectivo tenga plena validez debe ser firmado no sólo por los dirigentes sindicales, como hasta ahora; sino que deben estar firmados también por la representación interna de los trabajadores, sea comité de trabajadores o delegados según sea el tamaño de la empresa o establecimiento.

Conocemos las razones que impulsaron al legislador a dejar dicha facultad, la firma del contrato colectivo de trabajo, en manos de los dirigentes sindicales y no de los trabajadores, que frecuentemente eran engañados por la representación patronal; pero conocemos también, el grado de corrupción a que se ha llegado por parte de dirigentes sindicales que separados de los trabajadores, y sin ningún control obrero, han desnaturalizado por completo al contrato colectivo convirtiéndolo en negocio particular, que les permite vender protección a los patrones con total olvido hacia los intereses de los trabajadores. Mientras estas prácticas viciosas no sean superadas, estará entredicho la eficacia de los sindicatos.

A similar conclusión llega el investigador Alfonso Bouzas, quien de manera concluyente sostiene: "El registro secreto de CC y organizaciones sindicales, que ha posibilitado el hacer de los 'contratos de protección' una empresa por demás rentable, que ofrece 'estabilidad laboral' a cambio de jugosas pensiones, acabando de esta forma con la verdadera contratación colectiva y con el auténtico derecho de asociación en sindicatos, secreto que las autoridades del trabajo construyeron bajo el argumento de que de hacerse pública esta información, se causarían contiendas sindicales contrarias a la paz social necesaria." <sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> MARTÍNEZ, Porfirio; ORTUÑO, Felipe; et al. Op cit. Págs. 22 y 23.

Desde luego no creemos que la paz social que requiere el país se construya ocultando información, que ineluctablemente genera corrupción y engaño en contra de los trabajadores. Se genera, eso sí, la violación sistemática de los derechos de los trabajadores y la crisis en la que actualmente se debaten la mayoría de los sindicatos mexicanos.

Debemos señalar como un signo positivo, aunque completamente insuficiente el que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social haya hecho público, con las asociaciones de su competencia, un listado con las organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones, así como de sus dirigentes, domicilios oficiales, período de vigencia de sus directivas y central a la que pertenecen.

Puede tenerse acceso a esta información a través de Internet en la página de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social ubicada en la dirección electrónica siguiente: <http://www.stps.gob.mx/index.html>

Es insuficiente porque a partir de esta información no se puede reclamar ningún derecho plasmado en algún contrato colectivo; ni tampoco se puede saber siquiera que sindicato es el titular del contrato colectivo en una empresa determinada. Falta toda la información relativa a los contratos colectivos de trabajo, esencialmente la situación sigue como se ha descrito líneas arriba.

Comentario aparte merece lo que reiteradamente se ha señalado como un obstáculo a la libertad sindical, la famosa y muy controvertida cláusula de exclusión en sus dos variantes: por admisión y por separación; designación algo impropia, ya que en la primera variante es un contrasentido y en la segunda resulta reiterativa. Sin embargo, nos parece clara en su

contenido.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 395, la posibilidad de pactar en el contrato colectivo, cláusulas de este tipo; dicha norma establece textualmente lo siguiente:

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

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

Se le conoce como cláusula de exclusión por admisión al contenido del primer párrafo del artículo en comento, en virtud del cual el patrón se compromete a contratar sólo trabajadores que sean miembros del sindicato.

Y por cláusula de exclusión por separación el contenido del segundo párrafo del artículo que se glosa, y que consiste en la obligación patronal de separar de su empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Estas cláusulas admiten matices diversos resultado de las

negociaciones entre sindicatos y patrones.

No es mandato legal que deben pactarse, sino que pueden o no establecerse en los contratos colectivos, y de acuerdo con el artículo 413 de la Ley Federal del Trabajo también pueden incorporarse a los contratos-ley.

El maestro José Dávalos en uno de sus artículos periodísticos, nos rememora: "Estas cláusulas no fueron obra de juristas, ni se trata de una concesión graciosa; las conquistaron los trabajadores como un mecanismo de cohesión sindical, en contra de las manipulaciones de empresarios inescrupulosos (mediante los perniciosos sindicatos blancos), y para evitar la lucha intersindical; de ahí que se les conozca como cláusulas de protección y de consolidación sindical." <sup>26</sup>

Sin embargo, también es muy conocido que tales cláusulas en manos de líderes arbitrarios y represivos se convierte en instrumento que son usados con frecuencia para amenazar e incluso para deshacerse de trabajadores que se les oponen.

El extinto maestro Mario de la Cueva consideraba la cláusula exclusión por separación como inconstitucional porque contraría lo dispuesto por la fracción XVI de artículo 123, "por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional". <sup>27</sup>

Consideramos que al maestro de la Cueva le asiste la razón, si la renuncia a un sindicato trae aparejado el despido de la empresa; con ello se está negando la libertad sindical en su sentido negativo; a saber, la libertad de dejar de pertenecer a un sindicato, libertad que esta reconocida en la

---

<sup>26</sup> DÁVALOS MORALES, José. TÓPICOS LABORALES. Porrúa. México, 1998. p. 321.

<sup>27</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México, 1983. p. 389.

Constitución y la ley laboral. Por lo que juzgamos necesario que se derogue el segundo párrafo del artículo 395 de la ley.

Con relación a la cláusula de exclusividad en la admisión debemos señalar el comentario del abogado patronal Baltasar Cavazos Flores, que advierte: "Por lo que hace a la cláusula de admisión, se ha dicho que choca abiertamente con la técnica de selección de personal."<sup>28</sup>

Al valorar la conveniencia de conservar o derogar la cláusula de exclusividad en la contratación debemos tomar en cuenta no solo las ventajas que de ella pueden sacar los líderes sindicales espurios, sino también la posición de los patrones.

Consideramos que si los asuntos relacionados a la admisión quedan de manera absoluta en manos de los patrones, a la larga, también estaremos dejando en manos de los empleadores la decisión sobre qué sindicato tendrá la titularidad del contrato colectivo en la empresa o establecimiento, pues bastaría que solo contratara trabajadores del sindicato de su preferencia, para conseguir, después de cierto tiempo, el cambio al sindicato deseado; por lo que nos pronunciamos en el sentido que dicha cláusula permanezca en lo esencial, incorporando aspectos sobre conocimientos y habilidades técnicas que permitan atender lo relativo a la productividad, pero sin modificar lo concerniente a la afiliación sindical.

Dedicaremos una breve reflexión a la condición sindical de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal los cuales se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional. La propia ley del trabajo burocrático establece principios que, desde nuestro punto de vista,

---

<sup>28</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit.192.

niegan abiertamente la libertad sindical. Veamos:

“Artículo 68. En cada dependencia **sólo habrá un sindicato**. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.”

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

Por libertad sindical se entiende el derecho del trabajador de afiliarse al sindicato de su preferencia, desafilarse de la asociación sindical a la que se encuentra integrado si así es su deseo; e incluso, no formar parte de sindicato alguno si esa es su determinación.

Ahora bien, no puede existir libertad alguna si por mandato de la ley existe sólo un sindicato en cada dependencia; y si ese sindicato no convence a determinado trabajador, éste no podrá afiliarse al sindicato de su preferencia pues sería contrariar la ley. Además, en el artículo 69 de la ley burocrática se niega expresamente el derecho de renunciar al sindicato al que pertenezca; con lo que se niega la libertad sindical en sentido negativo.

Pero eso no es todo. Veamos otras perlas jurídicas de esta ley:

“Artículo 78. Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado, **única central reconocida por el Estado.**”

Régimen sindical corporativo con una sola central reconocida por el

Estado, en el que no hay otra opción.

***“Artículo 79. Queda prohibido a los sindicatos:***

***V. Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.”***

Con esta prohibición se pretende evitar toda solidaridad entre trabajadores del Estado con los obreros y campesinos. Además, esta prohibición cuenta con sanción, muy grave por cierto, en caso de violación. Confirmémoslo:

***“Artículo 83. En los casos de violación a lo dispuesto en el artículo 79, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determinará la **cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato**, según corresponda.”***

Las intenciones son evidentes. Este artículo constituye una amenaza abierta de desconocimiento de la directiva, y hasta de perder el registro del sindicato si se comete la “gravísima falta” de adherirse a una organización obrera o campesina.

Con esto bastaría para estar de acuerdo con el Dr. Arturo Fernández Arras, profesor de derecho de la UNAM y quien considera que los derechos colectivos de los trabajadores al servicio del Estado son una fantasía.

Este jurista expone su criterio de una manera muy peculiar: “El Estado estableció derechos para los trabajadores que laboran para la iniciativa privada, pero para los trabajadores a su servicio los menciona, pero los hace

nugatorios, es decir: "Dios mío, hágase tu voluntad pero en los bueyes de mi compadre"<sup>29</sup>

Sobre la negociación colectiva del trabajo burocrático cabe decir que no existe, las llamadas condiciones generales de trabajo son fijadas por el titular de la dependencia y por tanto no existe negociación.

Y en relación con a la huelga vale reproducir el artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

**"Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, *cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional.*"**

Lo que quiere decir que sólo se podrá recurrir a la huelga cuando se violen todos los derechos consagrados en el apartado B del artículo 123 Constitucional; y además la violación debe ser repetida para que adquiera la característica de sistemática. Huelgas con estas condiciones no existen. Huelgan comentarios adicionales.

Hasta la Suprema Corte de Justicia ha empezado a darse cuenta de la obsolescencia de algunos de los principios que informan a la cuestión sindical en el trabajo burocrático, como lo demuestra la siguiente jurisprudencia:

**SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 42 DEL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL**

---

<sup>29</sup> FERNÁNDEZ ARRAZ, Arturo. "Derechos Colectivos de los Trabajadores al servicio del Estado (una fantasía)". Revista Laboral # 90. México, 2000.p.70.

ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE MÉXICO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia, establecido en el artículo 42 del citado estatuto, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 1339/98 Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Alemán, Ponente. Juan Díaz Romero, Secretario. Armando Cortés Galván.

El tribunal Pleno, en su gestión privada celebrada el treinta y uno de mayo de año en curso, aprobó, con el número LIII/1999 la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar la tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a primero de junio de mil novecientos noventa y nueve. NOVENA ÉPOCA, INSTANCIA PLENO, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, Junio de 1999

Tesis. P. LIII/99 Pág. 14, Número de Registro 193,775. Aislada, Materia Constitucional Laboral.

Este criterio jurisprudencial levantó revuelo en la prensa nacional. Dirigentes de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, respaldados por integrantes del Congreso del Trabajo, reaccionaron protestando en contra de tal resolución, pues a su juicio, provocaría una atomización de las organizaciones de burócratas al permitirse la pluralidad sindical. Creemos que la unidad real no se conquista violentando la voluntad de los trabajadores. Al mismo tiempo consideramos que esta resolución, por sí sola, no cambia el régimen de sometimiento de los trabajadores al servicio del Estado; pues para ello habría que reformar las normas legales en cuanto a negociación colectiva y huelga; a pesar de ello consideramos positiva esta jurisprudencia.

Esperamos que nuestros legisladores se hagan eco de este criterio y no tengamos que esperar mucho tiempo por la reforma legal correspondiente. Finalmente, veamos lo que mucha gente considera que es su última esperanza, creemos que sin mucho fundamento, el recurrir a las comisiones de derechos humanos para presentar una queja en contra de las autoridades del trabajo.

Veamos lo que al respecto establece nuestra Constitución en el artículo correspondiente.

Artículo 102. Apartado B. "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados en el ámbito de sus respectivas competencias establecerán organismos de protección de los Derechos Humanos que otorga el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de

los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos. Formularán recomendaciones públicas autónomas, no vinculatorias y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

Estos organismos ***no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales...***

Como podemos ver, las puertas de esta "última esperanza" están cerradas. Las comisiones de derechos humanos, no son competentes para conocer quejas en materia laboral, tanto si se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como si se tramitan ante los tribunales del Poder Judicial Federal, en vía de amparo.

En congruencia con lo estipulado en la Constitución, La Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos establece en el artículo 7 lo siguiente:

"La comisión nacional no podrá conocer en los asuntos relativos a:

I.- Actos y resoluciones de organismos y autoridades electorales;

II.- Resoluciones de carácter jurisdiccional;

III.- Conflictos de carácter laboral;

IV.- Consultas formuladas por autoridades, particulares, sólo la interpretación de las disposiciones constitucionales y legales."

Esta claro, ésta no es una vía factible para la defensa en materia laboral.

## 4.2 Aspectos Políticos

El pacto entre los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial y el gobierno de Venustiano Carranza, constituye una de las páginas más trágicas de nuestra historia patria, pues condujo al enfrentamiento de los "Batallones Rojos" formados por obreros contra los ejércitos de Villa y de Zapata, formados por campesinos; además, marca el inicio de la infortunada "alianza" del movimiento obrero con el gobierno. Desde luego no todos los miembros de la Casa del Obrero Mundial aceptaron dicho pacto, algunos lo rechazaron y, como Antonio Díaz Soto y Gama, se unieron a las fuerzas de Zapata.

Esta singular relación entre los sindicatos y el gobierno es descrita por Ilán Bizberg, investigador del Colegio de México, en los términos siguientes: "Durante la fase que va desde la concertación del pacto que Obregón logró establecer entre la Casa del Obrero Mundial y el Movimiento Constitucionalista, y que significó la creación de los Batallones Rojos, hasta 1938, año de la transformación del PNR en PRM, la alianza entre el sindicalismo y el Estado había sido utilizada básicamente por un sector del grupo revolucionario triunfante contra otro: primero los carrancistas contra los villistas y los zapatistas; después los obregonistas contra los carrancistas, seguidos de los partidarios de Calles contra Obregón y, finalmente, los cardenistas contra los callistas..."<sup>30</sup>

La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) fue la primer central obrera verdaderamente nacional, fundada en 1918 bajo los auspicios del gobierno carrancista, tuvo como principal dirigente durante muchos años a Luis N. Morones, quien en el gobierno de Plutarco Elías Calles llega a ocupar la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Celestino Gasca, otro de sus

---

<sup>30</sup> BIZBERG, Ilán. Estado y Sindicalismo en México. El Colegio de México, México, 1990. p.109.

dirigentes, es nombrado gobernador del Distrito Federal. Además, un buen número de miembros de esta central son diputados y senadores. Inician esa carrera política, muy frecuente en nuestros días, el brincar de las dirigencias sindicales a los cargos públicos.

Esta central, se dice regional, pensando que podría ser sección de una central internacional, y ella representaría a la región de México. Se relaciona estrechamente con la AFL norteamericana, de la que hemos hablado con anterioridad.

Esta organización obrera, fue la predominante entre los trabajadores durante los gobiernos de Obregón y Calles. Durante la presidencia de Emilio Portes Gil la CROM decrece por sus contradicciones con el ejecutivo federal; llegando a involucrarse a Morones en el asesinato de Obregón.

La CROM, aunque en decadencia, sobrevive hasta nuestros días. Desde su nacimiento esta central fue desarrollando las características del sindicalismo oficial: un sometimiento casi total a los patrones y al gobierno, arribismo de los líderes y una desatención muy grande a las auténticas demandas obreras.

La CROM exhibe un rico historial de violencia, oportunismo y traiciones; es la creadora original de lo que ahora se denomina "charrismo sindical".

Según nos explica el maestro Héctor Santos Azuela, este folklórico término de "charro sindical" tiene su origen en el sindicato ferrocarrilero. "El más grave conflicto ferrocarrilero de los tiempos de posguerra comenzó a gestarse en el mes de febrero de 1948, cuando bajo las indicaciones del sistema, el Secretario General del Sindicato Jesús Díaz de León, alias 'El Charro', acordó con la empresa mutilar el contrato colectivo y tolerar el despido masivo de cerca de 12 000 trabajadores... Se acuñó la figura del 'El Charro' como la personificación no tan sólo del líder corrupto, sino de aquél que coludido con la

empresa se somete, sin reservas, a las consignas políticas e intereses del gobierno".<sup>31</sup>

Como una alternativa al entreguismo de la CROM, y fruto de la acción de corrientes anarcosindicalistas y comunistas se funda en 1921 la Confederación General de Trabajadores (CGT). Su órgano de prensa era *El Verbo Rojo*, bajo la dirección de Luis Araiza; y en él se criticaba acerbamente la complicidad de la CROM y el gobierno. Por su parte, "Morones la obstaculizaba y aprovechaba su influencia política para impedir la circulación de los periódicos y material de propaganda".<sup>32</sup>

Al parecer, de acuerdo con varias historias del movimiento obrero consultadas, esta central llegó a aglutinar a 80 000 trabajadores aproximadamente; desarrolló importantes huelgas, por las que sufrió represiones violentas y persecuciones; e incluso, asesinato de algunos de sus dirigentes.

El sindicalista Vicente Lombardo Toledano pone en duda estas estadísticas y caracteriza a esta organización diciendo: "estas asociaciones más que grupos de trabajadores eran oficinas de propaganda dirigidas por extranjeros y sostenidas con dinero del exterior ... nunca fue éste un organismo muy numeroso."<sup>33</sup>

Esta central, víctima de una prolongada represión y de la división interna entre comunistas y anarquistas, en la que predominan estos últimos, retirándose los primeros, cayó en una crisis, sobreviviendo pequeños grupos, que durante muchos años siguieron realizando labor de propaganda.

---

<sup>31</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. El Sindicalismo en México. Porrúa. México, 1994. Págs. 205-207.

<sup>32</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda Ed. Porrúa. México, 1993. Pág. 229.

<sup>33</sup> Ídem.

Debemos señalar que el propio Fidel Velásquez y su grupo eran miembros de la CROM, e incluso se sostiene que eran amigos de Morones; pero su ambición era más grande, tan pronto pueden, aglutinan a la disidencia de Morones y fundan la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal, abandonando la CROM.

Existe una historia del anecdotario de la picaresca sindical mexicana, muy curiosa, por cierto, sobre esa separación. Cuentan que cuando Morones se entera de que Fidel Velásquez y seguidores abandonan la CROM logrando llevarse muchos sindicatos, reacciona irritado, y en un discurso, sostiene que la CROM tiene todas las características de un roble, fuerte y vigoroso, y da la casualidad que de este roble vigoroso, fuerte y grande, que es la CROM, hace unos días partieron con rumbo desconocido cinco lombrices, porque eso son los traidores Fidel Velásquez, Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero; pero esas cinco lombrices nada van a poder contra este roble vigoroso que es la CROM, nada van a poder; su salida significa, simplemente que la CROM se limpia de inmundicias.

Cuando saben esto los fundadores de la Federación Sindical del Distrito Federal, uno de los oradores se levanta y dice: "se equivoca usted, señor Morones, los que salieron de la CROM no son cinco lombrices, sino cinco lobitos que muy pronto le van a comer todas las gallinas de su corral." Desconocemos a quien pertenece esta replica, pero lo que sí es muy conocida y muy repetida es la denominación de "los cinco lobitos" para referirse a Fidel Velásquez y sus partidarios originales.

Impulsada desde las altas esferas del poder, durante el gobierno del General Lázaro Cárdenas se crea la que ha sido durante muchos años la central obrera más importante de México: La Confederación de Trabajadores de México (CTM). En febrero de 1936 se funda la CTM, con el apoyo del Presidente Lázaro Cárdenas. Esta nueva central tiene como objetivo declarado

unir a los distintos grupos dispersos de trabajadores. Por su parte, Cárdenas pretende hacerse de una base popular que le permita neutralizar y, llegado el momento, eliminar a las centrales callistas, que conservaban mucho peso político.

Recuérdese que en el período presidencial inmediato anterior, ante el asesinato del General Álvaro Obregón, ocuparon la presidencia de la república, en forma sucesiva, Emilio Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio y Abelardo L. Rodríguez, periodo en el cual conservó un peso político predominante Plutarco Elías Calles, a quien se le denominaba el jefe máximo de la revolución, y a dicho periodo se le llamó "el maximato" . Se dice que Calles trató de seguir influyendo en el gobierno de Lázaro Cárdenas, al oponerse éste se produjo la inevitable ruptura, que terminó con el exilio político de Calles.

En este contexto político Cárdenas impulsa la creación, en febrero de 1936 de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), en agosto de 1938 de la Confederación Nacional Campesina (CNC) y en noviembre de 1938 de la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado (FTSE). En este periodo se crean las bases del actual sistema sindical mexicano, con las características esenciales que conserva hasta el presente. En el caso de la FTSE, la convocatoria para el congreso constituyente de la organización fue emitida directamente por la Secretaría de Gobernación.

Estas organizaciones quedaron encuadradas en los sectores respectivos del partido oficial que a partir de 1938, se transformó de Partido Nacional Revolucionario (PNR), en Partido de la Revolución Mexicana (PRM).

Pero, volvamos a la historia de la CTM. Con la clara influencia presidencial resulta electo como primer Secretario General, Vicente Lombardo Toledano; pensador político progresista, con cierta formación filosófica marxista, y muy ligado al General Cárdenas. En ese entonces, Fidel Velásquez

representa el ala derecha de la nueva organización y ocupa la secretaría de organización.

En su origen la CTM es una central con una ideología de izquierda. Como podemos verlo en un fragmento de la historia del movimiento obrero mexicano del tratadista Alfonso López Aparicio sobre la declaración de principios y objetivos de la CTM: "El proletariado de México luchará 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 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. Contra el servicio militar obligatorio. Contra todos los credos religiosos. Preconiza como táctica de lucha el empleo de las armas del sindicalismo revolucionario, que consiste en la acción directa de los trabajadores en sus disputas económicas con la clase capitalista, etcétera." <sup>34</sup>.

Incluso en sus estatutos originales, de clara orientación marxista, se establece: ARTÍCULO 20. - El lema de la Confederación es:

"POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES" <sup>35</sup>

Cuenta la historia que el congreso de fundación en su acto de clausura terminó cantando "La Internacional".

Hay que reconocer que en un principio la CTM impulsó importantes

---

<sup>34</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. cit. p. 238

<sup>35</sup> Historia documental de la Confederación de Trabajadores de México. Tomo I. Partido Revolucionario Institucional. México, 1981. Pág. 109.

luchas a favor de los trabajadores; como la huelga de los trabajadores electricistas contra la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz S.A. (Mexican Light and Power Company), declarada por los trabajadores de Sindicato Mexicano de Electricistas, que obtuvo un éxito total. Y en la huelga de los obreros agrícolas de la Comarca Lagunera (región que abarca municipios de los estados de Coahuila y Durango), por la firma de un único contrato colectivo, nivelación de salarios y mejores prestaciones; lucha a la cual la CTM prestó una gran solidaridad.

Por su importancia histórica referiremos, así sea brevemente, la lucha de los trabajadores petroleros, miembros de la CTM, contra las empresas: Standard Oil y la Royal Dutch Shell.

Las empresas petroleras señaladas se negaron a resolver el pliego de peticiones que les había formulado el sindicato. Se realizó el emplazamiento a huelga para el 27 de mayo de 1937, y al no obtener respuesta satisfactoria se estalló el movimiento huelguístico. Pasado un tiempo, siguiendo lo establecido por la ley de la materia, los trabajadores levantaron la huelga y plantearon un conflicto de orden económico ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). Con lo que el gobierno podría realizar el análisis de los estados financieros de las empresas, a través del estudio de los libros y documento contables de las empresas demandas. La JFCA emitió un laudo a favor de los trabajadores. Ante el cual, y de acuerdo con el relato de la investigadora Alicia Hernández Chávez, las empresas petroleras declararon ante la prensa que: "Nos rehusamos a aceptar la decisión del tribunal del trabajo, si está concebida en los términos que señalan los peritos nombrados por el gobierno o se nos impone algo más de lo que hemos ofrecido conceder".<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Op Cit. p 241.

Las empresas petroleras recurrieron al amparo de la justicia federal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) les negó el amparo y confirmó el laudo emitido por la JFCA. Sentencia que de acuerdo con nuestra Constitución es fallo inapelable para quienes habitan o tienen intereses en el territorio nacional. Las empresas siguen en rebeldía ante el fallo de la Corte, los trabajadores acuden ante la JFCA para rescindir los contratos de trabajo; y el gobierno de la república termina expropiando los bienes de las empresas petroleras y nacionalizando la industria petrolera del país, el 18 de marzo de 1938. Esta es una de las etapas más gloriosas de la vida de la CTM.

Al dejar la presidencia el General Cárdenas cambia también la correlación de fuerza al interior de la central obrera, para 1941 deja la secretaría general Vicente Lombardo Toledano, antes de que termine su segundo periodo, y es reemplazado por Fidel Velásquez. Los "cinco lobitos" se adueñan de la central y expulsan a los miembros que difieren de sus ideas. En 1947, en el IV congreso general realizan una reestructuración total, preconizan ahora como táctica la unidad nacional. Cambian su lema de 1936, de carácter clasista "Por una sociedad sin clases"; por uno de orientación nacionalista: "Por la emancipación económica de México". Acuerdan también desafiliarse de la Confederación de Trabajadores de América Latina, organización progresista dirigida por Vicente Lombardo Toledano; y de la Federación Sindical Mundial (FSM) de influencia socialista.

Esta transformación es severamente criticada por Vicente Lombardo Toledano, pues considera que: "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".<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. p. 146.

Esta central a lo largo de los años ha sufrido crisis, divisiones, desprendimientos que no son derivados de diferencias ideológicas, sino de ambiciones y de intereses personales de los dirigentes que andan a la caza de posiciones políticas. El mosaico sindical mexicano se ha "enriquecido" con otras centrales que se diferencian por sus siglas, por el nombre de sus dirigentes pero no por su esencia; pues reproducen, de manera más o menos acentuada, los vicios de esta central, símbolo del sindicalismo mexicano.

Mencionaremos algunas de las centrales con cierta presencia en el medio obrero, nacidas más de las ambiciones personales de sus dirigentes y del impulso oficial que de la voluntad genuina de los trabajadores.

Como un posible contrapeso a la expansión de la CTM se fundó en 1952, promovida por le propio sistema, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC); en ella se integraron diversos sindicatos que se separaron de la CTM y otros tantos sindicatos supervivientes de la antigua CGT, su primer secretario general fue el trabajador ferrocarrilero y antiguo miembro de la CTM, quien había perdido la secretaría general de la CTM ante uno de "los cinco lobitos" (Fernando Amilpa), de nombre Luis Gómez Zepeda. Esta central se vio favorecida claramente por el gobierno en el periodo en el que ocupó la Secretaría del Trabajo el Lic. Arsenio Farell Cubillas, en el que se le utilizó para presionar a la CTM y a Fidel Velásquez. Su dirigente actual Alberto Juárez Blancas sostiene que no es la CTM sino su central la que agrupa a la mayoría de los trabajadores. Actualmente adolece de profundas divisiones internas.

En 1954 se funda, a partir de sindicatos disidentes de la CTM, una agrupación que durante cierto tiempo se llamó Confederación Unitaria de Trabajadores, y que se transformó en la actual Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT); su secretario general es, desde hace mucho tiempo,

Mario Suárez García.

Dedicaremos unas líneas a un caso muy ilustrativo, no tanto por el número de sus miembros, sino porque pudimos conocer muy de cerca el cambio de dirigente y la intervención abierta del gobierno en ello. Nos referimos a la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), que durante muchos años estuvo dirigida por Ángel Olivos Solís. A la muerte del líder histórico de la central, ésta empezó a ser dirigida por el hijastro de aquél, a la sazón diputado federal por el PRI, José de Jesús Pérez Moreno, quien impulsó una política de exigir un poquito más de los topes salariales y de guardar cierta distancia de la política oficial, diferencia realmente mínima, según pudimos apreciar.

Como castigo la Secretaría del Trabajo dejó sin "tomas de notas" a sus sindicatos nacionales; podemos imaginarnos las tensiones que esto generaba, pues muchas empresas dejaron de hacer caso a los sindicatos que, por esta razón, no podían acreditar su personalidad jurídica. La STPS, finalmente desconoció al Comité Ejecutivo Nacional de dicha central; y reconoció como nuevo dirigente al guanajuatense Gilberto Escalante Medina, con lo que se resolvió de inmediato el asunto de las "tomas de nota" de las directivas sindicales, a excepción de aquellas pocas que le seguían siendo leales a José de Jesús Pérez. Tiempo después, en una negociación con las autoridades del trabajo, se acordó realizar elecciones en las que fue nombrado como dirigente Joel López Mayrén, y ha sido reelecto varias veces; por lo que acumula ya casi una década al frente de dicha central. El control gubernamental quedó, una vez más, dramáticamente acreditado.

La Central de Trabajadores y Campesinos (CTC) nació en el Estado de México, siendo gobernador de ese estado el profesor y cabeza visible de un poderoso grupo empresarial Carlos Hank González, de quien se dice han recibido fuerte apoyo. La base principal de esta central se encuentra en el centro del país, en el Estado de México, Distrito Federal, Hidalgo, Querétaro,

Puebla y Tlaxcala. Se autodenominan "sindicalismo nuevo", pero tienen las mismas características de las otras centrales, acentuando el uso de la violencia en los conflictos intersindicales. Sus dirigentes principales son los hermanos Leonel y Abel Domínguez, el primero de ellos es el secretario general de la central, y hace algunos años fue también presidente municipal de Zumpango, Estado de México.

En 1972 se fundó la Unidad Obrera Independiente (UOI), se concibe como una alternativa al charrismo sindical del que realiza una acerba crítica. Se declara marxista, pero tienen una interpretación muy particular del mismo que toma distancia del socialismo y del comunismo; su pensamiento lo aproxima al reformismo burgués. Su dirigente principal, a quien se le designa con el nombre de coordinador general es el abogado litigante y asesor sindical Juan Ortega Arenas; quien se ostenta como un gran intelectual y se le da trato de caudillo. Editan una publicación periódica llamada "Claridad". En el pasado lograron tener en sus filas importantes sindicatos, muchos de los cuales han perdido. Entre los sindicatos que están, o en algún momento estuvieron afiliados a esta central se encuentran: Diesel Nacional, Siderúrgica Nacional, Nissan, Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación, Across, Herramientas Cliveland, Babcock&Wilcox, Acero Solar, Química Hoechst y los de algunas compañías huleras, entre ellas, la Goodrich Euzkadi. Esta central ha venido a menos, en los últimos tiempos.

El Frente Auténtico del Trabajo (FAT), de orientación social-cristiana, se propone: "a largo plazo, la creación de un estado socialista, sin clases, que explote racionalmente la naturaleza y no a los trabajadores. Que los centros de trabajo sean propiedad social y administrados por quienes los trabajan. Establece, a mediano plazo, dentro de su programa de acción económica y política, lo siguiente: escala móvil de salarios, control efectivo de precios, creación del seguro del desempleo, jornada de cuarenta horas con pago de

cincuenta y seis, administración de empresas con libros de contabilidad abiertos a los trabajadores, nacionalización de industrias clave, tierra, transporte, banca y compañía de seguros, terminación de monopolios y oligarquías, etcétera.

En el aspecto político, sus metas son: imponer el respeto al derecho de asociación y de organización política, democracia, independencia y autonomía de las organizaciones de los trabajadores, con respecto al Estado, la burguesía y el imperialismo, el respeto a los derechos de la clase trabajadora, el derecho a la libertad y a la organización sindical, de contratación y el derecho de huelga, la formación de alianzas que faciliten la movilización obrera y popular, así como también las formas de presión ante el Estado, los empresarios y el capital extranjero, etcétera.

A corto plazo, sus aspiraciones son: el aumento general de sueldos, que supere el alza de artículos y servicios de consumo popular, tendiendo a establecer la escala móvil de salarios; organizar asociaciones populares de consumidores que orienten y organicen acciones de presión contra los encarecedores; crear auténticas cooperativas de producción, consumo, ahorro y crédito; desarrollar el proceso de organización, defensa y resistencia obrera y popular, que detenga la escala represiva e imponga el respeto a los derechos humanos de los trabajadores, principalmente al trabajo, a la asociación sindical, a la huelga, la expresión y la manifestación, movilización obrera y denuncia pública contra despidos, listas negras, trabajo eventual disfrazado, contra el sindicalismo oficial, la corrupción de los tribunales laborales y contra la violación a la Ley Federal del Trabajo y a la Constitución General de la República".<sup>38</sup>

Esta organización obrera realiza una labor marginal, tanto el gobierno como los empresarios le tienen desconfianza, y no tiene el suficiente apoyo de los trabajadores para hacerse respetar.

---

<sup>38</sup> *Íbidem.* p.257.

Sería prolijo hablar de todas y cada una de las centrales, sería demasiado extenso y además es innecesario; porque, si bien es cierto, existe diversidad de nombres, en realidad tienen la misma esencia. El sindicalismo presente en nuestro país, se caracteriza por estar fuertemente controlado por el Estado mexicano; es decir, está corporativizado en alto grado.

Se habla con frecuencia de la alianza entre el movimiento obrero y el gobierno; alianza en la que -según sus defensores- ambas partes resultan beneficiadas: los trabajadores brindan apoyo político electoral al partido oficial; y éste, desde el gobierno los apoya en sus conflictos con los patrones. Nos parece que actualmente, esto no es cierto en ninguno de los extremos; los trabajadores no necesariamente votan por el PRI, aun y cuando, como en el caso de la CTM, en sus estatutos se establece que dicha central es parte integrante de dicho partido y sus miembros están obligados a votar por él. Más falso aún es que el gobierno apoye a los trabajadores; se imponen salarios verdaderamente ofensivos para los obreros con el respaldo, desde luego, del gobierno.

La verdadera alianza es entre las burocracias sindicales, que se eternizan al frente de los sindicatos y el gobierno, puestos todos al servicio de las empresas.

Esta afirmación no es una exageración, es una muy amarga realidad. Los "dirigentes sindicales" cosechan cargos públicos: diputaciones, senadurías, gubernaturas, entre otras; a cambio de controlar a los trabajadores, e impedir que exijan mejorías en sus derechos.

Existe una gran simulación. Los dirigentes del movimiento obrero, no dirigen a nadie o a casi nadie; y el propio movimiento obrero se caracteriza por

una gran inmovilidad, se mueve solo para apoyar algún acto oficial, más presionado que por gusto. Desde nuestra manera de entender las cosas, tampoco tiene razón la STPS que partiendo de sus estadísticas que reflejan que se ha disminuido el número de huelgas estalladas, desprende que ha mejorado el clima laboral, gracias a la labor de conciliación entre los factores de la producción, realizada por las autoridades del ramo.

A nuestro juicio, lo que sucede es que los trabajadores confían, cada vez menos, en sus sindicatos y en la huelgas que son calificadas por las autoridades. No es que los trabajadores estén más contentos con su situación, sino más desconfiados. Más convendría que, no se hicieran cuentas alegres con análisis artificiosos, y se buscara una mejoría real en la situación de los trabajadores. Respecto al denominado sindicalismo independiente, su impacto es todavía pequeño, luchas aisladas que tienen el común denominador, casi siempre, que terminan con derrotas para los trabajadores. Tampoco parece estar ahí la solución, cuando menos en el corto plazo.

De este cuadro, que puede parecer pesimista, en el que se dibuja una crisis del sindicalismo mexicano, con una falta aguda de representatividad de las direcciones sindicales, un control paralizante por parte del gobierno, y una falta de solución a los problemas de los trabajadores; todo ello en medio de una crisis económica que trae aparejado altos índices de desempleo y pérdida de poder adquisitivo de los salarios, concluyen algunos que estamos ante el fin de los sindicatos.

Muchas cosas habrán de cambiar en los próximos años, muchas prácticas sindicales habrán de cambiarse, las normas jurídicas deberán adecuarse; pero, -pensamos nosotros- fruto de esa misma necesidad, los sindicatos sobrevivirán justamente para hacer frente a esos problemas. No nos acercamos a la muerte de los sindicatos, sino a su radical transformación.

### 4.3 Aspectos Económicos.

Los cambios económicos que se vienen operando en México y en el mundo, repercuten inevitablemente en el ámbito del trabajo. La globalización económica es un proceso objetivo e irreversible; a la apertura comercial de las fronteras, vino a sumarse la libre circulación de capitales, que pueden moverse de un país a otro en cuestión de minutos; sus repercusiones para los trabajadores no se han hecho esperar.

El maestro Guillermo Hori Robaina caracteriza la situación en la forma siguiente: "Cada vez son más controvertidas las opiniones de los teóricos en economía y en derecho laboral sobre el panorama real que se presenta en el mundo, a raíz del proceso de globalización económica que, junto con la tecnología cada vez más avanzada, hace registrar altos índices de desempleo, desigualdad y pobreza, en todas las naciones, aun en las consideradas como más prosperas.

Esta globalización de la economía, que diseña nuevas formas de producir, buscando cantidad y calidad para competir mejor, ha hecho variar la utilización de la mano de obra y, consecuentemente, el tono de las relaciones laborales."<sup>39</sup>

El pensamiento económico preponderante instruye que para combatir el desempleo, que todo mundo acepta como uno de los grandes males de nuestro tiempo, debe conseguirse el crecimiento de la economía, para lo cual se requiere como condición indispensable una mayor inversión de capital. Y que para atraer grandes cantidad de capital, se requiere garantizarle estabilidad económica y política; y desde luego, condiciones para que obtenga altas tasas

<sup>39</sup> HORI ROBAINA, Guillermo. "Editorial" Revista Laboral # 90. México 2000 p.1

de ganancia.

Entre las condiciones económicas que reclama el capital, para reducir sus riesgos y hacer atractiva la inversión, se señalan: estabilidad en la moneda, control a la inflación, apertura comercial, reducción de la carga impositiva, ***bajos costos de la fuerza de trabajo***, entre otras que deberán contribuir a alejar los riesgos de crisis.

Reclama también estabilidad política, ***control de los sindicatos, que no haya huelgas***, o que éstas sean mínimas, eliminar todo lo que pueda poner en riesgo sus inversiones.

Los países que cumplan con las condiciones señaladas, convertidos en paraísos fiscales y laborales (para los capitalistas, que no para los trabajadores), se verán beneficiados por la afluencia de masas importantes de capitales. Entre los países del tercer mundo que han sido receptores de más capital en los últimos años se señalan a China y a México. Los países compiten entre sí por atraer capitales, dando facilidades fiscales, laborales, comerciales, ecológicas y de otros tipos. El hambre de inversiones lleva a muchos Estados pobres a permitir la explotación despiadada de su población y el saqueo de sus recursos naturales.

Dentro de este pensamiento se inscribe la firma del tratado de libre comercio que nuestro país tiene celebrado con Estados Unidos y Canadá, y los que acaba de firmar, en estos días, con Israel y con la Unión Europea; además de los que está negociando con varios países de Latinoamérica.

En nuestro país ha proliferado, en los últimos años, el trabajo en las maquiladoras; abarcando ya, según datos del INEGI a un millón cien mil trabajadores, cifra bastante respetable. En estos centros de trabajo las condiciones de trabajo son malas; pero, cuando menos, aumentan las

posibilidades de empleo, según el juicio de nuestras autoridades.

Nos resulta muy oportuno y revelador lo que dice el asesor sindical y abogado litigante Arturo Alcalde Justiniani: "En materia local, en varios estados de la República, se omite dar trámite a demanda de titularidad alguna. Por ejemplo, el estado de Aguascalientes, es famoso porque no se da trámite a juicio alguno, apoyándose en un supuesto acuerdo entre las centrales sindicales de no agresión y en la exigencia del capital extranjero, particularmente el japonés, que ha requerido del Gobierno Estatal plenas garantías de que no se dará trámite a juicio colectivo alguno." <sup>40</sup>

Resulta casi ocioso, por evidente, señalar que ni el gobierno del Estado de Aguascalientes, ni las centrales obreras y menos los capitalistas japoneses tienen facultades legales para cancelar los derechos colectivos de los trabajadores.

Ahora bien, y dentro de este esquema de pensamiento ¿Cuál es el papel que se le asigna a los sindicatos? En este punto poco se precisa en el proyecto "modernizador" de las relaciones laborales. Pero se puede deducir, de manera mas o menos segura, de sus postulados básicos: Se quiere tranquilidad laboral, y bajos costos de producción, forma eufemística para decir que los trabajadores deben aceptar, sin protestar, bajos salarios.

Hay cierta tendencia entre los ideólogos de los patronos a ver a los sindicatos tan sólo como una palanca para incrementar la productividad, como una barrera de contención a las peticiones de los trabajadores que –según dicen- aumentan los costos de producción y restan competitividad, objetivos supremos de la empresa. Otros más, aunque no lo digan abiertamente, quieren

---

<sup>40</sup> MARTÍNEZ, Porfirio; ORTUÑO, Felipe; et al. Op. cit. Pág. 81.

ver a los sindicatos más como departamentos de personal que como instrumento de lucha para el "estudio, defensa y mejoramiento" de los intereses comunes de los trabajadores.

Dentro del pensamiento neoliberal, se ve al sindicato como una institución inservible sino es que perjudicial, herencia de otros tiempos y de otras ideologías, especialmente de la socialdemócrata; que en las nuevas condiciones económicas ya no tiene razón de ser y que por tanto debe desaparecer, a la que debemos cantar el réquiem de despedida. "Dejar hacer, dejar pasar" es la divisa en torno al Estado, y es también, la actitud que le instruyen a los sindicatos, en medio de una sospechosa ambigüedad.

Desde luego, no estamos en absoluto de acuerdo. En este momento en que crece la desprotección de los trabajadores, el papel de las organizaciones sindicales debe crecer; si bien es cierto que renovándose y tomando muy en cuenta la nuevas realidades generadas por la mundialización de la economía.

Es cierto que los capitales pueden fácilmente ir de un país a otro, buscando siempre altas tasas de ganancia y el menor riesgo posible. Incluso, se señala que ésta es la razón de que muchos capitales vengan a nuestro país, pues aquí encuentran mano de obra barata; y que si los trabajadores y sus sindicatos no entienden esto y se ponen a pedir grandes aumentos salariales, generarán la salida de los capitales y la correspondiente pérdida del empleo que habían creado. Lo que significaría que los trabajadores habrían trabajado en contra de su causa.

El fenómeno es cierto, pero no la solución que parecen sugerir; que los trabajadores acepten bajos salarios y bajas prestaciones laborales, porque sinó provocarán la salida de los capitales, caso en el cual no podrá conseguirse ni siquiera empleo.

Desde hace algunos años veíamos que cuando los trabajadores de una planta de una empresa transnacional iban a la huelga para aumentar su salario y prestaciones, el movimiento veía reducida su eficacia porque otra planta de la misma empresa transnacional, comúnmente en otro país, incrementaba la producción para suplir la producción de la planta parada.

Así, la Ford Motor Company, la Volkswagen y muchas otras empresas pudieron sortear con relativa facilidad los movimientos laborales. Pero este fenómeno, se presenta ahora con mayor frecuencia. Los capitales pueden emigrar, con suma facilidad, de un país a otro, y de una rama de la producción a otra.

Si el capital se ha internacionalizado, la lucha sindical debe hacerlo también, so pena de sucumbir en los estrechos límites nacionales. Deben establecerse acuerdos internacionales de los trabajadores para evitar que los trabajadores de un país puedan convertirse en esquirolas de los trabajadores de otros países. Parece una tarea desproporcionada, pero sólo una perspectiva internacional puede realmente ser eficaz en las nuevas condiciones del mundo.

Este punto de vista que no debe confundirse con lo que actualmente sostiene la AFL-CIO de los Estados Unidos (EUA) en contra del TLC. Esta central, en sintonía con los empresarios de su país, critica la situación laboral de nuestro país pidiendo que se cumpla la "cláusula social". Debemos indicar que la cláusula social a la que se hace referencia, EUA la pacta con los países con los que tiene intenso comercio y les ha otorgado el carácter de "país más favorecido". Lo anterior, según dicen, para evitar un *dumping social*, es decir, que productos elaborados con bajos costos de trabajo puedan realizar una competencia desleal con las producciones de ese país. Esto no es, desde luego, internacionalismo proletario sino imperialismo sindical; o, dicho sea con mayor rigor, un sindicalismo puesto al servicio del imperio.

En los términos del TLC, Estados Unidos no tiene derecho a intervenir en los asuntos internos de nuestro país.

Lo que sostenemos es la necesidad de una alianza entre los trabajadores de los distintos países para que se respeten e incrementen sus derechos laborales.

Acerquémonos tan sólo a algunas de las nuevas relaciones laborales que empiezan a vislumbrarse en el panorama nacional actual. Se habla con mucha insistencia de *flexibilizar* la legislación laboral, para adecuarla a la situación actual. Y dentro de los contenidos con los que se pretende dotar a esa flexibilización se señala la posibilidad de contratar a los trabajadores por horas. Argumentando que así se aumentaría la productividad, pues se eliminarían los tiempos perdidos. Volveríamos a concebir a la jornada de trabajo como el tiempo efectivamente trabajado.

Si éste fuera el caso, cabría preguntarse: ¿Dónde quedaría la jornada máxima de ocho horas? Que fue defendida con tanta pasión en el Congreso Constituyente de Querétaro y que está consagrada en la fracción I del apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución. Dadas las malas condiciones económicas de la mayoría de los trabajadores mexicanos, las jornadas se prolongarían hasta límites inhumanos para compensar los bajos salarios, en detrimento de la salud de los trabajadores. Baste reconocer que actualmente muchos trabajadores reciben con gusto, e incluso agradecen, el tiempo extra que les permite agregar algunos pesos a sus raquíticos salarios. ¿Dónde quedaría el pago doble o triple, según el caso, por el tiempo extraordinario? ¿Dónde quedaría el descanso semanal, la vacaciones, el aguinaldo y la antigüedad? ¿Qué quedaría de la famosa estabilidad en el empleo, pilar de nuestro derecho del trabajo?

Los defensores de una reforma en ese sentido replican que, todas esas

prestaciones, con creces, serían incluidas en el salario que por cada hora se le retribuyera al trabajador. Y nos ponen como modelo de referencia a Estados Unidos, nuestro principal socio comercial, y donde no existen la mayoría de estas prestaciones.

Al establecer el trabajo por horas, como pretende cierta corriente, estaría desapareciendo el derecho a la estabilidad en el empleo, en un momento en que los puestos de trabajo escasean. En un país en el que no existe el seguro del desempleo, a diferencia de Estados Unidos donde sí existe; ni se ve que se pueda establecer en el corto plazo, basándose en las primas de los salarios devengados, como sucede en países económicamente más desarrollados; pues aquí y ahora, los salarios son muy bajos. Pues en Estados Unidos y en Canadá se gana en una hora, más de lo que aquí se gana en una jornada de ocho horas a salario mínimo, según nos refiere el tratadista Baltasar Cavazos Flores.

La situación de nuestros trabajadores puede resumirse así: ni trabajo asegurado, ni seguro del desempleo, ni buenos salarios.

***En estas condiciones***, en las que soplan vientos de reforma en contra de la protección al trabajo (que digo vientos, soplan verdaderos vendavales), ***plantear siquiera dismantelar los sindicatos nos parece una insensatez.***

Como antaño, el sindicato es una necesidad que nace de la desprotección en que se encuentran los trabajadores; y para ello, debe experimentar radicales transformaciones.

El sindicalismo corporativo, que nace, vive y muere bajo el control del estado; ese estado que, en los tiempos modernos, renuncia a intervenir en la economía y se concibe tan sólo como guardián del orden público, y somete todo a los dictados del mercado. Ese sindicalismo basado en líderes ilegítimos, que lo son más por el reconocimiento que les extiende el gobierno que por el

respaldo de los trabajadores; ese sindicalismo que en lugar de defender lealmente a los trabajadores frente al patrón; se convierten en cómplices de los empresarios para oprimir a los trabajadores. Es nuestra convicción de que ese sindicalismo ha caducado y debe desaparecer.

***Se requiere un sindicalismo de nuevo tipo***, que mediante una comprensión objetiva y profunda de la realidad moderna, defienda con eficiencia a los trabajadores. Un sindicalismo que base su fuerza en el apoyo solidario de la base trabajadora, y no en discutibles alianzas con el estado y el empresariado nacional. Un sindicalismo que profese la libertad sindical como principio fundamental, que se rija por una práctica democrática y que luche, en serio, con responsabilidad y honestidad por los intereses de los trabajadores.

No se trata, desde luego, de impedir el buen funcionamiento de las empresas. El sindicato no debe ser enemigo ni de la productividad ni de la tecnología de punta; pero sí promotor de que sus beneficios lleguen a los trabajadores.

La situación de los trabajadores mexicanos al comenzar el siglo XXI, no es halagüeña, no hay porque ocultarlo. La gran mayoría de los trabajadores mexicanos no están sindicalizados y, en consecuencia, tampoco están regidos por contrato colectivo alguno. Según estadísticas proporcionadas por la Dirección de Registro de Asociaciones de la STPS, para junio de 1998, existían en la República cinco mil cuatrocientos treinta y cuatro sindicatos de trabajadores registrados ante las autoridades laborales federales, representantes de dos millones doscientos setenta y cinco mil quinientos cuarenta y siete trabajadores.

Cifra que con todo y ser oficial debe tomarse tan sólo como punto de referencia, puesto que en ella se incluyen sólo los sindicatos registrados ante las autoridades federales; para tener el universo completo de los sindicatos

mexicanos habría que incluir a los que están registrados ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de los distintos Estados de la República y los sindicatos de trabajadores de los gobiernos federal y del Distrito Federal que se registran ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El abogado laboralista Arturo Alcalde Justiniani nos dice que: “De acuerdo con esta información, es de presumirse la protección contractual, negociada colectivamente, con prestaciones superiores a las mínimas y menos posibilidades de padecer injusticias, en beneficio de un bajo índice de trabajadores calculado aproximadamente en un veinticinco por ciento de la población asalariada”<sup>41</sup>

Hay que agregar, sin falta, que un grupo importante de trabajadores, que según cálculos conservadores, debe andar por el orden del cuarenta por ciento aproximadamente, se dedican al sector informal de la economía. Dentro del cual debemos incluir no sólo al comercio ambulante, sino a todos aquellos establecimientos en los que no existe ni sindicato, ni contrato colectivo; ni tampoco contratos individuales donde se precisen los derechos de los trabajadores; ni se pagan las cuotas al IMSS, ni al INFONAVIT, ni al SAR; y muchas de la veces se violan o ignoran todas las leyes fiscales.

Pensemos por un momento en los trabajadores de los cines, de las cocinas económicas, de los restaurante modestos, cafés, loncherías, farmacias, establecimientos comerciales, donde se expendan mercancías de cualesquier índole, despachadores de gasolina, talleres mecánicos; acomodadores de automóviles en restaurantes, bares y otros espectáculos, mejor conocidos como *valet parking*; empaquetadores en tiendas de autoservicio, también conocidos

---

<sup>41</sup> ALACALDE JUSTINIANI, Arturo. Citado por KURCZIN VILLALOBOS, Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo. Porrúa. México, 1999. Pág. 153.

como *cerillos*; los que prestan sus servicios en los centros penitenciarios, donde se encuentran reclusos, con cualquier condición; o en los trabajadores agrícolas que laboran en apartados lugares del territorio nacional, por solo señalar algunos sectores de trabajadores particularmente desprotegidos, de los muchos que pudieran enlistarse. ¿A cuántos de ellos les darán vacaciones, reparto de utilidades, pago de horas extras y las demás prestaciones establecidas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo? Con toda seguridad, y por desgracia, a muy pocos; en parte por ignorancia de los trabajadores sobre las prestaciones a las que tienen derecho; y en parte por abuso de los patrones que se aprovechan de la ignorancia y de la indigencia económica en que viven un alto número de trabajadores mexicanos.

Sin duda alguna, a muchos trabajadores mexicanos los derechos laborales, les pasan -como se dijo en el Constituyente de Querétaro- como las estrellas, allá, a lo lejos.

He aquí la razón de ser del nuevo tipo de sindicalismo, dignificar el trabajo humano en los tiempos de la globalización de la economía. La fuerza de trabajo de los obreros mexicanos debe ser competitiva a nivel internacional por su alta preparación y no por su bajo costo.

Los sindicatos deben aprender a defender a los trabajadores en las nuevas condiciones económicas que imperan en el mundo. Los sindicatos si son conducidos adecuadamente en el futuro, tienen mucho por que luchar.

El desarrollo científico y tecnológico debe servir para liberar a los trabajadores y no para convertirlos en esclavos modernos. El progreso económico del país debe llevar aparejado bienestar para los hogares de los trabajadores mexicanos.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTAS DE REFORMA AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

De lo anteriormente expuesto se desprende la necesidad jurídica imperiosa de proteger la libertad sindical, en virtud de que la reglamentación actual es altamente ineficaz; situación que se expresa en el divorcio tan grande que existe entre lo preceptuado por nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo y lo que sucede en la realidad.

#### **5.1 Modificaciones a la Constitución.**

En el presente inciso se propone modificar la fracción XVI de apartado A del artículo 123 Constitucional, debido al análisis realizado en los capítulos anteriores con el fin de darle la máxima jerarquía jurídica al derecho a la libertad sindical; definirlo de manera tal que no sea posible que en ordenamientos de menor rango, como pueden ser los reglamentos dictados por el ejecutivo, se le distorsione y se le reste eficacia, como sucede en la actualidad.

Reconocerle al sindicato personalidad jurídica desde su formación y elevar esta garantía a nivel constitucional es una manera de evitar el asfixiante control gubernamental que actualmente padecen los sindicatos.

Esta fracción actualmente tiene la siguiente redacción:

**"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."**

Redacción que si bien es cierto es clara, es demasiado general y se ha

prestado a desviaciones de su sentido original; por lo que proponemos que se le adicione lo siguiente:

*Los sindicatos de trabajadores tendrán personalidad jurídica desde el momento mismo de su constitución; sin necesidad de autorización o certificación alguna.*

*Los trabajadores gozarán de una amplia libertad sindical: para integrar un sindicato nuevo o para ingresar a uno que ya existe; libertad para no ingresar a un sindicato determinado, y libertad para no afiliarse a sindicato alguno; asimismo, gozarán de libertad de separarse o renunciar a formar parte de un sindicato, si ese es su deseo. Sin que por ello se desprenda castigo, coacción o represalia de ninguna especie.*

En este capítulo, lo que aparece en negritas cursivas, es texto que no está en la norma vigente y se propone se agregue.

## **5.2 Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.**

Es fenómeno frecuente que los dirigentes sindicales que defienden lealmente a los trabajadores sean castigados por los patrones con el despido injustificado, por lo que estimamos necesario brindarles una protección especial, mientras se desempeñen en el cargo.

En consecuencia proponemos que se reforme el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo al tenor siguiente:

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

No se proponen modificaciones a este párrafo, tan sólo al segundo.

*Los miembros de la directiva de los sindicatos no podrán ser separados de su empleo por el patrón o por sus representantes, mientras se encuentren en el desempeño de su representación; sino mediante laudo que se dicte en el juicio previo que se tramite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.*

Con esta propuesta se busca que los patrones no sometan a los líderes sindicales con la amenaza del despido. Y en los casos que los patrones consideren que los dirigentes sindicales han cometido faltas realmente graves que merezcan ser despedidos, tendrán que acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a demandar la rescisión del contrato individual de trabajo, con lo que se evitarían buena parte de las arbitrariedades que actualmente se cometen.

La cláusula de exclusión, por separación, también a merecido nuestro análisis en la parte explicativa de nuestro trabajo de tesis. Por lo que proponemos que se derogue el segundo párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. Que establece lo siguiente:

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

Proponemos que tal disposición legal sea derogada, pues tal precepto estaría en abierta contradicción con la reforma constitucional que se propone.

La definición legal de sindicato aparece en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. Estimamos que debe ser enriquecida, para la mejor protección de la libertad sindical. Proponemos que quede como sigue:

"El sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Además, estimamos que deben prohibirse expresamente las conductas que lesionan el derecho a la libertad sindical; por lo que proponemos se le agreguen los dos párrafos siguientes.

*Se prohíbe toda conducta que tienda a limitar la libertad sindical de los trabajadores, tratando de obligar a pertenecer o no a un sindicato; desvirtuar su derecho de elegir libremente a sus representantes, coaccionar, intimidar, amenazar con represalias de cualquier tipo con las que se busque inhibir o imponer decisiones contrarias a sus intereses.*

*Las conductas antes descritas deben ser consideradas como delito, equiparadas al delito de amenazas y castigadas como tales. Comete este delito toda persona que por cualquier medio violento la libre voluntad de los trabajadores de pertenecer o no a un sindicato.*

Consideramos necesario crear un nuevo tipo delictivo con las conductas que se han mostrado más frecuentes y perniciosas en la vida de los sindicatos y que inhiben el ejercicio de la libertad sindical; para que personas que incurran en tales conductas delictivas puedan ser denunciadas ante el ministerio público, investigadas, y si resultaren culpables, sancionadas de acuerdo con el código penal.

Toda la mecánica de los registros sindicales debe sufrir una transformación sustancial; pues a partir de ella, en gran medida, se ha hecho nugatoria la libertad sindical.

El artículo 365, deberá transformarse en el sentido indicado.

Actualmente este artículo tiene la redacción siguiente:

“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 la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la 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”.

Se propone se reforme dicho artículo para quedar como sigue:

***Los sindicatos constituidos conforme a ley federal del trabajo, son personas morales con capacidad jurídica plena; categoría que adquirirán automáticamente una vez que han remitido ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los de competencia federal; y ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente, los de competencia local, por duplicados los documentos siguientes:***

Las fracciones I, II, III, IV y el párrafo final quedarían igual. A las que se les agregarían los dos párrafos siguientes:

*El acta de la asamblea en la que se hubiere modificado la integración de la directiva o modificado los estatutos deberá también depositarse ante la autoridad correspondiente, para que surta sus efectos.*

*La autoridad limitará su acción a realizar el depósito, así como a hacer constar, mediante sello y firma, del día y hora del mismo.*

En congruencia con lo anterior, debe modificarse el artículo 692 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. Cuyo texto vigente es el siguiente:

“IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.”

Proponemos que se modifique su redacción, para quedar en los términos siguientes:

*IV. Para acreditar la personalidad de los dirigentes sindicales bastará el nombramiento que les formulen los agremiados en los términos de los estatutos; así como la constancia de que se ha depositado la documentación señalada por la ley ante la autoridad correspondiente.*

Deberá modificarse también, para ser congruente con la reforma que se propone, el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en

lo que a registros sindicales se refiere. Retirándole a la STPS la facultad de registrar sindicatos.

El artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, que establece causales para negar el registro, debe cambiarse; y establecer el procedimiento para revisar que tanto los documentos antes señalados como su depósito estén conforme a derecho. Proponemos para dicho artículo la redacción siguiente:

***La Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se haya hecho el depósito de los documentos señalados en el artículo 365 de esta ley, contará con quince días para revisar la documentación, comprobar que se cumple con los requisitos requeridos por la ley; en su defecto deberá requerir al sindicato para que subsane las deficiencias. Si no lo hiciere, el sindicato será emplazado para que por vía jurisdiccional se determine si los documentos cumplen o no con los requisitos legales; y en consecuencia el sindicato podrá o no actuar jurídicamente.***

***Durante el tiempo que dure este procedimiento, el sindicato seguirá teniendo personalidad jurídica.***

Actualmente, el artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

**"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."**

En virtud de la propuesta que desaparece el requisito del registro sindical; y que el depósito de los documentos se realiza directamente en la Junta de Conciliación y Arbitraje, este artículo carecería de razón de ser, por lo que se propone que sea derogado.

El mismo criterio debemos aplican en torno al artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo que establece que:

"El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades."

Que habla de un registro que ya no existiría, queda sin materia, y en consecuencia, debe derogarse.

Ya hemos señalado que uno de los fenómenos más bochornosos, ligados al sindicalismo, es la proliferación de contratos colectivos "de protección", pactados por los dirigentes sindicales con los patrones, a espaldas de los trabajadores. Por lo que proponemos se modifique el artículo 386 de nuestra ley laboral, quedando como sigue:

"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Este párrafo seguiría igual, se propone que se le adicionen los tres párrafos siguientes.

*No surtirá efectos de contrato colectivo el convenio que, aun y cuando haya sido suscrito por el sindicato o sindicatos y el patrón o patrones de que habla el párrafo anterior; no haya sido suscrito también por la representación de los trabajadores de la empresa donde*

*deba aplicarse.*

*La representación de los trabajadores para estos efectos estará constituida por un delegado si en la empresa laboran 20 o menos trabajadores; y por un comité con un mínimo de tres trabajadores si en la empresa laboran más de esa cantidad.*

*El patrón esta obligado a entregar una copia del contrato colectivo a cada trabajador en el momento de su contratación; así como, cada vez que dicho instrumento jurídico experimente alguna modificación. La falta de cumplimiento de ésta obligación será sancionada por las autoridades del trabajo.*

La entrega de la copia del contrato colectivo a cada trabajador pretende llevar más transparencia a las relaciones laborales y superar, la vergonzosa situación en que se encuentran muchos trabajadores que no saben ni el nombre del sindicato al que pertenecen, ni el nombre de los dirigentes sindicales y mucho menos los derechos que a su favor están establecidos en el contrato colectivo de trabajo.

Mucho habría que modificar, precisar, adecuar, hacer coherente, pero siempre en el mismo sentido: darle vida real a la libertad sindical; y con ella, a los sindicatos mexicanos. Si se recogieran las propuestas que formulamos, se avanzaría en esa tarea.

Consideramos que puede variarse en los detalles de las propuestas, más no en la esencia; se requiere un sindicato más libre, un instrumento de lucha de los trabajadores y para los trabajadores. Se requiere que el control de los sindicatos pase del gobierno a los trabajadores, y que las normas jurídicas no sólo lo permitan, sino que lo orienten a cumplir con sus objetivos originales.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El sindicato es la respuesta natural y necesaria que encontraron los trabajadores para enfrentar las arbitrariedades de los patrones.

Por lo que no puede desaparecer por decreto, desaparecerá cuando desaparezcan las razones que le dieron origen; cuando ya los trabajadores no necesiten asociarse para defenderse, porque su situación ya no necesite redimirse.

**SEGUNDA.** El sindicato al estar reconocido en nuestra carta magna y en la Ley Federal del Trabajo, como la asociación creada para el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses comunes de los trabajadores; debe llegar a plasmar esa mejoría de las condiciones de trabajo en contratos colectivos de trabajo, cada vez más favorables para los trabajadores.

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Éste se constituye sin necesidad de autorización previa. Este instrumento de lucha obrera tiene en la huelga el medio fundamental para reclamar mejores condiciones de vida y de trabajo. Se reconoce, en la legislación vigente, la más amplia libertad sindical.

Por lo antes expuesto, se impone la reforma a los artículos 123 constitucional en su fracción XVI y 356 de la ley de la materia. Ver anexo No. 1.

**TERCERA.** Debido a las severas limitaciones de la libertad sindical, derivadas del control por parte del gobierno en cuanto al otorgamiento del registro y a la certificación de las directivas sindicales es necesario que desaparezca el requisito del registro sindical; porque con el se obstaculiza la libre acción de los sindicatos.

Poniendo en su lugar un sencillo mecanismo, mediante el cual los sindicatos constituidos y gozando de plena personalidad jurídica, depositen ante la junta de Conciliación y Arbitraje la documentación requerida por la ley.

Por estas razones, es necesario reformar los artículos 365, 366, 367, 368 y 692 fracción IV para hacerlos corresponder con este punto de vista. Ver anexo No. 2.

**CUARTA.** La cláusula de exclusión, por separación, es inconstitucional. Porque al castigar a los trabajadores sindicalizados con su expulsión del sindicato, esta sanción lleva aparejado el despido del trabajador de su centro de trabajo, con lo que se lesiona la libertad sindical. Por lo que debe derogarse el artículo 395 párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, que establece dicho principio.

**QUINTA.** Los "contratos de protección" con que se benefician patrones y falsos líderes obreros son producto de convenios pactados a espaldas de los trabajadores; para subsanar esto es necesario que se convierta en requisito de validez de dicho instrumento jurídico, la firma de la representación directa de los trabajadores de la empresa o establecimiento donde deba aplicarse el contrato colectivo de trabajo correspondiente; además, desde luego, de la firma de los representantes sindicales y del patrón.

Por lo que deberá modificarse el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, en la forma antes señalada. Al respecto ver el anexo No. 3.

**SEXTA.** Los trabajadores al servicio del Estado no gozan de una real libertad sindical. Sólo puede existir un sindicato por dependencia. El trabajador no puede dejar de pertenecer al sindicato, la única manera legal de separarse de él es mediante la expulsión. Un sindicato regido por este estatuto jurídico, no

puede adherirse a ninguna central obrera o campesina; podrá afiliarse exclusivamente a la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado.

Estos sindicatos no tienen derecho a la contratación colectiva; pues, el titular de la dependencia es el que dicta las condiciones generales de trabajo, "tomando en cuenta la opinión del sindicato". Y para que puedan recurrir a la huelga se requiere que se "violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional". Lo que la convierte en un imposible jurídico.

Por lo que se impone una reforma integral que contemple: la pluralidad sindical, derecho a la contratación colectiva; y, tomando en cuenta las necesidades del servicio público, una reglamentación eficaz del derecho de huelga, que le restituya el carácter de instrumento para reivindicar los derechos de los trabajadores.

SÉPTIMA. La libertad sindical en México al estar condicionada por el gobierno, a través de: registros sindicales, reconocimiento de las directivas; a través de la calificación de las huelgas, restándole energía y validez, al método de lucha obrera por excelencia; y por medio de recursos como los famosos "topes salariales"; cuya existencia no se acepta oficialmente, pero que son notablemente eficaces para contener los salarios, con el argumento de que con ello se combate la inflación.

Para evitar, el uso de la fuerza, consciente de que la represión no es la mejor de las soluciones.

La libertad sindical tiene límites que no se deben ignorar. Un sindicato puede cambiarse de una central a otra, tratándose siempre de las centrales oficiales reconocidas por el gobierno; no habrá mayor problema si se reclaman aumentos salariales, siempre y cuando se manejen dentro de los famosos

"parámetros" (porcentajes "sugeridos" por el gobierno). Las huelgas se aceptan en la ley, pero se sancionan en los hechos, amenazándolas con la inexistencia.

OCTAVA. La alianza entre los patrones, el gobierno y los líderes "charros"; dificultan de manera indescriptible todo intento obrero por salirse del tradicional control.

Los patrones despiden a los trabajadores al primer intento de reclamo para que se respeten sus derechos. Por lo que es necesario brindar una protección especial en el empleo, a los trabajadores que se encuentren ejerciendo un cargo de representación sindical.

Antes de que pueda separarse a un dirigente sindical, el patrón tiene que demandarle la rescisión del contrato de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, obtener el laudo correspondiente.

Para hacer esto posible es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo en su artículo 376, en la forma que se plantea en el anexo No. 4.

NOVENA. Con la idea de flexibilizar las relaciones laborales, en busca de aumentar la productividad del trabajo, y para volvernos más competitivos frente a las mercancías producidas por nuestros socios comerciales, los patrones proponen: autorizar, de manera generalizada, el contrato por horas. Con lo que desaparece la estabilidad en el empleo.

Tal medida, acabaría también, con el pago doble y triple del tiempo extraordinario; la jornada máxima, el descanso semanal, los días de descanso obligatorio, el aguinaldo, la vacaciones, la prima de antigüedad; el periodo de descanso pre y postnatal para las madres trabajadoras; tampoco habría indemnización alguna por despidos, entre muchas otras consecuencias de tal medida; por lo que, los sindicatos deben impedir que se echen para atrás las

conquistas históricas de los trabajadores, y que la modernización que se pregona sea a costa de la clase obrera.

DÉCIMA. Para muchos tratadistas los sindicatos están en crisis, - agregan algunos- de carácter terminal e irreversible. Los sindicatos tienen que enfrentar la nueva situación mundial.

Las nuevas realidades económicas nos colocan ante la *paradoja real*, de que el aumento de las prestaciones a favor de los trabajadores atenta, dicho sea en términos relativos, contra el empleo. En razón de que el capital emigra, con facilidad, buscando mano de obra barata; el encarecimiento de la fuerza de trabajo hace que el capital fluya hacia otras latitudes. Este es uno de los atractivos más importantes para la inversión en México: los bajos salarios que se pagan en nuestro país. Esta es la otra cara de la fuerte inversión en México. Nuestro país debe volverse atractivo para la inversión con base en la alta calificación de la mano de obra, y no por los bajos salarios.

DÉCIMA PRIMERA. El viejo sindicalismo corporativizado, apéndice del Estado y al servicio del patrón; que ya no representa en medida alguna a los trabajadores, y se muestra incapaz de defender los derechos más elementales de sus miembros, ha perdido su razón de ser y debe desaparecer.

Los trabajadores necesitan un sindicato renovado, que sí los represente, y sí luche en serio por sus intereses; hermanándolos con los trabajadores de otros países. Se requiere que cese la intervención del Estado en la vida de los sindicatos y que se respete la auténtica voluntad de los trabajadores. Consideramos que a pesar del mal momento por el que pasan los trabajadores, *conservan el derecho irrenunciable a la esperanza* a una vida mejor para ellos y sus familias, a condiciones dignas de trabajo y a un salario remunerador. Los trabajadores organizados, de la manera que ellos lo decidan, conquistarán niveles más altos de justicia social.

## **ANEXO No. 1. PROPUESTA DE REFORMA CONSTITUCIONAL Y LEGAL SOBRE LA DEFINICIÓN DE SINDICATO.**

La redacción actual del artículo 123 Constitucional fracción XVI es la siguiente:

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

Se propone que se reforme para quedar como sigue:

*Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*

*Los sindicatos de trabajadores tendrán personalidad jurídica desde el momento mismo de su constitución; sin necesidad de autorización o certificación alguna.*

*Los trabajadores gozarán de una amplia libertad sindical: para integrar un sindicato nuevo o para ingresar a uno que ya existe; libertad para no ingresar a un sindicato determinado, y libertad para no afiliarse a sindicato alguno; asimismo, gozarán de libertad de separarse o renunciar a formar parte de un sindicato, si ese es su deseo. Sin que por ello se desprenda castigo, coacción o represalia de ninguna especie.*

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo actualmente está formulado así:

“El sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

Se propone que se le reforme para quedar como sigue:

*El sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.*

*Se prohíbe toda conducta que tienda a limitar la libertad sindical de los trabajadores, tratando de obligar a pertenecer o no a un sindicato; desvirtuar su derecho de elegir libremente a sus representantes, coaccionar, intimidar, amenazar con represalias de cualquier tipo con las que se busque inhibir o imponer decisiones contrarias a sus intereses.*

*Las conductas antes descritas deben ser consideradas como delito, equiparadas al delito de amenazas y castigadas como tales. Comete este delito toda persona que por cualquier medio violento la libre voluntad de los trabajadores de pertenecer o no a un sindicato.*

## **ANEXO No. 2. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL EN TORNO AL REGISTRO DE LOS SINDICATOS.**

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo tiene la redacción siguiente:

“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 la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la 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”.

El artículo 366 establece:

“El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364;
- y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los 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 sesenta 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 artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

“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.”

Se propone modificar estas normas legales, en los términos siguientes:

El artículo 365, deberá quedar como sigue:

*Los sindicatos constituidos conforme a ley federal del trabajo, son personas morales con capacidad jurídica plena; categoría que adquirirán automáticamente una vez que han remitido ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los de competencia federal; y ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente, los de competencia local, por duplicados los documentos siguientes:*

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;*
- II. Una lista con el número, nombre y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilios de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;*

*III. Copia autorizada de los estatutos; y*

*IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la 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.*

*El acta de la asamblea en la que se hubiere modificado la integración de la directiva o modificado los estatutos deberá también depositarse ante la autoridad correspondiente, para que surta sus efectos.*

*La autoridad limitara su acción a realizar el depósito, así como a hacer constar, mediante sello y firma, del día y hora del mismo.*

La redacción que proponemos para el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, es la siguiente:

*La Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se haya hecho el depósito de los documentos señalados en el artículo 365 de esta ley, contará con quince días para revisar la documentación, comprobar que se cumple con los requisitos requeridos por la ley; en su defecto deberá requerir al sindicato para que subsane las deficiencias. Si no lo hiciera, el sindicato será emplazado para que por vía jurisdiccional se determine si los documentos cumplen o no con los requisitos legales; y en consecuencia el sindicato podrá o no actuar jurídicamente.*

***Durante el tiempo que dure este procedimiento, el sindicato seguirá teniendo personalidad jurídica.***

El artículo 367, proponemos que sea derogado.

El artículo 368, proponemos que sea derogado.

El texto vigente del artículo 692 fracción IV es le siguiente:

***“IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.”***

Se propone se reforme para que sea sustituido por la redacción siguiente:

***IV. Para acreditar la personalidad de los dirigentes sindicales bastará el nombramiento que les formulen los agremiados en los términos de los estatutos; así como la constancia de que se ha depositado la documentación señalada por la ley ante la autoridad correspondiente.***

### **ANEXO No. 3. PROPUESTA DE REFORMA A LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN AL CONTRATO COLECTIVO.**

El artículo 386 de nuestra Ley Federal del Trabajo actualmente tiene la siguiente redacción:

"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Proponemos que se reforme para quedar como sigue:

*Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.*

*No surtirá efectos de contrato colectivo el convenio que, aun y cuando haya sido suscrito por el sindicato o sindicatos y el patrón o patrones de que habla el párrafo anterior; no haya sido suscrito también por la representación de los trabajadores de la empresa donde deba aplicarse.*

*La representación de los trabajadores para estos efectos estará constituida por un delegado si en la empresa laboran 20 o menos trabajadores; y por un comité con un mínimo de tres trabajadores si*

*trabajadores; y por un comité con un mínimo de tres trabajadores si en la empresa laboran más de esa cantidad.*

*El patrón esta obligado a entregar una copia del contrato colectivo a cada trabajador en el momento de su contratación; así como, cada vez que dicho instrumento jurídico experimente alguna modificación. La falta de cumplimiento de ésta obligación será sancionada por las autoridades del trabajo*

## **ANEXO No. 4. PROPUESTA PARA PROTEGER A LOS DIRIGENTES SINDICALES ANTE EL RIESGO DEL DESPIDO.**

El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

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

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

Se propone la redacción siguiente:

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

*Los miembros de la directiva de los sindicatos no podrán ser separados de su empleo por el patrón o por sus representantes, mientras se encuentren en el desempeño de su representación; sino mediante laudo que se dicte en el juicio previo que se tramite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.*

## BIBLIOGRAFÍA.

1. ALVARADO LARIOS, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Addison Wesley Longman de México. México, 1998.
2. ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Segunda ed., Ediciones Casa del Obrero Mundial, México, 1975.
3. CARR, Barry. El movimiento obrero y la política en México 1910/1929. Ediciones Era. México, 1981.
4. BIZBERG, Ilán. Estado y Sindicalismo en México. El Colegio de México, México, 1990.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Pac. México. 1993.
6. CAVAZOS FLORES, Baltazar y otros. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda ed. Trillas, México, 1994
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar; CAVAZOS CHENA, Baltasar, et al. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Vigésimo novena. Trillas. México, 1999.
8. DÁVALOS MORALES, José. Un Nuevo Artículo 123 "Sin Apartados". Tercera Ed. Porrúa. México, 1998.
9. DÁVALOS MORALES, José. TÓPICOS LABORALES. Porrúa. México, 1998.
10. DE BUEN UNNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo, "Análisis y Comentarios". Quinta Ed. Themis, México. 1999.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Novena Ed. Porrúa. México, 1992.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa, México, 1985.
13. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México, 1983.
14. DÍAZ CÁRDENAS, León. CANANEA. Primer brote laboral del sindicalismo en México. CEHSMO. 1976.

15. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo séptima Ed. Porrúa. México.1990.
16. Historia documental de la Confederación de Trabajadores de México. Tomo I. Partido Revolucionario Institucional. México, 1981.
17. HEINZ DIETERICH, Steffan. Noam Chomsky habla de América Latina. Casa Editora Abril. Cuba, 1998.
18. HUITRÓN , Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Segunda ed. Editores Mexicanos Unidos. México, 1980.
19. KURCZIN VILLALOBOS, Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo. Porrúa. México, 1999.
20. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda Ed. Porrúa. México,1993.
21. LOUIS HOROWITZ, Irving. Fundamentos de Sociología Política. Tercera Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1990.
22. MARTÍNEZ, Porfirio; ORTUÑO, Felipe; et al. Libertad Sindical. UNAM. México.1999.
23. MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta Ed. Astrea. Buenos Aires, Argentina, 1998.
24. ORTEGA ARENAS, Juan. Instructivo Obrero. Costa-Amic Editores. México,1985.
25. PRATT FAIRCHILD, Henry. Sociología. Décimo quinta Ed., Fondo de Cultura Económica. México, 1991.
26. RUTH CLARK, Marjorie. La Organización Obrera en México. Ediciones Era. México, 1979.
27. SANTOS AZUELA, Héctor. El Sindicalismo en México. Porrúa. México. 1994.

## LEGISLACIÓN.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 131ª. Edición. Porrúa. México, 2000.
2. TRUEBA URBINA, Alberto; y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". 81ª. Edición. Porrúa. México, 2000.
3. TRUEBA URBINA, Alberto; y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional. "Comentarios y Jurisprudencia, Disposiciones complementarias." 36ª. Porrúa. México, 1997.
4. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Ediciones Delma. México, 1999.
5. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Disco compacto titulado: COMPILA IV. Editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México, 1999.
6. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social. Diario Oficial de la Federación de fechas: 14 de agosto de 1985, 13 de diciembre de 1990 y 14 de abril de 1997.
7. Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Diario Oficial de la Federación del 16 de octubre de 1950.